

Acta N° 280 – En Montevideo, el 21 de abril 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 Muinelo (**CJPPU**), Esc. Laura Guasch (**CNSS**), Lic. Bibl. Aída Sogaray (**AUDU**), Lic. Laura Donya (**UTEC**).

Falta con aviso: Dr. Daniel García (**BROU**),

Participa: Cr. Enrique Miranda, Gerente General.

Asistente de Actas: Leticia García.

1. APROBACIÓN DEL ACTA ANTERIOR

Es aprobada por unanimidad. En el momento de la votación no se encontraba en sala el Ing. Agrim. Walter Muinelo, el cual luego informó no tener observaciones, aprobando el acta anterior.

2. ASUNTOS ENTRADOS

El Presidente informa que solicita licencia desde el martes 3 de mayo hasta el sábado 11 de junio ya que asistirá a un congreso en Grecia.

La Comisión aprueba la solicitud.

El Gerente General informa que desde RR.HH. y en conjunto con el sindicato, se está realizando una campaña de ayuda para los damnificados en el interior del país (se adjunta mail). La intención es juntar donaciones las cuales serán enviadas a la Cruz Roja. También se habilitó la opción para quienes quieran donar dinero, pudiendo solicitar un adelanto del sueldo de abril, luego será transferido a las cuentas oficiales del BROU.

Paralelamente a esto, se está comenzando a trabajar en un diagnóstico de las dificultades que han tenido las familias de los más de 100 becarios de esa zona. Se está estudiando la dimensión y los recursos que se pueden destinar, ya que existe un



rubro presupuestal de ayuda al becario. De todas formas se dará a conocer oportunamente cuando se cuente con toda la información necesaria.

La Comisión toma conocimiento.

Seguidamente se presenta la solicitud del Centro de Investigaciones de la Facultad de Psicología, con el fin de firmar un convenio para poder participar, junto a ellos, en una investigación que están comenzando a delinear. Tiene como principal objetivo tratar los cambios que se producen en los procesos de migración e inserción a la UdelAR y a Montevideo de los jóvenes del interior que cuentan con la beca del Fondo.

La Comisión considera que para poder avanzar en la firma del convenio, se debería recibir la solicitud oficial realizada por la Decana de la Facultad de Psicología.

El Presidente informa que junto con el Secretario y la representante de AUDU, concurren a una reunión con el –Consejo Directivo de la Agrupación Universitaria. Informan que fue una reunión que les sorprendió ya que mostraron una posición muy dura ante la nueva ley, y solicitaron que la implementación de la misma quede subordinada a un diálogo social. El Presidente informó que como responsable, tiene la obligación de hacer que la ley se reglamente rápidamente.

El Cr. Martínez Quaglia informa que el Presidente de la Agrupación transmitió la disconformidad de los usuarios que están en contra de las modificaciones de esta ley.

La Lic. Aida Sogaray comunica que como ya lo informó en varias oportunidades, los afiliados no están de acuerdo con el tributo adicional, el cual entienden se creó provisoriamente y quedó definitivo. El Secretario informa que en la ley no se hace referencia a que el mismo fuera provisorio.

Por otra parte el Lic. Supervielle informa que se mantuvo una reunión con el Directorio de la Caja Notarial, a la cual concurrió junto con el Secretario, Gerente General y la representante de Caja Notarial. Fue una reunión cordial, con intercambio de ideas y evidencia de voluntad en cuanto a la eliminación de la certificación mixta.



3. ASUNTOS PREVIOS

La Lic. Laura Donya informa a la Comisión la situación de una postulante a la beca con una discapacidad. La misma vive con su madre, trabaja en el BSE como administrativa y cuando vino a presentar los formularios de la beca se los rechazaban porque tenía que presentarse el próximo año después de haber cursado un año en la UTEC, ya que ella ya había tenido beca cuando estudió una carrera en la UdeaR hace algunos años. Habló con la Gerente de Becas, comentándole la situación, para saber si no había otro procedimiento. Favorablemente pudo presentar los formularios para iniciar el proceso.

Hace unos días le informaron que la beca había sido rechazada por cuestiones económicas, ya que superaba el tope de ingresos. La preocupación por parte de la Lic. Donya es que no se contemplen estos casos como situaciones particulares. Entiende que se debería de pensar y buscar algún mecanismo que permita generar condiciones distintas a estudiantes que enfrentan algún tipo de discapacidad, ya que si bien los requisitos para acceder a la beca son muy claros, la realidad es que ellos enfrentan otro tipo de gastos, situaciones personales que afrontar además de lo que implica para ellos como esfuerzo personal y familiar estudiar y llegar al ámbito universitario.

El Secretario entiende que este asunto no ha culminado, ya que existe una Subcomisión de Becas integrada por la Mesa donde se tratan excepciones. Por otra parte informa que Bienestar Universitario de la UdelaR cuenta con una intérprete.

La Lic. Donya informa que estuvieron averiguando y en Paysandú hay una sola intérprete de lengua de señas que tiene que atender todos los casos de estudiantes en esta situación, y le es imposible poder darles a todos la cobertura total.

El Gerente General informa que seguramente el PC exceda los montos para poder acceder a la beca. Por otro lado comunica que se les da un tratamiento distinto a este tipo de situaciones, con una sensibilidad mayor. Agrega que cuando existen excepciones derivadas del Depto. de Becas, tanto de PC, como escolaridades, son todas tratadas, evaluadas y estudiadas como excepciones por la Subcomisión de Becas. De todas formas se va a solicitar a la Gerente de Becas un informe sobre esta situación particular.

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, appearing to be initials or names.

4. BORRADOR DECRETO REGLAMENTARIO

Se pasa a considerar el borrador del decreto reglamentario, por lo cual se invita a la Asesora Jurídica, Dra. Carolina Torrens.

Al comienzo el Gerente General informa que esta es la reunión previa a la presentación del borrador antes de elevarlo al Ministerio. Se comunica que estaría prácticamente consensuado con la Caja de Profesionales, ya que no se han recibido inquietudes de otros organismos.

El Ing. Muinelo informa que se sorprendió al encontrar este asunto en el orden del día, ya que no entendía si era para informar sobre el mismo o para considerarlo en esta reunión de Comisión. Por lo tanto envió a la Caja de Profesionales el borrador del decreto y desde allí se le informó que el grupo de trabajo de la Caja considera que todavía no hay un acuerdo completo con el equipo del Fondo. Ellos aspiran a que la semana próxima se podría dar por finalizado este asunto y que una vez que los Gerentes Generales le diesen el visto bueno, sería el momento de trasladarlo a esta Comisión.

No obstante le hicieron comentarios sobre algunos artículos de los cuales informará oportunamente. Otro asunto es que le comunicaron que el borrador con el cual ellos trabajaron fue suministrado por el Fondo y llega solamente hasta el artículo 19. La Dra. Torrens informa que los artículos siguientes a este no se presentaron ya que no tienen ninguna incidencia al tratarse exclusivamente del beneficio de la beca. De todas formas se envió un comparativo que comprende todos los artículos.

El Gerente General informa que la última vez que habló con el Gerente General de la Caja antes de que se fuera de viaje, le comunicó que este asunto se iba a presentar en esta sesión y que la semana siguiente se presentaría en el Ministerio, ya que el Presidente Supervielle se va de viaje.

El Ing. Muinelo manifiesta que habló en el día de ayer con Cr. Sánchez y que el mismo le informó lo que él expuso anteriormente.

La Asesora Jurídica informa que en este último tiempo se establecieron varias comunicaciones vía mail con la Caja, y que a la fecha habría solo un punto que no está acordado. Comunica que la Dra. Minerva es con quién se están llevando a cabo las comunicaciones, y la cual estaba en conocimiento que en el día de hoy el borrador se presentaría ante la Comisión.



El Cr. Miranda explica que a partir de la semana próxima y de ahí en más se va a seguir trabajando desde el punto de vista operativo, pero no sobre el borrador del decreto.

El Ing. Muinelo expresa que esa no es la impresión que él recibió. Por otra parte informa que el Cr. Sánchez le comunicó que el coordinador del grupo de la Caja es el Cr. Lemus.

La situación que se informa a la Comisión es que están acordados todos los puntos excepto uno de ellos. La Dra. Torrens comunica que el numeral 4to fue el que se estudió con mayor profundidad, ya que comprende el tema de pago de afiliados a Caja. Finalmente se llegó a un acuerdo respecto a la información del estado del afiliado (ejercicio y no ejercicio) fijándose como fecha límite para el envío del padrón el 31 de octubre. La operativa será que la Caja enviará el padrón con el estado del afiliado y luego el Fondo generará la deuda y enviará los importes a cobrar.

El punto más crítico, donde se dan discrepancias, es en cuanto al plazo que tendría Caja para volcar al Fondo los aportes recaudados. Originalmente se debían realizar pagos mensuales y en la práctica la Caja los realiza los últimos días del mes siguiente al cobro. Por lo tanto lo que se solicitó en un principio fue reducir este plazo, proponiendo se realice semana a semana, y es allí donde está la discordancia.

El Ing. Muinelo comunica que desde la Caja le informan que tanto por razones informáticas como contables les resulta imposible en estos momentos cumplir con lo proyectado inicialmente en cuanto a que el depósito se realice en los 10 días hábiles del mes siguiente al cobro. El espíritu es tratar de mejorar el plazo, por lo tanto se reitera que la propuesta de la Caja es que se haga en el mes siguiente al cobro con la intención de mejorarlo en la medida de que se realicen los ajustes necesarios.

El Ing. Muinelo sostiene que la forma correcta para trabajar este tema sería que previo a la presentación del borrador del decreto, los Gerentes de ambas instituciones, quienes en última instancia son los responsables, le den el visto bueno y lo eleven para ser considerado. El Gerente General informa que el Cr. Sánchez está de viaje y por esa razón no se pudieron reunir. De todas formas el representante de la Caja insiste que la responsabilidad es de ambas partes y sostiene lo dicho, ya que entiende que ese sería el método correcto y tradicional de trabajo.

Handwritten signature and initials in black ink, consisting of a stylized 'M' and a large 'X'.

Por último el Ing. Muinelo informa que mientras aquí estábamos tratando este asunto recibió un mensaje en su celular de parte del Cr. Lemus de la Caja y procede a darle lectura: "En un último ajuste de plazos aceptamos transferir los fondos al 25 del mes siguiente".

Se recoge lo informado por el representante de la Caja y se aprueba en términos generales, informando que se presentará la próxima semana ante el Ministerio de Educación y Cultura el borrador del decreto. Seguidamente el Presidente informa que quiere que exista un consenso de todas las partes en relación al texto del decreto reglamentario y para ello está dispuesto a tratar de lograrlo aún cuando el proyecto de decreto ya haya sido elevado al MEC o esté en la órbita del MEC. Advierte que en última instancia la responsabilidad de la reglamentación de la ley votada será del Poder Ejecutivo.

5. CRITERIOS CARRERAS UTEC

Se eleva a consideración de la Comisión un informe de la Asesora Jurídica respecto a criterios a adoptar en relación a carreras de UTEC (se adjunta).

El Presidente solicita a la UTEC una posición oficial respecto a este asunto antes que la Comisión se pronuncie, a lo cual la Lic. Laura Donya informa que este planteo ya está en conocimiento del Consejo y Jurídica de UTEC, comunicando que de ser necesario se puede ampliar o complementar desde ese lugar.

Por otra parte la Lic. Donya informa que los cambios en la ley son favorables a la oferta educativa de UTEC, ya que existen carreras en las que se reconoce el título intermedio y se unifican las carreras de 4 o 5 años de duración.

La Comisión posterga la aprobación de este punto quedando a la espera de la solicitud oficial del Consejo de UTEC.

6. COMISIÓN ADICIONAL UDELAR

Se presenta a consideración de la Comisión un informe sobre los gastos de funcionamiento a deducir de la recaudación del Tributo Adicional (se adjunta).

Two handwritten signatures in black ink. The first is a stylized signature, possibly 'M', and the second is a large 'X' mark.

El Cr. Miranda informa que este asunto se había planteado el año pasado. El Cr. Martínez Quaglia solicita, antes de que se avance en este asunto, postergarlo para la próxima sesión, ya que no tiene directiva expresa de la UdelaR. Informa que explicará todo el proceso que ha llevado este asunto y comunica que de ser votado por la Comisión se retirará de la Sala.

Posteriormente el Gerente General informa que se realizó un estudio de costos actualizado con los datos del Ejercicio 2015 ya cerrado y aprobado (se adjunta), el cual no ha cambiado sustancialmente respecto al estudio anterior. Por lo tanto se determina que el costo operativo de la gestión del organismo en relación a la administración del tributo adicional insume el 4% de los ingresos atribuidos a dicho tributo. Por lo tanto se recomienda incrementar la Comisión del 1% al 4% a partir del presente ejercicio.

Seguidamente el Cr. Martínez Quaglia informa que inmediatamente que se aprobó el Balance correspondiente al Ejercicio 2015 lo elevó a UdelaR para ser incluido en el orden del día con un informe en el cual se hace mención al balance favorable y se agrega que se considerará en la Comisión Directiva un incremento de la comisión del tributo adicional, visto que en el presupuesto se había dejado expresa constancia que se requería un nuevo estudio de costos ya que las circunstancias habían cambiado.

El 12 de abril se trata el balance y se posterga este asunto por observaciones de carácter técnico para la reunión del 26 de abril. No obstante el 19 de abril el Secretario envía respuesta a dichas observaciones e insiste que en esta sesión se presentará el aumento de la comisión del tributo adicional. La respuesta recibida al respecto fue en agradecimiento al informe enviado, no recibiendo ninguna directiva respecto a este asunto.

El Secretario destaca que la base que se tomó para discutir este asunto es el balance 2015, y esto se aplicaría en el 2016. Por otra parte que el 50% de la recaudación, es recaudado por la Caja de Profesionales. Por último informa que la comisión volcada al Fondo pasaría de \$4: a \$16:, lo cual incidiría en menos de un 2% en el presupuesto, sin embargo a la UdelaR le afectaría en un 21%. Por lo tanto hasta no tener directivas no podría dar un voto favorable a la solicitud.

El Gerente General informa que el análisis de costos fue realizado en base a un ejercicio cerrado. El hacerlo de otra forma implicaría cierta incertidumbre lo cual no sería adecuado. Claramente la recaudación del fondo cambiará por la nueva ley en el mediano y largo plazo y es muy probable que el fondo tenga mayores gastos por el



solo hecho de comenzar a gestionar en forma más directa todos los “no ejercicio” de la CJPPU, lo cual hasta el último balance no se hacía. Es así que la recaudación de la Caja va a quedar reducida en un 20%. Por último, se informa que el análisis de costos fue realizado en base a la gestión interna del fondo, independientemente de la recaudación de la Caja de Profesionales.

La Comisión aprueba la postergación de este asunto para la próxima sesión.

7. SITUACIÓN DE BECAS OTORGADAS A LA FECHA

Se pasa a considerar el informe sobre evaluación del período de inscripciones 2016 (se adjunta), por lo cual se invita a la Gerente de Becas, Lic. Cecilia de León.

Luego de una completa exposición, se informa que se estima que el total de becas 2016 correspondería a 7.925, distribuidas de la siguiente forma: 4.345 categoría renovación, 830 PVC, 2.710 ingreso y 40 reingreso.

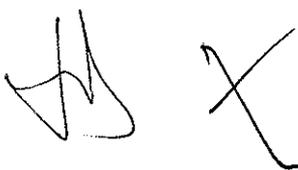
La Comisión toma conocimiento.

8. PROPUESTA DE ESPACIO DE ORIENTACIÓN Y CONSULTA

El Cr. Miranda eleva a consideración de la Comisión una propuesta para cubrir el Espacio de orientación y consulta a los efectos de una atención profesional al becario y sus necesidades (se adjunta).

Ante notorias dificultades de cobertura por parte de la Facultad de Psicología, se ha explorado la alternativa de ocuparlo con una funcionaria de la institución recibida de Lic. en Psicología. Se trata de Alejandra Chape quien tendría una dedicación de 20 horas semanales, de lunes a viernes, durante 11 meses en el año, enero no se tiene en cuenta, a un costo de honorarios de \$ 320 la hora más iva. Paralelamente se deberá contratar a un auxiliar administrativo para cubrir el cargo vacante en el Sector Administrativo de Becas.

Por otra parte la Gerente de Becas considera oportuno ofrecer a la funcionaria un incentivo económico en el entorno de un salario nominal sumado a su liquidación por

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, appearing to be initials or names.

egreso. Por lo tanto se recomienda la aprobación de esta alternativa con vigencia dos de mayo siguiente.

La Comisión aprueba las solicitudes del Gerente General y la Gerente de Becas.

9. RECURSOS HUMANOS

Se pasan a considerar asuntos correspondientes a RR.HH. por lo cual se invita a la Analista en RR.HH. Verónica Cardozo.

El Cr. Miranda informa que con fecha 15 de abril se recibió la renuncia de la Ing. Fernanda Eiriz, Gerente del Depto. de Operaciones y Tecnología (se adjunta), la cual prestó servicios en la Institución hasta ese día. Se comunica que se comenzará con el proceso de selección para cubrir el cargo vacante.

9.1. RESULTADO ENCUESTA DE CLIMA

La Lic. Verónica Cardozo realiza una exposición respecto a los resultados de la encuesta de clima realizada a los funcionarios (se adjunta), haciendo énfasis en las conclusiones e informando que se elaborarán acciones y estrategias que se aplicarán en el correr del año con la finalidad de abordar los puntos que se consideran más críticos.

La Comisión toma conocimiento.

9.2. CONTRATACIÓN CONSULTORA PARA VALORACIÓN DE CARGOS

El Cr. Miranda presenta a consideración de la Comisión un informe sobre la contratación de una Consultora para realizar una Valoración de Puestos (se adjunta).

En función del alcance de las propuestas presentadas por PWC, Manpower y Fridman y los costos asociados se recomienda la contratación de Manpower cuyo costo por el servicio asciende a \$ 98.970 más iva, en un período de 45 días calendario.

La Comisión aprueba la recomendación de la Gerencia General.



9.3. EFECTIVIDAD DE SECRETARIA

El Gerente General eleva a consideración de la Comisión la recomendación en relación a la efectividad de la Sra. Verónica Molinari, en el cargo de Secretaria (se adjunta informe).

Luego del intercambio de opiniones la Comisión aprueba la efectividad de Verónica Molinari a partir del 1° de mayo del corriente, en las condiciones presentadas en el informe de la Gerencia General

9.4. INFORME CERTIFICACIÓN MÉDICA

Se presenta a la Comisión un informe de Recursos Humanos sobre las certificaciones médicas de los funcionarios (se adjunta).

El Cr. Miranda recomienda lo sugerido en dicho informe, entendiéndose prudente establecer el pago por parte de la institución de los tres primeros días de hasta dos certificaciones médicas en el mes, debidamente justificadas.

La Comisión aprueba la solicitud.

10. CONTRATACIÓN PROFESIONAL DE COMUNICACIONES

El Gerente General eleva a consideración de la Comisión la necesidad de contemplar un cambio en relación a los servicios de comunicación vigentes actualmente (se adjunta).

Se informa que actualmente la organización contrata servicios de comunicaciones de la empresa Interacciona, considerando insuficiente el servicio prestado en función de necesidades actuales. Por otro lado se están teniendo debilidades de comunicación interna en la organización que quedaron expuestas en la última encuesta de clima.

Por lo tanto contactamos a la Lic. Magdalena Difilippo, profesional que trabajó en la empresa Improfit, proveedor nuestro de comunicaciones, y fue quien participó activamente de la nueva imagen corporativa.



La propuesta incluye el asesoramiento estratégico en comunicación, la gestión de la comunicación organizacional y la gestión de la comunicación interna., el honorario propuesto por 20 horas semanales es de \$ 31.500 más iva, con un contrato a dos años.

Por otra parte se negoció disminuir los servicios contratados a Interacciona, acordándose una rebaja del 50% de los honorarios, que actualmente son de \$ 40.628 más iva mensuales, hasta el mes de diciembre. Luego se estará sujeto a la nueva estrategia comunicacional a presentar.

Se recomienda la contratación de la Lic. Magdalena Difilippo a partir del mes de mayo junto a una recontractación de los servicios de la firma Interacciona.

La Comisión aprueba las recomendaciones.

11. PROPUESTA TÉCNICA IVES

El Cr. Miranda presenta a la Comisión Administradora una nueva propuesta sobre la necesidad de practicar determinados ajustes al comportamiento del IVES (se adjunta).

Se informa que el equipo técnico estará compuesto por tres personas, el Lic. Soc. Diego Rodríguez Sendoya como Coordinador General y Análisis, el Mter. en Sociología Santiago Escuder y la estudiante avanzada en Sociología Evangelina Sosa. La contratación será a través de la Asociación Pro Fundación para las Ciencias Sociales, la duración del análisis y resultados se estima en cuatro meses y medio y el costo total, aranceles e impuestos incluidos, es de \$ 480.000. El pago se establece en tres partes, 30% al inicio, 30% contra la presentación de un informe parcial y 40% una vez presentado el informe final.

Los objetivos del trabajo están concebidos de acuerdo a nuestros requerimientos, la metodología de análisis nos parece muy consistente y el equipo de alta experiencia y solvencia técnica.

Por lo tanto se recomienda la contratación del estudio mediante convenio con la Asociación Pro Fundación para las Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias Sociales, de la Universidad de la República.

La Comisión aprueba la recomendación de la Gerencia General.

Two handwritten signatures in black ink, one appearing to be 'JM' and the other a stylized 'X'.

12. VARIABLES CLAVES Y FLUJO DE FONDOS A MARZO 2016

Se presenta, como es habitual, el informe de Variable Claves y Flujo de Fondos correspondientes al mes de marzo de 2016.

La Comisión toma conocimiento.

13. RECURSOS PRESENTADOS

Se presenta el recurso de un egresado. El mismo fue informado por la Asesoría Jurídica y con el visto bueno de Gerencia se pasa a consideración de la Comisión para su correspondiente aprobación.

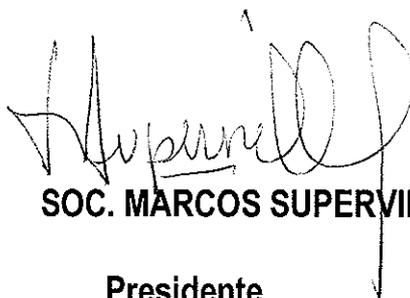
Luego de analizado el caso, se confirma lo sugerido por el informe jurídico, aprobando la correspondiente resolución.

Finalizada la reunión y siendo las 18:15 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: 21 de abril de 2016, 15:00 horas)

1. Aprobación del Acta anterior
2. Asuntos Entrados
3. Asuntos Previos
4. Borrador decreto reglamentario
5. Criterios carreras UTEC
6. Comisión Adicional UdelaR
7. Situación de becas otorgadas a la fecha
8. Propuesta de espacio de orientación y consulta
9. Recursos Humanos
 - 9.1 Resultado encuesta de clima
 - 9.2 Contratación Consultora para valoración de cargos
 - 9.3 Efectividad de Secretaria
 - 9.4 Informe certificación médica
10. Contratación profesional de comunicaciones
11. Propuesta técnica IVES
12. Variables Claves y Flujo de Fondos a marzo 2016
13. Recursos presentados

Campaña de colaboración!!!

Veronica Cardozo

mar 19/04/2016 13:33

Bandeja de entrada

Paratodos <todos@fondodesolidaridad.edu.uy>;

Estimados;

La Institución junto con Affos, realizará una campaña con el fin de recolectar donaciones para colaborar con los damnificados en el interior de todo el país.

Enviaremos las donaciones el día el jueves a la Cruz Roja, desde donde lo derivaran a los Departamentos que necesitan.

También habilitaremos la opción para los funcionarios que deseen colaborar a través de donaciones en dinero, de solicitar un adelanto del sueldo de abril, para luego transferir lo recaudado a través de la OPP en las cuentas de BROU habilitadas para este fin, quienes opten por esta opción deben enviar un mail a RRHH aclarando importe con el cual desean colaborar.

Las donaciones en especie que actualmente se necesitan son:

Alimentos no perecederos,
Artículos de limpieza,
Artículos de higiene personal,
Pañales,
Velas,
Fósforos,
Linternas.

Recibimos las donaciones en el 3er piso hasta este **jueves 21/4, 12hs** para luego realizar el envío.

Cualquier otra iniciativa será bien recibida.

SlDs!

Verónica Cardozo

Analista RRHH
Dpto. Administración

Mercedes 1796
Montevideo - Uruguay

Tel.: 0598-24001445

fondodesolidaridad.edu.uy



Montevideo, 8 de abril de 2016

DE: ASESORÍA JURÍDICA

PARA: GERENCIA GENERAL

ASUNTO: CRITERIOS A ADOPTAR EN RELACIÓN A CARRERAS DE UTEC

Según información brindada por la Lic. Laura Donya, la UTEC imparte actualmente dos Licenciaturas, en Análisis Alimentario y en Productos Lácteos. La Licenciatura de Productos Lácteos admite el ingreso por dos vías: (i) con bachillerato completo, en cuyo caso la duración de la Licenciatura es de cuatro años y (ii) a través de la Tecnicatura previa (de dos años), en cuyo caso la Licenciatura insume tres años. La Licenciatura en Análisis Alimentario, por su parte, tiene una duración de dos años porque da continuidad a la formación de Tecnólogo Químico, cuya duración es de tres años.

El tema exige definir el tratamiento a otorgar a los estudiantes de dichas carreras, tanto desde el punto de vista del otorgamiento de la beca como desde el punto de vista de la recaudación del tributo que les corresponderá una vez cumplidos los cinco años desde el egreso.

l) En relación a la recaudación del tributo, debe definirse el tratamiento tributario a otorgar a los egresados de la Licenciatura que ingresan con la tecnicatura previa, en tanto éstos podrían pretender que se consideraran ambas carreras como independientes: la Tecnicatura de dos o tres años (según la carrera) y la Licenciatura (de dos o tres años, según la carrera), y en ese caso aportarían por la carrera de mayor duración.

Al respecto se considera que a los efectos de la tributación debemos considerarse la existencia de una única carrera, en tanto los dos últimos años cursados son un complemento que permite acceder al título de Licenciado, siendo indispensable a esos efectos haber cursado los tres años previos de la tecnicatura, por lo que no puede considerarse carreras independientes sino una sola que ha sido cursada en dos tramos.

A su vez, en caso que el estudiante continúe con la Licenciatura, deberá considerarse al título de Tecnólogo como un título intermedio y aplicar el beneficio establecido por el art. 755 de la Ley N° 19.355, en cuanto a exceptuar el aporte intermedio si se egresa de la carrera final en un plazo igual o inferior a cinco a contar desde el primer egreso.

Si bien dicha opinión fue compartida por la Lic. Laura Donya, sería conveniente contar con un pronunciamiento formal de la UTEC sobre el punto, a efectos de tener el respaldo del ente educativo que es a quien compete definir todo lo relacionado a carreras, duración y planes de estudio, debiendo el Fondo de Solidaridad atenerse a la información brindada.

Existen también argumentos de justicia tributaria que imponen esta solución, en tanto los Licenciados de ambas carreras tendrán la misma formación profesional y las mismas oportunidades en el mercado laboral, independientemente de la vía por la cual hayan ingresado a la Licenciatura.

II) En relación al otorgamiento de becas, debe definirse si los estudiantes que ingresan a las Licenciaturas con el título técnico previo serán considerados como estudiantes de la misma carrera que venían cursando (categoría renovación o primera vez cursando) o como estudiantes de una nueva carrera (ingreso o re ingreso).

En el primer caso, de acuerdo a los criterios generales debería exigirseles escolaridad, con el inconveniente de que muchos habrán terminado la tecnicatura en años anteriores, por lo que no podrán cumplir con este requisito.

En caso de considerarlos como ingreso o reingreso no existiría este inconveniente, aunque sí podría ser un impedimento para el acceso a la beca el límite de 25 años establecido en el Decreto Reglamentario.

Se agrega que actualmente la última opción comentada es la que se aplica a los estudiantes que egresan como Abogados o Escribanos y deciden continuar la otra carrera.

Analizadas ambas posibilidades, se considera que la primera debe descartarse por no poder superarse el obstáculo de la exigencia de la escolaridad. En cuanto a la segunda opción, debe tenerse en cuenta que la problemática de la edad se verificará más que nada en las primeras generaciones, (esto es, estudiantes que egresaron como Tecnólogo hace años y ahora deciden continuar con la Licenciatura, porque antes no tenían esa opción).

Otro punto a aclarar es la cantidad de años por los cuales se otorgaría el beneficio. Resulta lógico que sea cual sea la posición que se tome, la beca debe otorgarse por los dos años que restan cursar para acceder a la Licenciatura.



Dra. Carolina Torrens
Asesora Jurídica

Montevideo, 12 de abril de 2016

A: Comisión Administradora

De: Gerencia General

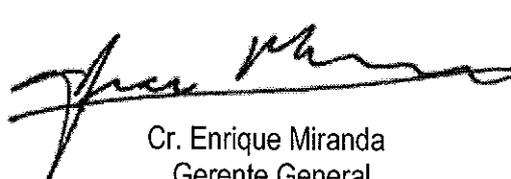
Asunto: Gastos de funcionamiento a deducir de la recaudación del tributo Adicional

Elevamos a consideración de la Comisión Administradora la necesidad de incrementar los importes deducidos a la Universidad de la República, por la administración del tributo Adicional.

Antecedentes: La deducción vigente desde siempre, en concepto de gastos de funcionamiento, en relación a la recaudación del tributo Adicional, es del orden del 1% de los aportes recibidos por nuestra institución. La habilitación legal a incluir como reembolso en concepto de gastos de administración y funcionamiento tiene como tope el 7%. En el mes de junio del pasado año se trató el asunto en la Comisión, resolviéndose posponer el asunto y encomendar a la Mesa y a la Gerencia General las gestiones correspondientes ante la Udelar. Es así que nos reunimos con el Rector para acercarle el informe y luego el propio Secretario que mediante información que se le suministró fue atendiendo los requerimientos solicitados.

Justificación: En función de un análisis de costos realizado con los datos del último Balance por el ejercicio finalizado en diciembre de 2015, se determina que el costo operativo de la gestión del organismo en relación a la administración del tributo adicional alcanza el 4% de los ingresos atribuidos al mencionado tributo. El Presupuesto 2016 aprobado por la Comisión Administradora prevé un monto de comisión de adicional de \$ 16: millones, ya con una tasa ajustada.

Propuesta: Incrementar la comisión por gestión y cobranza del tributo adicional en un 3% sumado al 1% vigente a partir del ejercicio en curso. La comisión a descontar del importe bruto recaudado será del 4%.


Cr. Enrique Miranda
Gerente General



EGRESOS POR CENTRO DE COSTOS 2015

Período: Enero - Diciembre 2015

Cifras en Pesos Uruguayos

	Becas	Magisterio	Expo Educa	Rec. Y Fiscalización	Adm. Y Finanzas	Jurídica	Gerencia y Sec	O. Y I.	TOTAL
BECAS OTORGADAS	395.652.124	-	-	353.372.146	-	-	-	-	395.652.124
TRANSFERENCIA UDELAR	-	-	-	-	-	-	-	-	353.372.146
GASTOS ADMINISTRACION	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Remuneraciones y leyes sociales	15.202.216	81.093	119.662	7.306.745	4.865.621	1.702.471	6.175.344	6.182.869	41.636.021
Otros servicios de terceros	841.256	4.390	23.290	943.304	296.275	91.347	118.383	1.878.417	4.196.662
Costos fiscales	1.240.526	-	-	726.384	299.922	149.961	149.961	524.864	3.091.619
Honorarios profesionales	1.292.127	162.285	-	90.000	133.376	247.895	12.900	888.578	2.827.161
Promoción y difusión	881.543	-	30.306	331.581	186.515	103.619	103.619	435.201	2.072.384
Envíos	41.256	522	4.339	187.060	7.593	1.755	9.440	8.259	260.224
Limpieza	361.378	-	-	131.410	73.938	41.066	41.066	172.476	821.334
Telecomunicaciones	160.863	-	-	79.006	39.879	13.469	27.766	159.051	480.034
Investigación y apoyo al becario	136.120	-	-	4.628	2.604	1.446	1.446	6.075	152.320
Papelaria	122.398	-	-	44.508	25.036	13.909	13.909	58.417	278.177
Seguros	197.015	-	-	71.642	40.288	22.388	22.388	94.090	447.761
Alquiler	333.932	-	-	44.677	25.131	13.962	13.962	58.638	333.932
Servicios de oficina	122.861	-	-	50.098	28.180	15.656	15.656	65.754	313.114
Uniformes	137.770	-	-	66.542	37.430	20.794	20.794	87.337	415.889
Equipos y suministros	182.991	-	-	1.570	1.814	11.190	14.342	1.595	155.797
Locomoción	93.887	12.744	18.655	67.669	38.064	21.146	21.146	88.815	422.929
Otros	186.089	-	-	82.198	82.198	-	-	-	1.643.953
Amortizaciones	723.339	263.032	147.956	10.027.128	-	-	615	-	10.027.743
COMISIONES	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL EGRESOS	417.909.692	524.066	344.208	373.628.296	6.183.853	2.817.306	6.762.738	10.710.376	818.880.535
Porcentual	51,03%	0,06%	0,04%	45,63%	0,76%	0,34%	0,83%	1,31%	100,00%

Egresos Depurados:

	Becas	Magisterio	Expo Educa	Rec. Y Fiscalización	Adm. Y Finanzas	Jurídica	Gerencia y Sec	O. Y I.	Total
Becas Otorgadas	395.652.124	-	-	353.372.146	-	-	-	-	395.652.124
Transferencias Udejar	-	-	-	-	-	-	-	-	353.372.146
Comisiones	-	-	-	-	268.589	-	-	-	268.589
Transferencias MEC	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otros Gastos	-	524.066	344.208	-	-	-	-	-	868.274
Total Egresos Depurados:	22.257.568	-	-	20.256.150	5.915.264	2.817.306	6.762.738	10.710.376	68.719.402

Ingresos por tributos s/ Bec. 31/12/2015

Tributo Fondo	469.004.125	0,56
Tributo Adic.	373.919.668	0,44
	842.923.793	1,00
	846.459.571	
Distribución gastos de otros centros (excl Becas y R y F)		
Becas	22.257.568	0,52
RyF	20.256.150	0,48
	42.513.719	1,00
Otros CC	26.205.683	
Becas	35.977.252	
RyF	32.742.149	
	68.719.402	
Gastos RyF por tributo	18.217.783	
Tributo Fondo	14.524.366	
Tributo Adic.	32.742.149	
Gtos Adic.rel.al ingreso		4%

DEPARTAMENTO DE BECAS
EVALUACIÓN DEL PERÍODO DE INSCRIPCIÓN
AÑO 2016 (Abril)

ANTECEDENTES:

En el mes de octubre se presentó la Planificación del período de Inscripción del año 2016 y en el mismo se preveía un total de 8070 becarios distribuidos de la siguiente manera, según categoría:

CATEGORIAS	2016
RENOVACION	4390
PVC	770
INGRESO	2860
REINGRESO	50
TOTAL	8070

RESULTADOS PARCIALES:

Inscripciones:

Hasta el 4 de marzo se confirmaron 12916 solicitudes online. El número total de personas que se registraron en el Portal creció con respecto a los dos años anteriores (el año pasado incluso se había producido un descenso). También ha ido creciendo lentamente el porcentaje de estudiantes que finalmente finalizan el proceso de inscripción online.

Este año se produjo un crecimiento tanto en la cantidad de personas que iniciaron el formulario como en las que lo finalizaron siendo incluso este último mayor lo que se considera sumamente positivo.

	2014	2015	2016
INICIADAS	14339	14126	14972
CONFIRMADAS	11636	11969	12916
% CONFIRMACIÓN	81%	85%	86%
	2014	2015	2016
CRECIMIENTO INICIADAS	13%	-1%	6%
CRECIMIENTO CONFIRMADAS	10%	3%	8%

De las solicitudes confirmadas, el 43% correspondió a Renovación, el 18% a Primera Vez Cursando y el 39% a Ingreso. Con respecto al año anterior esto implicó que se recibiera un 4% más de solicitudes de Renovación, un 13% más de PVC y un 11% más de Ingreso (es importante recordar que el año pasado en estas dos últimas categorías se había producido un descenso de un 2% en cada una de ellas).

Proceso de estudio:

Aún queda pendiente el estudio de 1057 carpetas y la recepción de las solicitudes de algunos estudiantes que se encuentran agendados para los próximos días.

A la fecha 14 de abril, las becas otorgadas se distribuyen de la siguiente manera:

	AÑO 2016
RENOVACION	4174
PVC	433
INGRESO	1630
REINGRESO	31
TOTAL	6268

Si comparamos este resultado parcial con el resultado de los últimos años en fechas similares, los datos muestran que este año se está produciendo un descenso en el número de becas otorgadas a pesar del crecimiento de solicitudes recibidas.

AL 16 ABRIL CADA AÑO

	AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014	AÑO 2015	AÑO 2016
RENOVACION	3611	4006	3921	4442	4174
PVC	535	452	199	485	433
INGRESO	1090	1091	1070	1753	1630
REINGRESO	0	4	9	18	31

Considero importante evaluar el proceso de estudio en general, incluyendo todas las carpetas estudiadas hasta el momento, independientemente del resultado de la respuesta. En ese caso la información es la siguiente:

AL 16 ABRIL CADA AÑO

	AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014	AÑO 2015	AÑO 2016
INSCRIPCIONES	9962	10615	11508	11970	12916
CARPETAS RECIBIDAS	8634	8030	9387	10004	11056
ESTUDIADAS	7317	6939	6697	8559	9055
OTORGADAS	5236	5553	5199	6698	6268
RECHAZADAS	2081	1386	1498	1861	2417

Como vemos en este cuadro, la gestión del estudio de las becas ha mejorado ya que hasta el momento se ha resuelto un 6% más de carpetas (en números absolutos), pero es preocupante

la reducción en el número de becas (6% menos que el año pasado).

	AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014	AÑO 2015	AÑO 2016
ESTUDIADAS	85%	86%	71%	86%	82%
OTORGADAS	72%	80%	78%	78%	69%
RECHAZADAS	28%	20%	22%	22%	27%

Becas rechazadas:

En esta ocasión analizaremos exclusivamente a los estudiantes de Renovación porque es la categoría de becarios en la que ya se ha finalizado el estudio. En el año 2014 se rechazó un 12% de solicitudes, en el año 2015 un 11% y este año un 19%. Los rechazos se distribuyen de la siguiente manera:

2015

RECHAZOS	RENOVACION	RENOVACION
Escolaridad	409	0,71
Falta documentación	26	0,04
Económico	31	0,05
Patrimonial	16	0,03
Otros	98	0,17
TOTAL	580	1,00

2016

RECHAZOS	PARCIAL RENOVACION	RENOVACION
Escolaridad	734	0,74
Falta documentación	33	0,03
Económico	162	0,16
Patrimonial	15	0,02
Otros	50	0,05

En el cuadro podemos observar que el incremento en los rechazos se dio en los dos aspectos donde se introdujeron modificaciones:

- Escolaridad: este año aumentó el nivel exigido de escolaridad mínima (subió al 50%) y se dejó de aplicar una excepción que contemplaba a los que tenían una escolaridad por encima del 75% y la otra por debajo del mínimo permitido (mayor a 35%).
- Ingresos: Este año no se aplicó la excepción general para aquellos estudiantes cuyo PC es menor a 4 BPC y tenían IVES verde.

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

Carpetas pendientes de estudio:

Teniendo en cuenta que aún falta resolver 1049 carpetas y recibir algunos becarios aún pendientes; se estima que el número de becas a obtener en mayo podría ser el siguiente:

	AÑO 2016
RENOVACION	4174
PVC	795
INGRESO	2600
REINGRESO	40
TOTAL	7609

PROPUESTA:

Escolaridad:

Se sugiere realizar una excepción a aquellos casos que:
 Son Renovación desde hace dos años o más, tuvieron una escolaridad entre 40 y 50% en ambas o una de las escolaridades (y la otra por encima del 50%). Son aproximadamente 171 casos.

Ingresos:

Se sugiere realizar una excepción a aquellos casos de estudiantes de Zona 1 (hasta 3 BPC) y Zona 2 (hasta 3,5 BPC) que tengan ingresos menores a 4 BPC (esta excepción se realizó los años anteriores).

En el caso de los estudiantes de Renovación son aproximadamente 84 casos, en el caso de PVC 32 casos y en ingresos 104 casos.

CONCLUSIONES:

Aplicando estas excepciones planteadas el número estimado de becas sería:

	AÑO 2016
RENOVACION	4345
PVC	830
INGRESO	2710
REINGRESO	40
TOTAL	7925

Lic Cecilia de León
Gerente Dpto de Becas

**INFORME SOBRE SOLICITUDES
Y ESTUDIO DE CARPETAS 2016**

15/04/2016

RENOVACION

	TOTAL	UDELAR	UTU
becarios	4176	3973	203
bajas	1033	994	39
escolaridades en estudio	0	0	0
total carpetas	5209 (1)		

solicitudes por Internet hasta: 04/03/2016 5578 (6)
0 (9)

PRIMERA VEZ

	TOTAL	UDELAR	UTU
becarios	432	432	0
bajas	663	663	0
carpetas no resueltas	355	355	0
total carpetas	1450 (4)		

no cumplen requisitos 2 (7)

solicitudes por Internet hasta: 04/03/2016 2303 (2)
solicitudes incompletas 294

INGRESO

	TOTAL	UDELAR	UTU
becarios	1625	1625	0
bajas	702	702	0
carpetas no resueltas	961	961	0
total carpetas	3288 (5)		

no cumplen requisitos 6 (8)

solicitudes por Internet hasta: 04/03/2016 5036 (3)
solicitudes incompletas 708

REINGRESO

	TOTAL	UDELAR	UTU
becarios	31	31	0
bajas	22	22	0
carpetas no resueltas	28	28	0
total carpetas	81 (9)		

no cumplen requisitos 0 (8)

solicitudes por Internet hasta: 04/03/2016 0 (3)
solicitudes incompletas 9

TOTALES (HASTA 15/04/2016)

TOTAL DE SOLICITUDES POR INTERNET confirmadas (6)+(2)-	12917
TOTAL DE CARPETAS COMPLETAS RECEPCIONADAS (1)+(4)+(10028
TOTAL DE CARPETAS INCOMPLETAS RECEPCIONADAS	1019
TOTAL DE BECARIOS	6264
TOTAL DE BAJAS	2420
TOTAL DE CARPETAS NO RESUELTAS	1344
NO CUMPLEN REQUISITOS LUEGO DE LA ENTREVISTA (7)+(8)	8

	UDELAR	UTU	
becarios	6061	203	6264
bajas	2381	39	2420
carpetas no resueltas	1344	0	1344
total carpetas	9786	242	10028

**INFORME SOBRE SOLICITUDES
Y ESTUDIO DE CARPETAS 2015**

16/04/2015

RENOVACION

	TOTAL	UDELAR	UTU
becarios	4442	4255	187
bajas	611	581	30
escolaridades en estudio	13	13	0
total carpetas	5066 (1)		

solicitudes por Internet hasta: 04/03/2014 5378 (6)
0 (9)

PRIMERA VEZ

	TOTAL	UDELAR	UTU
becarios	485	424	61
bajas	548	513	35
carpetas no resueltas	367	345	22
total carpetas	1400 (4)		

no cumplen requisitos 21 (7)

solicitudes por Internet hasta: 04/03/2014 2044 (2)
solicitudes incompletas 159

INGRESO

	TOTAL	UDELAR	UTU
becarios	1753	1671	82
bajas	696	662	34
carpetas no resueltas	1028	949	79
total carpetas	3477 (5)		

no cumplen requisitos 15 (8)

solicitudes por internet hasta: 04/03/2014 4548 (3)
solicitudes incompletas 313

REINGRESO

	TOTAL	UDELAR	UTU
becarios	18	15	3
bajas	6	6	0
carpetas no resueltas	37	32	5
total carpetas	61 (9)		

no cumplen requisitos 1 (8)

solicitudes por Internet hasta: 01/03/2014 0 (3)
solicitudes incompletas 10

TOTALES (HASTA 16/04/2015)

TOTAL DE SOLICITUDES POR INTERNET confirmadas (6)+(2)-	11970
TOTAL DE CARPETAS COMPLETAS RECEPCIONADAS (1)+(4)+(10004
TOTAL DE CARPETAS INCOMPLETAS RECEPCIONADAS	519
TOTAL DE BECARIOS	6698
TOTAL DE BAJAS	1861
TOTAL DE CARPETAS NO RESUELTAS	1445
NO CUMPLEN REQUISITOS LUEGO DE LA ENTREVISTA (7)+(8)	37

	UDELAR	UTU	
becarios	6365	333	6698
bajas	1762	99	1861
carpetas no resueltas	1339	106	1445
total carpetas	9466	538	10004

Montevideo, 15 de abril de 2016

A: Comisión Administradora

De: Gerencia General

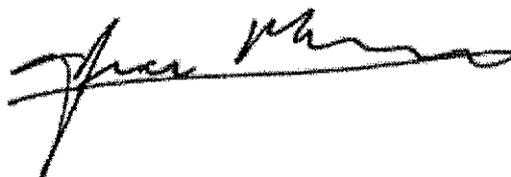
Asunto: Espacio de orientación y consulta al becario

Se eleva a consideración de la Comisión Administradora una propuesta para cubrir el Espacio de orientación y consulta a los efectos de una atención profesional al becario y sus necesidades.

Ante notorias dificultades de cobertura por parte de la Facultad de Psicología, se ha explorado la alternativa de ocuparlo con una funcionaria de la institución recibida de Lic. en Psicología, cuya inquietud la viene presentando desde su egreso en octubre del año pasado . Se trata de la Sra. Alejandra Chape y tal como se detalla en el completo informe presentado, estaría aceptando la propuesta y renunciando a su cargo de administrativa en el Fondo.

La mencionada profesional tendría una dedicación de 20 horas semanales, de lunes a viernes, durante 11 meses en el año, enero no se tiene en cuenta, a un costo de honorarios de \$ 320 la hora más iva. Paralelamente se deberá contratar a un auxiliar administrativo para cubrir el cargo vacante en el Sector Administrativo de Becas. Asimismo se detalla en el informe los dos escenarios con sus costos asociados.

Por lo expuesto y además atendiendo a una inmejorable oportunidad de desarrollo profesional otorgada a una funcionaria de la institución, se recomienda la aprobación de esta alternativa con vigencia 2 de mayo siguiente.



Cr. Enrique Miranda
Gerente General



Montevideo, 14 de abril 2016

A: Gerencia General

De: Gerencia de Becas y Recursos Humanos

ESPACIO DE ORIENTACIÓN Y CONSULTA

ANTECEDENTES:

El espacio de Orientación y Consulta surgió en el año 2012 como primer paso para brindar un apoyo más directo al becario. Se realizó inicialmente a través de un convenio con PROGRESA el cual se mantuvo hasta mediados del año 2015 cuando esa institución rescindió el mismo y sugirió la posibilidad de firmar un nuevo convenio con Facultad de Psicología.

En el año 2015 se firma el convenio con dicha Facultad y se realiza un llamado a concurso para cubrir el puesto. A ese llamado se presentó la Psicóloga que ya estaba desempeñando las tareas a través de PROGRESA, quedando en segundo lugar de prelación. Cuando se decide convocar a la persona que ganó el concurso, ella y cuatro suplentes (entre ellas la Psicóloga que había estado hasta ese momento) declinan firmar el convenio por diversas razones personales. Por este motivo, desde el mes de enero no se ha podido trabajar en este espacio.

El 1 de abril se recibe la llamada de Carina Santiviago, responsable de PROGRESA y nexa con la Facultad de Psicología, quien nos informa de la complejidad que ha surgido con las contrataciones, nos sugiere comenzar a buscar nuevas alternativas y nos reafirma la posibilidad de seguir brindándonos apoyo puntualmente.

Simultáneamente a esta situación se presenta una propuesta de la funcionaria Alejandra Chappe quien se desempeña como administrativa y se recibió de Psicóloga el año pasado. En su planteo se ofrece para desempeñar el rol de Psicóloga dentro de este espacio.

DESARROLLO:

El hecho de que la Psicóloga pueda ser contratada en forma directa por el Fondo de Solidaridad mediante el arrendamiento de servicios permite una mayor continuidad en el proyecto a implementar con los becarios ya que en principio no habría cambios de profesionales (tres en cuatro años), al igual que una mayor alineación con la estrategia general de la Institución.

Por otro lado, según lo hablado con la responsable de PROGRESA el vínculo con ellos se mantendría informalmente pudiendo recibir de ellos apoyos puntuales en Talleres de Temas específicos, actividades de formación, etc.

Por último, que el Psicólogo tenga un conocimiento previo de la actividad de la institución podría generar instancias de desarrollo muy importantes (nuevas propuestas) en todos los aspectos vinculados al apoyo de los becarios. Actualmente en este espacio se realiza atención personalizada de los casos de estudiantes vulnerables o con dudas vocacionales y por otro se generan instancias de talleres con distintas temáticas.

Montevideo, 14 de abril de 2016.

Cr. Enrique Miranda
Gerente General del Fondo de Solidaridad

A través de esta carta quiero manifestar mi decisión de finalizar la relación laboral que mantengo con la institución desde Febrero del año 2012 y es por ello que renuncio a mi cargo de Gerente de Operaciones y Tecnología.

Dicha decisión responde a motivos estrictamente profesionales, que espero sepan comprender, y que me llevan a desempeñar mi carrera profesional en otro sector empresarial.

Les informo que el próximo viernes 15 de abril de 2016 será mi último día en la institución.

Quiero dejar constancia de mi agradecimiento por la oportunidad que me brindaron de trabajar aquí, y por la confianza que depositaron en mí.

Saluda atte.

Ing. María Fernanda Eiriz





Montevideo, 8 de abril 2016

A: Gerencia General

De: Recursos Humanos

Por segundo año consecutivo, en el mes de marzo se realizó una Encuesta de Clima laboral a todo el personal del Fondo de Solidaridad, al igual que el año anterior se hizo de manera digital a través del programa online "Survey Monkey", para garantizar el anonimato de los encuestados.

Manteniendo el formato del año anterior, 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; así como también se mantuvo el 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, ya que el mismo refleja uniformemente la división del personal actual.

De 38 funcionarios habilitados para realizar la encuesta, la misma fue realizada por 28, el 32.14% con antigüedad de menos de 5 años y 67.86% con antigüedad superior a 5 años.

De acuerdo a las temáticas planteadas podemos deducir que las conclusiones son las siguientes:

1) INFORMACION - COMUNICACIÓN – COORDINACION

De 14 preguntas el resultado de 11 (79%) de las mismas se encuentran dentro de Generalmente de acuerdo y de acuerdo. Se mantiene la visión del año anterior, la cual el personal considera que existe una buena comunicación vertical dentro de la Institución, e internamente en cada área, pero dice no estar de acuerdo con que exista buena comunicación entre las distintas áreas de la Institución.

Las tres preguntas cuyas respuestas el personal se manifestó estar levemente en desacuerdo fueron las referente a si existe buena comunicación entre las distintas áreas, a la coherencia y sin contradicciones de las comunicaciones que se realizan en la Institución y la existencia de medios específicos para que el personal pueda expresar sus opiniones y preocupaciones.

Respecto al año anterior, eran las mismas tres preguntas en que el personal manifestaba estar "levemente en desacuerdo" o "desacuerdo", podemos notar una mejoría en las respuestas ya que en la primera disminuyó el porcentaje en un 13%; en la segunda el porcentaje de personal en desacuerdo disminuyó en un 11%. Y en la última, si bien el resultado dio levemente en desacuerdo, manteniéndose casi en igual proporción que el año anterior, en las siguientes dos preguntas los resultados arrojan que el personal dice

estar de acuerdo con que se reciben respuestas a las inquietudes o sugerencias que se plantean y que cuando no se está de acuerdo con las decisiones tomadas por el superior se pueda plantear la discrepancia.

2) TRABAJO EN EQUIPO

De ocho preguntas las respuestas de seis (75%) de las mismas se encuentran dentro de “Generalmente de acuerdo y de acuerdo”, por ende en tres el personal dice estar levemente en desacuerdo.

En comparación con el año anterior existe una notoria mejoría en la pregunta referente a si la Institución estimula el trabajo en equipo, disminuyendo en un 12% el porcentaje de personal en desacuerdo con esta afirmación y ya no existiendo diferencia en el filtro por antigüedad como el año anterior.

Al igual que el año anterior en esta temática, hacemos notar las respuestas a las siguientes preguntas: “*Existe apertura y colaboración dentro de los distintos sectores de la Institución*” la mayor parte del personal dice estar en desacuerdo, y “*Existen conflictos entre los sectores*” también el personal expresa estar en desacuerdo.

En las siguientes preguntas referentes al trabajo en equipo entre compañeros del mismo sector y superiores, todo el personal considera que es bueno.

3) MISIÓN / ESTRATEGIA

En esta temática todas las respuestas se encuentran dentro de “Generalmente de acuerdo y de acuerdo”; todo el personal considera que los lineamientos de la Institución son claros, todo el personal tiene claro cuál es su objetivo y cuáles son las tareas que debe realizar y en qué contribuye su trabajo con la finalidad de la Institución.

4) CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

En todas las preguntas de esta temática, el personal considera estar de acuerdo con que la capacitación es un tema importante para la Institución, que se tiene la oportunidad de recibir capacitación y entrenamiento para mejorar el desempeño, que los jefes orientan y facilitan el desarrollo, y que existe la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos y desarrollarlos en la Institución.

5) RECONOCIMIENTO

En esta temática a diferencia del año anterior, en que el filtro de división había reflejado diferencias, este año notamos que el mismo se niveló, encontrándose todas las respuestas para personal con menos de 5 años y con más de 5 años en “De acuerdo o Generalmente de acuerdo”.

Este apartado hace referencia a las siguientes afirmaciones: “*Cuando hago un buen trabajo, mis logros son reconocidos*”; “*Percibo que la Institución reconoce los logros del personal*”; “*Considero que tengo un jefe justo*”; “*Me considero reconocido en el puesto de trabajo que ocupo*”.

Se planteó una pregunta con varios ejemplos de respuestas, preguntando *¿Qué acciones considera usted deberían reconocerse?*, las 2 más votadas fueron: “*Responsabilidad y compromiso hacia la Institución*” y “*Evaluación de desempeño*”; el año pasado

responsabilidad y compromiso también fue uno de los más votados junto con logro de objetivos.

Luego se consultó *¿De qué forma consideran debe ser reconocido?*, ampliamente la más votada fue *“Bonificación Económica”* seguida en menor porcentaje por *“Asumir nuevas responsabilidades en el trabajo”*, iguales respuestas que el año anterior.

6) MOTIVACION

En esta temática notamos que 70% del personal considera tener un alto nivel de satisfacción en su trabajo.

En la siguiente afirmación referente a si entiende que en su trabajo se estimulan las habilidades, si bien la mayoría del personal, (60%) considera estar de acuerdo con la misma, destacamos que en el personal con más de 5 años de antigüedad notamos una división en esta respuesta en la que el 50% expresa estar de acuerdo o generalmente de acuerdo, mientras que el 50% opina lo contrario.

En la afirmación *“Siente que se valoran sus opiniones”*; el 80% del personal afirma estar de acuerdo con la misma, en los 2 grupos de división.

En cuanto a la pregunta referente a si considera que *“Teniendo en cuenta sus responsabilidades su trabajo es bien remunerado”*, el 67% del personal dice estar en desacuerdo, manteniéndose el mismo porcentaje que el año anterior.

En la afirmación referente a si *“considera que su sueldo en promedio con el mercado es acorde”*, notamos que si bien el 56% del personal total considera estar en desacuerdo con la afirmación, en el personal con más de 5 años de antigüedad notamos nuevamente una división del 50%, 50% en sus respuestas. Sin embargo esta misma división, la encontramos en el personal de menos de 5 años en la afirmación de si *“piensa en buscar un nuevo empleo en otra Institución desarrollando la misma tarea”*, y no en quienes tienen más de 5 años que en un 72% afirma estar en desacuerdo con la misma.

En la afirmación de *“le gustaría permanecer en su puesto dentro de la Institución en los próximos 5 años”*, el comportamiento es igual en ambos grupos de antigüedad en los cuales el 66% considera estar de acuerdo con la afirmación, al igual que en la pregunta de si *¿Se quedaría en la Institución ante la oportunidad de cambiar a igualdad de sueldo y condiciones.*

Se destaca en porcentaje que el 82% del personal dice que *“¿Recomendaría la Institución como un buen lugar para trabajar?”*; sin embargo el 58% del personal no considera estar de acuerdo con que en la Institución sea posible una promoción laboral por buen rendimiento.

Dentro de los aspectos que más valora el personal de trabajar en el Fondo, los más votados en orden fueron: *“El gusto por la tarea que realizo”*, *“La estabilidad laboral”*, *“El vínculo que tengo con mis compañeros”*.

En la afirmación *“Me siento motivado por mi trabajo diario”*, el 63% del personal considera estar de acuerdo con la misma.



7) COMPROMISO

En esta temática al igual que el año pasado distinguimos diferencias entre los dos grupos en que dividimos al personal, si bien el 58% en el total afirma que existe confianza hacia la dirección y los compromisos que la misma asume, de los más antiguos en la Institución, el 62% dice estar de acuerdo con la afirmación; mientras que los que tienen menos de 5 años de antigüedad notamos una división de 50, 50 en su opinión.

En las siguientes preguntas referentes al grado de compromiso del personal con la Institución y con la tarea que realiza, en totalidad el personal muestra estar de acuerdo con que todo el personal tiene un alto compromiso.

Al final de la encuesta se planteó la realización de un análisis FODA sobre la Institución, se dejó una pregunta abierta para que quienes quisieran pudieran expresar comentarios y sugerencias y como última pregunta se preguntó qué considera que es lo mejor de trabajar en el Fondo de Solidaridad.

Para este análisis agrupamos los comentarios dividiéndolos con temáticas que faciliten las conclusiones.

Referente al análisis FODA, podemos concluir que los aspectos más nombrados en orden fueron:

- FORTALEZAS:
 - Contar con recursos humanos y económicos: 30%
 - Beneficios con que cuenta el personal: 20%
 - Capacitación del personal: 15%
 - Finalidad de la Institución: 12.5%
 - Otras: actividades internas, estructura, transparencia, marco legal
- OPORTUNIDADES:
 - Difusión, comunicación y reconocimiento hacia y desde el exterior de la Institución: 35%
 - Crecimiento Institucional por marco normativo: 19%
 - Capacitación del personal: 19%
 - Mejoras tecnológicas: 11.5%
 - Otras: autonomía gestión, posicionamiento, estructura
- DEBILIDADES:
 - Carencias de personal y régimen de tercerización: 20%
 - Carencias en gerentes y decisiones: 15%
 - Gestión de RRHH: 12%
 - Dificultades comunicación y clima interno: 12%
 - Rigideces estructurales y de procesos: 12%
 - Otras: falta de formación, motivación, espacio físico, cantidad contribuyentes, compañerismo.

- AMENAZAS:

- Opinión pública sobre la Institución: 30%
- Decisiones Políticas y económicas: 22%
- Percepción de contribuyentes: 18.5%
- Otros: nueva Ley, tercerización, comunicación interna

En la pregunta abierta que requería comentarios a tener en cuenta, se recibieron 15 respuestas, los temas más relevantes fueron:

- ✓ *Mejorar difusión de información a usuarios de la Institución.*
- ✓ *La comunicación interna entre los departamentos debería ser más efectiva*
- ✓ *Mejorar la comunicación formal*
- ✓ *Mejorar el estilo de comunicación de la Gerencia de Becas*

En la pregunta abierta que requería cambios sugeridos, se recibieron 18 respuestas, los temas más relevantes fueron:

- ✓ *Mejorar la comunicación entre las gerencias y el personal*
- ✓ *Mayor rigurosidad y control en las liquidaciones por parte de RRHH*
- ✓ *Necesidad de más personal y objeciones sobre tercerizaciones*

En la pregunta en que se pidió expresaran que es lo mejor de trabajar en el Fondo de Solidaridad, las temáticas más nombradas en orden fueron:

- ✓ Remuneración/Beneficios/ Estabilidad
- ✓ Finalidad de la Institución,
- ✓ Compañeros y clima laboral

CONCLUSIONES PRELIMINARES:

Analizando una a una las respuestas encontramos algunas contradicciones en respuestas y variedad de puntos de vista, si bien notamos una tendencia a nivelarse los mismos en cuanto a los dos grandes grupos de antigüedad en que se dividió el personal para este análisis.

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, mejoras respecto al año anterior en la temática trabajo en equipo e integración.

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.

Temas destacados como fortalezas fueron los recursos humanos, los beneficios, el compromiso del personal, la capacitación y nivel educativo con el que se cuenta en la Institución.

En las oportunidades, se nombraron temas referentes a mayor difusión de la Institución, relacionamiento interinstitucional, difusión y comunicación externa.

Dentro de las debilidades, hay variedad de comentarios de los cuales los más destacados tienen que ver con la tercerización del personal, falta de personal y contrataciones zafrales del mismo, gestión y controles de RRHH, fallas en toma de decisiones y liderazgos, falta de motivación y carencias de comunicación entre departamentos.

Como amenazas, todos los comentarios refieren a la opinión pública, imagen corporativa y comunicaciones referentes a la nueva ley.

En las últimas tres preguntas abiertas, la cual se deja lugar a expresar todo comentario que se considere necesario, y se da la oportunidad de expresar que le gustaría cambiar y como lo haría, uno de los temas más nombrados hace referencia a problemas internos en el Departamento de Becas, en particular a la comunicación de la Gerencia con el equipo de trabajo; problemas de comunicación interna y liderazgos, excesos de reglamentos y presiones por el cumplimiento de objetivos, y fallas en gestión de RRHH.

En base al análisis, podemos concluir que si bien algunos aspectos en comparación con el año pasado han mejorado como el fomento de la integración y el trabajo en equipo, siguen existiendo problemas de comunicación interna.

Así como también puntos críticos a tratar, mayor comunicación hacia los funcionarios de Gerencia General y forma de comunicación de la Gerencia de Becas, evaluar capacidad de liderazgo en gerencias, gestión y controles en RRHH, mejoras en página web.

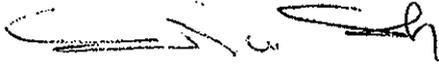
En base al análisis anterior se elaborarán acciones y estrategias a aplicar en el correr del año con el fin de abordar los puntos más críticos.

Quedando a las órdenes

Saluda atte.



Verónica Cardozo
Analista de RRHH



Sandra De los Santos
Gerente de Administración y Finanzas

Montevideo, 14 de abril de 2016

A: Comisión Administradora

De: Gerencia General

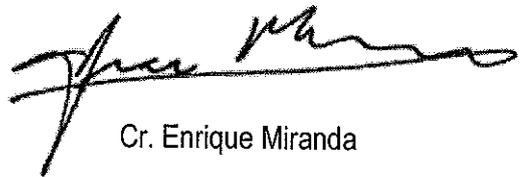
Asunto: Contratación de Consultora para realizar una Valoración de Puestos

Se eleva a consideración de la Comisión Administradora, las cotizaciones solicitadas para la realización de una nueva valoración de los puestos de la organización.

Se ha entendido y también comprometido con el personal, un nuevo trabajo al respecto, la escala funcional fue diseñada a fines del 2011 y es oportuno comenzar los trabajos cuanto antes.

Se han recibido tres propuestas de trabajos, según el informe de RRHH que se adjunta, dos de ellas con similar metodología, PWC y Manpower y Friedman con un desarrollo diferente y en un plazo de trabajo que consideramos excesivo.

En función del alcance de las propuestas y los costos asociados, se recomienda contratar a la consultora Manpower cuyo costo por el servicio asciende a \$ 98.970 más iva, en un período de 45 días calendario.



Cr. Enrique Miranda
Gerente General



Montevideo, 14 de abril de 2016

A: Gerencia General

De: RRHH

Asunto: Contratación de consultoría para realizar la Valoración de Puestos de la Institución.

Antecedentes

Con el objetivo de seleccionar una consultora que brinde apoyo para ejecutar un proceso de Valoración de Puestos y así contar con niveles bien definidos y herramientas tangibles para tener una estructura de compensaciones acorde al contexto actual de la Institución, se realizaron contactos con las consultoras PWC, Manpower y Frideman a los efectos de invitarlos a cotizar el diseño de una propuesta para dicho fin.

Este objetivo había sido planteado por la Dirección oportunamente y reflejado en el Presupuesto anual mediante una partida prevista para honorarios.

Desarrollo

En las propuestas recibidas, cada consultora expresa sus metodologías de trabajo y pasos a seguir para el desarrollo de la misma.

Dadas las similitudes en las propuestas y considerando no solo el costo sino también el plazo establecido para el desarrollo del trabajo y la metodología a aplicar, se recomienda la contratación de Manpower la cual consideramos se adapta a la realidad actual de la Institución.

Las cotizaciones de las propuestas ascienden a:

- o PWC \$ 161.000
- o Manpower \$ 98.970
- o Friedman \$217.000

Manpower propone el siguiente plan de trabajo:

- o Acordar con la Dirección el enfoque metodológico a utilizar.
- o Establecer el comité de valoración y las pautas de funcionamiento del mismo.
- o Acordar y definir los factores de evaluación a utilizar.
- o Comunicar el alcance y características de la actividad con todos los actores implicados.
- o Llevar adelante el proceso de valoración.
- o Documentar los resultados del proceso de valoración.

El tiempo estimado que consideran llevará ejecutar la tarea es de 45 días calendario, con un costo de sus honorarios valor \$98.790 más IVA.

Quedando a las órdenes por cualquier información adicional requerida.

Verónica Cardozo
Analista de RRHH

Sandra De los Santos
Gerente de Administración y Finanzas

viernes, 11 de marzo de 2016

Opciones

Soluciones



Contenidos

1. Quiénes somos.
2. Nuestra interpretación de las necesidades de FONDO DE SOLIDARIDAD.
3. Como cree Manpower poder responder a las necesidades de FONDO DE SOLIDARIDAD.
4. Valoración de Cargos.
5. Escalafón Funcional.
6. Nuestros Honorarios.
7. Antecedentes de los consultores intervinientes en el proyecto.

Quiénes somos

Líderes globales

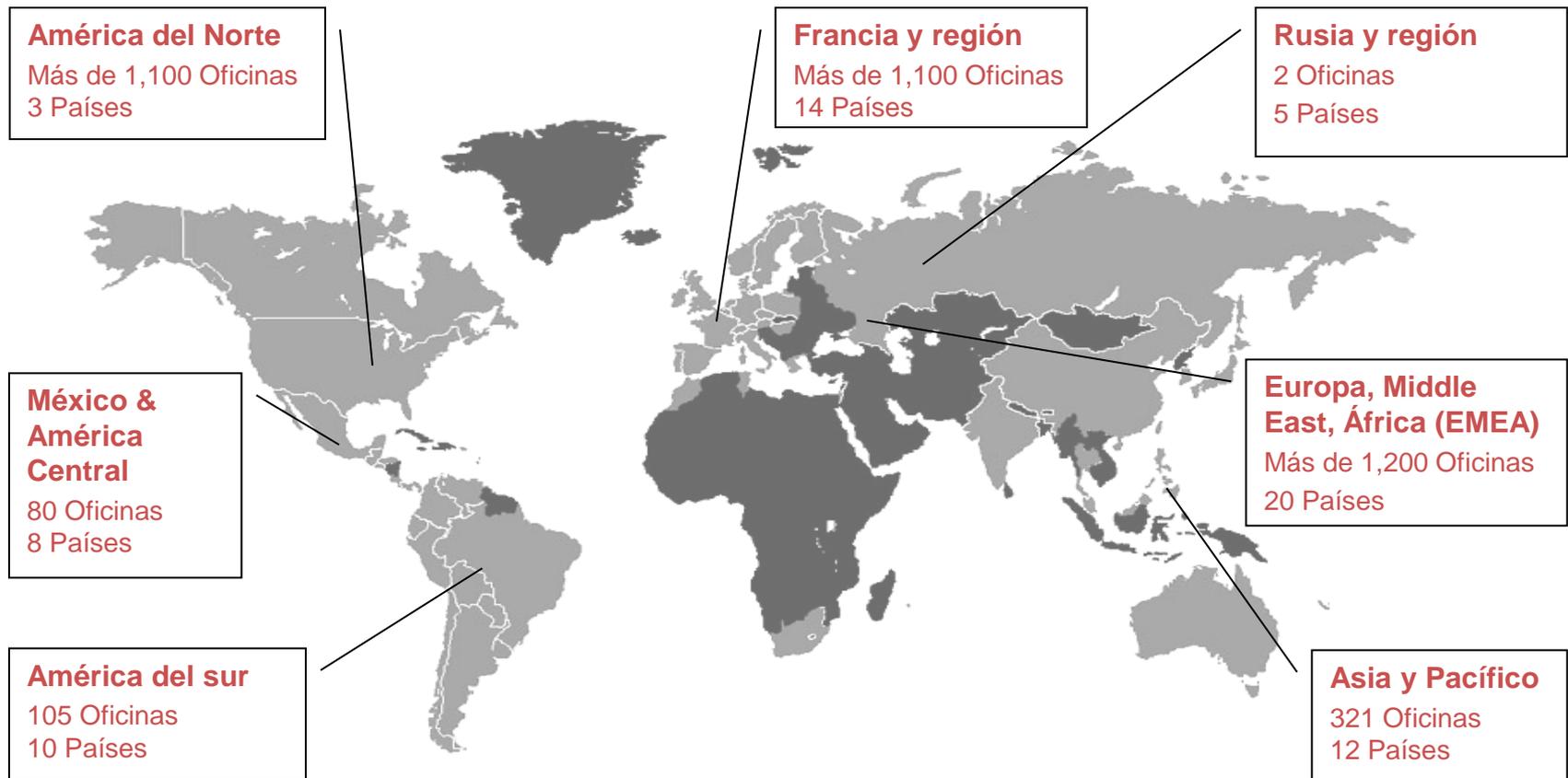
- 60 años de experiencia proveyendo soluciones en RR.HH.
- Brindamos trabajo a más de 4 millones de personas en todo el mundo
- 3.600 oficinas en 82 países
- Líder de la industria en evaluación, capacitación y consultoría
- 400.000 clientes en todo el mundo



Líderes globales

- 400.000 clientes alrededor del mundo:
 - 90% de las empresas Fortune 500 global
 - 100% de las empresas Fortune 100
 - 98% de las empresas Fortune 500
- Reconocida por la revista Fortune como la compañía más admirada en la industria de RR.HH.

Operaciones globales



Manpower Uruguay

- 30 años de experiencia en el mercado local.
- Ventas por más de USD 22: en 2014.
- Más de 80 empleados y 1.500m² de oficinas (la mayor capacidad instalada en Uruguay dedicada exclusivamente a servicios de RR.HH.)



Nuestra interpretación de las necesidades de FONDO DE SOLIDARIDAD

Nuestra interpretación de las necesidades de FONDO DE SOLIDARIDAD

- EI 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.

Nuestra interpretación de las necesidades de FONDO DE SOLIDARIDAD

- Es por ello que FONDO DE SOLIDARIDAD busca seleccionar una Consultora que brinde apoyo para iniciar un proceso de Valoración de Puestos y así contar con escalafones bien definidos y poder contar con herramientas tangibles para tener una estructura de compensaciones acorde al contexto global de la organización.
- A partir de los antecedentes descritos, buscaremos demostrar a continuación la conveniencia de contar con Manpower Professional como socio estratégico para estos proyectos.

Como cree Manpower poder responder a las necesidades de FONDO DE SOLIDARIDAD

Como cree Manpower poder responder a las necesidades de FONDO DE SOLIDARIDAD

- Manpower posee la dimensión de empresa que FONDO DE SOLIDARIDAD necesita, al ofrecer la solidez técnica, independencia de criterio y objetividad necesarias para brindar soluciones como las que se esperan en estas circunstancias. Agregamos a nuestro indiscutido liderazgo en el campo de los Recursos Humanos, el enfoque puramente profesional que nos permite conocer íntimamente la naturaleza del servicio a ser brindado.
- Entendemos perfectamente lo que significa realizar este tipo de trabajo bajo exigentes condiciones de contexto, aplicando técnicas depuradas para hacerlo. Ésta ha sido una parte importante de nuestro negocio y la que nos permitió convertirnos en la Empresa “Más admirada en la industria de Recursos Humanos” (Revista Fortune).

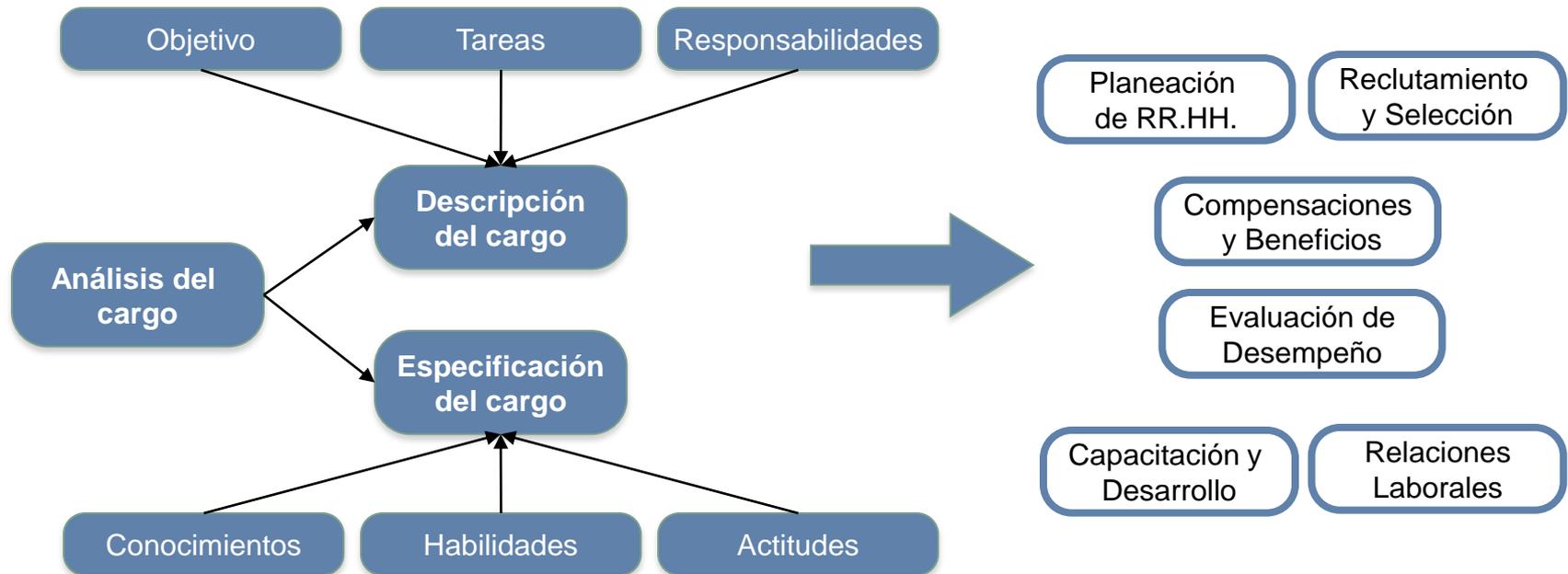
Como cree Manpower poder responder a las necesidades de FONDO DE SOLIDARIDAD

- En función de los insumos obtenidos en la etapa de relevamiento, se procederá a trabajar sobre los núcleos duros del proyecto previstos inicialmente, no descartando la posibilidad de atender e integrar elementos que surjan a partir de estas instancias iniciales.
- Detallaremos a continuación el plan de trabajo, metodología y enfoque a ser desarrollado el presente proyecto.

Valoración de Cargos

Análisis de cargos

- Mostramos a continuación el impacto que tiene el **Análisis de cargos** en la Gestión de RR.HH.:



Análisis de cargos

- **Análisis de cargos:**

Es el proceso que consiste en determinar la naturaleza de la tarea y responsabilidades, y en función de ellas, las competencias necesarias para una ocupación específica.

- Esta actividad busca dar respuesta a las siguientes preguntas importantes:

- ¿Qué tareas mentales, psíquicas y físicas desempeña el empleado?
- ¿Cuáles son los contenidos del trabajo?
- ¿Cuáles son las condiciones medioambientales en que se realiza el trabajo?
- ¿Qué competencias se necesitan para desempeñar el trabajo?

Análisis de cargos

- **Análisis de cargos:**

Detallamos a continuación el tipo de información que puede relevarse en este proceso:

- a. **Actividades del trabajo:** registro de tareas, procedimientos utilizados, responsabilidad sobre las tareas.
- b. **Elementos de soporte:** máquinas, equipos y/o herramientas utilizados.
- c. **Tangibles e intangibles relacionados con el cargo:** conocimientos aplicados, materiales procesados, productos elaborados o servicios prestados.
- d. **Desempeño laboral:** estándares laborales, mediciones del trabajo (ejemplo: tiempos de tareas) y errores posibles en el desarrollo de las actividades.
- e. **Condiciones del cargo:** beneficios y compensaciones, condiciones físicas, relaciones internas y externas.
- f. **Requisitos personales para el cargo:** competencias, educación y experiencia necesarias.

Análisis de cargos

- Métodos de relevamiento para el Análisis de cargos:
Las características del trabajo, requiere la aplicación de diversos métodos, similares en su enfoque, pero que difieren en contenido y profundidad.
- Esencialmente hemos elegido los siguientes:
 - a. El Autorelevamiento.
 - b. La entrevista personal.

Análisis de cargos

- Métodos de Relevamiento (cont.):

- a. **El Autorelevamiento:**

Se trata de una encuesta auto-administrable (previa instrucción), que se realiza con los integrantes de la organización. Este método de recolección de datos permite optimizar los tiempos y costos del proceso con resultados fiables.

- La encuesta permitirá relevar aspectos cualitativos y cuantitativos fundamentales para el estudio, como por ejemplo:
 - **Actividades:** responsabilidades y tareas ejercidas, necesarias, incongruentes o superfluas. Procedimientos para su realización y propósito de las mismas.
 - **Matriz de prioridades:** la importancia relativa que se le otorga a cada tarea.
 - **Frecuencia y duración de las tareas:** a través de un análisis PERT por ejemplo (Program Evaluation and Review Technique) que permite establecer una estimación razonable de estas variables.
 - **Entorno de trabajo:** equipos utilizados, condiciones ambientales y relaciones.

Análisis de cargos

- **Métodos de Relevamiento (cont.):**

- b. La entrevista:**

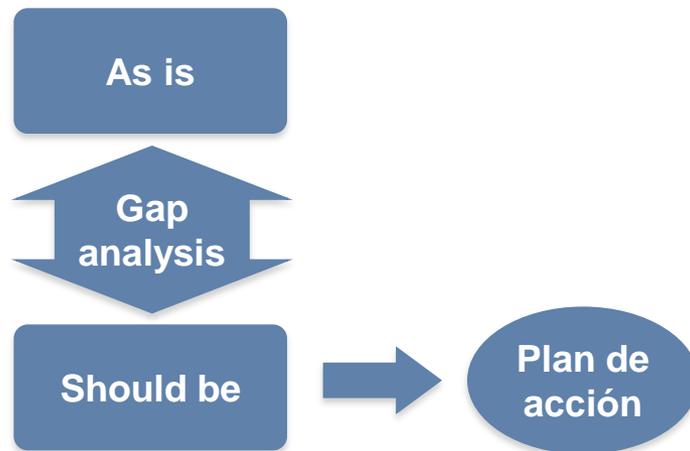
- Tiene como objeto profundizar en la información obtenida a través de otros métodos.

- Distinguimos aquí tres tipos:

- **De exploración:** permite, por ejemplo, detectar áreas de problematicidad. Lo que se debería hacer y las circunstancias, el entorno u otras causas lo impiden.
 - **De comprobación:** tendiente a ampliar, precisar y aclarar el contenido del autorelevamiento.
 - **De referentes:** generalmente realizada con supervisores o expertos. Permite validar lo declarado por los participantes implicados en el proyecto.

Gap Analysis

- En trabajos de esta naturaleza, Manpower ha adoptado un método de diseño que consiste en actuar en tres etapas:



- Análisis de la Situación Actual: **As is**.
- Diseño de la Situación deseada: **Should be**.
- Análisis de la brecha existente entre una y otra situación: **Gap analysis**.
- Crear un **plan de acción** que permita cerrar la **brecha de conocimientos** entre la situación actual y la deseada.

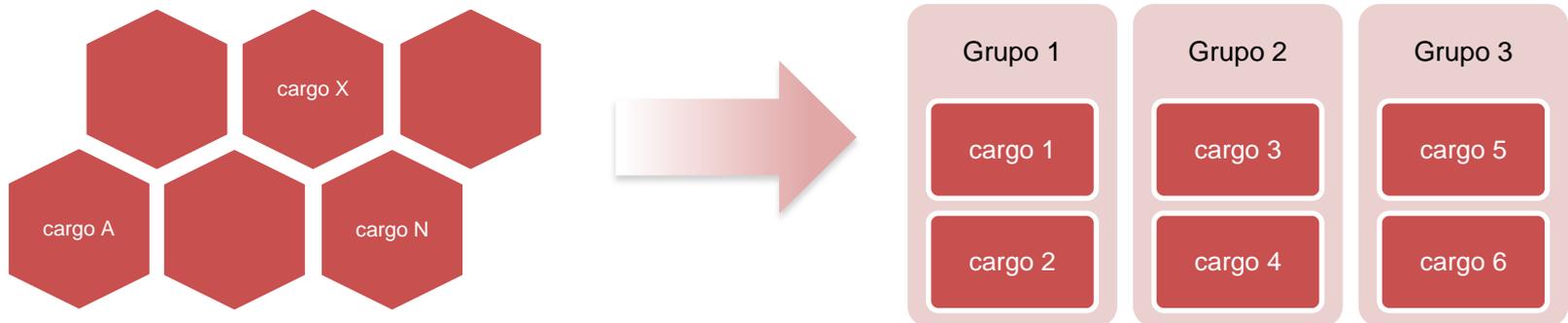
Escalafón Funcional

Escalafón funcional

- Teniendo en cuenta la realidad actual de la estructura de FONDO DE SOLIDARIDAD y lo planificado para los próximos años, se puede y debe planificar utilizando sistemas que sostengan el desarrollo de la estructura y sus integrantes.
- En este sentido consideramos adecuado poder avanzar en el Desarrollo de un **escalafón funcional** como base estructurante de los planes de carrera individuales y la política de compensaciones y beneficios.

Escalafón funcional

- A partir de la **valoración de cargos** de toda la estructura se desarrollará un escalafón que agrupará transversalmente cargos de similar complejidad y relevancia dentro de la estructura de FONDO DE SOLIDARIDAD.
- El escalafón nos brinda la posibilidad de determinar la vías de desarrollo más probable que pueden tener las personas dentro de la organización, sentando las bases para generación de planes de carrera. Además permite establecer bandas salariales para cada grupo, asegurando la equidad interna.



Escalafón funcional

- Si bien las dimensiones específicas de la valoración de los cargos serán determinadas luego de las instancias iniciales de diagnóstico, detallamos a continuación factores comúnmente utilizados que podrían ser considerados:
 - **Competencias requeridas:**
 - **Especialización técnica:** se refiere a los conocimientos teóricos y técnicos necesarios para un adecuado desempeño.
 - **Aptitudes administrativas o gerenciales:** capacidad para planificar, organizar y/o dirigir procesos, funciones o unidades de la empresa. Implica considerar la naturaleza y alcance de las actividades o recursos administrados o coordinados.
 - **Relaciones:** aptitudes y actitudes necesarias para interactuar, dirigir, desarrollar y/o motivar a otros integrantes de la organización o vincularse con éxito con personas externas a esta.

Escalafón funcional

- Factores que podrían ser considerados para la valoración de cargos (cont.):
 - Nivel de autonomía y tipo de pensamiento:
 - **Autonomía:** grado de estructuración de las actividades asignadas al cargo. Nivel en que las tareas están sujetas a rutinas o procedimientos específicos, o por el contrario a objetivos o políticas generales.
 - **Tipo de pensamiento:** se relaciona con la capacidad para identificar, analizar y resolver problemas, en función del nivel de complejidad de estos.
 - **Planificación:** ciclo de planificación preponderante en el cargo (anual, mensual, diario, etc.)
 - Nivel de responsabilidad sobre resultados:
 - **Discrecionalidad:** alcance de la libertad de acción para la toma de decisiones. Grado de limitación vinculado a controles, procedimientos, normas o políticas.
 - **Responsabilidad patrimonial:** monto o volumen de ingresos, egresos o infraestructura a cargo del cargo.
 - **Influencia:** nivel de contribución directa o indirecta a los resultados globales de la compañía.

Plan de trabajo

- **Objetivo:**
 - Establecer el valor relativo de los cargos en la organización.
- **Acciones:**
 - Acordar con la Dirección el enfoque metodológico a utilizar.
 - Establecer el comité de valoración y las pautas de funcionamiento del mismo.
 - Acordar y definir los factores de evaluación a utilizar.
 - Comunicar el alcance y características de la actividad con todos los actores implicados.
 - Llevar adelante el proceso de valoración.
 - Documentar los resultados del proceso de valoración.

Tiempo de trabajo

- El tiempo estimado que llevará ejecutar la tarea del proyecto es de 45 días calendario.

Nuestros Honorarios

Nuestros Honorarios

- Preliminarmente y sujeto a posibles modificaciones previamente acordadas, hemos estimado los honorarios para la realización de las actividades anteriormente expuestas en \$U 98.790 (carga horaria: 8 hrs por semana durante 6 semanas).
- Los honorarios están expresados en Pesos Uruguayos. A los mismos deberá adicionarse el I.V.A.

Agradecemos a FONDO DE SOLIDARIDAD la oportunidad que nos brinda con su solicitud.

Entendemos que la naturaleza de los objetivos que persiguen FONDO DE SOLIDARIDAD y Manpower, basados intensamente en el Factor Humano, así como los valores que ambas organizaciones sustentan, pueden llegar a complementarse provechosamente.

Quedamos a vuestra disposición, para responder a las inquietudes que surjan del presente documento.

Antecedentes de los consultores intervinientes en el proyecto

Silvia Franco
Professional Services Consultant
Manpower Professional

Formación Académica

Licenciado en Psicología. Egresada de la Facultad de Psicología de la Universidad de la República.

Postgrado de Especialización en Gestión de Recursos Humanos. Egresada de la Universidad Católica del Uruguay

Doctora en Economía. Egresada de la Universidad Deusto, España

Experiencia Profesional

Consultoría y Gestión de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional (desde 1992). Gestión del Cambio, Coaching, Gestión por Competencias, Selección de Personal, Sistemas de Reconocimiento, Compensaciones y Beneficios, Formación, Gestión del Desempeño y Desarrollo, Plan de Carrera, Comunicación, Sistemas de Medición - Evaluación del Impacto de la Gestión de RH, Salud Ocupacional. Docencia Universitaria en grado como Profesora Adjunta G⁰³ de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo del Instituto de Psicología Social, Facultad de Psicología, Universidad de la República (desde 2003) y Gestión de Personas, Ciclo Fundamental de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Católica del Uruguay (desde 2013). En postgrado Maestría Psicología Social, Facultad de Psicología de la Universidad de la República (2012) y Profesora Titular en Planificación Estratégica de Recursos Humanos en Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Católica (desde 2002). Ex Docente de Gestión Estratégica de Recursos Humanos en la Licenciatura de Facultad de Dirección de Empresas de la UCU (1997-2009). Coordinadora académica del área de Gestión Humana – Universidad Católica del Uruguay (desde 2012) Ex Coordinadora del Postgrado de Recursos Humanos – Universidad Católica del Uruguay Responsable de la Gestión Académica, Comercial y Administrativa del mismo. (1995 a marzo de 2001).

Trayectoria Laboral

MANPOWER Uruguay (2015 - Presente) - Professional Services Consultant

CONSULTORA INDEPENDIENTE (1995 - Presente) - CTM Salto Grande, IMM, Mercoplus, Orons, Insight, Martinez, Martinez & Asociados, Sonda, BHU, ITC, Visanet, entre otras

viernes, 11 de marzo de 2016

Agustín Sedano
Head, Professional Services
Manpower Professional

Formación Académica

Licenciado en Administración de Empresas – Lindenwood University, MO USA 2005

MBA – Universidad ORT – Montevideo, Uruguay, 2015

Experiencia Profesional

8+ años de experiencia en áreas de reclutamiento estratégico a nivel local e internacional. Asistencia a diferentes unidades de negocio y apertura de nuevos nichos u oportunidades comerciales. Diagnóstico de necesidades, diseño e implementación de soluciones en el área de capacitación y consultoría: trabajo en equipo, comunicaciones, liderazgo, pensamiento creativo y estratégico, ventas, negociación, entre otras. Trabajo de campo en áreas de consultoría y RPO para clientes nacionales e internacionales.

Trayectoria Laboral

MANPOWER URUGUAY (2015 - Presente) - Head, Professional Services – Manpower Professional

MANPOWER URUGUAY (2009 - 2014) - Responsable de Reclutamiento Estratégico

PIERPOINT INTERNATIONAL (2006 - 2009) - Sr. Recruiter / Project Manager

Perteneciente a la Cátedra de Administración Universidad ORT

Florencia Rossi
Professional Services Consultant
Manpower Professional

Formación Académica

2010 - Licenciada en Psicología - Facultad de Psicología, Universidad de la República. 2006 - Conferencia, Herramientas de intervención con personas Discapacitadas - Coordinadora de Psicólogos.

2010 - Curso de actualización técnicas psicológicas, Centro de Psicología. Bs.As. Asistencia.

2011- Técnicas psicológicas aplicadas al ámbito laboral aeronáutico. Dr. Jose Miraballes. Asistencia.

2013 - Capacitación, Las 35 preguntas que un profesional debe saber sobre Gestión por Competencias, Dra. Martha Alles

2014 - Profundización en Herramientas de Psicodiagnóstico Laboral, Manpower, Lic. Patricia Bonet.

Experiencia Profesional

Más de 4 años de experiencia laboral en selección de ejecutivos y profesionales. Actividades de evaluación en recursos humanos, en empresas multinacionales, nacionales y estatales. Realización de evaluaciones psicotécnicas para organizaciones en los siguientes sectores: consumo masivo, farmacéutico, aeronáutico, financiero, hotelería e industrial.

Contacto directo con clientes por relevamiento de perfiles de cargo, evaluación y detección de necesidades. Participación y coordinación de proyectos enmarcados en el programa de OPT (Oportunidades para Todos), con el fin de insertar personas discapacitadas. Participación en trabajos de campo en proyectos de consultoría.

Trayectoria Laboral

MANPOWER Uruguay (2011 - Presente) - Consultor

Medicina Aeronáutica (2010 - Presente) - Psicóloga Laboral

Maria Manini
Professional Services Consultant
Manpower Professional

Formación Académica

2013 - Licenciada en Psicología – Universidad Católica del Uruguay

2014 - Profundización en Herramientas de Psicodiagnóstico Laboral, Manpower, Lic. Patricia Bonet.

2015 - Presente - Postgrado de Comunicación Organizacional - Universidad Católica del Uruguay

Experiencia Profesional

Más de 4 años de experiencia laboral en selección de ejecutivos y profesionales. Actividades de evaluación en recursos humanos, en empresas multinacionales, nacionales y estatales. Realización de evaluaciones psicotécnicas para organizaciones en los siguientes sectores: consumo masivo, farmacéutico, aeronáutico, financiero, hotelería e industrial.

Contacto directo con clientes por relevamiento de perfiles de cargo, evaluación y detección de necesidades.

Trayectoria Laboral

Manpower Professional (2015 - Presente) - Consultor

MANPOWER Uruguay (2013 - 2015) - Evaluador Senior

Deloitte SC Uruguay (2012 - 2013) - Psicóloga Laboral - Área Talento Humano

ALUR (2012) - Pasantía Gestión Humana

viernes, 11 de marzo de 2016

98%

de las empresas
Fortune 500
trabajan con
Manpower





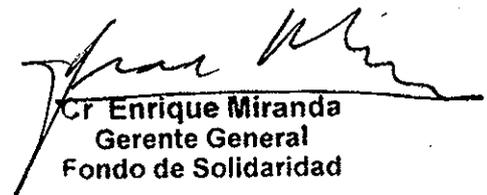
Montevideo, 12 de abril de 2016

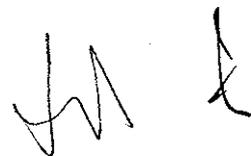
A: Comisión Administradora
De: Gerencia General
Asunto: Efectividad Secretaria

Se eleva a consideración de la Comisión Administradora, la recomendación en relación a otorgarle la efectividad a la funcionaria Srta. Verónica Molinari, en el cargo de Secretaria.

Antecedentes: La funcionaria mencionada ingresó a la institución el 13/04/2015 en el puesto de Secretaria para la suplencia de la Sra. Leticia García en licencia maternal, posteriormente se le renovó el contrato durante un plazo de seis meses, en virtud de que la Secretaria L. García optó por el régimen de medio horario. El plazo de este nuevo período vence el próximo 31 de mayo.

Debido a que la funcionaria L. García seguirá, durante todo el periodo de amamantamiento al menos, en un régimen de cuatro horas, se ha visto la necesidad de seguir contando con los servicios de la Srta. Molinari. En este caso además, en función de una renovación contractual ya realizada, pero por sobre todo, debido a su alto desempeño, dedicación y compromiso, en sus funciones, se recomienda su efectividad, a partir del 1º de mayo en el cargo que ocupa actualmente, y con la misma remuneración, correspondiente al nivel 6 del escalafón vigente, en un régimen de seis horas diarias, en el horario de 12 a 18, de lunes a viernes. Parte de su jornada y en la medida de lo posible, le prestará apoyo al sector jurídico.


Cr Enrique Miranda
Gerente General
Fondo de Solidaridad



Montevideo. 1 de abril 2016

Certificaciones médicas

A: Gerencia General

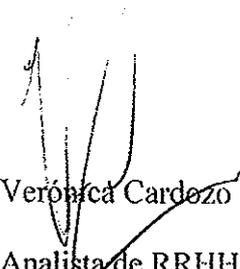
De: Recursos Humanos

Debido a la situación particular de un funcionario en la liquidación de sueldos del mes de febrero 2016, referente a la acumulación de 2 certificaciones médicas de tres días no continuos dentro del mes, surge la necesidad de analizar e investigar la situación sobre cuáles son los días que la Institución cubre el pago en estas situaciones.

Desde RRHH junto con Asesoría Jurídica se realiza una investigación concluyendo que no existe convenio ni acuerdo escrito a nivel interno ni a nivel de consejo de salarios que regule esta situación, como también reglamentación a nivel general de la misma.

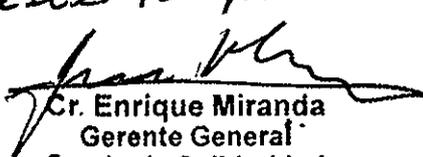
Se recomienda establecer una postura al respecto para enfrentar dicha situación a futuro.

Basándonos en la forma en que BPS realiza el pago de las certificaciones médicas, siendo ésta el pago a partir del cuarto días de certificación, en todas las certificaciones médicas, se entiende prudente establecer el pago por parte del FDS de los tres primeros días de hasta dos certificaciones médicas en el mes, debidamente justificadas con certificaciones de BPS.


Verónica Cardozo

Analista de RRHH

10/4/2016
Se dispone el tratamiento por la
Comisión Adm., recomendando el
beneficio de una segunda certificación
cubierta por la institución. —


Cr. Enrique Miranda
Gerente General
Fondo de Solidaridad



Montevideo, 14 de abril de 2016

A: Comisión Administradora

De: Gerencia General

Asunto: Contratación de Profesional en Comunicaciones

Se eleva a consideración de la Comisión Administradora la necesidad de contemplar un cambio en relación a los servicios de comunicación vigentes actualmente.

La organización contrata servicios de comunicaciones de la empresa Interacciona, desde el mes de junio del pasado año. A nuestro criterio consideramos insuficiente el servicio prestado en función de necesidades actuales y en particular atendiendo las de futuro inmediato que deben considerar los cambios en la tributación aprobado en la ley de presupuesto nacional. Por otro lado estamos teniendo debilidades de comunicación interna en la organización que quedaron expuestas en la última encuesta de clima, problemática que se ha acentuado en el último año, incluso en relación a la comunicación de RRHH.

Es así que concluimos en la necesidad de contar con un profesional de comunicaciones, con una buena dedicación, cuatro horas diarias, en modalidad de contratación de servicios profesionales y en régimen semipresencial, esto es, medio horario presencial y medio horario fuera de la organización.

Nos contactamos con la Lic. Magdalena Difilippo Cavadini, por encontrarse sin compromisos laborales, ya que hacía poco tiempo se había alejado de la empresa (multinacional) luego de tres años. Se trata de una profesional que trabajó en la empresa Improfit, proveedor nuestro de comunicaciones, y fue quien participó activamente de la nueva imagen corporativa desarrollada hace ya unos cinco años. Se trata de una reconocida comunicadora de nuestro medio con una rica experiencia y de especialización en organizaciones, miembro del Consejo Directivo de la Asociación Uruguaya de Comunicación Organizacional y por otra parte con conocimiento de buena parte de nuestros puestos claves. (Se adjunta CV)

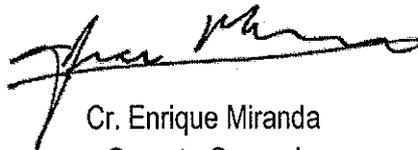
La propuesta incluye el asesoramiento estratégico en comunicación, la gestión de la comunicación organizacional y la gestión de la comunicación interna., el honorario propuesto por 20 horas semanales es de \$ 31.500 más iva, con un contrato a dos años.



Por otra parte, a los efectos de negociar un nuevo alcance de servicios con Interacciona, nos reunimos junto al Presidente, con el principal Lic. Alexis Jano, le transmitimos nuestra propuesta a presentar a la Comisión Administradora y conjuntamente un rediseño de sus servicios. Es así que se negoció disminuir los servicios contratados en función de que contaríamos con un servicio de comunicaciones desde la organización y se acordó una rebaja del 50% de los honorarios, que actualmente son de \$ 40.628 más iva mensuales, hasta el mes de diciembre. Luego se estará sujeto a la nueva estrategia comunicacional a presentar.

Por lo tanto sumando ambos servicios llegamos a un costo mensual de \$ 51.814, esto es un incremento en el gasto mensual por tal concepto del orden del 28%, por un servicio en contrapartida muy ajustado a nuestras necesidades de difusión externa y también atendiendo nuestras debilidades internas.

Es así que se recomienda la contratación de la Lic. Magdalena Difilippo a partir del mes próximo junto a una recontractación de los servicios de la firma Interacciona, de acuerdo a lo expuesto ut supra.



Cr. Enrique Miranda
Gerente General

Curriculum Vitae – Lic. Magdalena Difilippo

Datos Personales

Nombre: Magdalena Difilippo Cavadini

Edad: 33 años

C. I.: 3.663.300-3

Estado Civil: Casada

Dirección: Verdi 4525 A

Teléfonos: 2613 73 76 / 098 804 588

Mail: madadifi33@gmail.com



Títulos

- **Licenciada en Ciencias de la Comunicación** – (Universidad de la República, Mayo de 2006).
- **Especialista en Cambio Organizacional** - (Universidad Católica del Uruguay, Julio de 2009).

Experiencia Profesional

Asociación Uruguaya de Comunicación Organizacional (AUCO) – Comisión Directiva
(2016 hasta la actualidad).

Petrobras Uruguay – Analista en Comunicación (2012 - 2015).

- Diseño e implementación del Plan estratégico de comunicación.
- Planificación y acciones de posicionamiento de la marca.
- Desarrollo y actualización de medios internos y externos (sitio web institucional y de productos, boletines, carteleras, comunicados, intranet, señalética, etc.)
- Encargada de Comunicación Interna.
- Gestión de prensa (armado y envío de gacetillas de prensa, clipping de prensa).
- Responsable de la gestión de comunicación de crisis.
- Organización de eventos y relacionamiento institucional.
- Coordinación de las acciones de publicidad en conjunto con la agencia.
- Apoyo en las áreas de Marketing y RSE.

Improfit – Ejecutiva de Cuentas (2010 - 2012). Cuentas: Sindicato Médico del Uruguay,

Fondo de Solidaridad, Ingener y DERES.

- Asesora en comunicación interna y externa.
- Diseño e implementación del Plan estratégico de comunicación.
- Gestión de prensa.
- Relacionamiento institucional.

Curriculum Vitae – Lic. Magdalena Difilippo

- Organización de eventos.
- Community manager.
- Comunicación digital.

AGESIC, Presidencia de la República – Consultora en Comunicación (2009 y 2011).

- Encargada de Comunicación interna.
- Producción de materiales institucionales.
- Community manager.
- Organización de eventos nacionales e internacionales.
- Apoyo en capacitación.

ENVIAR – Asesora externa en Comunicación y Marketing (2008 - 2010).

- Renovación de imagen y posicionamiento de marca.
- Creación y desarrollo de página web.
- Acciones de marketing directo.
- Promoción y acciones de fidelización de clientes.

Cámara de Telecomunicaciones del Uruguay - Encargada de RRPP (2008 - 2009).

- Relacionamiento institucional.
- Comunicación interna y externa.
- Comunicación estratégica hacia los socios.
- Producción de eventos empresariales.
- Gestión de prensa.

Departamento de Descentralización IMM - Pasante en Comunicación (2005 - 2006).

- Coordinación de los becarios de Comunicación de los Centros Comunales Zonales (CCZ).
- Producción periodística para el Portal Webcinos.
- Edición y producción de boletín electrónico.
- Edición y corrección de las Hojas Zonales de los 18 CCZ.

Proyectos Destacados

- Responsable del cambio de marca y renovación de la identidad en Petrobras Uruguay.
- Gestión del cambio por fusión y reestructura de Petrobras Uruguay.
- Producción y publicación del Informe Social y Ambiental de Petrobras Uruguay.
- Renovación de imagen e identidad del Fondo de Solidaridad.
- Producción del "árbol de las carreras" y Memoria Anual del Fondo de Solidaridad.
- Encargada de la renovación del sitio web de Ingenier, del Fondo de Solidaridad y de la Cámara de Telecomunicaciones.
- Responsable de la implementación de la intranet internacional en Petrobras Uruguay y coordinación del portal de comunidades en AGESIC.
- Campañas de RSE: Coordinación de campaña de Microdeporte de DERES, Casco Causa Común, Jornadas de apoyo a Teletón y Programa Mi Mundo de Petrobras Uruguay.
- Coordinación de la revista SER MÉDICO del SMU y producción de suplementos especiales por el Día de las Telecomunicaciones y el Aniversario de IPUSA.

Curriculum Vitae – Lic. Magdalena Difilippo

Informática

- > Office: Nivel avanzado (Office Profesional 2000).
 - > Diseño gráfico y edición: Nivel intermedio.
 - > Jommla y otros programas de actualización web: Nivel avanzado.
 - > Internet y redes sociales: Nivel avanzado.
-

Idiomas

- > Portugués – Nivel intermedio. Curso de Portugués Empresarial en ICUB.
 - > Inglés – Nivel intermedio. Cursos en el Instituto Anglo y en la Alianza Cultural.
-

Cursos

- > Gobierno Electrónico a distancia en la OEA.
- > Presentaciones orales efectivas de UPAE.
- > Creatividad para Cuentas en Brother.
- > Planificación de Medios en Equipos Mori.
- > Fotografía en Escuela Uruguaya de Fotografía.

Seminarios y Talleres

- > Metodología GRI en DERES.
 - > Seminario de Responsabilidad Social de Petrobras.
 - > Foros de Comunicación de Petrobras.
 - > Seminario de Comunicación Interna de Crear.
 - > Conferencia sobre AdWords de Google.
 - > La comunicación bajo la lupa en UCUDAL.
 - > Publicidad Global en Nueva York a cargo de la Lic. M. José Lois.
 - > Encuentro Latinoamericano de Comunicadores Sociales.
 - > Comunicación en la Empresa de Endeavor.
 - > Herramientas de Comunicación para Ventas de Endeavor.
-

Referencias Laborales

Juan Borrelli (Petrobras) Tel.: 175 5044
Daniel Laino (Improfit) Tel.: 2707 5632
Emilio Rostán (Enviar) Tel.: 2480 73 53
Graciela Romiti (Agesic) Mail: gromiti@netgate.com.uy

Referencias Personales

Dra. Dilia Cortiglia Tel.: 045 2 27 81.
Dra. Andrea Giani Cel.: 099 810 40.



Handwritten signature and initials, possibly 'MD' and 'X', followed by the number 3.

Montevideo, 14 de abril de 2016

A: Comisión Administradora

De: Gerencia General

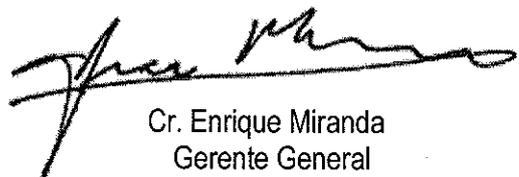
Asunto: Propuesta técnica ajuste IVES

Se presenta a consideración de la Comisión Administradora una nueva propuesta sobre la necesidad de practicar determinados ajustes al comportamiento del IVES (Índice de Vulnerabilidad Estudiantil).

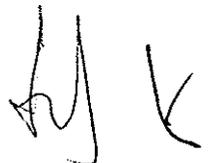
El equipo técnico estará compuesto por tres personas, el Lic. Soc. Diego Rodríguez Sendoya como Coordinador General y Análisis, el Mter. en Sociología Santiago Escuder y la estudiante avanzada en Sociología Evangelina Sosa. La contratación será a través de la Asociación Pro Fundación para las Ciencias Sociales, la duración del análisis y resultados se estima en cuatro meses y medio y el costo total, aranceles e impuestos incluidos, es de \$ 480.000. El pago se establece en tres partes, 30% al inicio, 30% contra la presentación de un informe parcial y 40% una vez presentado el informe final.

Los objetivos del trabajo están concebidos de acuerdo a nuestros requerimientos, la metodología de análisis nos parece muy consistente y el equipo de alta experiencia y solvencia técnica.

Por lo expuesto se recomienda la contratación del estudio mediante convenio con la Asociación Pro Fundación para las Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias Sociales, de la Universidad de la República.



Cr. Enrique Miranda
Gerente General



ÍNDICE DE VULNERABILIDAD ESTUDIANTIL

PROPUESTA TÉCNICA

13 de Abril de 2016

Estimados integrantes de la Comisión Administradora del Fondo de Solidaridad, a continuación presentamos nuestra propuesta técnica para trabajar en la actualización del Índice de Vulnerabilidad Estudiantil (IVEs) con el objetivo de que el mismo sea una herramienta útil para la toma de decisión en la asignación de becas y que reduzca la carga de trabajo del equipo técnico social en el control de las características socioeconómicas de los postulantes.

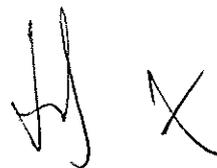
Objetivo

Actualizar el Índice de Vulnerabilidad Estudiantil (IVEs) para lograr una ajustada articulación entre el índice y la adjudicación o no de la beca, que permita una mayor confianza y objetividad en el proceso de toma de decisión por parte del Equipo Técnico Social.

Enfoque técnico

El paso del tiempo supone cambios en los procesos sociales que conllevan modificaciones en la importancia relativa de los atributos sociodemográficos y económicos de la población. Bajo este supuesto resulta importante realizar ajustes en el modelo predictivo del IVEs dado que se basa en información proporcionada por la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del año 2011. Por tanto el procedimiento supone la actualización de la estructura socioeconómica de la población en base a la información proporcionada por la última ECH disponible, correspondiente al año 2015.

En el entendido de que el principal objetivo del índice es proporcionar a la institución un umbral de discriminación que permita ponderar en los solicitantes el cumplimiento de los criterios establecidos en la normativa vigente (ej: ingreso máximo per cápita del hogar, permitido para integrar la lista de beneficiarios) y que las becas otorgadas por el Fondo de Solidaridad consisten en un apoyo económico mensual destinado a estudiantes del todo el país que provienen de hogares que no cuentan con los medios suficientes para apoyarlos económicamente en su proyecto educativo, resulta de gran relevancia que los indicadores utilizados en el IVEs reflejen la situación patrimonial y económica de los postulantes.



Metodología

La *población objetivo* del estudio serán los estudiantes pasibles de poder obtener una beca del Fondo de Solidaridad, lo cual comprende a aquellos entre 18 y 28 años de edad, que percibieran un ingreso per cápita del hogar menor a 3 o 5 BPC, según región de residencia.

Dado que se pretende una actualización del IVEs, en principio se realizará una revisión de los indicadores incluidos en la versión 2013, evaluando su idoneidad para la construcción del Índice y por otro lado se intentarán incluir nuevos indicadores que permitan reflejar la realidad actual, entre ellos se tomarán en cuenta la situación patrimonial y los ingresos de los hogares de los estudiantes postulantes a la beca.

En una primera instancia se recurrirá a un acercamiento a la situación actual del otorgamiento de becas, a través de entrevistas con los referentes del Equipo Técnico Social. Ellos serán fuente de consulta permanente durante el proceso de caracterización de la población objetivo. Vale destacar que su visión se considera fundamental en tanto son quienes tienen un contacto directo con los postulantes y por tanto se enfrentan a las dificultades propias de cada situación.

En el actual método de asignación de becas, el IVEs es un insumo para la toma de decisión, pero la decisión final de asignación es tomada por los Trabajadores Sociales a partir de las entrevistas con los postulantes, principalmente en aquellos casos “dudosos”. Por lo tanto, en el IVEs actualizado se incorporará la visión del Equipo Técnico Social mediante el análisis de las bases de datos del Fondo de Solidaridad, en las cuales se lleva registro de aquellos estudiantes becados y no becados.

Con esta información se podrá realizar un ajuste de las características sociodemográficas de la población que efectivamente se postula para las becas y obtiene la misma.

En cuanto a la técnica, en una primera instancia se respetarán los algoritmos de construcción del IVEs 2013, aunque también se evaluará el procedimiento utilizado en el IVEs elaborado por Fiori & Mesa y se explorará la utilización de otras técnicas vinculadas a la “minería de datos”, evaluando cuál es el método y técnica que permita un resultado lo más ajustado posible a la realidad de la asignación de becas para 2016.

Cronograma

	2016				
	May	Jun	Jul	Ago	Set
Entrevistas / consultas con Equipo Técnico Social	x	x	x		
Diagnóstico sobre información disponible para análisis	x	x			
Definición de técnica a utilizar		x			
Análisis					
- Caracterización sociodemográfica de becados			x		

- Ajuste de población objetivo			x		
- Caracterización sociodemográfica en base a la ECH			x		
- Diseño y elaboración del IVEs 2016			x	x	
Redacción informe final					x

Presentación de informe parcial: 19 de julio. El mismo incluirá una caracterización socioeconómica de los estudiantes becados incluidos en las bases proporcionadas por el Fondo de Solidaridad y una caracterización socioeconómica de esta población en base a la Encuesta Continua de Hogares 2015.

Fin del proyecto: 12 de setiembre de 2016

Presupuesto

El monto total a percibir será \$U 480.000 (cuatrocientos ochenta mil pesos uruguayos), aranceles e impuestos incluidos, distribuidos de la siguiente manera:

Primera entrega: \$U 144.000 (ciento cuarenta y cuatro mil pesos uruguayos) equivalentes al 30% del monto total. Plazo máximo para la entrega: 30 días a partir de la firma del convenio.

Segunda entrega: \$U 144.000 (ciento cuarenta y cuatro mil pesos uruguayos) equivalentes al 30% del monto total. Pago contra entrega de presentación de informe parcial, el cual incluirá una caracterización socioeconómica de los estudiantes becados por el Fondo de Solidaridad y una caracterización socioeconómica de esta población en base a la Encuesta Continua de Hogares 2015.

Tercera entrega: \$U 192.000 (ciento noventa y dos mil pesos uruguayos) equivalentes al 40% del monto total. Pago contra entrega de presentación de informe final el cuál abarcará todo el trabajo realizado, incluyendo lo correspondiente a la forma de cálculo actualizado del IVEs 2016.

Forma de contratación: el convenio se realizará a través de Asociación Pro Fundación para las Ciencias Sociales.

Equipo de trabajo

De acuerdo a las características y dimensiones del trabajo a realizar, el equipo técnico estará compuesto por las tres personas que se detallan a continuación.

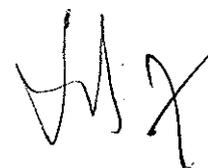
Nombre: Diego Rodríguez Sendoya

Título: Licenciado en Sociología / Técnico en Gerencia Social / Analista en Marketing

Rol: Coordinación general y análisis

Experiencia:

- Sociólogo del Departamento de Estadística del Poder Judicial (2015 – 2016)



- Docente de Estadística Social Básica – Facultad de Ciencias Sociales (2014 – 2016)
- Docente de Estadística Laboral – Licenciatura Relaciones Laborales – Facultad de Derecho (2016)
- Consultor / Investigador principal de la Encuesta Nacional de Opinión sobre Impuestos al Tabaco. Centro de Investigación para la Epidemia del Tabaquismo. (2016)
- Co-Investigador responsable del Proyecto Implicancias para la Salud de las Acciones de RSE de la industria del alcohol. CIET Uruguay & Junta Nacional de Drogas. (2014-2016)
- Investigador del Departamento de Sociología – Udelar. (2014 – 2015)
- Analista de la Encuesta Continua de Hogares. Instituto Nacional de Estadística. (2014 - 2015)
- Analista del Sistema Estadístico Nacional. Instituto Nacional de Estadística. (2012 – 2014)
- Jefe de campo del Proyecto Internacional de Evaluación de Políticas contra el Tabaquismo (proyecto ITC). Centro de Investigación para la Epidemia del Tabaquismo. (2012)
- Supervisor General en el Censo Nacional 2011. Instituto Nacional de Estadística. (2011)
- Analista del Índice de Precios al Consumo. Instituto Nacional de Estadística. (2007 – 2010)

Nombre: Santiago Escuder

Título: Master en Sociología

Rol: Análisis

Experiencia:

- Sociólogo del Departamento de Sociología, cátedras Sociología del Uruguay, Sociología Contemporánea, Taller de Investigación “Desigualdades sociales en la Sociedad de la Información y el Conocimiento” (2012 – presente). Investigador en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC’s), Grupo ObservaTIC.
- Sociólogo Unidad Central de Educación Permanente (encargado de Estadísticas Sociales Básicas) (2014 – presente)
- Jefe de Campo de Investigación para proyecto “Estudio de la Satisfacción de usuarios y la opinión pública sobre el BPS” (2012 -2013). Departamento de Sociología.
- Jefe de Campo de Investigación para proyecto “Censo a organizaciones de adultos mayores / organizaciones de discapacitados” (2012 – 2013). Departamento de Sociología (2011 – 2012)
- Ayudante de Investigación para proyecto “Seguimiento de vida de los beneficiarios de las Asignaciones Familiares (AFAM)” (2011 – 2012)
- Ayudante de investigación en construcción de indicadores de capacidades básicas y equidad de género. Instituto del Tercer Mundo (ITEM) (2010)
- Ayudante de investigación, construcción de la “Agenda Digital” en el departamento de Paysandú. Departamento de Sociología (2009).
- Ayudante de investigación. Departamento de Evaluación e Impacto Social del Plan Ceibal - Laboratorio Tecnológico del Uruguay (LATU) (2009)
- Editor de encuestas / Asistente de Investigación. Opción Consultores (2008)

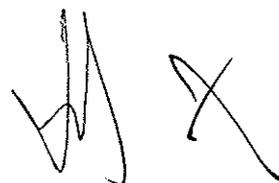
Nombre: Evangelina Sosa

Educación: Estudiante avanzada de Sociología

Rol: Asistente de coordinación, análisis y relevamiento

Experiencia:

- Ayudante de coordinación de Maestría en Sociología y Maestría Bimodal de Estudios Contemporáneos de América Latina – Departamento de Sociología – Udelar (2015 - 2016)
- Asistente de Dirección del Departamento de Sociología – Udelar (2014 – 2016)
- Proyecto ITC (International Tobacco Control) – Supervisora y ayudante de coordinación en 4to y 5to relevamiento (2012 y 2014)
- Crítica digitadora en Encuesta Nacional de Adolescencia y Juventud (ENAJ - INE) (2014)
- Crítica digitadora en Encuesta Movilidad Social en el Uruguay (Departamento de Sociología – Udelar) (2012)
- Coautora de “Las FARC y la consolidación del Estado”. Publicación en Revista Anuario de Investigación Estudiantil (Universidad de Chile) (2012)
- Investigaciones en el marco de obtención de la Licenciatura:
 - o ¿Puede la disposición de los individuos a bajar la calidad de vida en pro del beneficio ecológico explicarse por sexo, edad, nivel socioeconómico, zona de residencia y escolaridad? (Universidad de Chile) (2012)
 - o ¿Cómo varía la percepción de los individuos, en función del extracto socioeconómico al cual pertenecen, respecto de los candidatos presidenciales? (Universidad de Chile) (2010)
 - o Investigación cualitativa: Fundamentación del voto en el Partido Ecologista Radical Intransigente (Udelar) (2014)
 - o Observación participante dentro de una comunidad budista tibetana (Universidad de Chile) (2011 - 2012)
 - o Inmigración en Chile (Universidad de Chile) (2011)
 - o Género y educación (Universidad de Chile) (2010)



Fondo de Solidaridad
Análisis de las variables claves
Mes: MARZO 2016

Recaudación	Mes		Acumulado			
	Real	Pto	Variación	Real	Pto	Variación
Total	12.507.575	12.391.319	116.256	24.176.177	25.728.352	-1.552.175
Fondo (1)	8.899.170	7.870.978	1.028.191	17.046.929	17.089.120	-42.191
Adicional (1)	3.608.405	4.520.341	-911.936	7.129.249	8.639.232	-1.509.984
Disponible						
BROU	62.539.049	34.329.301	28.209.748			
Becas Otorgadas						
Monto	25.764.760	28.470.994	-2.706.234	25.764.760	28.470.994	-2.706.234
Número	3.857	4.390	-533	3.857	4.390	-533
Transfer. UDELAR (2)	4.109.855	3.954.136	155.719	18.679.786	26.696.886	-8.017.100
Otras variables						
Remuneraciones	3.985.345	3.676.992	308.353	11.167.839	10.918.703	249.136
Servicios de Terceros	810.139	940.588	-130.449	1.975.388	2.365.850	-390.462
Otros gastos de administración	271.238	253.605	17.633	892.322	949.764	-57.442
Comisiones	163.759	218.935	-55.177	358.529	406.665	-48.136
Apoyo y Seguimiento al becario	0	501.224	-501.224	654.454	1.155.390	-500.936
Comunicación, Investig. y Difusión	40.628	80.397	-39.769	121.884	165.716	-43.832

(1) Las recaudaciones de Fondo y Adicional corresponden al mes anterior.-
(2) Según Flujo de Caja.-

(3) Ahorro en Honorarios aun no facturados (Factum, Becas Mag) y en CDI
(4) Ahorro en Apoyo y seg al becario (bienvenida ingresos (\$150.000) y prev. otros gastos de becarios(\$344.000))



Flujo de Fondos Real - Pto

MARZO 2016

Cifras expresadas en \$

	Real	mar-16 Pto	Variación
Saldo inicial de disponibilidades en \$	38.757.367	31.060.000	7.697.367
Saldo inicial de disponibilidades en USD	59.639	0	59.639
Disponible Inicial Becas MEC	133.530	0	133.530
Ingresos operativos			
Recaudación Fondo	173.558.444	174.904.953	-1.346.509
Recaudación Adicional	17.794.226	16.711.920	1.082.306
Total de ingresos operativos	191.352.670	191.616.873	-264.203
Otros Ingresos			
Otros ingresos	64.582	0	64.582
Ingreso Adm. Udelar	190.367	613.526	-423.159 (1)
Devoluciones Becas	767.878	457.478	310.400
Total de otros ingresos	1.022.827	1.071.004	-48.177
Egresos operativos			
Pago de Becas propias	25.764.760	28.470.994	-2.706.234
Transf. Udelar	18.679.786	26.696.886	-8.017.100 (2)
Remuneraciones	12.405.368	9.652.489	2.752.879 (3)
Otros Egresos	7.457.850	5.986.989	1.470.861 (4)
Total de egresos operativos	64.307.764	70.807.358	-6.499.594
Flujo operativo neto	128.067.734	121.880.519	6.187.215
Ingresos no operativos			
Becas Quijano	0	3.214	-3.214
Becas Julio Castro	0	0	0
Otras Becas MEC	2.500.000	0	2.500.000
Total Ingresos no operativos	2.500.000	3.214	2.496.786
Egresos no operativos:			
Becas Quijano	16.439	0	16.439
Becas Julio Castro	0	0	0
Total Egresos no operativos	16.439	0	16.439
Flujo no operativo neto	2.483.561	3.214	2.480.347
Flujo neto de inversiones			
Bienes de Uso	-106.962.783	-118.614.432	11.651.649
Préstamo Brou	842.090	7.361.806	-6.519.716 (5)
Letras de Regulación Monetaria	-64.150	-66.999	2.849
	-106.056.543	-111.185.627	5.129.084
Flujo neto final	23.588.512	3.269.301	20.319.211
Saldo final de disponibilidades	62.539.049	34.329.301	28.209.748

(1) El pto incluye hasta Marzo 2016 pero se le pagó hasta Enero 2016

(2) Se previo transferir octubre 2015 en 2016, y se hizo en dic 2015 por \$9.258.512

(3) Los salarios de dic 2015 (\$1.398.249) fueron imputados por BROU en 2016, pago aportes AG y PE cargo dic (\$678.500)

(4) Comisiones de Cajas contab en 2015 (\$1.406.728) y descontadas en 2016

(5) La diferencia corresponde casi en su totalidad al proyecto Vinicius no facturado y a horas de nuestro personal no incurridas.

Nicolás Daguerre García
C.I. 4.256.688-0

A
R
G
U
M
E
N
T
O
S

- 1) Según información remitida por la Universidad de la República Nicolás Daguerre García egresó de la carrera de Procurador con fecha 09/12/2010 y como Abogado el 07/12/2010, siendo sujeto pasivo de los tributos que recauda este organismo desde el año 2015.
- 2) Por Resolución de la Comisión Honoraria Administradora del Fondo de Solidaridad de fecha 08/01/2016, notificada el 02/03/2016, se determinaron los importes adeudados por el contribuyente en concepto de contribución Fondo de Solidaridad correspondiente al ejercicio 2015.
- 3) Con fecha 04/03/2016 el contribuyente canceló los importes determinados bajo protesto.
- 4) El día 16/03/2016 el contribuyente interpuso recurso de reposición contra dicho acto, fundado en los argumentos que se sintetizan a continuación:
 - a) Que la resolución que está recurriendo se funda en pronunciamientos jurisprudenciales minoritarios que asimilan el término egreso a la culminación del plan de estudios, cuando mayoritariamente la jurisprudencia de los Tribunales de Apelaciones ubican conceptualmente el egreso exclusivamente a la expedición del título y no con la aprobación de la última materia de un plan de estudios.
 - b) Afirma que la definición del artículo 755 de la Ley 19.355 respecto al término de egresado tiene un claro contenido innovativo y no interpretativo, por lo que nunca podrá ser aplicado retroactivamente sino solo a partir de la entrada en vigencia de dicha Ley, es decir el primero de enero de 2016. De no ser así se violentarían los principios de legalidad e irretroactividad (art. 1, 2 y 7 del Código Tributario).
 - c) Ahora, manifiesta que de considerarse de aplicación el artículo 755 de la Ley 19.355, entonces se encontraría excluido del pago por haber culminado el plan de estudios del egreso final en un plazo inferior a cinco años.
 - d) Afirma que no egresó de la Facultad de Derecho en diciembre de 2010. Que continuó inmediatamente sus estudios en dicha Institución, por lo que no existió egreso alguno, ni expedición de título por la carrera intermedia.
 - e) Que la Ley 16.524 no refiere a título intermedio alguno. El criterio interpretativo del Fondo de Solidaridad implica un adelantamiento ilegítimo temporal del egreso. Cita lo expresado por Pérez Novaro en la revista N°195 Tribuna del Abogado del mes de noviembre – diciembre de 2015.
 - f) Que egresó en diciembre del año 2012 como Abogado, por lo tanto los estudios universitarios lejos estuvieron de culminar en diciembre de 2010.
 - g) Citando nuevamente a Pérez Novaro en el mismo artículo mencionado, indicando que el artículo 755 de la Ley 19.355 viene a torcer lo que hasta el momento es jurisprudencia mayoritaria en los Tribunales de Apelaciones en lo Civil, quienes consideran que es necesaria la expedición del título habilitante respectivo, o en su defecto el efectivo egreso del centro de estudios.
 - h) Asimismo indica que si resultare claro el concepto de egreso del artículo 3 de la Ley 16.524, y no hubiesen resoluciones judiciales que controviertan la interpretación del Fondo de Solidaridad, no habría necesidad de crear una interpretación legal, la que caracteriza por ser innovadora en el hecho generador.
 - i) Cita el artículo 755 de la Ley 19.355 y subraya el inciso final, el que establece que aquellos egresados de carreras intermedias, que completen la carrera final en el plazo de cinco años de producido el primer egreso, quedan exceptuados del aporte intermedio.
 - j) Analizando el artículo anteriormente citado, afirma estar exceptuado del paratributo por su título intermedio, ya que egresó en el 2010 como Procurador, y en el 2012 como Abogado.
 - k) En suma, solicita se declare que el compareciente se encuentra exceptuado del aporte, configurándose el hecho generador recién en el año 2017, procediendo a reintegrar las sumas abonadas bajo protesto correspondientes al ejercicio 2015.

I
N
F
O
R
M
E
J
U
R
I
D
I
C
O

- a) En principio corresponde tener en cuenta que tal como surge de informe jurídico previo, hasta la fecha tres de siete Tribunales de Apelaciones en lo Civil e incluso la Suprema Corte de Justicia se han pronunciado a favor del concepto de egresado que venía aplicando el Fondo de Solidaridad, por lo que caen por su propio peso las argumentaciones realizadas respecto a que el fundamento de la decisión se basa en una jurisprudencia minoritaria.
- b) De todas formas, conviene recordar que la jurisprudencia en nuestro ordenamiento jurídico carece de efecto vinculante, por lo que aún si la misma fuera minoritaria (como sostiene el recurrente) tal aspecto no volvería ilegítimo por sí la posición de la Institución.
- c) En cuanto al pretendido carácter innovativo de la definición legal del concepto de egresado consagrada por la Ley N° 19.355, se advierte que el legislador atribuyó a la definición carácter interpretativo y como tal se impone su aplicación desde la Ley interpretada.
- d) Téngase en cuenta que el carácter interpretativo no surge únicamente de la autoatribución realizada por el legislador, sino de un adecuado análisis interpretativo de la normativa vigente con anterioridad.
- e) En efecto, desde las modificaciones introducidas por la Ley N° 17.451 la expedición del título dejó de ser relevante a los efectos del hecho generador de la contribución al Fondo de Solidaridad, habiéndose eliminado el vocablo de la norma legal.
- f) A su vez, analizando el fundamento de la contribución desde el punto de vista de su naturaleza jurídica, puede apreciarse que el mismo es la actividad de enseñanza terciaria pública impartida por el Estado, la que existe independientemente de si el sujeto decide o no tramitar el título universitario.
- g) También debe tenerse en cuenta que la propia Universidad de la República considera como fecha de egreso la fecha de culminación del plan de estudios, tal como puede fácilmente corroborarse en el sitio oficial de Bedelía General al ingresar los datos de cualquier egresado.
- h) En suma, a juicio de esta suscripta la definición legal del concepto de egresado no hace más que aclarar el concepto que ya surgía de una adecuada interpretación de la normativa vigente con anterioridad.
- i) Respecto a la pretendida aplicación retroactiva de la exclusión del aporte por el egreso intermedio en caso que se haya completado la carrera final en un plazo de menos de cinco años, se advierte que de ninguna manera puede aceptarse el planteo del recurrente. Primero, porque por su naturaleza las exclusiones o exenciones de aportación de un tributo que ya estaba vigente sólo pueden tener efecto para el futuro, de lo contrario se afectaría seriamente la seguridad jurídica. Por otra parte, surge de la norma legal que el carácter interpretativo se otorga a la definición del concepto de egresado y no a una previsión posterior, incluida en otro párrafo.
- j) En suma, por las razones expuestas corresponde desestimar el recurso interpuesto.

S
E
S
U
G
I
E
R
E

Desestimar el recurso de reposición interpuesto por Nicolás Daguerre García.-