



**Instituto
Nacional de
Aprendizaje**

**UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN
PROCESO DE EVALUACIÓN Y ESTADÍSTICA**

**Sistema de Indicadores
sobre el estado de Igualdad de
Género en el INA
(SIGINA)
Año 2019**

*Diseñado por
María José Artavia Villalobos*

Índice

Presentación	2
Indicadores relativos a la Población Estudiantil	
1. Presencia-Ausencia en la Población Estudiantil	4
2. Rendimiento de la Población Estudiantil	14
3. Poblaciones en condiciones de vulnerabilidad	15
4. Ayudas Económicas de la Población Estudiantil	17
5. Denuncias en la Población Estudiantil	20
Indicadores relativos a la Población Funcionaria	
6. Población Funcionaria INA	24
7. Actividades en el exterior para población funcionaria	33
8. Denuncias en población funcionaria	34
Anexos	
Anexo 1. Correspondencia de consulta al Informe SIGINA	35
Anexo 2. Fichas técnicas de los Indicadores	36
Anexo 3. Glosario de Términos	50

Presentación



En el Instituto Nacional de Aprendizaje desde el año 2013 dispone de una Política de Igualdad de Género del Instituto Nacional de Aprendizaje (PIGINA), que promueve la igualdad de género entre mujeres y hombres, cerrando brechas en la formación profesional y en el marco de la mejora continua del Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género, desde un enfoque de derechos humanos.

De forma sucesiva a la Política se ha dado el desarrollo de un Sistema de Indicadores de Seguimiento de dicha Política de Igualdad de Género (SISPIGINA) y de un Sistema de Indicadores sobre el Estado de la Igualdad de Género en el INA (SIGINA), precisamente mediante los cuales, ambos buscan detectar los logros y cumplimientos de lo planificado, así como los avances y las brechas persistentes en materia de igualdad de género dentro de la institución.

Este informe del SIGINA muestra para el ejercicio del año 2019 los resultados obtenidos en los 23 indicadores establecidos, donde 13 de ellos hacen referencia la población de personas estudiantes y 10 se enfocan en la población de personas funcionarias, en 8 distintas clasificaciones, según se muestra en el diagrama 1. Se espera con ellos medir el comportamiento en el estado de la igualdad, haciendo la salvedad que los datos son presentados mediante la segregación por sexo, y no por género, no obstante, esas cifras coadyuvan a identificar las posibles brechas que existan entre los géneros.

Diagrama 1

Costa Rica, INA: Indicadores del SIGINA, según población y clasificación.
Año 2019.

Tipo de población	Clasificación del Indicador	Cantidad de Indicadores
Estudiantil 	1. Presencia-Ausencia en la Población Estudiantil.	5
	2. Rendimiento de la Población Estudiantil.	2
	3. Poblaciones en condiciones de vulnerabilidad	1
	4. Ayudas Económicas de la Población Estudiantil	2
	5. Denuncias en la Población Estudiantil	3
Funcionaria 	6. Población Funcionaria INA	7
	7. Actividades en el exterior	1
	8. Denuncias en población funcionaria	2

Los datos mostrados, son insumo para las unidades de la institución en materia del tema, y aquellas que son responsables de la ejecución de la política, con el propósito que realicen acciones en relación a los cambios pertinentes en cuanto a estereotipos, políticas y la igualdad.

La metodología para la conformación de este documento, consiste en la consulta mediante oficio a las unidades responsables o fuentes de información del indicador, donde algunas de ellas requieren de la extracción de datos estadísticos de diferentes sistemas institucionales, a saber:

- Sistema Estadístico y Monitoreo de Servicios (SEMS) y Sistema Institucional de Ayudas Económicas (SIAE) para datos de la población estudiantil.
- Sistema Integrado de Recursos Humanos (SIRH) para datos de la población funcionaria.
- Sistema de Contraloría de Servicios (SICS)

Adicionalmente, de todo registro administrativo normado o no que facilita a la unidad responsable la disposición del dato de información. Los mismos son tratados de forma agregada y no se tienen datos desagregados por persona de forma tal que se garantiza la confidencialidad de la información, principalmente en lo referente a la información de ayudas económicas y denuncias.

En cuanto a la información estadística de las clasificaciones 1 al 3, los datos fueron procesados por una persona del equipo de Estadística del Proceso de Evaluación de Estadística de la UPE.

La información fue requerida vía oficios del número UPE-079-2020 al UPE-083-2020 para los indicadores de las clasificaciones 4 al 8, el anexo 1 muestra los oficios de respuesta brindados por las unidades consultadas.

Se destaca que las categorías mostradas en los indicadores de clases puestos y ocupaciones (6.3 y 6.5) respectivamente se enuncian tal cual se encuentran denominadas en los sistemas institucionales conforme listados vigentes en la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) y el Clasificador de Puesto, que carecen ambos de lenguaje inclusivo.

De seguido se muestran los resultados del ejercicio 2019 en cuanto a cada uno de los indicadores del SIGINA:

Los **indicadores del grupo 1**, son un total de 5; se enfocan a mostrar relaciones porcentuales por sexo de las matrículas registradas, por tipo de servicio brindado a la población estudiantil, sector productivo, por centro ejecutor del servicio, personas egresadas, y la razón de masculinidad en matrículas y personas egresadas.


Tipo Población	Clasificación del Indicador
 Estudiantil	Presencia-Ausencia en la Población Estudiantil
1.1	Distribución porcentual de las matrículas por sexo, según tipo de servicio.

Diagrama 2

Costa Rica, INA: SIGINA. Distribución porcentual de las matrículas según sexo. Año 2019.



Fuente: UPE, bases de datos estadísticos, año 2019.

Cuadro 1

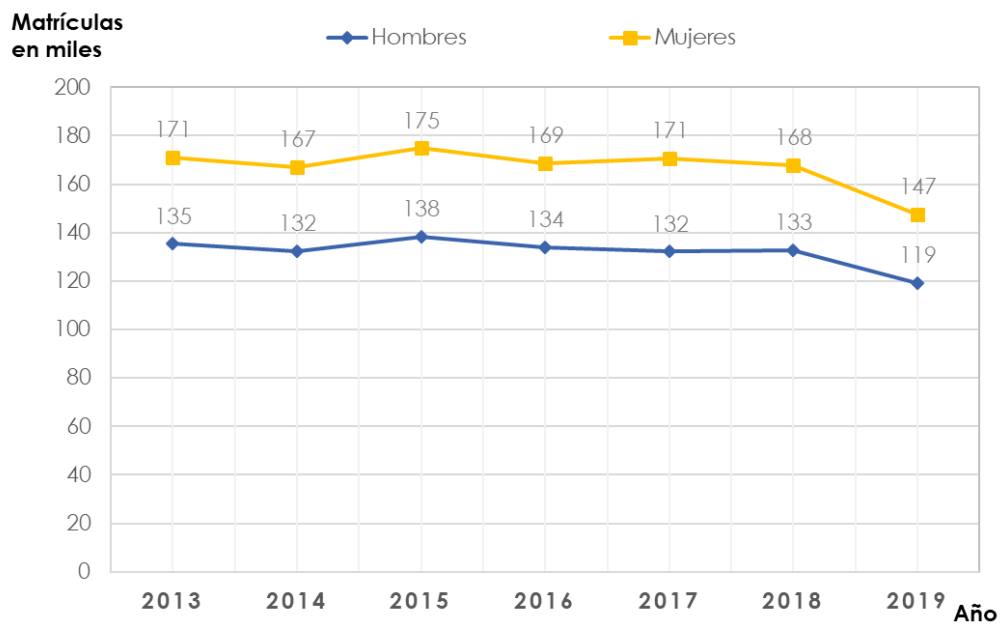
Costa Rica, INA: SIGINA. Distribución porcentual de las matrículas, según tipo de servicio, por sexo. Año 2019.

Tipo de Servicio	Hombres	Mujeres
TOTAL	44,7	55,3
Certificación de Competencias Laborales	62,7	37,3
Asistencia Técnica - Asesoría	54,3	45,7
Programa Finalizado	44,2	55,8
Módulo Certificable	41,2	58,8


Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticos. Año 2019.

Gráfico 1

Costa Rica, INA: SIGINA. Matrículas de hombres y mujeres.
Período 2013 - 2019.



Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticas. Período 2013-2019.

Tipo Población	Clasificación del Indicador
 Estudiantil	Presencia-Ausencia en la Población Estudiantil
1.2	Razón de masculinidad en las matrículas, según sector productivo

Cuadro 2

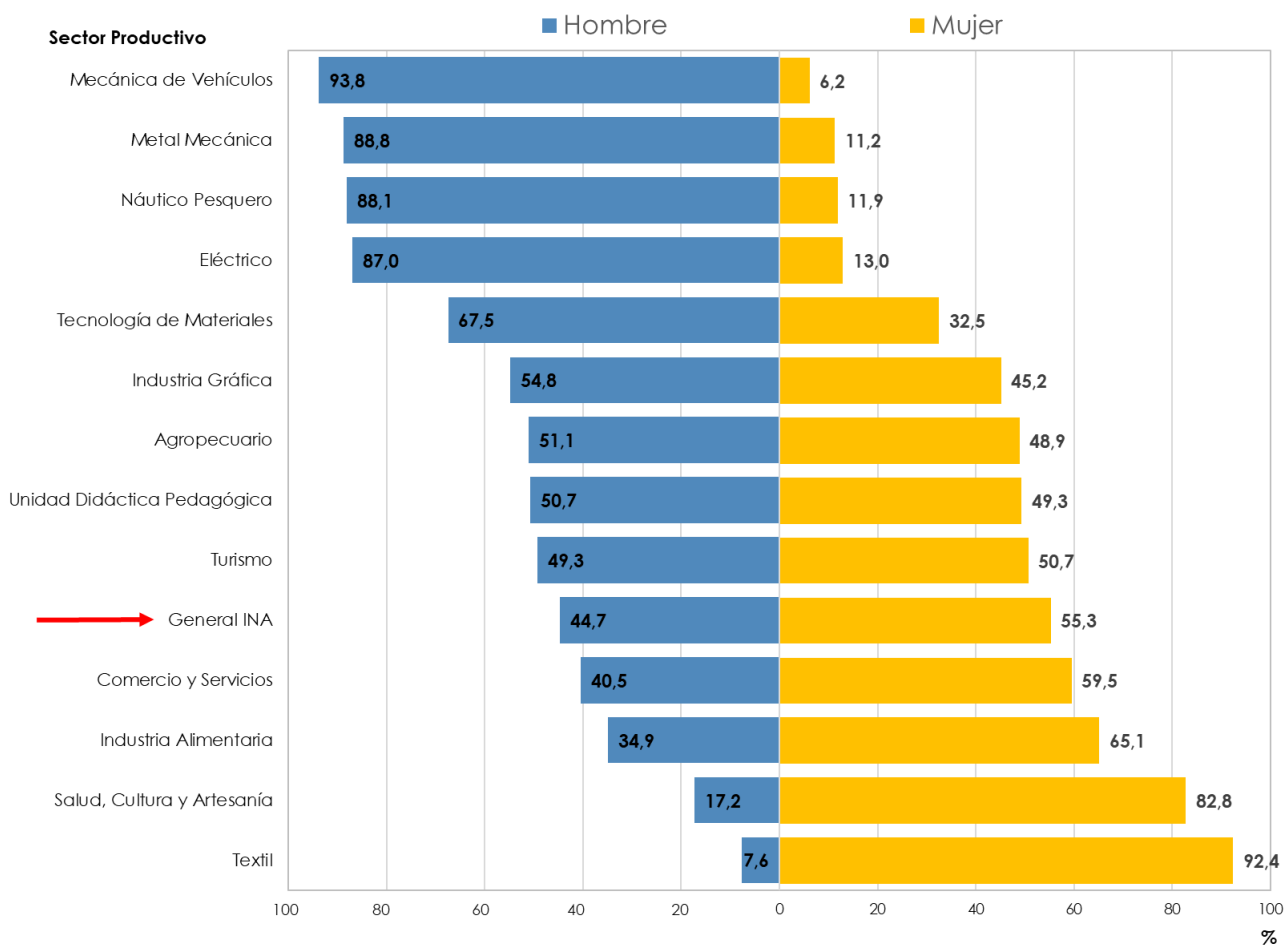
Costa Rica, INA: SIGINA. Razón de masculinidad, con base en las matrículas, según sector productivo del SFCP. Período 2013-2019. (cifras porcentuales)

Sector Productivo	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Mecánica de Vehículos	28,6	22,1	48,6	44,2	23,9	17,3	15,3
Metal Mecánica	15,4	14,1	12,6	9,5	8,9	8,6	7,9
Eléctrico	14,3	12,6	11,8	9,8	8,8	8	6,7
Náutico Pesquero	9	8,9	10,1	8,2	5,9	6,1	7,4
Tecnología de Materiales	1,4	1,9	2,3	2,2	1,9	2	2,1
Industria Gráfica	1,3	1,3	1,6	1,3	1,1	1,1	1,2
Unidad Didáctica Pedagógica	1,3	0,7	1	1,1	1	1,1	1,0
Agropecuario	0,9	1	0,9	0,9	0,9	1	1,0
Turismo	1,1	0,9	1	1	0,9	0,9	1,0
Comercio y Servicios	0,7	0,6	0,7	0,7	0,6	0,7	0,7
Industria Alimentaria	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Salud, Cultura y Artesanía	0,2	0,1	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2
Textil	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1


Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticos. Período 2013- 2019.

Gráfico 2

Costa Rica, INA: SIGINA. Matrículas. Distribución porcentual de las matrículas por sexo, según sector productivo. Año 2019.



Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticos. Año 2019.

Tipo Población	Clasificación del Indicador
 Estudiantil	Presencia-Ausencia en la Población Estudiantil
1.3	Distribución porcentual de las matrículas por sexo, según centro ejecutor.

Cuadro 3

Costa Rica, INA: SIGINA. Distribución porcentual de las matrículas por sexo, según unidad regional y centro ejecutor. Año 2019.

(matrículas totales a nivel modular o desagregada por módulo a nivel de programa)

Unidad Regional		Hombres	Mujeres
Centro Ejecutor			
	TOTAL	44,7	55,3
Brunca		43,6	56,4
	Regional ^{1/}	50,3	49,7
	CF de Coto Brus	37,0	63,0
	CRP de Río Claro	38,2	61,8
	CRP de San Isidro	36,7	63,3
Cartago		41,4	58,6
	Regional ^{1/}	47,7	52,3
	CF de Cartago	43,7	56,3
	CFTP de Cartago	26,2	73,8
	CFTP de Paraíso	20,7	79,3
	CFTP de Turrialba	41,4	58,6
	CNE en Agricultura Orgánica	48,7	51,3
	CNESS Los Santos	33,7	66,3
Central Occidental		49,4	50,6
	Regional ^{1/}	57,6	42,4
	CDT Industria Alimentaria	43,7	56,3
	CDT Metalmecánica	81,4	18,6
	CDT Telemática y Microelectrónica	75,1	24,9
	CFP San Ramón	40,1	59,9
	CFP Valverde Vega	36,2	63,8
	CFTP de Alajuela	37,7	62,3
	CFTP de Grecia	41,1	58,9
	CNE Autotrónica	93,7	6,3
	CRP de Naranjo	44,5	55,5

Continúa...

...Continuación Cuadro 3

Unidad Regional Centro Ejecutor	Hombres	Mujeres
Central Oriental	45,6	54,4
Regional ^{1/}	44,5	55,5
CFTP de Desamparados	35,1	64,9
CFTP de Florida Sur	50,6	49,4
CFTP de Hatillo	41,3	58,7
CFTP de León XIII	44,6	55,4
CFTP de Mora	32,9	67,1
CFTP de Pavas	32,1	67,9
CFTP de Puriscal	32,8	67,2
CFTP de Tirrases	45,1	54,9
CFTP de Zetillal	31,1	68,9
CNE del Sector Comercio y Servicios	40,7	59,3
CNE en Procesos Artesanales	29,8	70,2
CNE en Turismo	46,9	53,1
CNE Granja Modelo	66,1	33,9
CNE Industria Gráfica y del Plástico	61,9	38,1
CNE para la Industria Textil	10,4	89,6
CNP Francisco J. Orlich	89,8	10,2
Chorotega	46,8	53,2
Regional ^{1/}	48,8	51,2
CFP Nicoya	35,3	64,7
CNE en Agricultura Bajo Riego	47,5	52,5
CRP de Liberia	47,1	52,9
CRP de Santa Cruz	46,4	53,6
Heredia	44,2	55,8
Regional ^{1/}	43,6	56,4
CFPL de Heredia	44,9	55,1
CFTP de Heredia	29,1	70,9
CNE en Electrónica	78,2	21,8

Continúa...

...Continuación del Cuadro 3.

Unidad Regional Centro Ejecutor	Hombres	Mujeres
Huetar Caribe	41,4	58,6
Regional ^{1/}	36,9	63,1
CFP Talamanca	34,8	65,2
CFTP de Limón	34,8	65,2
CRP de Guácimo	26,8	73,2
CRP de Limón	60,2	39,8
Huetar Norte	39,8	60,2
Regional ^{1/}	41,8	58,2
CFP de Sarapiquí	32,5	67,5
CFP de Upala	40,1	59,9
CRP de San Carlos	31,6	68,4
CRP La Marina	48,8	51,2
Pacífico Central	46,7	53,3
Regional ^{1/}	33,5	66,5
CFP Orotina	37,7	62,3
CFTP de Puntarenas	41,3	58,7
CNE Náutico Pesquero	77,6	22,4
CRP de Puntarenas	50,9	49,1

1/ Se refiere a la unidad regional en calidad de centro ejecutor

CDT: Centro de Desarrollo Tecnológico

CF: Centro de Formación

CFP: Centro de Formación Profesional

CFPL: Centro de Formación Plurisectorial

CFTP: Centro Formación Profesional Taller Público

CNE: Centro Nacional Especializado

CNESS: Centro Nacional Especializado en Economía Social Solidaria

CNP: Centro Nacional Polivalente

CRP: Centro Regional Polivalente

Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticas. Año 2019.


Tipo Población	Clasificación del Indicador
 Estudiantil	Presencia-Ausencia en la Población Estudiantil
1.4	Distribución porcentual de las personas egresadas de programas de capacitación y formación profesional por sexo, según nivel de cualificación.

Diagrama 3

Costa Rica, INA: SIGINA. Distribución porcentual de las personas egresadas, según sexo. Año 2019.




Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticos. Año 2019.

Cuadro 4

Costa Rica, INA: SIGINA. Distribución porcentual de las personas egresadas de programas, según el nivel de cualificación, por sexo. Año 2019. (cifras porcentuales)

Nivel de Cualificación	Hombres	Mujeres
TOTAL	42,6	57,4
Técnico Especializado	65,9	34,1
Técnico	41,8	58,2
Trabajador Calificado	42,1	57,9

Fuente: UPE, bases de datos estadísticos, año 2019.

Tipo Población	Clasificación del Indicador
 Estudiantil	Presencia-Ausencia en la Población Estudiantil
1.5	Razón de masculinidad de las personas egresadas de programas de capacitación y formación profesional, según nivel de cualificación.

Cuadro 5

Costa Rica, INA: SIGINA. Razón de masculinidad de las personas egresadas de programas, según nivel de cualificación. Año 2019.

Nivel de Cualificación	Razón
TOTAL	0,7
Técnico Especializado	1,9
Técnico	0,7
Trabajador Calificado	0,7
No Especificado ^{1/}	0,8

1/: Se refiere generalmente a un programa que se encuentra inactivo en la oferta de servicios vigente, o bien que no se le indica el nivel de cualificación.

Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticos. Año 2019.

Diagrama 4

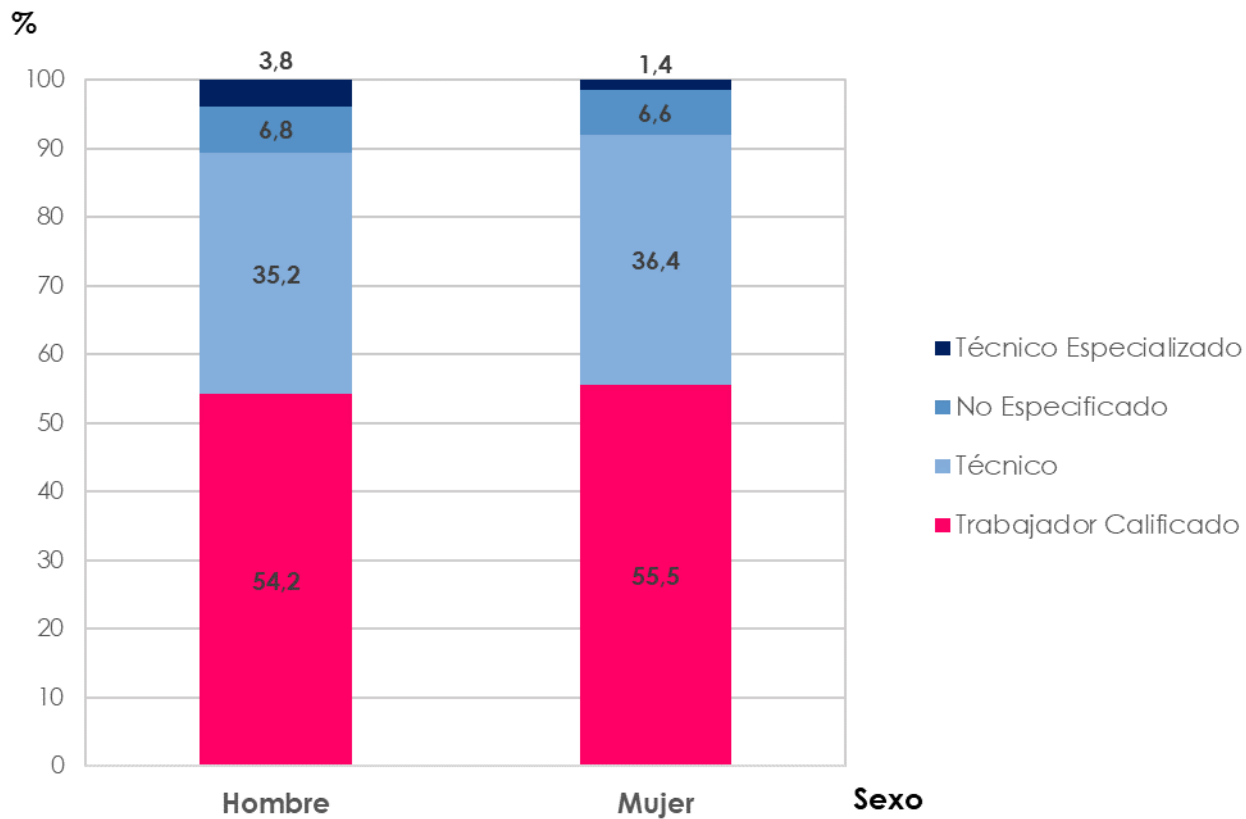
Costa Rica, INA: SIGINA. Razón de masculinidad de las personas egresadas de programas. Año 2019.
(escala de 10)



Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticos. Año 2019.


Gráfico 3

Costa Rica, INA: SIGINA. Distribución porcentual de personas por nivel de cualificación, según sexo. Año 2019.



Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticos. Año 2019.

El **segundo grupo de indicadores**, hacen referencia al rendimiento de la población estudiantil, enfocado al estado de cursos en las matrículas totales y en la cantidad de deserciones a nivel de programas.

Tipo Población	Clasificación del Indicador
 Estudiantil	Rendimiento de la Población Estudiantil.
2.1	Rendimiento académico en el servicio de módulos, según sexo.

Cuadro 6

Costa Rica, INA: SIGINA. Matrículas según rendimiento académico, por sexo. Año 2019.

(porcentaje según matrículas totales a nivel modular o desagregada por módulo a nivel de programa)

Rendimiento	Hombres	Mujeres
TOTAL	100,0	100,0
Aprobación	90,0	90,0
Reprobación	6,5	6,7
Deserción	3,4	3,3

Fuente: UPE, bases de datos estadísticos, año 2019.


Tipo Población	Clasificación del Indicador
 Estudiantil	Rendimiento de la Población Estudiantil.
2.2	Tasa de deserción en Programas de capacitación y formación profesional por sexo.

Diagrama 5

Costa Rica, INA: SIGINA. Porcentaje de deserciones en programas, según sexo. Año 2019.



Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticos. Año 2019.


Cuadro 7

Costa Rica, INA: SIGINA. Tasa de deserción en programas, según sexo. Año 2019. (cifras porcentuales)

Sexo	%
TOTAL	9,1
Hombres	8,9
Mujeres	9,3

Fuente: UPE, bases de datos estadísticos, año 2019.

El **tercer clasificador**, contiene un único indicador que se refiera a la atención a poblaciones migrantes, con discapacidad, adultas mayores, indígenas, privadas de libertad, todas definidas como vulnerables.

Tipo Población	Clasificación del Indicador
 Estudiantil	Poblaciones en condiciones de vulnerabilidad
3.1	Distribución porcentual por sexo, de las poblaciones en condición de vulnerabilidad (personas: migrantes, con discapacidad, adultas mayores, indígenas, privadas de libertad).

Cuadro 8

Costa Rica, INA: SIGINA. Distribución porcentual de las poblaciones en condición de vulnerabilidad, por sexo. Año 2019.

Población	% respecto al Total de Participantes	Hombres	Mujeres
TOTAL INA ^{1/}	100,0	43,5	56,5
Adulta Mayor ^{2/}	1,3	51,3	48,7
Con Discapacidad	0,7	46,6	53,4
Indígena	1,4	46,3	53,7
Joven ^{3/}	66,0	44,8	55,2
Migrante	5,4	40,6	59,4
Privada de Libertad	1,5	84,5	15,5

1/ Corresponde al total de la población atendida INA, no a la suma aritmética de las partes; además una misma persona puede pertenecer a más de una población.

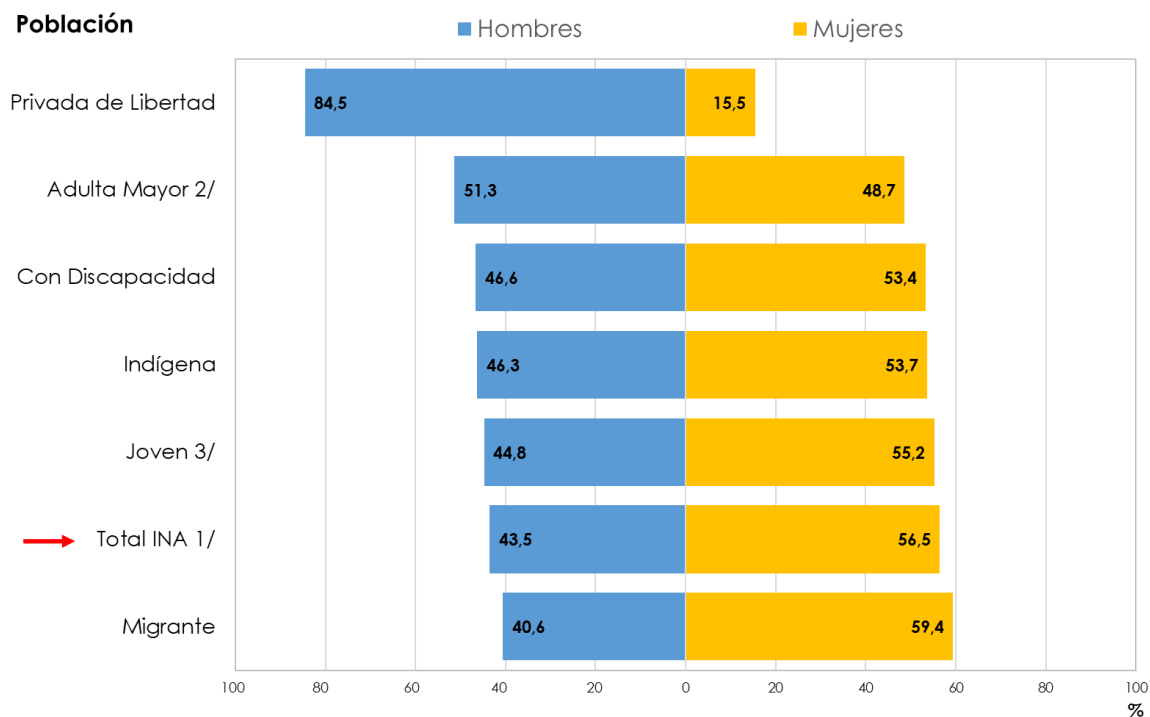
2/ Corresponde a las personas con edad de 65 años y superior.

3/ Corresponde a las personas con edad de 15 a 35 años.

Fuente: UPE, bases de datos estadísticos, año 2019.

Gráfico 4

Costa Rica, INA: SIGINA. Poblaciones en condición de vulnerabilidad. Distribución porcentual por sexo. Año 2019.




1/ Corresponde al total de la población atendida INA, no a la suma aritmética de las partes; además, una misma persona puede pertenecer a más de una población.

2/ Corresponde a las personas con edad de 65 años y superior.

3/ Corresponde a las personas con edad de 15 a 35 años.

Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticas. Año 2019.

El **cuarto grupo de indicadores**, se refieren al componente de ayudas económicas, los datos han sido generados por el Proceso de Registro y Bienestar Estudiantil de la Unidad de Servicio al Usuario. La información es extraída del SIAE y con ella se muestra la aplicación de los recursos financieros destinados a la persona participante, con el fin de garantizar y apoyar su permanencia en el proceso de capacitación y formación profesional.

Tipo Población	Clasificación del Indicador
 Estudiantil	Indicadores de Ayudas Económicas de la Población Estudiantil
4.1	Distribución porcentual según sexo, de las ayudas económicas rubro, tanto en cantidad de personas con ayuda como por monto ofrecido por rubro.

El total de personas beneficiadas por las ayudas económicas en el año 2019, es de 32.194, donde el porcentaje de beneficiados por sexo indica un 41,4% de hombres y un 58,6% de mujeres. Los montos asignados ascienden a 7.770 millones de colones, distribuidos porcentualmente en 13 tipos de ayudas, donde un 49,9% de los recursos fueron destinados a ayudas a hombres y un 50,1% a mujeres.


Cuadro 9

Costa Rica, INA: Ayudas económicas. Distribución de la población y del monto asignado según tipo de ayuda, por sexo. Año 2019.

(cifras absolutas y porcentuales, monto en colones)

Tipo de Ayuda	Población			Monto Asignado		
	Total	Hombres	Mujeres	Total (₡)	%	
		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres
TOTAL	32.184	41,4	58,6	7.770.367.012	49,9	50,1
Alimentación	12.654	40,3	59,7	3.508.265.204	44,7	55,3
Transporte	10.359	39,2	60,8	1.640.544.308	44,7	55,3
Gastos personales	3.839	36,7	63,3	322.107.783	41,3	58,7
Hospedaje	1.656	65,0	35,0	1.495.972.059	71,9	28,1
Ayuda para práctica didáctica supervisada	1.630	52,3	47,7	253.829.792	66,6	33,4
Ayudas de representación estudiantil	894	57,4	42,6	80.917.452	61,3	38,7
Ayuda técnica para persona con discapacidad	296	28,0	72,0	23.290.136	32,5	67,5
Ayuda para formación dual	262	51,1	48,9	136.432.728	56,4	43,6
Ayudas para estrategias y proyectos institucionales	252	0,4	99,6	187.446.678	0,5	99,5
Ayuda para situación calificada cuidado de personas dependientes	143	2,8	97,2	27.285.478	2,9	97,1
Ayuda para situación calificada	97	38,1	61,9	13.419.306	37,8	62,2
Ayuda para convenios o programas interinstitucionales	95	69,5	30,5	80.069.228	72,2	27,8
Ayuda para acompañante de persona con discapacidad	7	42,9	57,1	786.860	29,7	70,3

Fuente: INA. Unidad de Servicio al Usuario, Sistema Institucional de Ayudas Económicas (SIAE). Año 2019.

Tipo Población	Clasificación del Indicador
 Estudiantil	Indicadores de Ayudas Económicas de la Población Estudiantil
4.2	Distribución por sexo, de las ayudas económicas, según tipo de formación y duración del servicio.


Cuadro 10

Costa Rica, INA: Ayudas económicas según tipo de formación y duración del servicio, por sexo. Año 2019.
(número de ayudas entregadas)

Tipo de Formación Duración del Servicio	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL	15.001	6.035	8.966
De 1 a 3 meses	4.324	1.405	2.919
De 4 a 6 meses	4.204	1.502	2.702
De 7 a 9 meses	3.178	1.323	1.855
De 10 a 12 meses	3.295	1.805	1.490
Capacitación	1.447	534	913
De 1 a 3 meses	1.172	413	759
De 4 a 6 meses	221	94	127
De 7 a 9 meses	33	21	12
De 10 a 12 meses	21	6	15
Formación	13.554	5.501	8.053
De 1 a 3 meses	3.152	992	2.160
De 4 a 6 meses	3.983	1.408	2.575
De 7 a 9 meses	3.145	1.302	1.843
De 10 a 12 meses	3.274	1.799	1.475

Fuente: INA. Unidad de Servicio al Usuario, Sistema Institucional de Ayudas Económicas (SIAE).
Año 2019.

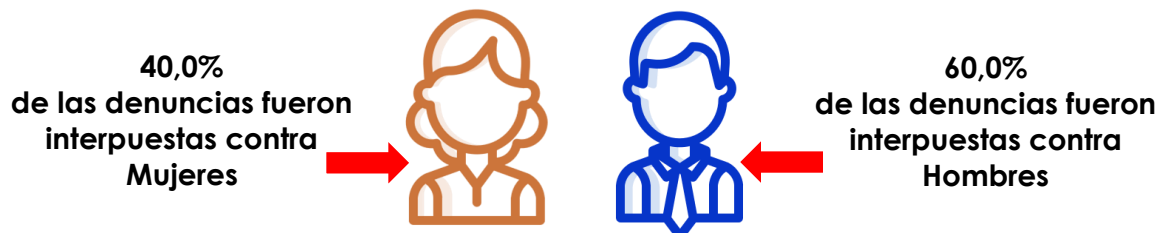
Parte del esfuerzo institucional, en garantizar procesos de igualdad, consiste en velar por el acceso y estancia de cada persona participante, dentro de los derechos de dichas garantías, se establecen funciones a organismos de apoyo y seguimiento a denuncias. **La quinta clasificación** muestra el comportamiento de las denuncias del orden de hostigamiento sexual y del desarrollo del servicio de capacitación.

Tipo Población	Clasificación del Indicador
 Estudiantil	Denuncias en la Población Estudiantil
5.1	Distribución porcentual de las denuncias por hostigamiento sexual contra la población estudiantil, según sexo de la persona denunciada .


En el año 2019, los registros del Proceso de Fiscalía para la Prevención y Atención de Denuncias de Hostigamiento Sexual de la APIEG indica un total de 20 denuncias interpuestas, a lo cual 17 de ellas fueron planteadas de forma unipersonal y 3 denuncias fueron colectivas o grupales. Las personas denunciados fueron 20 en total, siendo 12 hombres y 8 mujeres.

Diagrama 6

Costa Rica, INA: SIGINA. Distribución porcentual de las denuncias por hostigamiento sexual contra la población estudiantil, según sexo de la persona denunciada. Año 2019.



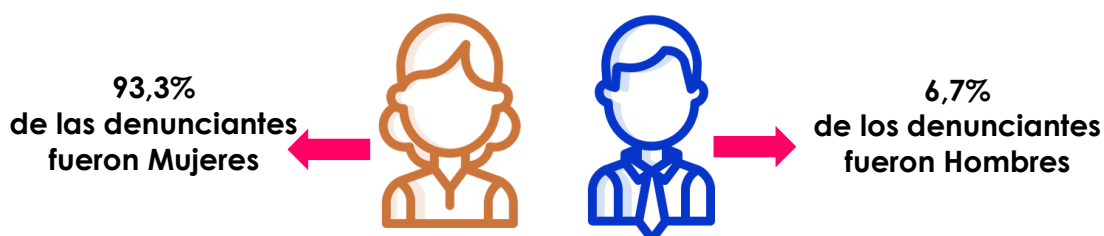
Fuente: INA. Proceso de Fiscalía para la Prevención y Atención de Denuncias de Hostigamiento Sexual, APIEG. Año 2019.

Tipo Población	Clasificación del Indicador
 Estudiantil	Denuncias en la Población Estudiantil
5.2	Distribución porcentual de las denuncias por hostigamiento sexual contra la población estudiantil, según sexo de la persona denunciante .

De dicho total de 20 denuncias interpuestas, se contabilizan un total de 45 personas denunciante, en vista de que 3 denuncias fueron colectivas o grupales, el rubro de denunciante es mayor al número de denuncias, se resalta el caso de que 23 personas denunciaron de forma conjunta.

Diagrama 7

Costa Rica, INA: SIGINA. Distribución porcentual de las denuncias por hostigamiento sexual contra la población estudiantil, según sexo de la persona denunciante. Año 2019.



Fuente: INA. Proceso de Fiscalía para la Prevención y Atención de Denuncias de Hostigamiento Sexual, APIEG. Año 2019.

Cuadro 11

Costa Rica, INA: SIGINA. Distribución porcentual de las denuncias por hostigamiento sexual contra la población estudiantil, según sexo de la persona denunciante. Año 2019.

Sexo de la persona Denunciante	Absoluto	%
<u>TOTAL</u>	<u>45</u>	<u>100,0</u>
Hombres	3	6,7
Mujeres	42	93,3

Fuente: Proceso de Fiscalía para la Prevención y Atención de Denuncias de Hostigamiento Sexual, APIEG. Año 2019.


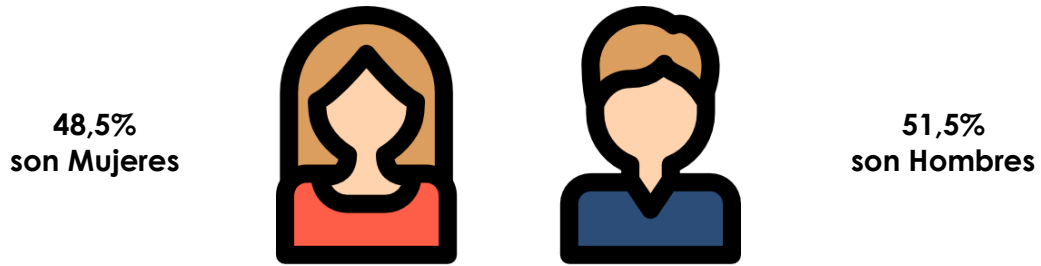
Tipo Población	Clasificación del Indicador
 Estudiantil	Denuncias en la Población Estudiantil
5.3	Distribución de las gestiones tramitadas por la Contraloría de servicios, según naturaleza de la gestión, por sexo del estudiante denunciante.

Diagrama 8

Costa Rica, INA: SIGINA. Tasa de denuncias presentadas en la Contraloría de Servicios, según sexo del denunciante. Año 2019.



Fuente: INA. Contraloría de Servicios. Bases de datos. Año 2019.


Cuadro 12

Costa Rica, INA: SIGINA. Gestiones tramitadas por la Contraloría de Servicios, según naturaleza de la gestión, por sexo de la persona estudiante que denuncia. Año 2019.

Naturaleza de la Gestión	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL	48	35	33
Prestación de SCFP	56	29	27
Maltrato\Personal Docente	7	3	4
Desempeño del personal docente\Relación con el estudiantado	6	4	2
Servicio de Registro\Proceso de matrícula,Constancias,Certificados,Títulos	6	4	2
Prestación de SCFP	5	3	2
Desempeño del Profesorado\Metodología: de Trabajo;planeamiento y preparación de clase	5	1	4
Adjudicación y Pago de Becas	4	1	3
Horarios, Jornadas y Duración del Servicio	4	1	3
Dotación y Condiciones de Equipo y Herramientas	3	1	2
Entrega y Estado del Material Didáctico	3	3	0
Maltrato\Personal del INA	3	1	2
Entrega de lista de materiales para el servicio	2	2	0
Maltrato\Persona Estudiante	2	0	2
Desempeño del Personal Docente	1	1	0
Desempeño del Personal Docente\Relación con la persona participante\Organización y Control de la clase: Medidas de disciplina	1	1	0
Entrega y Estado del Material Didáctico\Folleto s, Portafolios,Hojas de Trabajo, ETC	1	1	0
Sistema de Evaluación\Tiempo s de respuesta	1	1	0
Trámites de Ayudas Económicas	1	1	0
Falta designación personal docente	1	0	1
Oferta de SCFP	8	5	3
Cambios en programación de Servicios:Traslados de Fechas, Eliminación, Suspensión, etc	8	5	3
Discriminación	4	1	3
Homolesbotrafobica	2	1	1
Grado Academico	1	0	1
Sexista	1	0	1

Fuente: INA. Contraloría de Servicios. Bases de datos. Año 2019.

A partir del **sexto grupo de indicadores**, se hace alusión a la población funcionaria, abarcando estos 7 temas, tales como: ascensos, nombramientos, clases de puesto, nivel académico, ocupaciones y acceso a la capacitación.

Tipo Población	Clasificación del Indicador
 Funcionaria	Población Funcionaria INA
6.1	Distribución porcentual de las personas funcionarias contratadas, según sexo.

Cuadro 13

Costa Rica, INA: SIGINA. Población funcionaria contratada, según sexo. Año 2019.

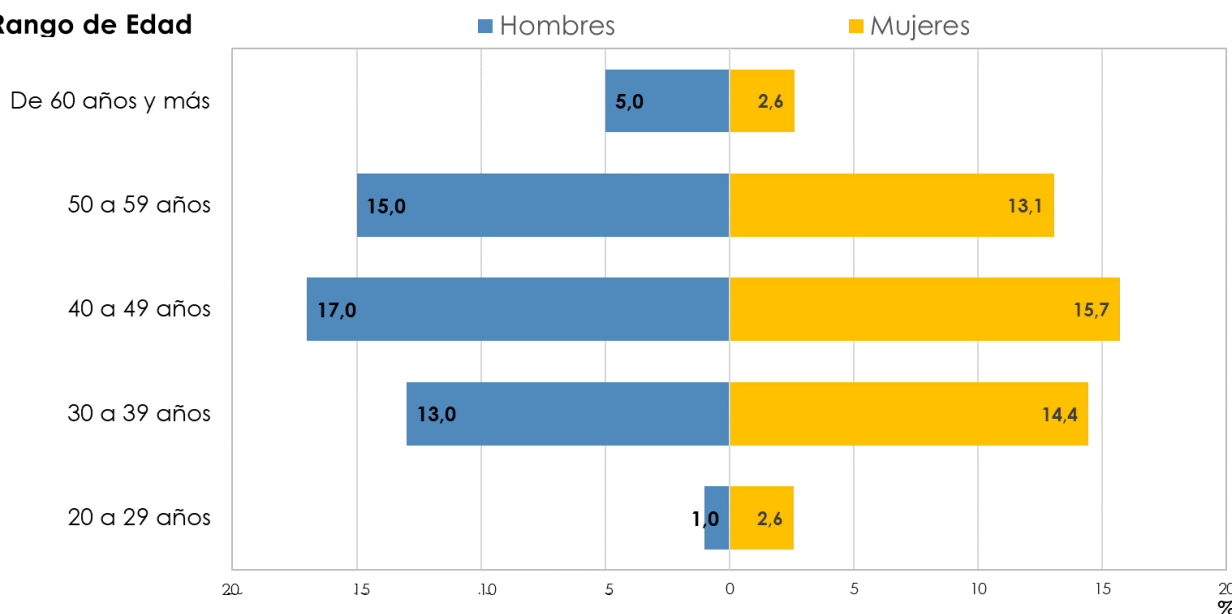
Población Funcionaria	Absoluto	%
TOTAL	2.910	100,0
Hombres	1.502	51,6
Mujeres	1.408	48,4

Fuente: INA. Unidad de Recursos Humanos. Sistema Integrado de Recursos Humanos. Año 2019.


Gráfico 5

Costa Rica, INA: SIGINA. Distribución porcentual de la población funcionaria, por sexo y grupo de edad. Año 2019.

Rango de Edad



Fuente: INA. Unidad de Recursos Humanos. Sistema Integrado de Recursos Humanos. Año 2019.


Tipo Población	Clasificación del Indicador
 Funcionaria	Población Funcionaria INA
6.2	Distribución de la población funcionaria con ascenso según sexo y tipo de nombramiento.

Cuadro 14

Costa Rica, INA: Población funcionaria con ascenso en su puesto de trabajo, según tipo de nombramiento, por sexo. Año 2019.

Tipo de Nombramiento	Total	Hombres	Mujeres
<u>TOTAL</u>	<u>46</u>	<u>18</u>	<u>28</u>
Ascenso Interino	34	12	22
Ascenso en Propiedad	12	6	6

Fuente: INA. Unidad de Recursos Humanos. Sistema Integrado de Recursos Humanos. Año 2019.

Tipo Población	Clasificación del Indicador
 Funcionaria	Población Funcionaria INA
6.3	Distribución de la población funcionaria por sexo, según clase del puesto.

Cuadro 15

Costa Rica, INA: SIGINA. Población funcionaria según clase de puesto, por sexo.
Año 2019.


Clase de Puesto	Total	Hombres		Mujeres	
		Absoluto	%	Mujeres	%
TOTAL	2.910	1.502	51,6	1.408	48,4
Asesor Profesional	5	2	40,0	3	60,0
Asistente Administrativo y de Servicios 1B	16	6	37,5	10	62,5
Asistente Administrativo y de Servicios 2B	83	3	3,6	80	96,4
Asistente Administrativo y de Servicios 1-INA	16	6	37,5	10	62,5
Asistente Administrativo y de Servicios 3-INA	4	1	25,0	3	75,0
Asistente Administrativo y de Servicios 2-INA	73	22	30,1	51	69,9
Asistente Profesional	1	1	100,0	-	-
Auditor General	1	-	-	1	100,0
Chofer	1	1	100,0	-	-
Conductor del INA	63	62	98,4	1	1,6
Enfermera	1	-	-	1	100,0
Estadístico de Servicio Civil 1	1	-	-	1	100,0
Estadístico de Servicio Civil 2	2	-	-	2	100,0
Estadístico de Servicio Civil 3	2	2	100,0	-	-
Formador para el Trabajo 1A	257	201	78,2	56	21,8
Formador para el Trabajo 1B	41	26	63,4	15	36,6
Formador para el Trabajo 1C	115	72	62,6	43	37,4
Formador para el Trabajo 1D	1.240	630	50,8	610	49,2
Formador para el Trabajo 2	29	15	51,7	14	48,3
Formador para el Trabajo 3	49	27	55,1	22	44,9
Formador para el Trabajo 4	28	14	50,0	14	50,0
Gerente	1	-	-	1	100,0
Gestor Administrativo	2	2	100,0	-	-
Gestor Técnico	3	2	66,7	1	33,3
Médico del INA	2	1	50,0	1	50,0
Médico Veterinario 2	1	1	100,0	-	-
Nutricionista 1	1	-	-	1	100,0
Operador de Maquinaria-INA	11	11	100,0	-	-
Presidente Ejecutivo	1	1	100,0	-	-
Profesional de Apoyo 1A	56	22	39,3	34	60,7
Profesional de Apoyo 1B	522	196	37,5	326	62,5

Continúa...

... Continuación Cuadro 15

Clase de Puesto	Total	Hombres		Mujeres	
		Absoluto	%	Mujeres	%
Profesional de Apoyo 2	40	19	47,5	21	52,5
Profesional de Apoyo 3	44	23	52,3	21	47,7
Profesional de Apoyo 4	12	11	91,7	1	8,3
Secretario	1	-	-	1	100,0
Subauditor	1	-	-	1	100,0
Subgerente Administrativo	1	1	100,0	-	-
Subgerente Técnico	1	1	100,0	-	-
Técnico de Apoyo 1B	14	9	64,3	5	35,7
Técnico de Apoyo 2B	32	14	43,8	18	56,3
Técnico de Apoyo 1-INA	2	1	50,0	1	50,0
Técnico de Apoyo 2-INA	9	3	33,3	6	66,7
Técnico de Apoyo 3-INA	7	2	28,6	5	71,4
Trabajador Operativo General 1B	23	22	95,7	1	4,3
Trabajador Operativo General 2A	1	1	100,0	-	-
Trabajador Operativo General 2B	1	1	100,0	-	-
Trabajador Operativo General 2C	4	4	100,0	-	-
Trabajador Calificado-INA	2	2	100,0	-	-
Trabajador Operativo 1-INA	85	59	69,4	26	30,6
Trabajador Operativo 2-INA	2	2	100,0	-	-

Fuente: INA. Unidad de Recursos Humanos. Sistema Integrado de Recursos Humanos. Año 2019.


Tipo Población	Clasificación del Indicador
 Funcionaria	Población Funcionaria INA
6.4	Distribución porcentual de las personas funcionarias, según nivel académico, por sexo.

Cuadro 16

Costa Rica, INA: SIGINA. Población funcionaria según nivel académico, por sexo. Año 2019.

Nivel Académico	Total	Hombres		Mujeres	
		Absoluto	%	Absoluto	%
<u>TOTAL</u>	<u>2.910</u>	<u>1.502</u>	<u>51,6</u>	<u>1.408</u>	<u>48,4</u>
Nivel no profesional	504	281	55,8	223	44,2
Bachiller	112	74	66,1	38	33,9
Licenciatura	1.944	975	50,2	969	49,8
Maestrías (Posgrados)	350	172	49,1	178	50,9

Fuente: INA. Unidad de Recursos Humanos. Sistema Integrado de Recursos Humanos. Año 2019.

Tipo Población	Clasificación del Indicador
 Funcionaria	Población Funcionaria INA
6.5	Distribución porcentual de las personas funcionarias, según ocupación, por sexo.

Cuadro 17

Costa Rica, INA: SIGINA. Población funcionaria según ocupación, por sexo.

Año 2019

(clasificación reportada a la CCSS)


Ocupación	Total	Hombres		Mujeres	
		Absoluto	%	Absoluto	%
<u>TOTAL</u>	<u>2.910</u>	<u>1.502</u>	<u>51,6</u>	<u>1.408</u>	<u>48,4</u>
Abogado y Notario	34	11	32,4	23	67,6
Adm.Negocios, Público, Rec.Hum., Mercadot.	390	153	39,2	237	60,8
Agrónomos, Ing.Agric, Forestal, Zootecnia	5	4	80,0	1	20,0
Albañil	1	1	100,0	-	-
Arquitecto	8	4	50,0	4	50,0
Bibliotecario	3	-	-	3	100,0
Biólogo	2	-	-	2	100,0
Bodeguero, Despachador Almacén, Abastec.	72	60	83,3	12	16,7
Carpintero Trabajos de Mantenimiento	5	5	100,0	-	-
Chofer Vehículo Liviano	62	61	98,4	1	1,6
Chofer Vehículo Pesado	12	12	100,0	-	-
Conserje o Encargado Limpieza General	8	2	25,0	6	75,0
Contador Público y Auditor	46	20	43,5	26	56,5
Diagramador de Artes Graficas	6	4	66,7	2	33,3
Dibujante de Arquitectura	2	2	100,0	-	-
Diseñadores y Analista Sistemas Inform.	25	14	56,0	11	44,0
Economista	3	2	66,7	1	33,3
Electricista de Obras y Afines	3	3	100,0	-	-
Empleado Contabilidad y Finanzas	3	-	-	3	100,0
Enfermera Profesional	1	-	-	1	100,0
Especialista en Criminología	1	-	-	1	100,0
Especialista en Desarrollo Docente	1	-	-	1	100,0
Estadístico	5	2	40,0	3	60,0
Fontanero e Instalador de Tuberías	2	2	100,0	-	-
Gerente, Subgerente, Asesor	16	9	56,3	7	43,8
Ingeniero Sistemas	1	-	-	1	100,0
Jefe de Departamento	13	9	69,2	4	30,8
Jefe Unidad Administrativa	108	60	55,6	48	44,4
Mecánico Automotriz	2	2	100,0	-	-
Medico de Empresa	2	1	50,0	1	50,0
Mensajero	7	2	28,6	5	71,4
Misceláneo (Limpiador Oficinas)	14	2	14,3	12	85,7
Nutricionista	2	-	-	2	100,0
Oficinista	87	27	31,0	60	69,0
Orientador de Centros de Enseñanza	33	6	18,2	27	81,8

Continúa ...

...Continuación Cuadro 17

Ocupación	Total	Hombres		Mujeres	
		Absoluto	%	Absoluto	%
Otro Profesional de la Informática	16	9	56,3	7	43,8
Otros Técnicos en Informática	3	1	33,3	2	66,7
Peón Agrícola Labores Livianas	14	14	100,0	-	-
Periodista	14	5	35,7	9	64,3
Planificadores Económicos-Sociales	21	6	28,6	15	71,4
Politólogo	1	-	-	1	100,0
Presidente Ejecutivo	1	1	100,0	-	-
Profesionales en Ingeniería (Ingenieros)	53	33	62,3	20	37,7
Profesor de Instituciones/Técnica	1.514	882	58,3	632	41,7
Programador de Computación	4	3	75,0	1	25,0
Psicólogo	26	7	26,9	19	73,1
Recepcionista y Empleado Informaciones	18	4	22,2	14	77,8
Relacionista Público y Publicista	11	2	18,2	9	81,8
Salud Ocupacional	4	2	50,0	2	50,0
Secretario	131	17	13,0	114	87,0
Sociólogo, Antropólogo, Arqueólogo	5	-	-	5	100,0
Técnicos y Asistentes. Archivo Administrativo	2	-	-	2	100,0
Técnico en Administración Pública	3	2	66,7	1	33,3
Técnico en Programación Informática	4	4	100,0	-	-
Técnico y Asistente en Administración	23	14	60,9	9	39,1
Técnico y Auxiliar Contabilidad y Auditoria	6	5	83,3	1	16,7
Telefonista	1	-	-	1	100,0
Trabajador Espec. Mecánica/Equipo Oficina	1	1	100,0	0	0,0
Trabajador Social y Orientador Social	41	2	4,9	39	95,1
Veterinario	1	1	100,0	-	-
Vigilante	7	7	100,0	-	-

Fuente: INA. Unidad de Recursos Humanos. Sistema Integrado de Recursos Humanos. Año 2019.

Tipo Población	Clasificación del Indicador
 Funcionaria	Población Funcionaria INA
6.6	Distribución porcentual de las personas funcionarias con incentivos, según tipo de incentivo, por sexo.

Cuadro 18

Costa Rica, INA: SIGINA. Población funcionaria con incentivos según tipo de incentivo, por sexo. Año 2019.

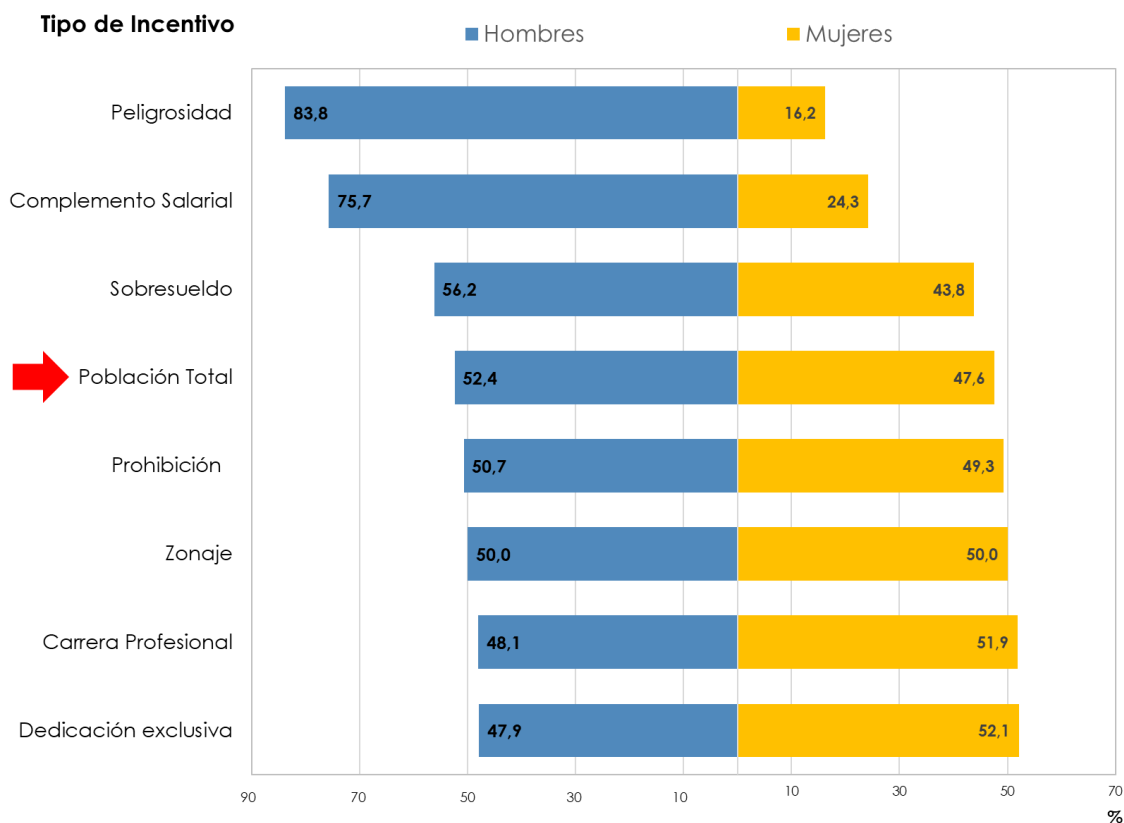
Tipo de Incentivo	Total	Hombres		Mujeres	
		Absoluto	%	Absoluto	%
TOTAL¹	2.521	1.321	52,4	1.200	47,6
Carrera Profesional	2.129	1.023	48,1	1.106	51,9
Dedicación exclusiva	1.934	926	47,9	1.008	52,1
Sobresueldo	1.661	933	56,2	728	43,8
Complemento Salarial	301	228	75,7	73	24,3
Prohibición	219	111	50,7	108	49,3
Peligrosidad	74	62	83,8	12	16,2
Zonaje	8	4	50,0	4	50,0

1/: El total no corresponde a la suma aritmética, ya que una persona puede contar con más de un incentivo salarial.


Fuente: INA. Unidad de Recursos Humanos. Sistema Integrado de Recursos Humanos. Año 2019.

Gráfico 6

Costa Rica, INA: SIGINA. Distribución porcentual de la población funcionaria con incentivos según tipo de incentivo, por sexo. Año 2019.



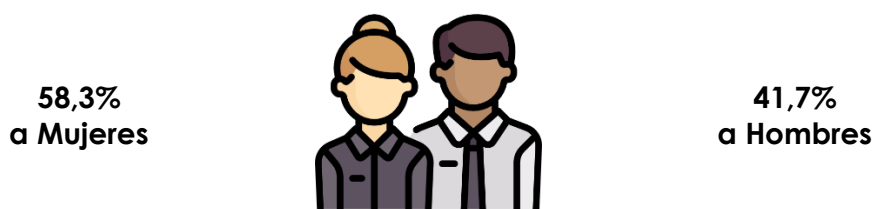
Fuente: INA. Unidad de Recursos Humanos. Sistema Integrado de Recursos Humanos. Año 2019.

Tipo Población	Clasificación del Indicador
 Funcionaria	Población Funcionaria INA
6.7	Distribución porcentual de la población funcionaria que solicita capacitación interna, según resultado de la solicitud, por sexo.

Según los datos presentados por la Unidad de Recursos Humanos para el año 2019, se indica que todas las solicitudes de capacitación interna fueron aprobadas, no se reportan rechazos. El **número de solicitudes fue de 168**, donde a la población de mujeres se les aprobó 98 solicitudes para un 58,3 % y los hombres se les aprobaron un total de 70, que representa el 41,7%.


Diagrama 9

Costa Rica, INA: SIGINA. Porcentaje de solicitudes de capacitación interna aprobadas, según sexo. Año 2019.



Fuente: INA. Unidad de Recursos Humanos. Sistema Integrado de Recursos Humanos. Año 2019.

Finalmente, los **indicadores 7 y 8**, desarrollan temas de capacitación en el exterior y denuncias de la población de funcionaria,


Tipo Población	Clasificación del Indicador
 Funcionaria	Actividades en el exterior para población funcionaria
7.1	Distribución porcentual de la población funcionaria beneficiada con capacitación en el exterior, según monto asignado, por sexo.

Cuadro 19


Costa Rica, INA: SIGINA. Población funcionaria beneficiada con capacitación en el exterior. Personas y monto invertido según sexo. (monto en dólares estadounidenses)

Sexo	Población		Monto (\$)
	Absoluto	%	
TOTAL	37	100,0	53.695,43
Hombres	29	78,4	41.474,69
Mujeres	8	21,6	12.220,74

Fuente: INA. Unidad de Cooperación Externa. Año 2019.

Tipo Población	Clasificación del Indicador
 Funcionaria	Denuncias en población funcionaria
8.1	Distribución porcentual de las denuncias por hostigamiento laboral contra población funcionaria, según sexo de la persona denunciante y sexo de la persona denunciada.

Solamente se registran 2 denuncias por hostigamiento laboral contra población funcionaria, ambas denuncias fueron interpuestas por mujeres, y las personas denunciadas fueron en total 3, 2 de ellas mujeres y un único hombre denunciado por hostigamiento laboral.

Tipo Población	Clasificación del Indicador
 Funcionaria	Denuncias en población funcionaria
8.2	Distribución porcentual de las denuncias por hostigamiento sexual contra población funcionaria, según sexo de la persona denunciante y sexo de la persona denunciada.

Según se informa por el Proceso de Fiscalía para la Prevención y Atención de Denuncias de Hostigamiento Sexual de la APIEG se tramitaron un total de 14 denuncias contra personas funcionarias, 12 unipersonales y 2 denuncias fueron colectivas o grupales. Por denunciados fueron 14 personas todos hombres (no se denunciaron mujeres), y la parte denunciante se conformó por 19 mujeres, (ningún hombre denunció).

Cuadro 20

Costa Rica, INA: SIGINA. Distribución porcentual de las denuncias por hostigamiento sexual contra población funcionaria, según sexo de la persona denunciante y sexo de la persona denunciada. Año 2019.

Parte de la Denuncia	Absoluto	%
<u>Denunciada</u>	<u>14</u>	<u>100,0</u>
Hombres	14	100,0
Mujeres	0	0,0
<u>Denunciante</u>	<u>19</u>	<u>100,0</u>
Hombres	0	0,0
Mujeres	19	100,0

Fuente: INA. Proceso de Fiscalía para la Prevención y Atención de Denuncias de Hostigamiento Sexual, APIEG. Año 2019.

Anexos

Anexo 1. Correspondencia de consulta al Informe SIGINA

Oficio de Consulta	Dependencia	Oficio de Respuesta
UPE-079-2020	APIEG	APIEG-PFHS-13-2020
UPE-080-2020	Asesoría Legal	AL-91-2020
UPE-081-2020	Unidad de Recursos Humanos	URH-110-2020
UPE-082-2020	Proceso Registro Bienestar Estudiantil	USU-PRBE-142-2020
UPE-083-2020	Contraloría de Servicios Cooperación Externa	CS-82-2020 COOPEX-66-2020

Anexo 2. Fichas técnicas de los Indicadores

I. Indicadores Presencia-Ausencia en la Población Estudiantil.

Indicador 1.1. Distribución porcentual de las matrículas por sexo, según tipo de servicio.

Categoría	Efectividad
Propósito (qué mide)	Visibilizar el acceso a los SCFP por parte de los hombres y de las mujeres en los diferentes servicios.
Periodicidad de medida	Anual
Definición	Número de matrículas por sexo y tipo de SCFP
Fórmula de cálculo	$\frac{\text{Número de matrículas de hombres}}{\text{total de matrículas}} \text{INA} * 100.$ $\frac{\text{Número de matrículas de mujeres}}{\text{total de matrículas}} \text{INA} * 100.$
Unidad de medida	Para cada sexo: Número de Matrículas
Fuentes de información	Anuario INA en Cifras 2017.

Indicador 1.2. Razón de masculinidad en las matrículas, según sector productivo.

Categoría	Efectividad
Propósito (qué mide)	Determinar la relación entre la cantidad de matrículas de hombres con respecto a la de las mujeres.
Periodicidad de medida	Anual
Definición	Número matrículas por sexo, según sector productivo.
Fórmula de cálculo	Para cada sector productivo: $(\text{Número de matrículas de hombres} / \text{número de matrículas de mujeres})$
Unidad de medida	Para cada sexo: Número de matrículas
Fuentes de información	Anuario INA en Cifras 2017

Indicador 1.3. Distribución porcentual de las matrículas por sexo, según centro ejecutor.

Categoría	Efectividad
Propósito (qué mide)	Comparar la participación de los hombres con respecto a la de las mujeres en la oferta de los centros ejecutores.
Periodicidad de medida	Anual
Definición	Porcentaje de hombres y mujeres que se matriculan en cada centro ejecutor.
Fórmula de cálculo	1. (Matrículas de Hombres /total de matrículas) *100 2. (Matrículas de Mujeres/total de matrículas) *100
Unidad de medida	Para cada sexo: Número de matrículas
Fuentes de información	Anuario INA en Cifras 2017.

Indicador 1.4. Distribución porcentual de las personas egresadas de programas de CFP por sexo, según nivel de cualificación.

Categoría	Efectividad
Propósito (qué mide)	Brindar un acceso equitativo a la titulación y grado de cualificación de hombres y mujeres participantes en los Programas.
Periodicidad de medida	de Anual.
Definición	Porcentaje de personas egresadas de programas, por sexo y nivel de cualificación.
Fórmula de cálculo	Para cada nivel de cualificación calcular: 1. (número de mujeres egresadas/ total de personas egresadas) *100 2. (número de hombres egresados/ total de personas egresadas)*100
Unidad de medida	Para cada sexo: Número de personas egresadas
Fuentes de información	Anuario INA en Cifras 2017

Indicador 1.5. Razón de masculinidad de las personas egresadas de programas de CFP, según nivel de cualificación.

Categoría	Efectividad
Propósito (qué mide)	Brindar un acceso equitativo a la titulación y grado de cualificación de hombres y mujeres participantes en los Programas.
Periodicidad de medida	Anual
Definición	Determinar la relación entre la cantidad de hombres egresados con respecto a la cantidad de mujeres egresadas en cada nivel de cualificación.
Fórmula de cálculo	Para cada nivel de cualificación calcular: (Número de hombres egresados/ número de mujeres egresadas)
Unidad de medida	Para cada sexo: Número de personas egresadas
Fuentes de información	Anuario INA en Cifras 2017

II. Indicadores de Rendimiento de la Población Estudiantil

Indicador 2.1. Rendimiento académico en el servicio de módulos, según sexo.

Categoría	Efectividad
Propósito (qué mide)	Medir el rendimiento académico de hombres y mujeres participantes en los SCFP.
Periodicidad de medida	Anual
Definición	Porcentaje de personas participantes según estado final del curso: aprobada, reprobada o desertora.
Fórmula de cálculo	Para cada estado final del curso: 1. (Número de matrículas de mujeres/Número total de matrículas) *100 2. (Número de matrículas de hombres/Número total de matrículas)*100
Unidad de medida	Para cada sexo: Número de matrículas
Fuentes de información	Anuario INA en Cifras 2017.

Indicador 2.2. Tasa de deserción en Programas de CFP por sexo.

<i>Categoría</i>	<i>Efectividad</i>
Propósito (qué mide)	Determinar el porcentaje de abandono de los programas de CFP, en hombres y mujeres estudiantes.
Periodicidad de medida	Anual
Definición	Tasa de hombres o mujeres que desertan de al menos un curso de un Programa de CFP.
Fórmula de cálculo	1. (Número de deserciones de mujeres/Número de matrículas de mujeres) *100 2. (Número de deserciones de hombres/Número de matrículas de hombres) *100 3. (Número de deserciones /Número de matrículas)*100
Unidad de medida	Para cada Sexo: Número de deserciones Número de matrículas
Fuentes de información	Anuario INA en Cifras 2017.

III. Indicadores de Poblaciones en condiciones de vulnerabilidad

Indicador 3.1. Distribución porcentual por sexo, de las poblaciones en condición de vulnerabilidad (personas: migrantes, con discapacidad, adultas mayores, indígenas, privadas de libertad).

Categoría	Efectividad
Propósito (qué mide)	Mostrar la atención a estas poblaciones por sexo.
Periodicidad de medida	Anual
Definición	Porcentaje de hombres y de mujeres participantes, provenientes de las poblaciones en condiciones de vulnerabilidad.
Método de cálculo	Para cada población: 1. $(\text{Número de personas participantes con la característica de interés} / \text{Total de personas participantes del INA}) * 100$ 2. $(\text{Número de mujeres con la característica de interés} / \text{Total de personas participantes del INA con la característica de interés}) * 100$ 3. $(\text{Número de hombres con la característica de interés} / \text{Total de personas participantes del INA con la característica de interés}) * 100$
Unidad de medida	Número de hombres Número de Mujeres
Fuentes de información	Anuario INA en Cifras 2017.

IV. Indicadores de Ayudas Económicas de la Población Estudiantil

Indicador 4.1. Distribución porcentual según sexo, de las ayudas económicas rubro, tanto en cantidad de personas con ayuda como por monto ofrecido por rubro.

Categoría	Efectividad
Propósito (qué mide)	Mostrar la distribución de las ayudas económicas ofrecidas por el INA a las poblaciones de hombres y de mujeres atendidas o matriculadas, en cantidad y monto.
Periodicidad de medida	Anual
Definición	Ayudas económicas distribuidas a la población de hombres y mujeres atendida, según rubro, en cantidad y monto.
Fórmula de cálculo	Para cada rubro: 1. Cantidad de hombres beneficiarios y monto ejecutado. 2. Cantidad de mujeres beneficiarias y monto ejecutado.
Unidad de medida	Número de ayudas económicas y montos ejecutados.
Fuentes de información	Sistema Institucional de Ayudas Económicas

Indicador 4.2. Distribución por sexo, de las ayudas económicas, según tipo de formación y duración del servicio.

Categoría	Efectividad
Propósito (qué mide)	Mostrar la distribución de las ayudas económicas ofrecidas por el INA a las poblaciones de hombres y de mujeres atendidas o matriculadas, según tipo de formación y duración del servicio.
Periodicidad de medida	Anual
Definición	Ayudas económicas distribuidas a la población de hombres y mujeres atendida, según según tipo de formación y duración del servicio.
Fórmula de cálculo	Para cada combinación de tipo de formación y duración del SFCP: 1. Cantidad de hombres beneficiarios 2. Cantidad de mujeres beneficiarias
Unidad de medida	Número de ayudas económicas
Fuentes de información	Sistema Institucional de Ayudas Económicas.

V. Indicadores de Denuncias en la Población Estudiantil

Indicador 5.1. Distribución porcentual de las denuncias por hostigamiento sexual contra la población estudiantil, según sexo de la persona denunciada.

<i>Categoría</i>	<i>Efectividad</i>
Propósito (qué mide)	Determinar las denuncias por hostigamiento sexual según la participación de hombres y de mujeres.
Periodicidad de medida	Anual
Definición	Número de denuncias por hostigamiento sexual según sexo de la persona denunciada y de la persona denunciante.
Fórmula de cálculo	1. Número de denuncias de hombres 2. Número de denuncias de mujeres 3. Número de mujeres denunciadas 4. Número de hombres denunciados
Unidad de medida	Número de personas denunciadas
Fuentes de información	Base de datos de la Comisión contra el Hostigamiento Sexual.

Indicador 5.2. Distribución porcentual de las denuncias por hostigamiento sexual contra la población estudiantil, según sexo de la persona denunciante.

<i>Categoría</i>	<i>Efectividad</i>
Propósito (qué mide)	Determinar las denuncias por hostigamiento sexual según la participación de hombres y de mujeres.
Periodicidad de medida	Anual
Definición	Número de denuncias por hostigamiento sexual según sexo de la persona denunciada y de la persona denunciante.
Fórmula de cálculo	1. Número de denuncias de hombres 2. Número de denuncias de mujeres 3. Número de mujeres denunciadas 4. Número de hombres denunciados
Unidad de medida	Número de personas denunciantes
Fuentes de información	Base de datos de la Comisión contra el Hostigamiento Sexual.

Indicador 5.3. Distribución de las gestiones tramitadas por la Contraloría de servicios, según naturaleza de la gestión, por sexo del estudiante denunciante.

Categoría	Efectividad
Propósito (qué mide)	Mostrar las gestiones presentadas por los estudiantes ante la Contraloría de Servicios por sexo del estudiante.
Periodicidad de medida	Anual
Definición	Número de reclamos, consultas y denuncias atendidas por la Contraloría de Servicios.
Fórmula de cálculo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de gestiones según naturaleza presentadas por estudiantes mujeres. 2. Número de gestiones según naturaleza presentadas por estudiantes hombres.
Unidad de medida	Número de gestiones
Fuentes de información	Base de datos de la Contraloría de Servicios.

VI. Indicadores de la Población Funcionaria INA

Indicador 6.1. Distribución porcentual de las personas funcionarias contratadas, según sexo.

Categoría	Efectividad
Propósito (qué mide)	Determinar la brecha entre la contratación de hombres y de mujeres.
Periodicidad de medida	Anual al último día hábil del año consultado.
Definición	Personas contratadas que ocupan plazas en la institución en el período indicado
Fórmula de cálculo	<ol style="list-style-type: none"> 1. $(\text{Número de mujeres contratadas} / \text{total de la población funcionaria contratada}) * 100$ 2. $(\text{Número de hombres contratados} / \text{total de la población funcionaria contratada}) * 100$
Unidad de medida	Número de personas
Fuentes de información	Reportes históricos del Sistema Integrado de Recursos Humanos.

Indicador 6.2. Distribución de la población funcionaria con ascenso según sexo y tipo de nombramiento.

Categoría	Efectividad
Propósito (qué mide)	Mostrar la gestión de ascenso en hombres y mujeres, según el tipo de nombramiento.
Periodicidad de medida	Anual al último día hábil del período consultado.
Definición	Personas funcionarias que durante el período indicado fueron nombradas, de forma transitoria o permanente, en puestos de mayor nivel en el escalafón institucional.
Fórmula de cálculo	1. Cuento de hombres con algún tipo de ascenso. 2. Cuento de mujeres con algún tipo de ascenso.
Unidad de medida	Número de personas
Fuentes de información	Sistema Integrado de Recursos Humanos (SIRH). Base de datos de acciones de personal.

Indicador 6.3. Distribución de la población funcionaria por sexo, según clase del puesto.

Categoría	Efectividad
Propósito (qué mide)	Conocer la distribución de la ocupación de plazas por sexo y clase del puesto.
Periodicidad de medida	Anual, al último día hábil del año consultado.
Definición	Distribución por sexo de las personas funcionarias por clase del puesto (título respectivo con que se designa cada grupo de puesto, suficientemente similares con respecto a deberes, responsabilidades, autoridad y nivel de remuneración).
Fórmula de cálculo	1. Número hombres por clase del puesto 2. Número mujeres por clase del puesto
Unidad de medida	Número de hombres y número de mujeres
Fuentes de información	Unidad de Recursos Humanos. Reportes Históricos del Sistema Integrado de Recursos Humanos (SIRH).

Indicador 6.4. Distribución porcentual de las personas funcionarias, según nivel académico, por sexo.

Categoría	Efectividad
Propósito (qué mide)	Mostrar la distribución de la población funcionaria con respecto a las atinencias académicas y el sexo.
Periodicidad de medida	Anual al último día hábil del año consultado
Definición	Distribución de la población funcionaria según sexo y nivel académico, requisito del puesto que ocupa.
Fórmula de cálculo	<p>Para cada una de las atinencias académicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (Número de mujeres funcionarias/ total de personas funcionarias) *100 2. (Número de hombres funcionarios/ total de personas funcionarias)*100
Unidad de medida	Número de hombres Número de mujeres
Fuentes de información	Reportes elaborados por el Proceso Dotación de Recursos Humanos.

Indicador 6.5. Distribución porcentual de las personas funcionarias, según ocupación, por sexo.

Categoría	Efectividad
Propósito (qué mide)	Presentar la cantidad de hombres y mujeres por ocupación.
Periodicidad de medida	Anual al último día hábil del año consultado.
Definición	Clasificación por sexo de la categorización de la población funcionaria según "ocupación". Se entenderá por "ocupación" la clasificación reportada a la CCSS de cada persona funcionaria, derivada de la naturaleza de actividades laborales que realiza en su puesto, por sexo.
Fórmula de cálculo	<p>Para cada ocupación</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (Número de mujeres funcionarias/total personas funcionarias) *100 2. (Número de hombres funcionarios/total personas funcionarias)*100
Unidad de medida	Número de hombres Número de mujeres
Fuentes de información	Reportes históricos del Sistema Integrado de Recursos Humanos.

Indicador 6.6. Distribución porcentual de las personas funcionarias con incentivos, según tipo de incentivo, por sexo.

Categoría	Efectividad
Propósito (qué mide)	Presentar el reconocimiento de incentivos en personas funcionarias, por sexo
Periodicidad de medida (cada cuanto de evalúa)	Anual, al último día hábil del año consultado.
Definición	Porcentaje de personas funcionarias a quienes se les reconoce incentivos de dedicación exclusiva, prohibición, sobresueldo, peligrosidad y carrera profesional según sexo.
Fórmula de cálculo	<p>Para cada incentivo:</p> <p>1- (Número de mujeres funcionarias/total personas funcionarias) *100</p> <p>2- (Número de hombres funcionarios/total personas funcionarias)*100</p>
Unidad de medida	Número de hombres y Número de mujeres
Fuentes de información	Reportes de remuneración, URH.

Indicador 6.7. Distribución porcentual de la población funcionaria que solicita capacitación interna, según resultado de la solicitud, por sexo.

Categoría	Actividad
Propósito (qué mide)	Determinar el acceso a las oportunidades de capacitación interna en personas funcionarias por sexo.
Periodicidad de medida	Anual al último día hábil del año consultado
Definición	Personas funcionarias según sexo a quienes se les aprobaron o rechazaron solicitudes de capacitaciones internas.
Fórmula de cálculo	<p>Para cada estado o resultado de la solicitud (aprobadas, rechazadas):</p> <p>1- (Número de mujeres funcionarias solicitantes/total personas funcionarias) *100</p> <p>2- (Número de hombres funcionarios solicitantes/total personas funcionarias) *100</p> <p>3- Proporción de participantes por sexo</p> <p>a. (Número de mujeres funcionarias por estado/total mujeres funcionarias solicitantes) *100</p> <p>b. (Número de hombres funcionarios por estado/total hombres funcionarios solicitantes)*100</p>
Unidad de medida	Número de solicitudes
Fuentes de información	Reportes de la Comisión de Formación y Capacitación.

VII. **Indicadores de actividades en el exterior para población funcionaria**

Indicador 7.1. Distribución porcentual de la población funcionaria beneficiada con capacitación en el exterior, según monto asignado, por sexo.

Categoría	Efectividad
Propósito (qué mide)	Determinar el acceso a las oportunidades de capacitación en el exterior en personas funcionarias, según sexo.
Periodicidad de medida	Anual
Definición	Personas funcionarias beneficiadas con actividades en el exterior y cantidad de dinero asignado, según sexo.
Método de cálculo	<ol style="list-style-type: none"> 1. $(\text{Número de mujeres funcionarias beneficiadas} / \text{Número total de personas funcionarias beneficiadas}) * 100$ 2. $(\text{Número de hombres funcionarios beneficiados} / \text{Número total de personas funcionarias beneficiadas}) * 100$ 3. $(\text{Monto asignado a las capacitaciones de mujeres funcionarias beneficiadas} / \text{Monto total asignado a la capacitación externa}) * 100$ 4. $(\text{Monto asignado a las capacitaciones de hombres funcionarios beneficiados} / \text{Monto total asignado a la capacitación externa}) * 100$
Unidad de medida	Número de hombres beneficiarios Número de mujeres beneficiarias Dólares estadounidenses
Fuentes de información	Informe de labores de Asesoría de Cooperación Externa.

VIII. Indicadores denuncias en población funcionaria

Indicador 8.1. Distribución porcentual de las denuncias por hostigamiento laboral contra población funcionaria, según sexo de la persona denunciante y sexo de la persona denunciada.

Categoría	Efectividad
Propósito (qué mide)	Mostrar las denuncias por hostigamiento laboral, según la participación de hombres y de mujeres.
Periodicidad de medida	Anual
Definición	Número de denuncias por hostigamiento laboral según sexo de la persona denunciada y de la persona denunciante.
Fórmula de cálculo	<ol style="list-style-type: none">1. Número de expedientes de casos de hombres y de mujeres que han sido denunciados por hostigamiento laboral2. Número de expedientes de casos de hombres y de mujeres que han denunciado por hostigamiento laboral.
Unidad de medida	Número de denuncias
Fuentes de información	Archivo de expedientes de la Asesoría Legal.

Indicador 8.2. Distribución porcentual de las denuncias por hostigamiento sexual contra población funcionaria, según sexo de la persona denunciante y sexo de la persona denunciada.

Categoría	Efectividad
Propósito (qué mide)	Mostrar las denuncias por hostigamiento sexual según la participación de hombres y de mujeres.
Periodicidad de medida (cada cuanto de evalúa)	Anual
Definición	Número de denuncias por hostigamiento sexual según sexo de la persona denunciada y la persona denunciante.
Método de cálculo (cómo se calcula)	<ol style="list-style-type: none">1. Número de denuncias tramitadas por la Junta de Relaciones Laborales y Asesoría Legal, según sexo de la persona <u>denunciada</u> por hostigamiento sexual.2. Número de denuncias tramitadas por la Junta de Relaciones Laborales y Asesoría Legal según sexo de la persona <u>denunciante</u>.
Unidad de medida	Número de denuncias
Fuentes de información	INA, Gerencia General. Registros de la Junta de Relaciones Laborales y Asesoría Legal.

Anexo 3. Glosario de Términos

Asistencia Técnica

Proceso de capacitación orientado a satisfacer necesidades y requerimientos existentes en empresas u organizaciones que demandan la resolución de problemas técnicos, de planificación, administración y producción de bienes y servicios.

Ayudas económicas

Monto de dinero girado por el INA para necesidades de la población participante de escasos recursos económicos, con el propósito de sufragar los gastos que genera el proceso de capacitación y formación profesional.

Capacitación

Servicio técnico-metodológico que se orienta hacia el desarrollo, adquisición, mejoramiento o complementación de las competencias técnicas requeridas para mejorar el desempeño laboral de una persona.

Centros Ejecutores

Establecimiento físico diseñado, construido y equipado con el fin de ejecutar servicios de formación y capacitación profesional con independencia administrativa.

Certificación de Competencias Laborales

Servicio dirigido a reconocer, bajo la estructura de un módulo, programa modular o plan modular, las competencias laborales que posee una persona indistintamente de la forma en que la haya adquirido; sea que se encuentre laborando en la actividad productiva directamente o porque demande el servicio para otros propósitos.

Cualificación Profesional

Nivel de formación profesional necesario para alcanzar las competencias profesionales característica del título o certificado, que incluyen conocimientos laborales, sociales, culturales, científicos y tecnológicos.

Deserción

La deserción es el abandono de los servicios de formación y capacitación profesional por parte de la persona participante y comprende el TOTAL de personas inscritas al iniciarse el servicio, versus la cantidad de personas participantes que se retiran antes de dar término a dicho servicio.

Deserción de Programas

La deserción es el abandono de los servicios de formación y capacitación profesional por parte de la persona participante y comprende el TOTAL de personas inscritas al iniciarse el programa, versus la cantidad de personas participantes que se retiran de uno de los cursos que forman parte del programa en que se matricularon, antes de dar término a dicho servicio.

Discapacidad

Interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Diseño Curricular

Proceso técnico-metodológico por medio del cual se elaboran los perfiles profesionales, planes, programas, módulos, estructura de pruebas para certificación, material didáctico y se definen los recursos didácticos para la formación y capacitación profesional. Posibilita la organización lógica de los objetivos, los contenidos, las actividades y la evaluación de los aprendizajes.

Género

El género es el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre los sexos, para simbolizar y construir socialmente lo que es propio de los hombres (lo masculino) y lo que es propio de las mujeres (lo femenino).

Hostigamiento Laboral

Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un funcionario o una funcionaria, una jefatura inmediata o mediata, un compañero o compañera de trabajo o persona subalterna subalterno encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral,

generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia de éste. “Universidad de Costa Rica, Reglamento en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral, artículo 4”.

Hostigamiento Sexual

Toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoca efectos perjudiciales en las condiciones materiales de empleo o de docencia, en el desempeño y cumplimiento laboral o educativo o en el estado general de bienestar personal.

Módulo

Unidad básica del diseño curricular en el INA, que se caracteriza porque responde a uno o varios procesos y procedimientos productivos o a competencias transversales. Representa la organización funcional de los conocimientos, capacidades y cualidades que facilitan o complementan las aptitudes requeridas para el desempeño en un ámbito del empleo.

Módulo Certificable

Unidad básica del diseño curricular en el INA, que se caracteriza porque responde a uno o varios procesos y procedimientos productivos o a competencias transversales.

Representa la organización funcional de los conocimientos, capacidades y cualidades que facilitan o complementan las aptitudes requeridas para el desempeño en un ámbito del empleo.

Niveles de Cualificación

División estructural del Itinerario Profesional, donde las “figuras profesionales” se ubican de acuerdo a la complejidad o diversidad de los procesos y de los procedimientos técnicos demandados por el sector productivo a saber:

- 1- Personal trabajador calificado: Se refiere a la persona calificada para desempeñar un ámbito del empleo, cuyas competencias profesionales le permiten ejecutar procesos y procedimientos técnicos. Para su ejecución profesional requiere de frecuente instrucción y supervisión.

- 2- Personal técnico: Se refiere a la persona calificada para desempeñar un ámbito del empleo cuyas competencias profesionales le permiten diseñar y ejecutar procesos y procedimientos técnicos. Para su servicio profesional requiere poca o ninguna instrucción y supervisión.
- 3- Personal profesional especializado: Se refiere a la persona calificada para desempeñar un ámbito del empleo cuyas competencias profesionales le permiten administrar, diseñar y ejecutar procesos y procedimientos técnicos con un alto grado de responsabilidad de especialización y de gestión administrativa. En su ejercicio profesional requiere de amplios conocimientos tecnológicos, además de la habilidad para instruir, dirigir y mejorar procesos productivos de prestación de servicios.

Población en condiciones de vulnerabilidad

Se considera población en condiciones de vulnerabilidad, a toda persona participante que tenga una o más de las siguientes condiciones:

- Participantes del “Programa Avancemos”
- Población migrante.
- Población indígena.
- Población privada de libertad.
- Población con alguna discapacidad.

Programa de Capacitación y Formación Profesional

Agrupación de los módulos requeridos para la formación de una figura profesional, según el nivel de competencia requerido en el mercado del empleo. Puede ofrecer salida certificable intermedias o final.

Razón

Indica la relación entre dos grupos que pertenecen a la misma o a distintas poblaciones. Por ejemplo, la razón de masculinidad, da información de cuántos hombres hay por cada mujer.

Sexo

Se refiere a la diferencia anatómica-biológica entre hombres y mujeres.