



**Sistema de Indicadores
sobre el estado de Igualdad de
Género en el INA
(SIGINA)
Año 2020**

Elaborado por:

María José Artavia Villalobos

Mayo, 2021

Índice

Presentación	2
<hr/>	
a. Indicadores relativos a la Población Estudiantil	
1. Presencia-Ausencia en la Población Estudiantil	5
2. Rendimiento de la Población Estudiantil	15
3. Poblaciones en condiciones de vulnerabilidad	16
4. Ayudas Económicas de la Población Estudiantil	18
5. Denuncias en la Población Estudiantil	21
<hr/>	
b. 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
<hr/>	
Anexos	
Anexo 1. Fichas técnicas de los Indicadores	35
Anexo 2. Glosario de Términos	50
<hr/>	

Presentación

Este informe presenta los resultados obtenidos en los indicadores establecidos para el Sistema de Indicadores sobre el estado de Igualdad de Género en el INA (SIGINA) en el año 2020. Muestra los 13 indicadores referidos a la población de personas estudiantes y los 11 relativos a la población de personas funcionarias, en 8 distintas clasificaciones, según se muestra en el diagrama 1. A partir del 2020, se agrega a solicitud de una unidad, un nuevo indicador concerniente a la población funcionaria (8.3 Distribución porcentual de las denuncias por hostigamiento sexual de la población funcionaria, según sexo de la persona denunciante y sexo de la persona denunciada.)

Se espera con ellos medir el comportamiento en el estado de la igualdad de género, 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.



El contexto, nos lleva al año 2013 cuando el Instituto Nacional de Aprendizaje 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.

Paralelamente 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.

La baja en los números absolutos en los indicadores de orden de la participación de la población estudiantil, se debe al efecto de la pandemia que obligó a la reducción y suspensión de la ejecución de servicios de capacitación y formación profesional durante 2020. No obstante, la institución prosiguió con mecanismos alternativos para lograr la conclusión y prestación de servicios.

Diagrama 1

Costa Rica, INA: Indicadores del SIGINA, según población y clasificación.
Año 2020.

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	3

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, a saber:

Oficio de Consulta	Dependencia	Oficio de Respuesta
UPE-266-2021	APIEG	APIEG-PFHS-20-2021
UPE-267-2021	Asesoría Legal	ALAL-166-2021
UPE-268-2021	Unidad de Recursos Humanos	URH-140-2021 con ampliaciones vía correo electrónico
UPE-269-2021 y	Proceso Registro Bienestar	USU-PRBE-003-2021 y
UPE-464-2021	Estudiantil	USU-PRBE-190-2021
UPE-270-2021	Cooperación Externa	COOPEX-028-2021
UPE-271-2021	Contraloría de Servicios	CS-120-2021

Algunas estas Unidades emplean sistemas institucionales como fuente del indicador:

- Sistema Estadístico y Monitoreo de Servicios (SEMS)
- Sistema Institucional de Ayudas Económicas (SIAE)
- 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 cuya fuente es el SEMS.

Se destaca que las categorías mostradas en los indicadores de Gestiones tramitadas por la Contraloría de Servicios (5.3), clases puestos y ocupaciones (6.3 y 6.5) respectivamente se enuncian tal cual se encuentran denominadas en los sistemas institucionales y los segundos conforme listados vigentes en la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) y el Clasificador de Puesto, que carecen ambos de lenguaje inclusivo.

De acuerdo con la práctica y la experiencia acumulada en el Proceso de Evaluación y Estadística se ha considerado que al tener pocos datos o cifras absolutas pequeñas, el calcular porcentajes crea una impresión falsa, en cantidades muy pequeñas, menos de 30. Por lo que se recomienda incluir tanto el valor absoluto como relativo. Más conforme a la definición de los indicadores porcentuales esta recomendación no se aplica, para respetar la ficha técnica del mismo.

a. INDICADORES RELATIVOS A LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL.

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 2020.



Fuente: UPE, bases de datos estadísticos, año 2020.

Cuadro 1

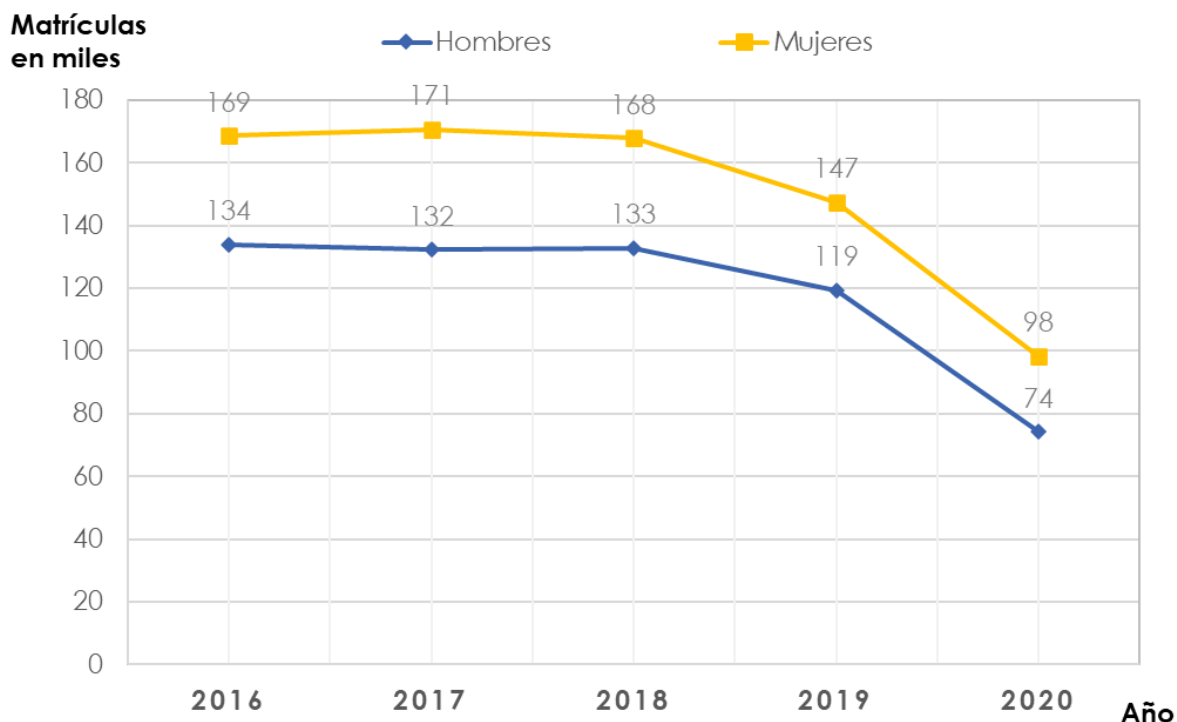
Costa Rica, INA: SIGINA. Distribución porcentual de las matrículas, según tipo de servicio, por sexo. Año 2020.

Tipo de Servicio	Hombres	Mujeres
TOTAL	43,0	57,0
Certificación de Competencias Laborales	55,7	44,3
Asistencia Técnica - Asesoría	48,9	51,1
Programa Finalizado	44,7	55,3
Módulo Certificable	38,7	61,3

Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticos. Año 2020.


Gráfico 1

Costa Rica, INA: SIGINA. Matrículas de hombres y mujeres.
Período 2016 - 2020.



Nota: la reducción en la cantidad de matrículas en el 2020 se debe a la suspensión y eliminación de SCFP debido a la pandemia.

Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticos. Período 2013-2020.

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

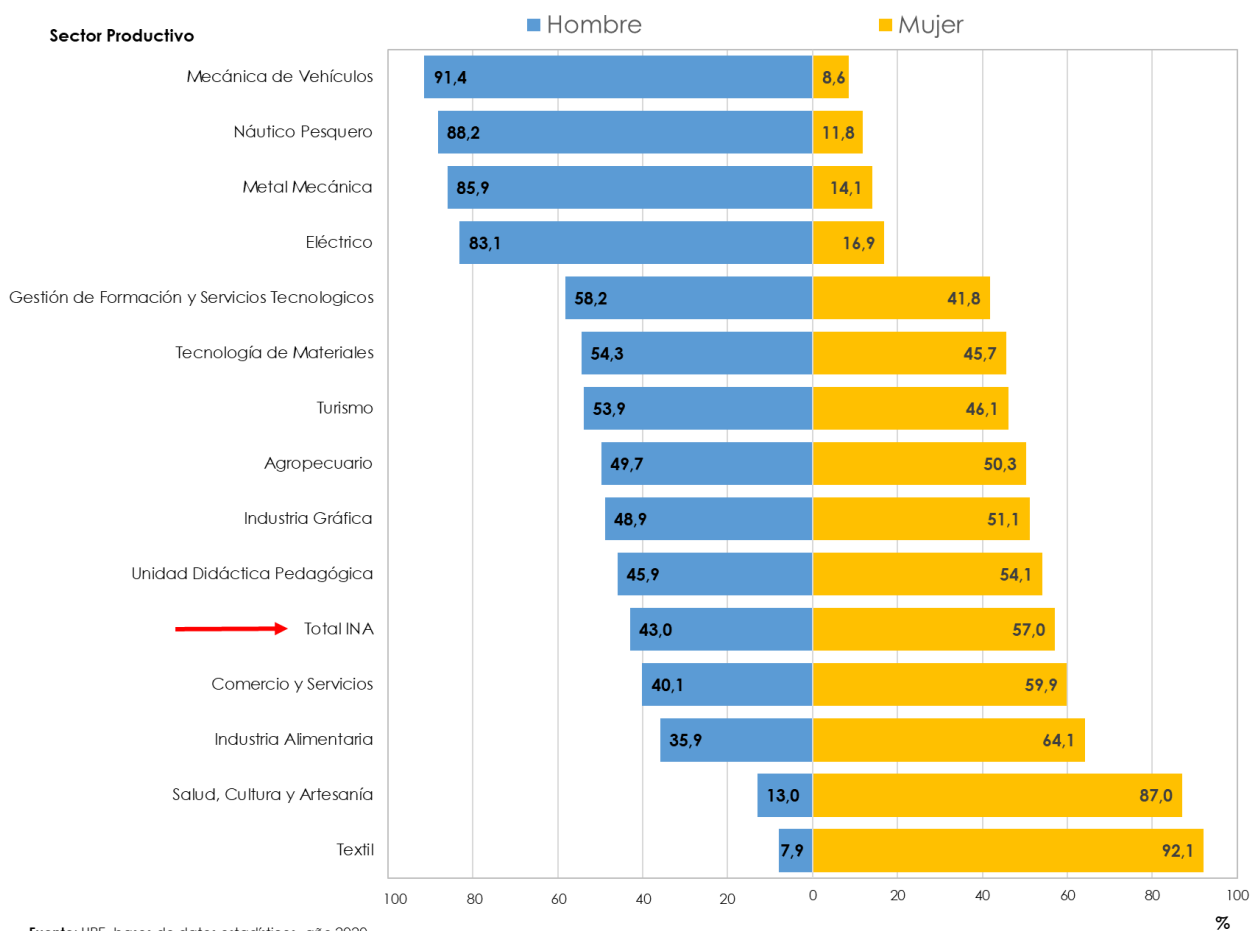
Costa Rica, INA: SIGINA. Razón de masculinidad, con base en las matrículas, según sector productivo del SFCP. Período 2013-2020.

Sector Productivo	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Mecánica de Vehículos	28,6	22,1	48,6	44,2	23,9	17,3	15,3	10,6
Metal Mecánica	15,4	14,1	12,6	9,5	8,9	8,6	7,9	6,1
Eléctrico	14,3	12,6	11,8	9,8	8,8	8,0	6,7	4,9
Náutico Pesquero	9,0	8,9	10,1	8,2	5,9	6,1	7,4	7,4
Tecnología de Materiales	1,4	1,9	2,3	2,2	1,9	2,0	2,1	1,2
Industria Gráfica	1,3	1,3	1,6	1,3	1,1	1,1	1,2	1,0
Unidad Didáctica Pedagógica	1,3	0,7	1,0	1,1	1,0	1,1	1,0	0,8
Agropecuario	0,9	1,0	0,9	0,9	0,9	1,0	1,0	1,0
Turismo	1,1	0,9	1,0	1,0	0,9	0,9	1,0	1,2
Comercio y Servicios	0,7	0,6	0,7	0,7	0,6	0,7	0,7	0,7
Industria Alimentaria	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6
Salud, Cultura y Artesanía	0,2	0,1	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	0,1
Textil	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	1,4

Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticas. Período 2013- 2020.


Gráfico 2

Costa Rica, INA: SIGINA. Matrículas. Distribución porcentual de las matrículas por sexo, según sector productivo. Año 2020.



Fuente: UPE, bases de datos estadísticos, año 2020.

Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticos. Año 2020.

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 2020.

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

Unidad Regional Centro Ejecutor	Hombre	Mujer
TOTAL	43,0	57,0
Brunca	40,7	59,3
Regional ^{1/}	47,5	52,5
CF de Coto Brus	38,2	61,8
CFP de Osa	35,7	64,3
CRP de Río Claro	36,9	63,1
CRP de San Isidro	38,7	61,3
Cartago	40,8	59,2
Regional ^{1/}	46,5	53,5
CF de Cartago	42,7	57,3
CFTP de Cartago	36,2	63,8
CFTP de Paraíso	28,8	71,2
CFTP de Turrialba	42,2	57,8
CNE en Agricultura Orgánica	46,4	53,6
CNESS Los Santos	33,4	66,6
Central Occidental	45,7	54,3
Regional ^{1/}	45,8	54,2
CDT Industria Alimentaria	44,5	55,5
CDT Metalmecánica	85,4	14,6
CDT Telemática y Microelectrónica	76,3	23,7
CFP San Ramón	39,9	60,1
CFP Valverde Vega	36,7	63,3
CFTP de Alajuela	39,2	60,8
CFTP de Grecia	45,2	54,8
CNE Autotrónica	73,9	26,1
CRP de Naranjo	44,2	55,8

Continúa...

...Continuación Cuadro 3

Unidad Regional Centro Ejecutor	Hombre	Mujer
Central Oriental	41,5	58,5
Regional ^{1/}	39,1	60,9
CFTP de Desamparados	40,5	59,5
CFTP de Florida Sur	39,2	60,8
CFTP de Hatillo	40,7	59,3
CFTP de León XIII	40,6	59,4
CFTP de Mora	31,4	68,6
CFTP de Pavas	38,7	61,3
CFTP de Puriscal	34,2	65,8
CFTP de Tirrasas	40,1	59,9
CFTP de Zetillal	35,4	64,6
CNE del Sector Comercio y Servicios	41,8	58,2
CNE en Procesos Artesanales	36,8	63,2
CNE en Turismo	49,8	50,2
CNE Granja Modelo	54,9	45,1
CNE Industria Gráfica y del Plástico	52,9	47,1
CNE para la Industria Textil	7,4	92,6
CNP Francisco J. Orlich	81,7	18,3
Chorotega	44,4	55,6
Regional ^{1/}	45,5	54,5
CFP Nicoya	37,6	62,4
CNE en Agricultura Bajo Riego	40,3	59,7
CRP de Liberia	47,2	52,8
CRP de Santa Cruz	42,4	57,6
Heredia	46,6	53,4
Regional ^{1/}	52,2	47,8
CFPL de Heredia	39,4	60,6
CFTP de Heredia	20,5	79,5
CNE en Electrónica	75,2	24,8
Huetar Caribe	39,2	60,8
Regional ^{1/}	40,1	59,9
CFP Talamanca	35,9	64,1
CFTP de Limón	37,7	62,3
CRP de Guácimo	33,4	66,6
CRP de Limón	45,6	54,4

Continúa...

...Continuación Cuadro 3

Unidad Regional Centro Ejecutor	Hombre	Mujer
Huetar Norte	41,0	59,0
Regional ^{1/}	38,9	61,1
CFP de Sarapiquí	34,3	65,7
CFP de Upala	36,7	63,3
CRP de San Carlos	40,8	59,2
CRP La Marina	53,6	46,4
Pacífico Central	45,7	54,3
Regional ^{1/}	38,2	61,8
CFP Orotina	34,3	65,7
CFTP de Puntarenas	39,9	60,1
CNE Náutico Pesquero	78,9	21,1
CRP de Puntarenas	46,5	53,5

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 estadísticos. Año 2020.


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 2020.




Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticos. Año 2020.

Cuadro 4

Costa Rica, INA: SIGINA. Distribución porcentual de las personas egresadas de programas, según el nivel de cualificación, por sexo. Año 2020. (cifras porcentuales)

Nivel de Cualificación	Hombres	Mujeres
TOTAL	42,3	57,7
Técnico Especializado	65,9	34,1
Técnico	41,8	58,2
Trabajador Calificado	42,6	57,4

Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticos. Año 2020.

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 2020.

Nivel de Cualificación	Razón
TOTAL	0,7
Técnico Especializado	2,9
Técnico	0,7
Trabajador Calificado	0,7
No Especificado ^{1/}	0,9

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 2020.

Diagrama 4

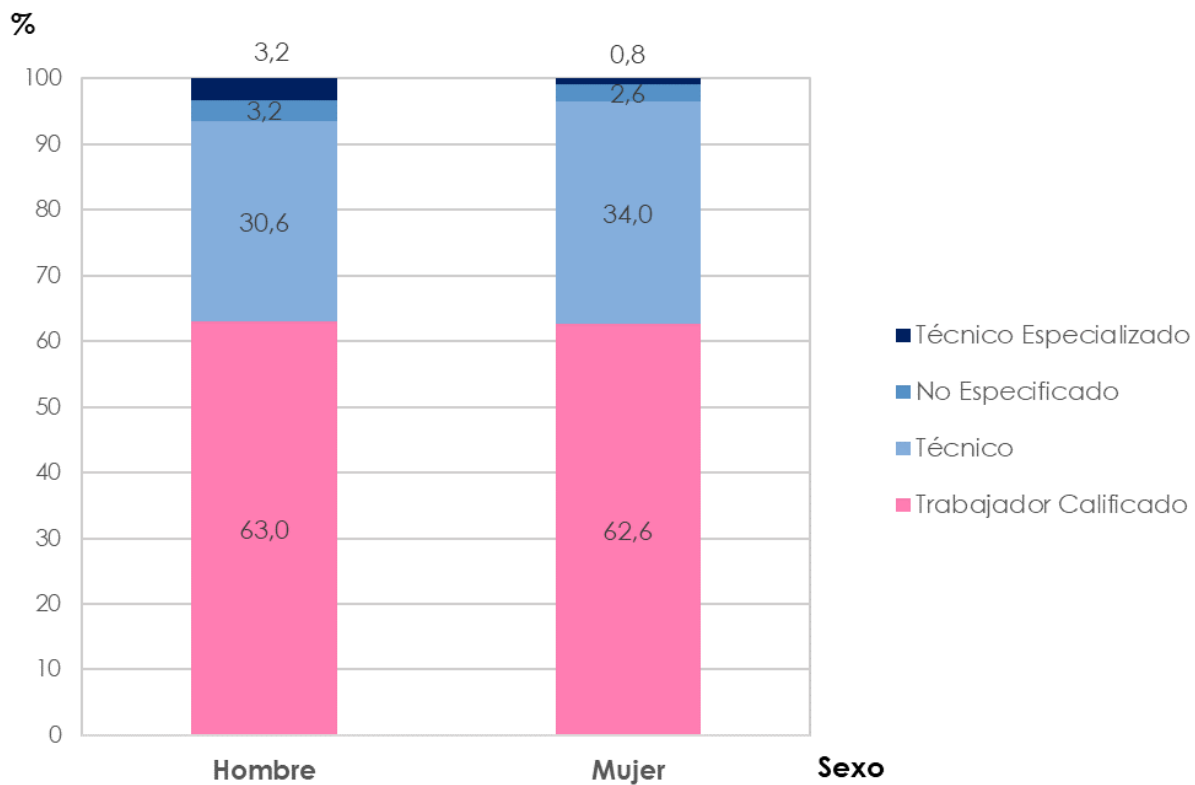
Costa Rica, INA: SIGINA. Razón de masculinidad de las personas egresadas de programas. Año 2020.
(escala de 10)



Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticos. Año 2020.


Gráfico 3

Costa Rica, INA: SIGINA. Distribución porcentual de personas por nivel de cualificación, según sexo. Año 2020.



Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticas. Año 2020.

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 por sexo, según rendimiento académico. Año 2020.
(porcentaje según matrículas totales a nivel modular o desagregada por módulo a nivel de programa)

Rendimiento	Hombres	Mujeres
TOTAL	100,0	100,0
Aprobación	88,1	89,6
Reprobación	8,7	7,4
Deserción	3,3	3,1

Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticos. Año 2020.


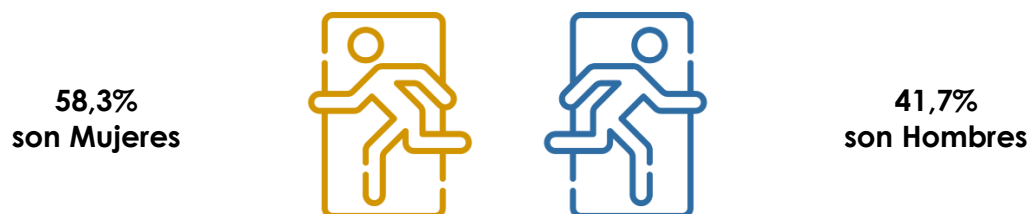
Tipo Población	Clasificación del Indicador
 Estudiantil	Rendimiento de la Población Estudiantil.
2.2	Tasa de deserción en Programas de capacitación y formación profesional por sexo.

Diagrama 5

Costa Rica, INA: SIGINA. Porcentaje de deserciones en programas, según sexo. Año 2020.



Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticos. Año 2020.


Cuadro 7

Costa Rica, INA: SIGINA. Tasa de deserción en programas, según sexo. Año 2020. (cifras porcentuales)

Sexo	Tasa Deserción
TOTAL	6,8
Hombres	6,5
Mujeres	7,0

Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticos. Año 2020.

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 la población en condición de vulnerabilidad social por sexo, respecto al total de participantes atendidos. Año 2020.

Población	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL INA ^{1/}	100,0	42,7	57,3
Adulta Mayor ^{2/}	0,7	50,4	49,6
Con Discapacidad	0,6	42,8	57,2
Indígena	1,1	40,5	59,5
Joven ^{3/}	68,5	43,1	56,9
Migrante	4,1	42,6	57,4
Privada de Libertad	0,7	83,6	16,4

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.

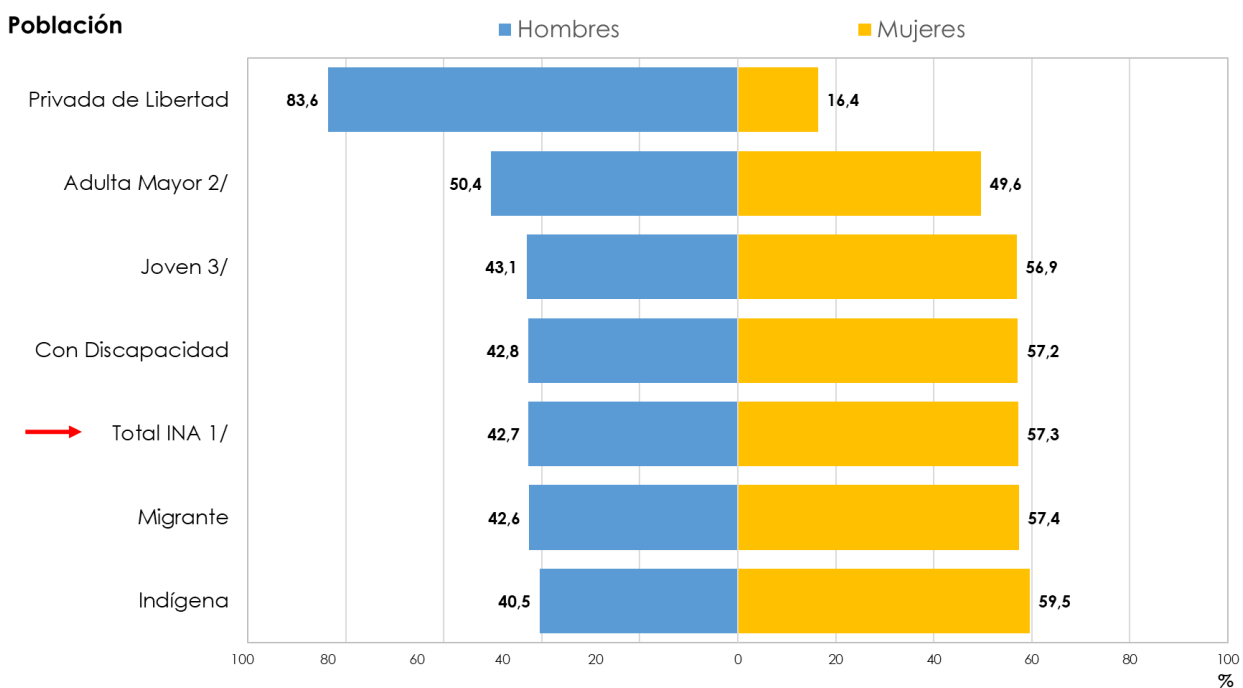
2/ Corresponde a las personas con edad de 65 años y superior.

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

Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticos. Año 2020.

Gráfico 4

Costa Rica, INA: SIGINA. Poblaciones en condición de vulnerabilidad. Distribución porcentual por sexo. Año 2020.




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 2020.

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 ayudas económicas en el año 2020, es de 17.810, donde el porcentaje de beneficiados por sexo indica un 44,9% de hombres y un 55,1% de mujeres. Los montos asignados ascienden a 5.507,0 millones de colones, distribuidos porcentualmente en 13 tipos de ayudas, donde un 49,8% de los recursos fueron destinados a ayudas a hombres y un 50,2% a mujeres.


Cuadro 9

Costa Rica, INA: Ayudas económicas. Distribución de la población y del monto asignado según tipo de ayuda, por sexo. Año 2020.

(cifras absolutas y porcentuales, monto en colones)

Tipo de Ayuda	Población			Monto Asignado		
	Total	% Hombres	% Mujeres	Total (¢)	% Hombres	% Mujeres
TOTAL	17.810	44,9	55,1	5.507.026.280	49,8	50,2
Alimentación	7.290	43,6	56,4	2.763.841.321	46,0	54,0
Transporte	5.268	44,4	55,6	1.171.516.145	48,6	51,4
Gastos personales	2.926	39,1	60,9	371.279.002	40,5	59,5
Hospedaje	981	68,9	31,1	756.978.030	71,6	28,4
Práctica didáctica supervisada	724	63,3	36,7	148.514.861	70,1	29,9
Formación Dual	213	51,2	48,8	98.105.355	51,9	48,1
Estrategias y proyectos institucionales	105	-	100,0	105.010.149	-	100,0
Ayuda técnica para persona con discapacidad	86	24,4	75,6	6.482.493	27,1	72,9
Situación calificada	81	23,5	76,5	14.079.749	22,8	77,2
Situación calificada cuidado de dependientes	77	1,3	98,7	12.896.164	0,6	99,4
Convenios y programas institucionales	30	86,7	13,3	55.730.452	91,3	8,7
Ayuda de representación estudiantil	20	85,0	15,0	1.284.042	76,2	23,8
Ayuda para acompañante de persona con discapacidad	9	66,7	33,3	1.308.517	85,6	14,4

Fuente: INA. Unidad de Servicio al Usuario, Sistema Institucional de Ayudas Económicas (SIAE). Año 2020.

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 2020.
(número de ayudas entregadas)


Tipo de Formación Duración del Servicio	Total	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
TOTAL	8.336	3.710	4.626	44,5	55,5
De 1 a 3 meses	2.028	843	1.185	41,6	58,4
De 4 a 6 meses	1.172	451	721	38,5	61,5
De 7 a 9 meses	1.078	371	707	34,4	65,6
De 10 a 12 meses	4.058	2.045	2.013	50,4	49,6
Capacitación	699	318	381	45,5	54,5
De 1 a 3 meses	388	168	220	43,3	56,7
De 4 a 6 meses	81	62	19	76,5	23,5
De 7 a 9 meses	47	6	41	12,8	87,2
De 10 a 12 meses	183	82	101	44,8	55,2
Formación	7.637	3.392	4.245	44,4	55,6
De 1 a 3 meses	1.640	675	965	41,2	58,8
De 4 a 6 meses	1.091	389	702	35,7	64,3
De 7 a 9 meses	1.031	365	666	35,4	64,6
De 10 a 12 meses	3.875	1.963	1.912	50,7	49,3

Fuente: INA. Unidad de Servicio al Usuario, Sistema Institucional de Ayudas Económicas (SIAE). Año 2020.

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 2020, los registros del Proceso de Fiscalía para la Prevención y Atención de Denuncias de Hostigamiento Sexual de la APIEG indica un total de 8 denuncias interpuestas, todas fueron planteadas de forma unipersonal. Las personas denunciadas fueron 8 en total, siendo todos ellos hombres. Es así como el 100% de denuncias por hostigamiento sexual contra la población estudiantil fueron hacia hombres.

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 las 8 denuncias interpuestas al Proceso de Fiscalía para la Prevención y Atención de Denuncias de Hostigamiento Sexual, se contabilizan un total de 8 personas denunciantes, todas ellas mujeres. Para una distribución porcentual del 100% de las denuncias por hostigamiento sexual contra la población estudiantil, siendo las mujeres las denunciantes.


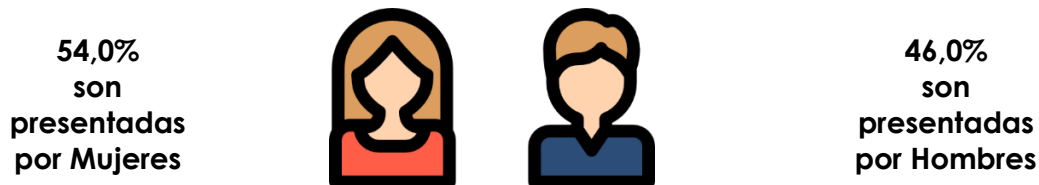
Tipo Población	Clasificación del Indicador
 Estudiantil	Denuncias en la Población Estudiantil
5.3	Distribución de las gestiones tramitadas por la Contraloría de servicios, según naturaleza de la gestión, por sexo del estudiante denunciante.

Diagrama 6

Costa Rica, INA: SIGINA. Tasa de denuncias presentadas en la Contraloría de Servicios, según sexo del denunciante. Año 2020.



Fuente: INA. Contraloría de Servicios. Bases de datos. Año 2020.

Cuadro 11

Costa Rica, INA: SIGINA. Porcentaje de Gestiones tramitadas por la Contraloría de Servicios, según naturaleza de la gestión, por sexo de la persona estudiante que denuncia. Año 2020.

Naturaleza de la Gestión	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL	100,0	46,0	54,0
Prestación de SFCP	100,0	44,0	56,0
Oferta de SFCP	100,0	7,1	92,9
Otros ^{1/}	100,0	55,7	44,3

1/: Incluidos las naturales de Acreditación, Certificación, Conducción Temeraria, Felicitaciones, Sugerencias y Otros.

Fuente: INA. Contraloría de Servicios. Bases de datos. Año 2020.

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 2020.


Naturaleza de la Gestión	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL	100	46	54
Prestación de SCFP	25	11	14
Maltrato\Instructor	6	3	3
Horarios, Jornadas, y Duración del Servicio	3	1	2
Desempeño del Docente\Relación con el participante	2	1	1
Sistema de Evaluación\Tiempos de Respuesta	2	1	1
Falta designación de docente	2	-	2
Prestación de SCFP	1	-	1
Desempeño del Docente\Metodología de Trabajo: planeamiento y preparación de la clase	1	1	-
Desempeño del Docente\Organización y Control de la Clase: Medidas de Disciplina	1	-	1
Entrega y estado del Material didáctico\Folletos, Portafolios, Hojas de trabajo, etc.	2	1	1
Mal trato\Funcionario	1	1	-
Servicio de Registro\Proceso de matrícula, Constancias, Certificados, títulos	1	-	1
Sistema de evaluación\Reclamos por pruebas o exámenes, certificaciones, notas	1	-	1
Suministro de información\ Web	1	1	-
Tramites de Ayudas económicas	1	1	-
Oferta de SCFP	14	1	13
Cambios en Programación de Servicios: Traslados de Fechas, Eliminación, Suspensión, etc.	7	-	7
Suministro de información Digital/telefónica/web	3	-	3
Procesos de Selección	2	-	2
Cupos Definidos	1	1	-
Divulgación y Promoción de la Oferta de SCFP	1	-	1
Otros ^{1/}	61	34	27

1/: Incluidos las naturales de Acreditación, Certificación, Conducción Temeraria, Felicitaciones, Sugerencias y Otros.

Fuente: INA. Contraloría de Servicios. Bases de datos. Año 2020.

b. INDICADORES RELATIVOS A LA POBLACIÓN FUNCIONARIA.

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

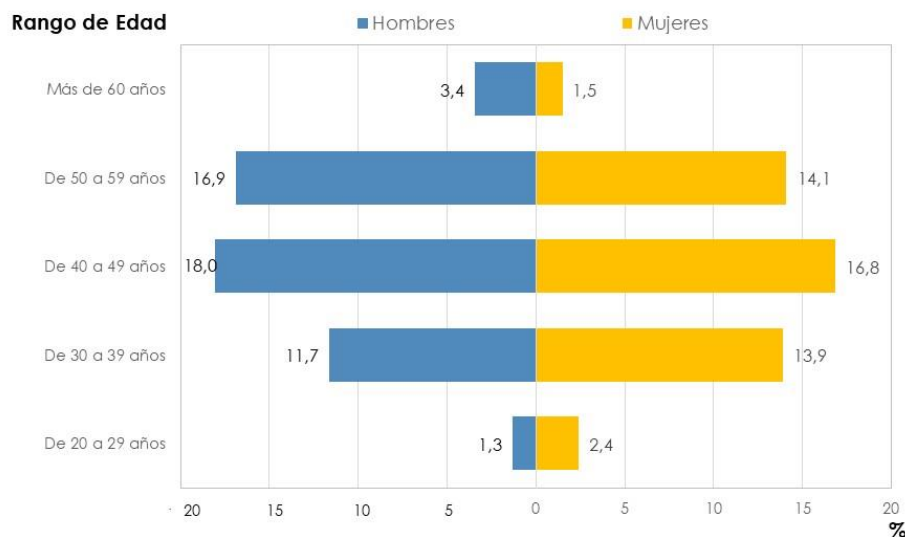
Costa Rica, INA: SIGINA. Población funcionaria contratada, según sexo. Año 2020. (cifras absolutas y porcentuales)

Población Funcionaria	Absoluto	%
TOTAL	2.866	100,0
Hombres	1.470	51,3
Mujeres	1.396	48,7


Fuente: INA. Unidad de Recursos Humanos. Sistema Integrado de Recursos Humanos. Año 2020.

Gráfico 5

Costa Rica, INA: SIGINA. Distribución porcentual de la población funcionaria, por sexo y grupo de edad. Año 2020.



Fuente: INA. Unidad de Recursos Humanos. Sistema Integrado de Recursos Humanos. Año 2020.


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 2020.

Tipo de Nombramiento	Total	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
<u>TOTAL</u>	<u>62</u>	<u>31</u>	<u>31</u>	<u>50,0</u>	<u>50,0</u>
Ascenso Interino	48	22	26	45,8	54,2
Ascenso en propiedad	14	9	5	64,3	35,7

Fuente: INA. Unidad de Recursos Humanos. Sistema Integrado de Recursos Humanos. Año 2020.

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 2020.


Clase de Puesto	Total	Hombres		Mujeres	
		Absoluto	%	Absoluto	%
<u>TOTAL</u>	<u>2.866</u>	<u>1.470</u>	<u>51,3</u>	<u>1.396</u>	<u>48,7</u>
Asesor Profesional	5	2	40,0	3	60,0
Asist. Admvo. y Servicios 1-INA	6	3	50,0	3	50,0
Asist. Admvo. y Servicios 2-INA	35	6	17,1	29	82,9
Asist. Admvo. y Servicios 3-INA	5	1	20,0	4	80,0
Asist. Admvo.y de Serv. 1A	10	3	30,0	7	70,0
Asist. Admvo.y de Serv. 1B	15	5	33,3	10	66,7
Asist. Admvo.y de Serv. 2A	41	16	39,0	25	61,0
Asist. Admvo.y de Serv. 2B	75	3	4,0	72	96,0
Asistente Profesional	1	1	100,0	-	-
Chofer	1	1	100,0	-	-
Conductor del INA	65	64	98,5	1	1,5
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	245	188	76,7	57	23,3
Formador para el Trabajo 1B	41	26	63,4	15	36,6
Formador para el Trabajo 1C	101	64	63,4	37	36,6
Formador para el Trabajo 1D	1.233	619	50,2	614	49,8
Formador para el Trabajo 2	31	17	54,8	14	45,2
Formador para el Trabajo 3	43	25	58,1	18	41,9
Formador para el Trabajo 4	26	13	50,0	13	50,0
Gerente	1	-	-	1	100,0
Gerente de Servicio Civil 1	3	2	66,7	1	33,3
Gestor Administrativo	2	2	100,0	-	-

Continúa...

...Continuación Cuadro 15

Clase de Puesto	Total	Hombres		Mujeres	
		Absoluto	%	Absoluto	%
Médico del INA	2	1	50,0	1	50,0
Médico Veterinario 2	1	1	100,0	-	-
misceláneo de Servicio Civil 1	2	2	100,0	-	-
Nutricionista 1	1	-	-	1	100,0
Operador de Maquinaria-INA	10	10	100,0	-	-
Presidente Ejecutivo	1	1	100,0	-	-
Prof. Jefe de Servicio Civil 1	37	18	48,6	19	51,4
Prof. Jefe de Servicio Civil 3	2	2	100,0	-	-
Profesional de Apoyo 1A	53	21	39,6	32	60,4
Profesional de Apoyo 1B	494	186	37,7	308	62,3
Profesional de Apoyo 2	3	2	66,7	1	33,3
Profesional de Apoyo 3	7	6	85,7	1	14,3
Profesional de Apoyo 4	8	7	87,5	1	12,5
Profesional de Servicio Civil 1 A	6	1	16,7	5	83,3
Profesional de Servicio Civil 1 B	32	11	34,4	21	65,6
Profesional de Servicio Civil 2	35	15	42,9	20	57,1
Secretaria de Servicio Civil 1	2	-	-	2	100,0
Secretario	1	-	-	1	100,0
Subauditor	1	-	-	1	100,0
Subgerente Administrativo	1	1	100,0	-	-
Técnico de Apoyo 1A	1	-	-	1	100,0
Técnico de Apoyo 1B	13	8	61,5	5	38,5
Técnico de Apoyo 1-INA	1	1	100,0	-	-
Técnico de Apoyo 2B	26	13	50,0	13	50,0
Técnico de Apoyo 2-INA	8	4	50,0	4	50,0
Técnico de Apoyo 3-INA	7	2	28,6	5	71,4
Técnico de Servicio Civil 1	1	-	-	1	100,0
Técnico de Servicio Civil 3	2	1	50,0	1	50,0
Trabaj. Operativo Gral 1B	19	18	94,7	1	5,3
Trabaj. Operativo Gral 2A	1	1	100,0	-	-
Trabaj. Operativo Gral 2C	4	4	100,0	-	-
Trabajador Calificado-INA	5	5	100,0	-	-
Trabajador Operativo 1-INA	86	62	72,1	24	27,9
Trabajador Operativo 2-INA	2	2	100,0	-	-

Fuente: INA. Unidad de Recursos Humanos. Sistema Integrado de Recursos Humanos. Año 2020.

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 2020.

(cifras absolutas y porcentuales)

Nivel Académico	Total	Hombres		Mujeres	
		Absoluto	%	Mujeres	%
<u>TOTAL</u>	<u>2.866</u>	<u>1.470</u>	<u>51,3</u>	<u>1.396</u>	<u>48,7</u>
Nivel no profesional	505	282	55,8	223	44,2
Bachiller	119	76	63,9	43	36,1
Licenciatura	1.911	950	49,7	961	50,3
Maestrías (Posgrados)	331	162	48,9	169	51,1

Fuente: INA. Unidad de Recursos Humanos. Sistema Integrado de Recursos Humanos. Año 2020.

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 2020

(cifras absolutas y porcentuales, clasificación reportada a la CCSS)


Ocupación	Total	Hombres		Mujeres	
		Absoluto	%	Absoluto	%
TOTAL	2.866	1.470	51,3	1.396	48,7
Abogado y Notario	31	9	29,0	22	71,0
Adm.Negocios, Público, Rec.Hum., Mercadot.	368	139	37,8	229	62,2
Agrónomos, Ing.Agric, Forestal, Zootecnia	20	18	90,0	2	10,0
Albañil	2	2	100,0	-	-
Arquitecto	8	5	62,5	3	37,5
Bibliotecario	4	-	-	4	100,0
Biólogo	3	1	33,3	2	66,7
Bodeguero, Despachador Almacén, Abastec.	77	69	89,6	8	10,4
Carpintero Trabajos de Mantenimiento	7	7	100,0	-	-
Chofer Vehículo Liviano	108	108	100,0	-	-
Conserje o Encargado Limpieza General	8	2	25,0	6	75,0
Contador Público y Auditor	30	16	53,3	14	46,7
Diagramador de Artes Graficas	7	4	57,1	3	42,9
Dibujante de Arquitectura	2	2	100,0	-	-
Diseñadores y Analista Sistemas Inform.	26	14	53,8	12	46,2
Ebanista	2	2	100,0	-	-
Economista	3	2	66,7	1	33,3
Electricista de Obras y Afines	4	4	100,0	-	-
Empleado Bibliotecas y archivos y fotoc.	1	1	100,0	-	-
Empleado Contabilidad y Finanzas	3	1	33,3	2	66,7
Enfermera Profesional	1	1	100,0	-	-
Especialista en Criminología	2	1	50,0	1	50,0
Especialista en Desarrollo Docente	9	4	44,4	5	55,6
Estadístico	5	2	40,0	3	60,0
Fontanero e Instalador de Tuberías	4	4	100,0	-	-
Gerente, Subgerente, Asesor	7	3	42,9	4	57,1
Jefe de Departamento	14	9	64,3	5	35,7
Jefe Unidad Administrativa	68	39	57,4	29	42,6
Marinero	1	1	100,0	-	-
Mecánico Automotriz	5	5	100,0	-	-
Medico de Empresa	2	1	50,0	1	50,0
Mensajero	9	3	33,3	6	66,7
Misceláneo (Limpiador Oficinas)	13	2	15,4	11	84,6

Continúa...

...Continuación Cuadro 17

Ocupación	Total	Hombres		Mujeres	
		Absoluto	%	Absoluto	%
Nutricionista	3	-	-	3	100,0
Oficinista	51	13	25,5	38	74,5
Orientador de Centros de Enseñanza	40	7	17,5	33	82,5
Otro Profesional de la Informática	13	8	61,5	5	38,5
Otros Técnicos en Informática	2	-	-	2	100,0
Peón Agrícola Labores Livianas	22	22	100,0	-	-
Periodista	13	5	38,5	8	61,5
Planificadores Económicos-Sociales	24	7	29,2	17	70,8
Politólogo	3	1	33,3	2	66,7
Profesionales en Ingeniería (Ingenieros)	56	36	64,3	20	35,7
Profesor de Instituciones/Técnica	1.395	803	57,6	592	42,4
Programador de Computación	3	2	66,7	1	33,3
Psicólogo	33	6	18,2	27	81,8
Recepcionista y Empleado Informaciones	26	7	26,9	19	73,1
Relacionista Público y Publicista	15	3	20,0	12	80,0
Salud Ocupacional	6	1	16,7	5	83,3
Secretario	142	18	12,7	124	87,3
Secretario ejecutivo	7	-	-	7	100,0
Sociólogo, Antropólogo, Arqueólogo	6	-	-	6	100,0
Tec. y Asist. Archivo Admvo.	6	-	-	6	100,0
Técnico en Administración Pública	4	2	50,0	2	50,0
Técnico en Programación Informática	10	8	80,0	2	20,0
Técnico en Proveduría	2	1	50,0	1	50,0
Técnico y Asistente en Administración	47	21	44,7	26	55,3
Técnico y Aux. Contabilidad y Auditoría	21	11	52,4	10	47,6
Telefonista	2	1	50,0	1	50,0
Trab. Espec. Mecánica/Equipo Oficina	1	1	100,0	-	-
Trabajador Social y Orientador Social	58	4	6,9	54	93,1
Veterinario	1	1	100,0	-	-

Fuente: INA. Unidad de Recursos Humanos. Sistema Integrado de Recursos Humanos. Año 2020.

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 2020.

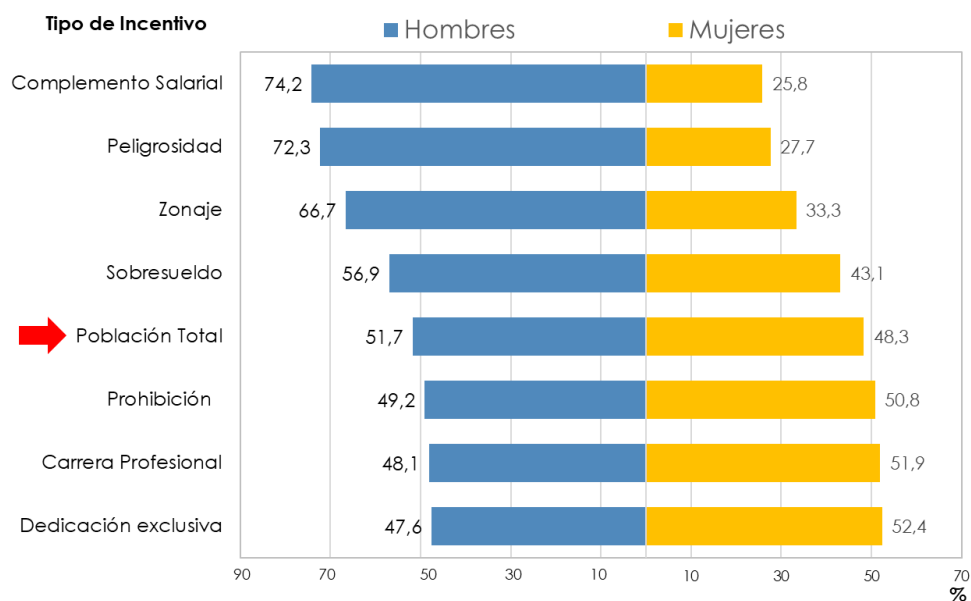
Tipo de Incentivo	Total	Hombres		Mujeres	
		Absoluto	%	Absoluto	%
<u>TOTAL</u>^{1/}	<u>2.437</u>	<u>1.259</u>	<u>51,7</u>	<u>1.178</u>	<u>48,3</u>
Carrera Profesional	2.031	976	48,1	1.055	51,9
Complemento Salarial	283	210	74,2	73	25,8
Dedicación exclusiva	1.883	896	47,6	987	52,4
Peligrosidad	47	34	72,3	13	27,7
Prohibición	185	91	49,2	94	50,8
Sobresueldo	1.499	853	56,9	646	43,1
Zonaje	6	4	66,7	2	33,3

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 2020.

Gráfico 6

Costa Rica, INA: SIGINA. Distribución porcentual de la población funcionaria con incentivos según tipo de incentivo, por sexo. Año 2020.



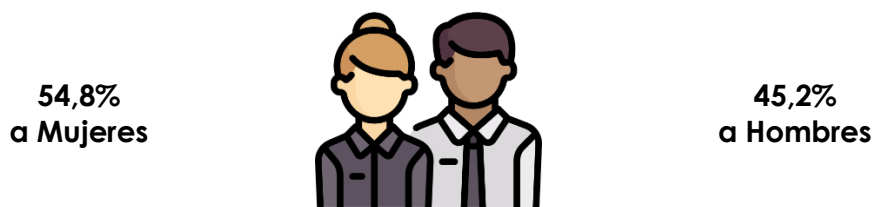
Fuente: INA. Unidad de Recursos Humanos. Sistema Integrado de Recursos Humanos. Año 2020.

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 2020, se indica que todas las solicitudes de capacitación interna fueron aprobadas, no se reportan rechazos. El **número de solicitudes fue de 480**, donde a la población de mujeres se les aprobó 263 solicitudes para un 54,8 % y los hombres se les aprobaron un total de 217, que representa el 45,2%.


Diagrama 8

Costa Rica, INA: SIGINA. Porcentaje de solicitudes de capacitación interna aprobadas, según sexo. Año 2020.



Fuente: INA. Unidad de Recursos Humanos. Sistema Integrado de Recursos Humanos. Año 2020.

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. Año 2020.

(cifras absolutas y porcentuales, monto en dólares estadounidenses)


Modalidad Sexo	Población		Monto	
	Absoluto	%	(\$)	%
TOTAL	63	100,0	8.296,4	100,0
Hombre	37	58,7	7.906,4	95,3
Mujer	26	41,3	390,0	4,7
Presencial	5	100,0	7.906,4	100,0
Hombre	3	60,0	7.906,4	100,0
Mujer	2	40,0	0,0	0,0
Virtual	58	100,0	390,0	100,0
Hombre	34	58,6	0,0	0,0
Mujer	24	41,4	390,0	100,0

Nota: Las capacitaciones cuyo monto es 0, fueron costeadas por otras instancias, lo autorizado fue el tiempo laboral.

Fuente: Instituto Nacional de Aprendizaje, Unidad de Cooperación Externa. Año 2020


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 2 hombres. Es decir, el 100% de las denuncias fueron contra hombres y el 100% de las mismas fueron interpuestas por mujeres.

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 tramitó una única denuncia contra persona funcionaria, hacia un hombre funcionario (no se denunciaron mujeres), y la parte denunciante fue una mujer (ningún hombre denunció).

Para el 100% de las denuncias fueron contra hombres y un 100% de las mismas fueron interpuestas por mujeres.

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

A solicitud del Proceso de Fiscalía para la Prevención y Atención de Denuncias de Hostigamiento Sexual de la APIEG se agrega en este año el indicador referente a las denuncias interpuestas por personas funcionarias, al respecto se registraron 2 denuncias de hostigamiento sexual, donde el 100% de los denunciados son hombres y el 100% de las denuncias se interpusieron por mujeres. En ambos casos son denuncias individuales y en relación 1 a 1.

Anexos

Anexo 1. 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	$\frac{\text{Número de matrículas de hombres}}{\text{total de matrículas INA}} \times 100.$ $\frac{\text{Número de matrículas de mujeres}}{\text{total de matrículas INA}} \times 100.$
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: $\frac{\text{Número de matrículas de hombres}}{\text{número de matrículas de mujeres}}$
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. (Número de personas participantes con la característica de interés/ Total de personas participantes del INA) *100 2. (Número de mujeres con la característica de interés/ Total de personas participantes del INA con la característica de interés) *100 3. (Número de hombres con la característica de interés/ 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 SCFP: 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	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	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. Conteo de hombres con algún tipo de ascenso. 2. Conteo 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> <ol style="list-style-type: none"> 1- $(\text{Número de mujeres funcionarias solicitantes} / \text{total personas funcionarias}) * 100$ 2- $(\text{Número de hombres funcionarios solicitantes} / \text{total personas funcionarias}) * 100$ 3- Proporción de participantes por sexo <ol style="list-style-type: none"> a. $(\text{Número de mujeres funcionarias por estado} / \text{total mujeres funcionarias solicitantes}) * 100$ b. $(\text{Número de hombres funcionarios por estado} / \text{total hombres funcionarios solicitantes}) * 100$
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. (Número de mujeres funcionarias beneficiadas/Número total de personas funcionarias beneficiadas) *100 2. (Número de hombres funcionarios beneficiados/Número total de personas funcionarias beneficiadas) *100 3. (Monto asignado a las capacitaciones de mujeres funcionarias beneficiadas/Monto total asignado a la capacitación externa) *100 4. (Monto asignado a las capacitaciones de hombres funcionarios beneficiados/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.

Indicador 8.3. Distribución porcentual de las denuncias por hostigamiento sexual de la población funcionaria, según sexo de la persona denunciante y sexo de la persona denunciada. (incorporado en 2020)

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, APIEG.

Anexo 2. 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:

- Adulta Mayor (mayor a los 65 años)
- Población migrante.
- Población indígena.
- Población privada de libertad.
- Población con alguna discapacidad.
- Joven (con edad de 15 a 35 años)

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.