

UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN
PROCESO DE EVALUACIÓN Y ESTADÍSTICA

**Evaluación del Plan Estratégico
Institucional
Anual
2019
PEI 2019-2025**

Diseñado por:
Eugenny Rodríguez Núñez
Minor Robles Ramírez

Contenido

Presentación.....	2
Marco de Referencia.....	3
Opción metodológica.....	6
Resultados.....	9
Objetivo 1.....	9
Objetivo 2.....	26
Objetivo 3.....	28
Objetivo 4.....	34
Objetivo 5.....	37
Objetivo 6.....	38
Conclusiones.....	42
Recomendaciones.....	44

Presentación.

El Plan Estratégico institucional 2019-2025, define la visión y la misión de la institución, así como las políticas y objetivos que servirán de guía para la alineación de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional a las necesidades del mercado laboral y a las diversas aspiraciones de las personas jóvenes y adultas del país.

En razón de la trascendencia del Plan Estratégico y de acuerdo con la Ley No. 8131 de Administración Financiera y de Presupuestos Públicos (incisos c.1 y c.2 del Reglamento de esta ley), es esencial poder darle seguimiento al desempeño de los objetivos, metas e indicadores establecidos, con el propósito de estar al tanto de los cumplimientos de cada uno de los indicadores establecidos para cada uno de los años que comprende el Plan Estratégico Institucional.

Por tanto, con el propósito de responder al compromiso de la institución con respecto a la rendición de cuentas, es que **“El Plan Estratégico 2019-2025”** será evaluado al final de cada año. El objetivo de esta evaluación estará orientada a medir el nivel de cumplimiento de los objetivos, metas e indicadores de cada una de las gestiones o unidades que conforman el INA como institución. Además, poder obtener de primera mano, información que permita detectar posibles desviaciones en los cumplimientos de las metas establecidas, para poder tomar decisiones de manera oportuna.

La evaluación del presente Plan Estratégico institucional, comprende los objetivos, indicadores ***estratégicos y tácticos*** y metas asociadas, establecidos para el año 2019 y que están inmersos en el documento oficial, de la institución.

Marco de Referencia.

Parte del buen funcionamiento del Plan Estratégico es el monitoreo y evaluación del mismo, de ahí la importancia de establecer mecanismos que permitan conocer el desarrollo de los objetivos estratégicos y tácticos, así como las líneas de actuación contenidas en este Plan, mediante el cumplimiento de una serie de indicadores, cuantitativos y cualitativos, que miden los resultados.

El propósito trascendental de este plan al finalizar el periodo, es contribuir a la movilidad social de las personas y el crecimiento de la productividad en el país. Este cometido se procuró lograr mediante una respuesta oportuna, innovadora y pertinente a las necesidades de capacitación, formación profesional de la población costarricense y de la atención a empresas.

El mismo fue formulado contemplando dos tipos de indicadores; los estratégicos y los tácticos.

Los objetivos estratégicos responden a cuatro pilares claves transversales que se convierten en la piedra angular de las acciones dentro de la institución y alinean las diferentes temáticas para el logro de los objetivos institucionales, a saber:

1. Alianzas estratégicas.
2. Modelo Curricular.
3. Talento Humano Interno Capacitado
4. Sistema Nacional de Empleo.

El marco de orientación para el accionar del INA fue basado en los 4 pilares mencionados anteriormente. Los mismos a su vez se apoyan en 14 políticas institucionales, las cuales se van a plasmar mediante la ejecución de 6 objetivos estratégicos, y 15 objetivos Tácticos o secundarios, que deben cumplirse para optimizar el Plan Estratégico de la Institución. Seguidamente se mencionan los objetivos estratégicos, así como los tácticos incluidos en cada uno de ellos.

1. Priorizar la atención en los sectores claves de la economía nacional y regional, mediante la formación capacitación (incluye asistencias técnicas) y certificación para la promoción de las oportunidades de empleo, la complementación y especialización del talento humano asociado a los procesos productivos y a una mayor competitividad y productividad con sostenibilidad.

Al primer indicador estratégico, están vinculados los siguientes objetivos tácticos:

- Desarrollar alianzas estratégicas sostenibles con instancias claves para el impulso de la estrategia institucional.
- Consolidar la vigilancia estratégica para la permanente actualización de la oferta de servicios, impulsando la transformación productiva del país, según las necesidades de los sectores de la economía, las regiones, los territorios y las necesidades de poblaciones vulnerables.

- Consolidar la prospectiva para el diseño e innovación de la oferta pertinente y oportuna en su ejecución.
 - Optimizar las capacidades, instalaciones y alianzas de la Institución para ampliar la cobertura de la oferta de servicios a la población y sectores productivos del país.
 - Mejorar la planificación y ejecución de los servicios de formación, capacitación y certificación, de acuerdo con el accionar de los centros de formación y los criterios técnicos, para el fortalecimiento del desarrollo de los territorios de bajo progreso económico social.
 - Capacitar permanentemente al personal docente de acuerdo con las habilidades y técnicas actuales y futuras, requeridas para el mejoramiento de la calidad de los servicios.
 - Consolidar el Nuevo Modelo Curricular para la Formación Profesional del INA, mediante la aplicación de estrategias y metodologías, a fin de impactar en la empleabilidad de las personas y la competitividad del sector empresarial.
 - Implementar nuevas tecnologías y aplicaciones especializadas para el desarrollo de SCFP.
 - Consolidar el Modelo de Gestión del Sistema Nacional de Empleo (SNE) mediante la orientación, formación e intermediación para la inserción de las personas egresadas y su permanencia, de acuerdo a la oferta y demanda laboral.
 - Desarrollar una estrategia de comunicación sostenible que proyecte una imagen moderna y flexible del INA entre su público objetivo.
 - Mejorar los procesos de compra mediante el uso de la plataforma del SICOP para atender de manera oportuna las necesidades de los SCFP.
 - Mejorar sustantiva y estratégicamente la infraestructura (incluye equipamiento) para la ejecución de los SCFP en condiciones óptimas.
 - Desarrollar un Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y Comunicación (PETIC), que facilite el mejoramiento de los servicios institucionales, de acuerdo con el PEI.
2. Incrementar las competencias multilingüísticas a nivel nacional para el mejoramiento de la movilidad social, contribuyendo a la productividad y competitividad nacional, mediante estrategias institucionales definidas.
3. Incrementar la ejecución de los programas educativos y de habilitación bajo diferentes modalidades, mediante la articulación con el sector empresarial, para la atención oportuna de la demanda. Estos objetivos estratégicos tienen asociados 2 objetivos tácticos:
- Vincular el Sistema Nacional de la Formación Profesional (SINAFOR) con la Educación y la Formación Técnico Profesional de Costa Rica, para el desarrollo de un modelo de gestión.

- Mejorar sustantiva y estratégicamente la infraestructura (incluye equipamiento) para la ejecución de los SCFP en condiciones óptimas.
4. Priorizar la atención de la población en desventaja social, mediante servicios de formación, capacitación y certificación, en igualdad de condiciones, que contribuyan a su movilidad social y la disminución de la pobreza en el país.
 - Capacitar permanentemente al personal docente de acuerdo con las habilidades y técnicas actuales y futuras, requeridas para el mejoramiento de la calidad de los servicios.
 5. Fortalecer el apoyo a nuevas iniciativas de inversión local y extranjera mediante la formación y destrezas necesarias, para la disposición de una fuerza laboral de creciente capacidad productiva y adaptabilidad.
 6. Fomentar una cultura emprendedora que propicie las condiciones necesarias para el desarrollo del ecosistema de pyme y de emprendimiento e innovación, de acuerdo con el Sistema de Banca para el Desarrollo, como una alternativa para el desarrollo económico, territorial y nacional.

Opción metodológica.

Esta evaluación tiene como fin identificar los resultados alcanzados en el I semestre del 2019, por esto, asume un carácter descriptivo, basándose en información en su mayoría de tipo cuantitativa. El ejercicio desarrollado consistió en realizar una comparación entre los indicadores y metas programadas y los resultados alcanzados con la ejecución de las actividades propias de cada unidad responsable de los indicadores.

Objetivo General:

Identificar el cumplimiento de los objetivos, indicadores y metas del Plan Estratégico Institucional por parte de todas las gestiones responsables de ejecutarlo durante el período 2019, con el propósito de contar con resultados que fundamenten la toma de decisiones por parte de las autoridades superiores en materia de planificación y administración.

Objetivos Específicos:

- Medir cumplimiento de los diferentes indicadores y metas establecidos en el Plan Estratégico Institucional del 2019.
- Determinar las posibles desviaciones y ajustes que se deben de realizar al Plan Estratégico Institucional, conforme los resultados obtenidos producto de la evaluación realizada.
- Evidenciar las principales causas que han afectado la ejecución del Plan Estratégico Institucional, producto de las acciones ejecutadas durante el periodo 2019.

Los principales aspectos a considerar dentro de la opción metodológica, son:

- **Población de Estudio**

La población objeto de estudio la componen las unidades responsables de los objetivos e indicadores del PEI, tanto estratégicos como tácticos.

- **Variables claves de la evaluación**

Entre las principales variables se tiene:

- Nivel de cumplimiento de cada meta asociada a los indicadores
- Gestión o unidad responsable
- Causas de posibles desviaciones
- Principales avances en la ejecución del indicador

- **Fuentes de información**

Las principales fuentes de información que se utilizaron para la obtención de insumos, se enumeran a continuación:

- Documento “Plan Estratégico Institucional 2019- 2025”.
- Plan Operativo Institucional 2019.
- Reportes del Sistema Estadístico de Monitoreo de Servicios (SEMS) en su módulo de seguimiento a planes.
- Evidencias documentales o digitales presentadas por cada unidad o gestión evaluada, durante las visitas realizadas por el personal evaluador.
- Bases de datos estadísticos de la Unidad de Planificación y Evaluación

- **Instrumentos de recolección de la información**

Para identificar los instrumentos de recolección de insumos para evaluar el PEI, se procedió a identificar cuales indicadores del plan fueron incluidos a nivel del POIA 2019, con el propósito de utilizar como fuente de información la recolectada por el Proceso de Evaluación y Estadísticas para la “Evaluación del POIA II semestre”. Para la cual se utiliza como instrumento de recolección la aplicación en el SEMS, “Seguimiento a Planes”, así como las visitas a cada centro de costo.

En los casos en los cuales los indicadores no se incluyeron en el POIA, se procedió a enviar un oficio solicitando a la unidad o gestión responsable la información requerida, así como las evidencias de las mismas. Éstas últimas fueron constatadas en una visita posterior que realizaron dos personas funcionarias de la UPE.

En los casos en los que la información que se necesitaba era de carácter estadístico, se procedió a solicitarla al Proceso de Evaluación y Estadísticas.

- **Trabajo de campo**

Se lleva a cabo la programación expuesta en el cronograma de visitas, la cual se realizó en diciembre 2019, en donde la persona evaluadora del Proceso de Evaluación y Estadísticas y la persona funcionaria de la unidad, revisan conjuntamente la información ingresada en la aplicación del SEMS. Así como las respuestas a oficios en los cuales se recopila información de varios indicadores.

Por otra parte, se procede a conocer las evidencias documentales y digitales que son el respaldo de la información brindada mediante el proceso de evaluación semestral.

- **Procesamiento de datos y elaboración del informe**

Con base a la información recolectada, la cual fue revisada por el evaluador y aprobada por la jefatura correspondiente, se procede a dar levantamiento de documento denominado “Evaluación del Plan Estratégico Institucional 2019.

Donde se plasma los avances de la ejecución física, y clasificación de resultados en las metas.

Además, se estableció la siguiente escala para la medición de las metas al primer semestre.



Metas cumplidas: son aquellas que alcanzaron porcentajes mayores al 90% y hasta el 125%.



Metas parcialmente cumplidas: son aquellas con porcentajes de cumplimiento ubicado en el rango de 50% al 89%.



Metas incumplidas: son aquellas cuyos porcentajes de cumplimiento son inferiores al 49%.

Aquellos indicadores que no tenían meta para el año 2019 no fueron incluidos en el presente informe.

Limitaciones.

Dentro de las principales limitaciones u obstáculos que se encontraron durante la realización de la evaluación, se pueden mencionar:

- La información en algunos casos está en manos de varias unidades que tienen vinculación y responsabilidades parciales con respecto al desarrollo del indicador. Lo que dificulta la obtención de información consistente.
- Las unidades en muchos casos no tienen claro las necesidades de información que deben de suministrar con respecto a la medición del indicador.
- El flujo de información que fluye en ambos sentidos en la institución, parece que no está siendo lo suficientemente clara, para los involucrados. En referencia a jefaturas y subalternos.
- Las unidades no diferencian con claridad los objetivos, metas e indicadores operativos de los estratégicos. Por cuanto brindan el mismo abordaje a ambos. Sin tomar en cuenta que los objetivos metas e indicadores estratégicos son mucho más complejos y deben en todos los casos agregar un valor al quehacer institucional. Además de provocar encadenamiento INA, participantes de los SCFP y el país.

Resultados.

Tal como se mencionó en el capítulo anterior, el PEI fue construido sobre 6 objetivos estratégicos. Algunos de ellos se subdividen a su vez en objetivos tácticos. A continuación, se presentan los principales resultados obtenidos por objetivo estratégico.

A nivel global a excepción de tres indicadores cuyas metas fueron cumplidas en el primer semestre, todo el resto de objetivos se encuentran en proceso de ejecución, bien porque las metas fueron establecidas de forma porcentual, o debido a que se requiere desarrollar una serie de procesos antes de obtener el producto que responde a la meta.

Seguidamente se presenta una tabla resumen del resultado obtenido por cada uno de los indicadores que componen los objetivos estratégicos. Y en los casos en los que se cuenta con información se realiza un análisis detallado por indicador.

Objetivo 1

Priorizar la atención en los sectores claves de la economía nacional y regional, mediante la formación, capacitación (incluye asistencias técnicas) y certificación para la promoción de las oportunidades de empleo, la complementación y especialización del talento humano asociado a los procesos productivos y a una mayor competitividad y productividad con sostenibilidad.

Cuadro 1.

Costa Rica INA: Plan Estratégico, Objetivo 1, estado de cumplimiento según Unidad Responsable e Indicador. Año 2019.

Gestión/ Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Porcentaje de Cumplimiento
GR (PEI)	Cantidad de personas certificadas en un nivel de competencia en una ocupación.	4 468	4 720	105,6%
GFST (T)	Porcentaje de etapas implementadas de la Metodología de Vigilancia Estratégica.	30,0% (2,5 etapas)	62,5% (5 etapas)	208,3%
GFST (T)	Porcentaje de estrategias basadas en nuevas tecnologías elaboradas	30,0% (1 etapa)	30,0% (1 etapa)	100%
GFST (T)	Porcentaje de etapas implementadas del Modelo Curricular para la formación profesional del INA.	70,0%	80,0% (27 productos de 30 productos en total)	128,6%

Continúa...

... Continuación Cuadro 1

Gestión/ Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Porcentaje de Avance y estado
GFST (T) COOPEX	Porcentaje de personal docente capacitado en áreas estratégicas.	15,0% 212 personas	22,1 % 313 personas	147,6%
GFST (T) UCGR (T)	Porcentaje de acciones estratégicas implementadas a nivel institucional, producto de las alianzas establecidas.	85,0% (21 acciones)	85,0% (19 acciones)	106,4%
UR (T) UPE	Porcentaje de etapas implementadas de la metodología de prospectiva.	30,0% (1 etapa)	30,0% (1etapa)	100,0%
UCGR (T)	Porcentaje de etapas ejecutadas del Plan para la Ampliación de Cobertura de SFCP.	30,0%	30,0% 2 Etapas	100,0 % (se cumple con la determinación de necesidades en inglés y elaborado el cartel tipo)
UCGR (T)	Cantidad de etapas finalizadas de la implementación de la metodología para la elaboración, ejecución y evaluación del PASER	Etapas 1	1 era etapa cumplida, 2da etapa al 60%	100,0%
UCGR (T)	Porcentaje de actividades ejecutadas en el plan de acción del Modelo de Gestión de Empleo.	50,0%	50,0%	100,0%
URMA (T), UPE (T)	Cantidad de proyectos anuales ejecutados del Plan quinquenal de mantenimiento integral de la infraestructura física.	5 Proyectos	5 Proyectos	100,0%
UCGTIC (T)	Porcentaje de proyectos del PETIC ejecutados.	75,0% (8 proyectos)	87,5% (7 proyectos)	97,5%
AC (T)	Cantidad de campañas desarrolladas en el marco de la estrategia de comunicación que proyecte una imagen moderna y flexible del INA entre sus públicos objetivos.	1	1	100,0%
UCI (T)	Porcentaje de las líneas de compra adjudicadas por SICOP	82,0%	91,9%	91,9%

Fuente: Elaboración propia, producto de los datos obtenidos en la evaluación realizada

Cantidad de personas certificadas en un nivel de competencia en una ocupación.

105,6%

El indicador se cumplió, se logró alcanzar la meta gracias a que este año se realizó una programación que pudiera atender parte de la demanda por este servicio, esto obedece a cronogramas docentes que atendieran este SCFP.

Como resultado se obtuvo 4.720 personas certificadas en un nivel de competencia en una ocupación.

Metodología de Vigilancia Estratégica.

208,3%

El indicador se sobre ejecutó por cuanto la meta era elaborar 2,5 etapas en el año 2019 y se logró la ejecución de 5 etapas de un total de 8 a saber:

1. Definición de ámbitos de acción de la Vigilancia Estratégica
2. Diseño de la guía metodológica y elaboración de una Guía Metodológica.
3. Elaboración de instrumentos vinculada a la guía metodológica
4. Diseño del instrumento de la estrategia para la implementación de la Vigilancia Estratégica en el INA
5. Validación y socialización de la guía metodológica.
6. Ejecución de identificación de oportunidades de mejora a partir del ejercicio práctico, mismas que se desarrollan según la hoja de ruta crítica del proyecto que comprende la implementación del nuevo modelo curricular (Pendiente)
7. Ejecución del ejercicio práctico. (Pendiente)
8. Identificación de oportunidades de mejora a partir del ejercicio práctico. (Pendiente)

Las tres etapas pendientes de finalizar del indicador, se proyecta que finalicen en el 2020, o se extenderán hasta el 2021, según esta establecido en la programación del PEI.

Estrategias basadas en Nuevas Tecnologías.

100,0%

El indicador se cumplió, la GFST se enfocó en el análisis de la plataforma educativa virtual de aprendizaje UDEMY for Government. La institución planea contratarla para brindar capacitaciones virtuales a los participantes. La estrategia incluyó sesiones de consulta virtuales en las cuales participaron personas del INA y representantes de la empresa “Tecnología Educativa”.

Se realizó una evaluación de la plataforma mediante la coordinación con la GFST, Núcleo Comercio y Servicios y Núcleo Industria Gráfica para análisis de la plataforma, se les dio acceso a la plataforma para que asumieran el rol de estudiante (se matricularon en cursos y los llevaron con el fin de hacer una evaluación de los mismos).

Estas personas aplicaron el cuestionario dirigido a funcionarios que interactuaron con la plataforma para valoración de percepción. Y posterior a ello se elaboró un informe final dirigido a la SGT para la toma de decisiones y posible remisión a la USEVI.

Queda pendiente la contratación de la plataforma para esta estrategia sea implementada.

El Modelo Curricular para la Formación Profesional del INA.	128,6%	
--	--------	--

Para la puesta en marcha de éste indicador se establecieron 5 etapas con sus correspondientes productos, mediante las cuales se planea dotar a la institución de un nuevo Modelo Curricular para la Formación Profesional, a continuación se detallan los cumplimientos:

1. Investigación: los productos planificados para el 2019 fueron dos, los cuales fueron cumplidos.
 - Guía Metodológica de Vigilancia estratégica diseñada.
 - Implementación de la estrategia para la implementación de la Vigilancia Estratégica en el INA.
2. Diseño: esta etapa esta compuesta por 12 productos, de los cuales se realizaron todos:
 - Metodología para el diseño curricular de programas educativos y de habilitación en modalidad presencial.
 - Estrategia para la implementación de la metodología de diseño de programas educativos y de habilitación INA.
 - Estrategia para la implementación de la metodología de diseño de programas de habilitación, en modalidad presencial, ejecutada.
 - Metodología para el diseño curricular de programas modalidad dual diseñada.
 - Metodología para el diseño curricular de programas educativos y de habilitación en modalidad no presencial y mixta.
 - Metodología para el diseño curricular de cursos en modalidad presencial y no presencial, diseñada y validada.
 - Metodología para el diseño de asistencia técnica, diseñada y validada.

- Metodología para el apoyo empresarial (SBD), diseñada y validada.
 - Metodología para el diseño de actividades de transferencia.
 - Metodología para la gestión de la acreditación según el Modelo Curricular vigente diseñado y aplicado.
 - Metodología del Modelo de Certificación por Competencias diseñada y validada.
 - Estrategia para generar la oferta de pruebas de certificación del INA, diseñada e implementada.
3. Administración: esta etapa comprende dos productos para el 2019, de los cuales solo se realizó uno.
- Estrategia de orientación vocacional, laboral y profesional nacional diseñada y validada.
 - Estrategia de promoción de los SCFP a nivel externo diseñada y validada, **quedó pendiente**.
4. Evaluación: en esta etapa se lograron realizar un total de 6 productos de los 7 planificados para el 2019, seguidamente se mencionan los productos que fueron finalizados.
- Metodología para la evaluación de la idoneidad de la persona docente, diseñada y validada.
 - Propuesta del Reglamento de evaluación de los aprendizajes de las personas estudiantes en los SCFP del INA, diseñada y validada.
 - Reglamento de inscripción, selección, conformación de grupos y solicitudes de SCFP del INA, ajustado y entregado.
 - Propuesta del Reglamento sobre accesibilidad y discapacidad, ajustado y entregado.
 - Propuesta de Reglamento de ayudas económicas a personas estudiantes de los SCFP del INA, ajustado y entregado.
 - Propuesta de Reglamento para personas estudiantes en los SCFP del INA, ajustado y entregado.
 - Metodología para la evaluación del desempeño de la persona docente diseñada y validada, **quedó pendiente**.
5. Transición: en esta etapa se lograron realizar un total de 6 productos de los 7 planificados para el 2019, seguidamente se mencionan los productos que fueron finalizados.
- Diseño de la estrategia de sensibilización y transferencia de información.
 - Mapeo de ocupaciones relacionadas con los estándares diseñados.
 - Sistemas de información alineados al Modelo Curricular.
 - Normativa de centros colaboradores alineada con la terminología del Modelo Curricular aplicada.

- Fase 1. Gestión de los cambios institucionales para la entrada en vigencia del Manual de terminología de la EFTP.
- Fase 2. Gestión de los cambios institucionales para la entrada en vigencia del Manual de terminología de la EFTP.
- Oferta de servicios de capacitación y formación profesional vigente depurada en función de criterios definidos, **quedó pendiente**.

Personal docente capacitado en áreas Estratégicas.	147,6%	
---	---------------	---

La línea base para la medición de éste indicador es el total de docentes activos en el SISER en el año de medición. Es así que para el año 2019 habían 1 414 personas docentes activas y de ellas se debía capacitar en el 15% lo que corresponde a 212 personas.

Durante el 2019 se capacitó un total de 313 personas lo que da como resultado un cumplimiento de la meta de 147,6%

Las personas y los sectores en los que se brindó la capacitación son:

1. Agroindustria, 58 personas docentes capacitadas en: actualización en valor agregado, calidad e inocuidad en procesamiento de carne y pescado, controles preventivos de alimentos humanos, procesamiento de cervezas artesanales y conceptos básicos para la creación y administración de una empresa panificadora.
2. Energías renovables, 3 personas docentes capacitadas en: hidrógeno y pilas de combustible.
3. Gestión ambiental, 11 personas docentes capacitadas en: análisis del ciclo de vida e ISO 14011.
4. Idiomas (inglés), 205 personas docentes capacitadas en: innovación y competitividad para la empleabilidad y capacitación en prueba internacional TKT.
5. Refrigeración y aire acondicionado, 18 personas docentes capacitadas en: refrigerantes e hidrocarburos (R290-R600A).
6. TICs, 18 personas docentes capacitadas en: maquetación y usabilidad web, diseño UI/UX, ciberseguridad, programador C#, .NET, área de redes IPV6-DNSSEC.

Alianzas Estratégicas

106,4%

En el Plan Estratégico Institucional 2019-2015 (PEI), se establecen las Alianzas Estratégicas como un pilar estratégico, conceptualizado de la siguiente manera.

“Relación con entes públicos y privados (las empresas y las cámaras empresariales) y organizaciones laborales (sindicatos, asociaciones solidaristas y cooperativas) Sector académico y comunales, en el ámbito nacional e internacional, que dé soporte para potenciar la mejora del quehacer institucional.”

Además, se estableció un objetivo táctico y un indicador relacionado con el tema: *Desarrollar alianzas estratégicas sostenibles con instancias claves para el impulso de la estrategia institucional. Los resultados se presentan a continuación.*

En el año 2019 se desarrollaron 6 alianzas estratégicas, para responder a este objetivo táctico e indicador, que dieron como resultado 21 acciones estratégicas de las que se cumplieron 19.

1. La cooperación con el *Banco Interamericano de Desarrollo* con sus expertos apoya con el mejoramiento de la implementación del Modelo Curricular, así como también con la vinculación del sector productivo con el MNC- EFTP. La oportunidad de contar con especialistas de desarrollo curricular por competencias y de sistemas -gobernanza permite intercambiar experiencias y conocimientos con los equipos de implementación del modelo curricular.

Se planificaron 6 acciones para ser desarrolladas y se cumplieron 6.

2. Instituto de Investigación en *Educación (INIE) de la Universidad de Costa Rica* (UCR), el instituto como parte valiosa de la comunidad de expertos en Educación y Formación Técnica y Profesional (EFTP) de Costa Rica, apoyará con la aplicación de una encuesta del índice de vinculación de Educación-Empleo de Costa Rica (EELI), que ha sido utilizada por expertos globales para estudiar sistemas educativos centrados en una especialidad técnica en todo el mundo. (2 acciones)

Se pretende medir el nivel de respuesta de los programas presenciales de formación profesional del INA de Costa Rica ofrecidos en los centros de formación de la institución, con las demandas de los empleadores.

Los datos ayudarán a consolidar la base de conocimientos de cómo los programas de EFTP ofrecidos por el INA contribuyen a mejorar la situación del mercado laboral de los jóvenes costarricenses. Esta encuesta forma parte de un gran proyecto de investigación internacional con socios de investigación de Suiza, Chile, Benín y Nepal, los resultados de la encuesta EELI también ayudarán a comparar el sistema de EFTP de Costa Rica con el de otros países.

3. Alianza *INA-Centro Cultural Costarricense Norteamericano (CCCN)*. Aplicación de la prueba TOEIC a fin de evaluar a las personas estudiantes de los diferentes programas de inglés para diagnosticar el nivel de salida en el idioma de acuerdo al marco común europeo (área prioritaria idiomas). (1 acción cumplida)

4. *INA-SYKES*: actualización y nivelación de los programas de habilitación en inglés según el modelo curricular vigente.

Las experiencias y conocimientos a los equipos de implantación del modelo curricular y del marco nacional de cualificaciones (MNC-EFTP-CR), han sido de mucho provecho para las propuestas de la transformación curricular que se está implementado en el INA con el fin de innovar el accionar del INA de cara a los nuevos retos que le plantea la sociedad del conocimiento. (1 acción cumplida)

6. *AVINA, AED y INA*: proyecto de certificación de personas migrantes. (5 acciones cumplidas)

7. *HRD Korea: visitas a Korea* para conocer de experiencias exitosas de las woldskills, realización de la segunda competición técnica K-Star. (4 acciones cumplidas)

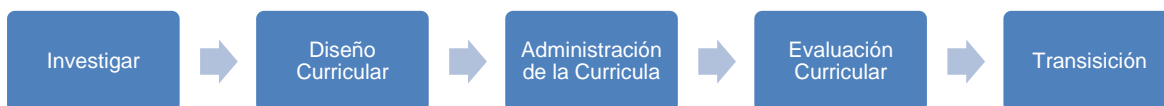


El indicador se cumplió, se elaboró la guía de prospectiva, la cual permite a la institución contar con información que le permita adelantarse a las necesidades futuras y responder de manera oportuna a las necesidades de los diferentes sectores productivos. Sin embargo, el proceso de validación de la guía se ha venido atrasando por diferentes factores, por lo que se prevé que el pilotaje se realice en el año 2020.

Mediante la implementación de la guía metodológica de prospectiva la institución apuesta a captar información que le permita el fortalecimiento y vinculación de la planificación de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional (SCFP) y su ejecución, acorde con las necesidades o requerimientos de los sectores productivos del país con enfoque territorial.

Así como anticipar cambios en los métodos de producción y requerimientos del sector productivo del país, afín de brindar respuesta oportuna mediante SCFP innovadores y que provoquen la mejora continua de las empresas que contraten las personas egresadas de la institución.

De igual modo se percibe esta metodología como un insumo para el cumplimiento de otros proyectos institucionales tales como la Vigilancia Estratégica, y el Nuevo Modelo curricular. Con una secuencia según se presenta en la siguiente gráfica



Se creó una carta constitutiva del proyecto de Prospección. Se dio por aprobado el inicio del proyecto el 07 de junio de 2018 según SGT-347-2018, SGT-389-2018, SGT-471-2018 y SGT-34-2019; y se firmó la versión final del documento el 13 de febrero de 2019 y su actualización el 03 de junio de 2019 en él se ordenan las actividades a realizar, a saber:

Elaborar un marco teórico sobre la prospectiva a nivel internacional, nacional e institucional.

1. Realizar un diagnóstico sobre las herramientas y/o metodologías de investigación como la Vigilancia Estratégica, Estudios de Determinación de Necesidades, Prospectiva, entre otros que aplica el INA para la detección de la demanda sectorial y territorial.
2. Diseñar la Guía Metodológica de Prospectiva en el INA, como herramienta para el fortalecimiento y vinculación de la planificación de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional (SCFP) y su ejecución, acorde con las necesidades o requerimientos de los sectores productivos del país con enfoque territorial.
3. Realizar Ejercicios de Prospectiva Prácticos “pilotos” a nivel regional y sectorial, para la detección de las necesidades o requerimientos de los sectores productivos del país y mapeo del territorio.
4. Vincular la planificación de los servicios (PASER) en el INA, tanto a nivel de diseño como de ejecución, por medio de la aplicabilidad de la prospectiva y los resultados de sus ejercicios para la toma de decisiones oportuna permitiendo la anticipación de la demanda de formación profesional en el INA.

Se inició analizando mediante el “Diagnóstico sobre las herramientas y/o metodologías de investigación ya existentes en el INA”, tales como los instrumentos utilizados para la vigilancia estratégica, estudios de determinación de necesidades realizados por la UPE, propuesta de prospectiva en la que la UPE estuvo trabajando, entre otros, que aplica el INA para la detección de la demanda sectorial y territorial, el alcance de las mismas y las oportunidades de mejora que podrían implementarse.

En el Marco teórico se realizó una investigación de la forma en la cual se lleva a cabo la prospectiva en otros países, así como las ventajas que ofrecen cada uno de los métodos utilizados. Así como el proceso de articulación y coordinación entre diferentes entidades que ya han implementado procesos prospectivos dentro de sus instituciones.

Queda pendiente para el año 2020 en adelante el cumplimiento de las etapas 4 y 5 de la versión final del documento.

Porcentaje de etapas ejecutadas del Plan para la Ampliación de Cobertura de SCFP.	100,0%	

La ampliación de la cobertura se basa principalmente en la estrategia de contratación de SCFP con entes de derecho público y privado, la cual permite a la institución un crecimiento en la cantidad de personas matriculadas y egresadas, así como brindar SCFP según las necesidades regionales y nacionales.

Se diseñó un plan que permitiera obtener la meta deseada que consta de 14 etapas a saber:

Fase 1.

1. Designación de la comisión de trabajo. “Propuesta para la implementación de Mecanismos Ágiles para Contratación de SCFP”.
2. Elaboración del Plan de trabajo para la implementación de mecanismos ágiles para la contratación de SCFP.
3. Entrega de propuesta para la implementación de mecanismos ágiles para la contratación de SCFP.

Fase 2.

4. Elaboración de una propuesta de cartel Tipo.

Fase 3.

5. Presentación del cartel a las unidades técnicas y administrativas.
6. Aplicación de oportunidades de mejora al cartel, sugeridas por las unidades técnicas y administrativas.

Fase 4.

7. Determinación de necesidades de recurso humano docentes según área de economía o bien prioridades institucionales.
8. Elaboración de especificaciones técnicas relativas a idoneidad o requisitos por parte de las unidades adscritas a la Gestión de Formalización y Tecnológicos y de SINAFOR.
9. Elaboración de códigos en SIREMA y SICOP.
10. Publicación de carteles.

Fase 5.

11. Establecer los mecanismos de control necesarios relativos a la supervisión administrativa.
12. Realizar fiscalización contractual.
13. Realizar supervisiones técnico metodológicas que procuren la calidad de los servicios contratados.
14. Analizar periódicamente el impacto de los SCFP contratados.

La meta establecida para el año 2019 era cumplir la determinación de necesidades y elaboración de carteles. Y estas dos etapas fueron cumplidas.

En lo que respecta a la demanda actual, el tema de inglés es el área en la que se cuenta con mayor cantidad de personas en espera de recibir servicios. De ahí que la ampliación de la cobertura de los SCFP, se inició atendiendo una primer línea de acción, a través de la cobertura de los servicios de Capacitación y formación profesional de inglés.

Las primeras etapas del cumplimiento de este indicador según lo señala la Gestión Regional, son las mismas que se mencionan en el indicador relacionado con la Alianza para el Bilingüismo” (ABI), es decir:

1. Diseño del “Cartel tipo” para la SCFP en el idioma inglés. Durante el primer semestre del año 2019, se procedió a realizar un “Cartel Tipo” que permitiera la supervisión de la calidad remota de los servicios que se ejecuten. Para ello se requiere que las empresas contratadas para ejecutar los SCFP, tengan conexión a internet, video llamadas y otras, afín de poder monitorear la calidad. El cartel “Tipo” ya fue diseñado y puesto en producción. Durante el segundo semestre se procedió a elaborar carteles específicos en las unidades regionales Huetar Caribe y Heredia, en las que los concursos para finales del año 2019 se encontraban en la fase de estudio técnico.

Los concursos para las Unidades Regionales Chorotega, Pacífico Central, Huetar Norte, Brunca, Occidental y Cartago; fueron apelados y aún se encuentran en la fase de resolución de las partidas apeladas de conformidad con las resoluciones emitidas por la Contraloría General de la República

Por tanto, no fue posible la ejecución de nuevos contratos durante el año 2019.

Al finalizar el año 2019 se estaba revisando la posibilidad de ampliar el criterio de adjudicación ante la Contraloría General de la República, de lo contrario, se deberá promover las licitaciones nuevamente para poder atender éste indicador.

Además de participar en la gestión de las contrataciones, la Gestión Regional indicó que realizó otras actividades, las cuales se mencionan a continuación.

1. La Gestión Regional ha estado participando en el equipo interdisciplinario que trabaja en los procesos de análisis exhaustivos y realización de audiencias previas para mejorar los elementos y requerimientos del cartel.
2. Se ha trabajado en el cartel de contratación para la plataforma tecnológica, que permite ampliar la cobertura y atender necesidades de la población, siendo una metodología de autogestión por parte de la persona participante.
3. Se ejecutó el plan de capacitación dirigida al personal docentes del área de inglés, en manejo de entornos virtuales.
4. Se efectuó un taller para revisión y mejora de los instrumentos para seguimiento y control de los contratos relacionados con los SCFP contratados.
5. Se gestionó un enlace directo con la Subgerencia Técnica y Presidencia ejecutiva, garantizando el avance de las actividades en forma alineada tanto para la etapa de diseño de programas de inglés, como para la ampliación a otros servicios.
6. Se diseñaron plantillas de seguimiento para monitorear el avance de las fases y actividades de la estrategia ABI, SCFP de inglés, tanto a nivel de unidades regionales como del Núcleo Comercio y Servicios:
 - Plantilla seguimiento al proceso de contratación SCFP
 - Plantilla aplicación pruebas TOEIC
 - Informe de aplicación pruebas TOEIC
 - Hojas de rutas para el desarrollo y seguimiento de las actividades de diseño programas de inglés.

Metodología para la elaboración, ejecución y evaluación del PASER.	100,0%	
---	---------------	--

El indicador fue cumplido, se realizó la primera etapa de la metodología del PASER y se avanzó en 60% la segunda etapa.

El objetivo de esta metodología es “Reorganizar el proceso que se realiza en la elaboración del Plan Anual de Servicios (PASER), mediante la creación de una metodología que guíe al personal involucrado en este proceso, para que se planifiquen y ejecuten los Servicios de Capacitación y Formación Profesional (SCFP), en función de las demandas del mercado laboral ya sea de manera asalariada o por cuenta propia.

Dentro del plan de acción se pueden identificar dos fases, la primera fase son “Los procesos para la formulación y seguimiento del PASER para el año 2019”, que ya fue finalizada, y la metodología para la implementación del PASER (2020-adelante) se encuentra en proceso tomando en cuenta que se debe validar la metodología con regionales y núcleos tecnológicos, capacitar al personal involucrado en el proceso”.

Además, se está ajustando para que esté acorde al trabajo con el Sistema Nacional de Empleo.

I. Los procesos para la formulación y seguimiento del PASER para el año 2019.

1. Formulación de la Carta constitutiva del proyecto.
2. Análisis del informe de capacidad instalada.
3. Cronograma de actividades para la planificación del Plan Anual de Servicios Preliminar (PASER 2019).
4. Normalización de actividades asociadas al personal docente.
5. Identificación de las áreas prioritarias de atención para los SCFP.
6. Estrategia de atención y comunicación para la ejecución de formación dual.

II. Metodología para la implementación del PASER (2020-adelante)

1. Revisión de la Normativa vigente (SICA - oficios), Bibliografía histórica del INA respecto al PASER.
2. Realizar un diagnóstico del proceso de formulación actual del PASER.
3. Diseño de mapas de todas las actividades del PASER.
4. Identificación y registro de la demanda de todos los grupos de interés.
5. Elaboración del documento "Metodología de planificación, ejecución seguimiento, control y cierre del Plan anual de servicios (PASER)".
6. Elaboración del plan de capacitación dirigido al personal involucrado en la planificación, ejecución seguimiento, control y cierre del Plan anual de servicios (PASER).
7. Modificación y requerimientos a los sistemas institucionales involucrados.

Modelo de Gestión de Empleo	100,0%	
------------------------------------	---------------	--

La meta de creación del Modelo de Gestión de Empleo para el año 2019 fue cumplida. Se nombró una Comisión de trabajo para la confección de los documentos: Modelo de Gestión integral y Manual de procedimientos SNE.

Para finales del año 2019 según oficio enviado por la Gerencia General se contaba con el Documento "Modelo de Gestión del Sistema Nacional de Empleo (SNE)".

En apoyo al trabajo de dicha comisión se realizó una contratación de una persona consultora para el desarrollo de los documentos “Modelo de Gestión Integral” y “Manual de Procedimientos Sistema Nacional de Empleo por parte de Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo”.

Posterior al análisis documental se realizó la sistematización mejores prácticas internacionales de Sistemas de Empleo, se entrevistó los actores claves del Sistema de Empleo, se hicieron talleres de construcción del Modelo de Gestión por componente y, por último, se formalizó un documento base denominado “Modelo de Gestión SNE” para presentación ante Junta Directiva del INA y el Consejo del Sistema Nacional de Empleo. El plan de trabajo de éste indicador fue aprobado por la Junta Directa de la institución.

Proyectos anuales ejecutados del Plan quinquenal de mantenimiento integral de la infraestructura física	100,0%	
--	---------------	---

El indicador se cumplió, se logró el desarrollo de los proyectos a nivel de la infraestructura física de la institución que permite a su vez el mejoramiento en la ejecución de los servicios de capacitación y formación profesional (SCFP). En total, se han invertido un monto de más quinientos cincuenta y nueve millones, esos proyectos se citan seguidamente.

1. Remodelación Taller Refrigeración Centro de Formación de Limón APM Terminal.
2. Remodelación Oficina Equidad Género.
3. Remodelación Oficina de Unidad de Compras Institucional y el Proceso de Programación y Control.
4. Obras de mantenimiento para el Centro Nacional Especializado de Agricultura Orgánica.
5. Remodelación Agropecuario.

Lo anterior, conlleva a contar con un mantenimiento integral en la infraestructura física y por tanto el cumplimiento del objetivo estratégico y táctico del indicador.

El detalle de la inversión se presenta a continuación.

Cuadro 2.

Costa Rica INA: Plan Estratégico, Cantidad de proyectos anuales del Plan Quinquenal, por nombre del proyecto, monto adjudicado y ejecutado y porcentaje de avance de obra, según el número de adjudicación. Año 2019.

Número de Adjudicación	Nombre del Proyecto	Monto Adjudicado	Monto Ejecutado	Porcentaje Avance de Obra
TOTAL		€559 897 288,32	€559 897 288,32	100%
2018CD-000012-01	Remodelación taller de refrigeración CF Limón APM Terminals.	€40 000 000,00	€40 000 000,00	100%
2018LA-00002-0002100001	Remodelación Equidad Asesoría de Género.	€76 000 000,00	€76 000 000,00	100%
2018LA-00002-0002100001	Remodelación Unidad de Compras y Programación y Control.	€76 186 270,00	€76 186 270,00	100%
2018LA-000003-10	Obras de mantenimiento para el Centro Nacional Especializado de Agricultura Orgánica.	€269 500 990,00	€269 500 990,00	100%
2018LA-00024-02	Remodelación Agropecuario.	€98 210 028,32	€98 210 028,32	100%

Fuente: Unidad de Recursos Materiales, Proceso de Arquitectura y Mantenimiento, 30 de enero del 2020.



El indicador se cumplió, por cuanto se planteó ejecutar 8 proyectos y se hicieron 7. Ellos son:

1. Clasificación de la información, unidad solicitante Gerencia General, objetivo: crear una guía que sirva de apoyo a las personas jefas de unidades para realizar la clasificación de la información para su debido acceso garantizando la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la misma, en cumplimiento a la recomendación #2 del informe 14-2016 de la auditoría interna.
2. Desarrollo del sitio oficial web del INA, unidad solicitante: USEVI, objetivo: implementar un sitio web oficial INA, considerando la usabilidad, accesibilidad y estándares web.
3. Microsoft Imagine Academy, unidad solicitante: USEVI, objetivo: proveer al INA con la Plataforma Microsoft Imagine Academy, con el fin de ampliar la oferta de servicios en materia de tecnologías de información en cumplimiento con los objetivos educativos de la institución.

4. Rediseño de la red de área local del INA en la sede central, unidad solicitante USIT, objetivo: segmentar la red del INA mediante vlans para cada tipo de servicio que se brinda en cada edificio o departamento de la sede central con el fin de optimizar el tráfico de la red.
5. Relanzamiento del módulo del Service Desk, unidad solicitante Gerencia General, objetivo: actualizar la herramienta Aranda en el módulo del Service Desk a su versión V.8.13.
6. Sistema de investigación de accidentes Oficina de Salud Ocupacional, unidad solicitante: Oficina de Salud Ocupacional, objetivo: desarrollar un sistema de información que permita llevar el control estadístico de los incidentes y enfermedades laborales de las personas funcionarias, estudiantes y personas externas para la toma de decisiones en acciones correctivas o preventivas en materia de salud y seguridad en el trabajo.
7. Sistema de registro de indicadores ambientales, unidad solicitante Asesoría de Calidad, objetivo: implementar un sistema de información automatizado que permita incluir los resultados de los indicadores ambientales para todo el INA, con el propósito de hacer más eficaz la recopilación de información requerida por el reglamento para la elaboración de programas de registro de indicadores ambientales institucional.

Queda, para el 2020, el proyecto: “Plataforma para la Gestión de Proyectos y Planes de Trabajo”.

En relación a este indicador, se determina que el Plan PETIC, debe de ser actualizado por la Unidad Coordinadora de la Gestión de Tecnologías de la Información y Comunicación, en relación al Plan Estratégico actual.

Campañas desarrolladas en el Marco de la Estrategia de Comunicación que Proyecte una Imagen Moderna y Flexible del INA.	100,0%	
--	---------------	--

Este indicador estratégico comprende el desarrollo de una campaña anual, denominada, “Imagen INA 2019”, desarrollada y sustentada en cuatro ejes estratégicos a saber:

1. Servicio: impulsar las diferentes opciones de servicios que ofrece el INA a su públicos. En este eje se trabajaron temas referentes a programas de inglés, sistema de articulación , sistema de acreditación y cursos virtuales.

2. Tecnología: destacar las nuevas tecnologías aplicadas en la institución para impartir los servicios INA. Se difundió todo lo relacionado a los laboratorios de biotecnología, polímeros e inovation 3d, vehículos hídricos y eléctricos, unidad móvil de automatización y energías limpias en mecánica automotriz.

3. Empleabilidad: proyectar nuevos horizontes laborales para los usuarios de servicios INA. En este tema se realizaron publicaciones en relación con el Sistema Nacional de Empleo, Centros Colaboradores y Centro de desarrollo en Telemática.

4. Satisfacción a los usuarios: Pretende mostrar la sintonía de los servicios INA con las necesidades del sector empresarial. Para ello se informó lo concerniente a programas de formación dual y acciones del INA con sector empresarial.

La campaña ha generado más de 366 879 seguidores en redes sociales, además, que muchos de estos comparten con sus contactos dicha información, a parte de todas las personas que recibieron información que fue difundida mediante: radio, televisión, prensa escrita y digital, redes sociales y sitios web.



El indicador se cumplió parcialmente, de un total de 3 406 líneas que se promovieron vía SICOP, la meta establecida fue del 82 % de las líneas promovidas lo que corresponde a las 2 895 líneas. Se logró adjudicar 2 567 líneas para un 91,9% de cumplimiento de la meta. La razón principal es que el 21,3% de las líneas tramitadas están en evaluación de ofertas.

- 2567 líneas adjudicadas 75.37%
- 726 líneas en evaluación 21.32%
- 15 líneas en apelación o revocación 0.44%
- 71 líneas desiertas/infructuosas 2.08%
- 18 líneas en recepción de ofertas 0.53%
- 9 líneas sin efecto 0.26%

Se presentaron también errores de usuarios, problemas de interfaces entre SIREMA y RACSA, curvas de aprendizaje, y otras debilidades que han sido atendidas con el fin de maximizar el uso adecuado de SICOP.

Los beneficios del uso del SICOP ya son evidentes en la institución, se están reduciendo los tiempos en las compras. Se está implementación el modelo cero papel y virtualización de las proveedurías. Hay ahorros económicos significativos en las compras (subasta a la baja) porque hay mayor número de proveedores.

Se está aumentando la competitividad de las empresas locales y del estado y se está incentivando una cultura de cambio, permitiendo a la institución ser más competitiva.

Objetivo 2

Incrementar las competencias multilingüísticas a nivel nacional para el mejoramiento de la movilidad social, contribuyendo a la productividad y competitividad nacional, mediante estrategias institucionales definidas.

Cuadro 3.

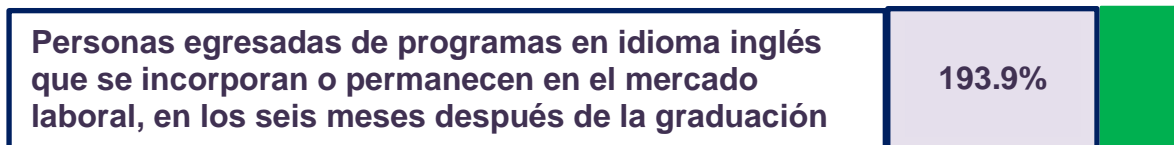
Costa Rica INA: Plan Estratégico, Objetivo 2, estado de cumplimiento según Unidad Responsable e indicador. Año 2019

Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Porcentaje Cumplimiento
UR	Porcentaje de estudiantes que se certifican en C1 en el idioma inglés según el Marco Común Europeo.	80,0%	0,0%	0,0%
UR	Porcentaje de personas egresadas de programas en idioma inglés que se incorporan o permanecen en el mercado laboral, en los seis meses después de la graduación.	33,0%	64,0%	193,9%

Fuente: Elaboración propia, producto de los datos obtenidos en la evaluación realizada.



Durante el año 2019 no se ejecutó oferta de programas de formación y capacitación profesional del idioma inglés que permitirá a sus participantes aspirar por el nivel de C1. La nueva oferta estará disponible hasta el año 2020. Los programas ofrecidos en el año permiten salida a otros niveles inferiores.



El indicador se cumplió, debido a que la tasa de personas egresadas de los programas en el idioma inglés que se colocaron laboralmente, superó la meta establecida.

El factor que más ayudó a conseguir empleo a ésta población, es el conocimiento del idioma inglés, con la salvedad de que no son solo los conocimientos adquiridos en el INA, sino que también aquellos que se adquirieron en otros centros educativos, (carreras profesionales o técnicas). Aunado a que algunos de ellos, tenían contactos que los refirieron o les informaron de la necesidad en las empresas de contratar personal con conocimientos de inglés.

El trabajo de campo del estudio que respalda este indicador fue realizado durante el año 2019, finalizando en octubre y el informe y análisis de la información se va a efectuar durante los primeros meses del año 2020. Por esta razón, la unidad encargada de realizar dicho estudio no pudo aportar más información.

Objetivo 3.

Incrementar la ejecución de los programas educativos y de habilitación bajo distintas modalidades, mediante la articulación con el sector empresarial, para la atención oportuna de la demanda.

Cuadro 4.

Costa Rica INA: Plan Estratégico, Objetivo 3, estado de cumplimiento según Unidad Responsable e indicador. Año 2019.

Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Porcentaje de cumplimiento
UR	Porcentaje de personas jóvenes (de 15 a 35 años) egresadas de programas.	80,0%	Personas egresadas de 15 a 35 años: 17 785 Total, personas egresadas 24 306.	91,5%
UR	Tasa anual de incremento de servicios de formación. (Respecto al año anterior)	5,0%	2 098 Programas en el 2018 1 623 Programas formación en el año 2019	Decrecimiento de -22,7%
UR	Tasa anual de incremento de SCFP en las modalidades presenciales (dual), no presencial y mixta. (Respecto al año anterior)	5,0%	Servicios 2018: 371 Servicios 2019: 245	Decrecimiento de -33,9%
USU	Porcentaje de personas egresadas del INA y registradas en la plataforma informática única que está en proceso de intermediación de empleo	20,0%	2 643 personas registradas en proceso de intermediación de empleo de 6 109 personas egresadas registradas en la plataforma	216,5%
SINAFOR	Porcentaje de etapas desarrolladas del modelo de gestión para la vinculación del SINAFOR con el EFTP-CR.	20,0% (1 etapa)	100,0% (1 etapa)	100,0%
GR	Plan de ampliaciones, construcciones y mejoras	85,0% (23 acciones)	87,1% (20 acciones)	87,1%

Fuente: Elaboración propia, producto de los datos obtenidos en la evaluación realizada.

Personas jóvenes (de 15 a 35 años) egresadas de programas).	91,5%	
--	--------------	---

El indicador se cumplió, debido a que las políticas institucionales responden mayormente a la atención de personas jóvenes, por medio de los SCFP y actividades como: ferias informativas, procesos de orientación vocacional y convocatorias que hacen que las personas se interesen en cursar los programas de formación profesional. Sumado a este factor, la demanda de personas técnicas y la duración de los programas que incluyen a diferentes escolaridades, apuntan a una vía más rápida para el empleo.

De un total de 24 306 personas egresadas de programas 17 785 son personas con edades entre 15 y 35.

Este indicador responde a políticas referentes a la persona joven, y según el comportamiento de las estadísticas institucionales, éstas son las que más requieren formación.

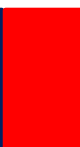
Tasa anual de incremento de servicios de formación (Respecto al anterior)	-22,7%	
--	---------------	--

El cumplimiento del indicador es cero, dándose un decrecimiento porcentual de -22,7%. La meta del indicador concerniente a incrementar los servicios de formación en comparación con el año 2018 era de 5% lo que correspondía a 105 servicios más.

Es decir, se debían brindar 2 203 servicios para lograr el incremento deseado. No obstante, las contrataciones con entes de derecho público y privado mediante las cuales se planeaba lograr el cumplimiento de la meta no se lograron adjudicar debido a la complejidad de los carteles, y a las apelaciones a las adjudicaciones, de ahí la no ejecución de nuevos contratos.

Además, los nuevos programas de inglés quedan pendientes de realizarse, porque, aún no han finalizado los recursos didácticos y las capacitaciones al personal docente. Se espera que éstos se ejecuten a partir de abril 2020.

Al finalizar el año 2019 se consideró la posibilidad de ampliar el criterio de adjudicación ante la Contraloría General de la República, de lo contrario, se deberá promover las licitaciones nuevamente para poder atender éste indicador.

<p>Tasa anual de incremento de SCFP en las modalidades presenciales (dual), no presencial y mixta. (Respecto al año anterior).</p>	<p>-33,9%</p>	
---	----------------------	---

La meta relacionada con el aumento de SCFP brindados en modalidad dual, no presencial y mixta para el año 2019 correspondía a un incremento de 19 servicios. Esta meta se fijó como una tasa de incremento del 5% de servicios con respecto al año anterior en el que se ejecutaron 371 servicios.

En el año 2019 el número total de servicios ejecutados fue de 245 por ende en lugar de crecimiento hubo decrecimiento de los servicios en -33,9%.

Esos resultados se obtuvieron debido a que el proceso de adquisición para la compra de la plataforma virtual en la que se van a impartir la modalidad de servicios virtuales fue infructuoso; debido a problemas en el cartel y estudio técnico.

Para solventar dichos inconvenientes la GTIC deberá en el año 2020 reformular tanto el cartel como las especificaciones técnicas.

Por otra parte, en el registro de las plataformas de autoaprendizaje falta definición en cuanto la contabilización de las personas que aprueban los cursos virtuales de autoaprendizaje, así como el procedimiento para el registro y matrícula.

Afín de solucionar este inconveniente se requiere que USEVI, el Proceso de Registro y la UPE lleguen a un consenso sobre el registro correcto y contabilización de la información de estas plataformas, que permita generar las estadísticas acordes a los requisitos de toda producción estadística.

<p>Personas egresadas del INA y registradas en la plataforma informática única que está en proceso de intermediación de empleo.</p>	<p>216,5%</p>	
--	----------------------	---

En la plataforma única que se encuentra en el Proceso de Intermediación de empleo en el INA, durante el año 2019 se registraron 6 109 personas, de ellas 2 643 fueron atendidas en el proceso de intermediación de empleo, obteniéndose un porcentaje de cumplimiento de la meta de 216,5%.

El logro de dicha meta estuvo relacionado con factores tales como:

- Seguimiento en la labor de registro planteado en la estrategia de atención de este indicador por parte del personal de intermediación Sede Central.
- Apoyo por parte de las gestoras de empleo en las Unidades Regionales en el registro de estudiantes y egresadas en la plataforma única.
- Registro en la plataforma única por parte de las personas egresadas por su propia cuenta.
- Creación de los eventos en la misma plataforma para identificar la población atendida por Unidad Regional y a la que se brinda seguimiento por parte de las gestoras de empleo.
- Registro y sistematización en los instrumentos de recolección de la información.

La metodología utilizada por la unidad responsable de éste indicador para el cálculo durante el primer semestre fue modificada, al ajustar la población base a considerar, por esa razón en el segundo semestre los montos absolutos son menores a los señalados en el primer semestre.

Porcentaje de etapas desarrolladas del modelo de gestión para la vinculación del SINAFOR con el EFTP-CR.	100,0%	
---	---------------	--

El indicador se cumplió, se completó la primera etapa del modelo, la cual corresponde al diseño, para lo cual se cuenta con un documento como producto final.

Para el logro del cumplimiento, se contó con el apoyo de las Autoridades Superiores, jefaturas del SINAFOR y apoyo de expertos internacionales, los cuales trabajaron en conjunto con las unidades adscritas en varios talleres, donde se utilizó la documentación con que contaba la institución desde hace varios años como: estudios prospectivos, diagnósticos, propuestas de operacionalización del SINAFOR, para el desarrollo del diseño de modelo de gestión.

Además, la creación del MNC-EFTP-CR según decreto ejecutivo N° 39851 -MEP-MTSS, es el pilar fundamental que le da soporte a esta propuesta.

La propuesta fue presentada a la Presidencia Ejecutiva la cual le dio el visto bueno y se acordó hacer la presentación a la Junta Directiva cuando se considere pertinente. También fue presentada a la SGT, la cual le da el visto bueno, pero para su ejecución queda prevista la aprobación de la reforma de la Ley 6868.

En el 2020 se contará con el apoyo del BID para definir con mayor detalle las funciones del sistema y el ajuste de la estructura se hará según a las nuevas propuestas que se puedan generar en la reforma de la ley 6868 del INA para así elevarla a las instancias correspondientes.

Plan de ampliaciones, construcciones y mejoras.	87,1%	
--	--------------	--

El indicador se cumplió parcialmente, se tienen en ejecución un total de 9 proyectos:

1. Remodelación y ampliación Centro Especializado Industria Gráfica y de Plástico.
2. Construcción nueva Sede Regional de Heredia.
3. Ampliación Unidad Regional Brunca en Pérez Zeledón.
4. Remodelación Centro Nacional Especializado Procesos Artesanales.
5. Remodelación electromecánica de plantas alimentarias de Ciudad Tecnológica de Mario Echandi.
6. Remodelación eléctrica en plantas alimentarias de Ciudad Tecnológica de Mario Echandi.
7. Construcción del Centro de Formación de San Ramón.
8. Construcción proyecto integral Unidad Huetar Caribe.
9. Remodelación sistema eléctrico instalaciones Centro Formación Profesional Limón.

La ejecución del indicador se mide por medio de las acciones técnicas que debe de cumplir cada uno de los proyectos, mismas que corresponden a orden de inicio, ejecución y recepción de obra.

La meta establecida era de 85% del total de acciones que corresponde a 23 acciones, (85% de 27 acciones). Durante el año se realizaron 20, razón por la cual el cumplimiento del indicador de 87,1% de la meta

En relación al monto de recursos que se tiene previsto para la finalización de los nueve proyectos establecidos, corresponde a un total de más de veinticuatro mil millones de colones.

Cuadro 5.

Costa Rica INA: Plan Estratégico, Cantidad de proyectos anuales del Plan Quinquenal, por nombre del proyecto, monto adjudicado y ejecutado y porcentaje de avance de obra, según el número de adjudicación. Año 2019.

Nombre del Proyecto	Monto Adjudicado	Fecha Estimada Finalización	Total Acciones Técnicas	Total Acciones Ejecutadas	Factor	Porcentaje	Observación	Continúa Período 2020
TOTAL	€24 426 709 904,53		27	20	27	74%		
Remodelación y ampliación Centro Especializado Industria Gráfica y del Plástico.	€1 890 889 677,50	jun-20	3	2	3	67%	En Construcción	Sí
Construcción nueva Sede Regional de Heredia.	€4 935 571 000,00	nov-20	3	3	3	100%	Ejecutado Nov. 2019	No
Ampliación unidad Regional Brunca en Pérez Zeledón.	€2 033 290 915,04	may-20	3	2	3	67%	En Construcción	Sí
Remodelación Centro Nacional Procesos Artesanales.	€504 055 746,41	feb-20	3	3	3	100%	Ejecutado Abril 2019	No
Remodelación Electromecánica de Plantas Alimentarias de Ciudad Tecnológica Mario Echandi.	€1 323 194 094,83	mar-20	3	2	3	67%	En Construcción	Sí
Remodelación Eléctrica en Plantas Alimentarias de Ciudad Tecnológica Mario Echandi.	€357 330 087,06	mar-20	3	2	3	67%	En Construcción	Sí
Construcción del Centro de Formación de San Ramón.	€7 744 088 814,00	oct-20	3	2	3	67%	En Construcción	Sí
Construcción proyecto integral Unidad Huetar Caribe.	€5 381 812 115,00	dic-20	3	2	3	67%	En Construcción	Sí
Remodelación del sistema eléctrico instalaciones Centro Formación Profesional Limón.	€256 477 454,69	mar-20	3	2	3	67%	En Construcción	Sí

Fuente: Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo, 3 febrero del 2020.

Objetivo 4.

Priorizar la atención de la población en Desventaja Social, mediante servicios de formación, capacitación y certificación, en igualdad de condiciones, que contribuyan a su movilidad social y la disminución de la pobreza en el país.

Cuadro 6.

Costa Rica INA: Plan Estratégico, Objetivo 4, estado de cumplimiento según Unidad Responsable e indicador. Año 2019.

Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Porcentaje de cumplimiento
UR (PEI)	Porcentaje de personas en desventaja social egresadas de programas que se incorporan en el mercado laboral en los seis meses después de su graduación, nacional y regional.	30,0%	57,0%	190,0%
UR (PEI)	Porcentaje de personas en desventaja social capacitadas que permanecen o mejoran su condición laboral o ambas.	44,0%	54,0%	122,7%
UR (PEI)	Porcentaje de personas en desventaja social certificadas que permanecen o mejoran su condición laboral o ambas.	44,0%	59,0%	134,0%
UR (T) ADS (T)	Porcentaje de mujeres matriculadas en programas en los sectores clave de la economía nacional.	8,0%	18,2%	227,5 %

Fuente: Elaboración propia, producto de los datos obtenidos en la evaluación realizada.

Para determinar el nivel de cumplimiento de los indicadores que responden a la atención de la población desventaja social, se programó hacer tres estudios que miden el nivel de inserción laboral de las personas en desventaja social en los 6 meses posteriores a finalizar la formación o capacitación profesional, el porcentaje de personas que después de formadas o certificadas en el INA logran permanecer o mejorar su condición laboral. Estos estudios los realiza la Unidad de Planificación y Evaluación.

Para la medición de los indicadores relacionados con la Población en Desventaja Social, fueron incluidas todas aquellas personas que reciben ayuda económica, durante la duración de los SCFP, las mujeres capacitadas en formación humana por parte del INAMU y referidas al INA para recibir capacitación, participantes del Programa Educación Abierta, población migrante, población indígena y población con alguna discapacidad.

Del total de personas que habitan en los distritos prioritarios, definidos por el Gobierno de la República (76 distritos), se seleccionaron para medir estos indicadores, se incluye solamente a las personas referidas de la estrategia “Plan Puente”.

A continuación, los resultados obtenidos para cada indicador:

Personas en desventaja social egresadas de programas que se incorporan en el mercado laboral en los seis meses después de su graduación	190,0%	
--	---------------	---

La meta de personas en desventaja social egresadas de programas que se incorporan en el mercado laboral en los seis meses después de su graduación para el año 2019 se definió en un 30%. El valor alcanzado en ésta fue de 57,4% de inserción laboral, con lo que se obtuvo un nivel de 190% de cumplimiento de la meta.

Dentro de los principales hallazgos encontrados en este estudio están:

Se aplicaron 685 encuestas a población de desventaja social egresada de programas en el año 2018, se identificaron 464 personas que al ingresar al INA no trabajaban. Después de recibir los SCFP en el INA, de la población que no trabajaba 159 personas deciden no buscar trabajo convirtiéndose para efectos de la medición en población económicamente inactiva, 175 personas se insertan en el mercado laboral y 130 continúan buscando empleo. Los aspectos relevantes con respecto a la condición de la población que logró ubicarse laboralmente son las siguientes:

- El 84,6% de la población insertada obtuvo mejoras en la condición laboral, principalmente en aspectos como: estabilidad laboral, está trabajando en lo que estudió, mejoró el desempeño laboral y logró su propia empresa.
- Las personas insertadas, lograron trabajar gracias a los programas de formación que recibieron en el INA.
- Estas personas obtuvieron beneficios personales principalmente en cuanto al aumento en conocimientos y superación personal, en el caso de los beneficios laborales, sobresalen; dominio de funciones y calidad en el trabajo.
- El registro de los trabajadores ocasionales dentro del cálculo de la inserción, por cuanto forman parte de la población activa.

Personas en desventaja social capacitadas que permanecen o mejoran su condición laboral o ambas	122,7%	
--	---------------	---

La meta establecida para este indicador en el 2019, era del 44%. Se logró una ejecución del 54% de personas que permanecen y mejoran las condiciones laborales en sus puestos de trabajo, con lo que el cumplimiento del indicador alcanzó el 122,7%.

Los principales hallazgos del estudio indican que la población obtuvo mejoras en las condiciones laborales producto de la capacitación recibida, principalmente en el desempeño laboral y estabilidad laboral. Además, en cuanto a beneficios en las condiciones laborales, después de haber estudiado en el INA, se pueden mencionar: aumentos salariales, trabajar en lo que estudiaron, obtener su propio negocio y el beneficio de cargas sociales.

Personas en desventaja social certificadas que permanecen o mejoran su condición laboral o ambas	134,0%	
---	---------------	--

El indicador se cumplió, la tasa de personas en desventaja social certificadas que permanecen o mejoran sus condiciones laborales o ambas, fue de 59,0% superando la meta establecida de 44,0%.

Estas personas indicaron que después de que el INA les certificara los conocimientos que ya poseían, lograron permanecer o mejorar las condiciones en los puestos de trabajo que realizan. Percibieron mejoras en el desempeño laboral, obtuvieron ascensos laborales, aumentos salariales, estabilidad laboral, lograron trabajar en lo que estudiaron y aumentaron los conocimientos que ya tenían.

Mujeres matriculadas en programas en los sectores clave de la economía nacional.	227,5%	
---	---------------	--

Las políticas institucionales establecidas en los últimos años en el INA, han permitido incrementar la participación igualitaria de mujeres en áreas de la economía no tradicionales para ellas. Utilizando como medio de comunicación con las mujeres las ferias informativas y acciones dirigidas a la asignación de cupos en la matrícula por parte de mujeres. De modo tal que la meta establecida para el año 2019 fue de 8% de la matrícula en áreas no tradicionales debía ser llenada por ellas. De 931 personas matriculadas en áreas no tradicionales 169 son mujeres, obteniéndose un porcentaje de cumplimiento de 227,5%.

El porcentaje de personas atendidas por unidad regional se presenta en el siguiente cuadro.

Cuadro 7.

Costa Rica INA: Plan Estratégico, Cantidad de personas matriculadas y relación de Femenidad, en programas de los sectores claves de la economía nacional, por Unidad Regional. Año 2019

Unidad Regional	Total	Hombres	Mujeres	Razón de Femenidad
TOTAL	931	762	169	0,2
Brunca	6	6	-	0,0
Chorotega	15	13	2	0,2
Central Occidental	380	317	63	0,2
Central Oriental	286	239	47	0,2
Huetar Caribe	33	19	14	0,7
Pacífico Central	61	52	9	0,2
Cartago	51	35	16	0,5
Heredia	104	86	18	0,2

Objetivo 5.

“Fortalecer el apoyo a nuevas iniciativas de inversión local y extranjera, mediante la formación y destrezas necesarias para la disposición de una fuerza laboral de creciente capacidad productiva y adaptabilidad”

Cuadro 8:

Costa Rica INA: Plan Estratégico, Objetivo 5, estado de cumplimiento según Unidad Responsable e Indicador. Año 2019

Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Porcentaje de avance
UR (PEI)	Cantidad de personas formadas para la atención de iniciativas de inversión local y extranjera, coordinadas con las organizaciones encargadas.	5 928	12 557	211,8%

Personas formadas para la atención de iniciativas de inversión local y extranjera.	211,8%
---	---------------

Respecto al indicador que mide la “cantidad de personas formadas para la atención de iniciativas de inversión local y extranjera, coordinadas con las organizaciones encargadas”, se pudo constatar que una cantidad importante de programas que ejecuta el INA responde a la demanda de las iniciativas o desarrollo productivo según cada región, así, por ejemplo, la ejecución de turismo en la región Chorotega, Pacífico Central y Sur, del sector eléctrico, idiomas, metal mecánico y otras en la Gran Área Metropolitana, razón por la cual se cumple el indicador.

Cuadro 9

Costa Rica, INA: Indicadores PEI. Iniciativas de inversión local y extranjera.

Personas egresadas de SCFP según unidad regional.

Año 2019.

Unidad Regional	Total	Hombres	Mujeres
<u>TOTAL</u>	<u>12 557</u>	<u>5 464</u>	<u>7 093</u>
Brunca	628	239	389
Cartago	1 399	605	794
Central Occidental	1 557	838	719
Central Oriental	2 675	1 241	1 434
Chorotega	1 391	590	801
Heredia	1 124	516	608
Huetar Caribe	1 329	447	882
Huetar Norte	1 361	550	811
Pacífico Central	1 093	438	655

Fuente: Instituto Nacional de Aprendizaje, Unidad de Planificación y Evaluación. Sistema Estadístico de Monitoreo de Servicios. Bases de datos estadísticos. Año 2019

Objetivo 6.

Fomentar una cultura emprendedora que propicie las condiciones necesarias para el desarrollo del ecosistema pyme y de emprendimiento e innovación, de acuerdo con el sistema de Banca para el Desarrollo, como una alternativa para el desarrollo económico, territorial y nacional.

Cuadro 10.

Costa Rica INA: Plan Estratégico, Objetivo 6, estado de cumplimiento según Unidad Responsable e Indicador. Año 2019.

Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Porcentaje de Cumplimiento.
UFODE (PEI)	Cantidad de beneficiarios del SBD que recibieron acompañamiento empresarial por medio del desarrollo de proyectos productivos	450	482	107,1%
GR	Cantidad de personas beneficiarias de SBD que aprobaron algún servicio de SCFP	9 740	6 633	68,1%

Fuente: Elaboración propia, producto de los datos obtenidos en la evaluación realizada.

Cantidad de beneficiarios del SBD que recibieron acompañamiento.

107,1%

Durante el año 2019 se le brindó acompañamiento a un total de 482 unidades productivas. El tema de acompañamiento estuvo orientado principalmente a charlas, talleres, asesorías y seguimiento y elaboración de planes de trabajo. Los resultados se alcanzaron gracias a la articulación con otras instituciones (Banco Nacional, IMAS, INDER, asociaciones, municipalidades, PROCOMER, otras), las cuales remiten proyectos ya establecidos y se solicita un producto específico.

Se tuvo cobertura a nivel nacional y con participación de diferentes grupos de beneficiarios. Las atenciones a los proyectos a los cuales pertenecen las PYME, se logran desarrollar mediante la metodología de modelos de negocios y mediante CANVAS.

La gran mayoría de beneficiarios son PYME que se encuentran agremiadas a proyectos y son referidas por las entidades del Sistema de Banca para el Desarrollo

La articulación con el MEIC, CEMPROMYPE, INAMU y el INA, permite conformar grupos de beneficiarios con necesidades de acompañamiento y ciclo de vida comunes, los que permite que, con una cantidad mínima de personal docente, se desarrollen talleres, asesorías, así como validar nuevas metodologías de atención como la de empresarialidad femenina. Estos aspectos no fueron considerados en la línea base de proyección de la meta 2019.

La Unidad de Fomento y Desarrollo Empresarial señala también que dispone de personal calificado y con amplia experiencia en atención de PYME, además cuenta con los recursos materiales necesarios para ofrecer su acompañamiento; así como la relación interinstitucional que ha logrado fortalecer a lo largo de los últimos años, con las entidades que conforman el Sistema de Banca para el Desarrollo.

Cantidad de beneficiarios del SBD que aprobaron algún SCFP

68,1%

El número de personas beneficiarias meta de atención para el año 2019, que aprueban algún SCFP es de 9 740 personas. Para fin de año se atendieron 6 633 personas que aprobaron los servicios recibidos, dando como resultado un 68,1% de cumplimiento de la meta.

Los principales factores que produjeron este resultado están relacionados con las personas beneficiarias del SBD regularmente muestran interés en los servicios brindados por la institución, ya que les permite en la mayoría de los casos fortalecer los conocimientos adquiridos empíricamente, tanto, en el ámbito de administración como de producción.

Sin embargo, por la dinámica de trabajo que tienen las PYME, donde regularmente tienen pocas personas colaboradoras y las labores sustantivas son asumidas por los mismos dueños, la participación en los servicios de capacitación se les dificulta por factores tales como: tiempo para destinarlo a la capacitación, traslado a los centros de formación, horarios de trabajo, duración de los servicios, etc. Por lo tanto, acuden a los servicios que mejor se adapten a su realidad laboral, como lo son asistencias técnicas, módulos certificables y pruebas de certificación, los cuales son servicios de corta duración y muy puntuales. No obstante, para brindar este tipo de servicios la institución cuenta con limitación de cantidad de personal docente de planta, lo que afecta atender todas las solicitudes de capacitación de las empresas.

La mayoría de las empresas que acuden al INA, son microempresas - "autoempleo"- un 54% de las PYME atendidas en el 2019 lo son, es decir son personas que se dedican a trabajar por cuenta propia. Además, el total de microempresas con 1 a 5 personas trabajadoras, acumula el 86% del total atendido en el año. De ahí que a pesar de que se atiende una cantidad importante de empresas, la cantidad de personal que asiste a las capacitaciones es poca.

Si retomamos el tema del tamaño de las empresas, y la cantidad de personal que envían a capacitación, tenemos que, al ser microempresas en su mayoría, se da el hecho de personas que laboran para una misma empresa, pueden recibir más de una capacitación durante un año, sin embargo, al contabilizarse en el indicador como persona física y no como matrículas, se hace difícil cumplir la meta.

Como parte de las gestiones realizadas en procura de atender la población de SBD el INA creó dos centros de atención especializados y focalizados en la atención y fomento de PYMES y emprendimientos, ellos son el Centro de fomento emprendedor de Ciudad Quesada y el de Heredia.

El total de personas que aprobaron algún tipo de capacitación o formación profesional y que lo aprobaron se presentan en el cuadro siguiente.

Cuadro 11

Costa Rica, INA: Indicadores PEI. Cantidad de beneficiarios del SBD que aprobaron algún SCFP

Personas egresadas de SCFP según unidad regional. Año 2019.

Región de Planificación	Total1/	Hombres	Mujeres
<u>TOTAL</u>	<u>6 633</u>	<u>3 310</u>	<u>3 323</u>
Brunca	512	310	202
Cartago	1 038	392	646
Central Occidental	663	360	303
Central Oriental	889	438	451
Chorotega	717	374	343
Heredia	736	282	454
Huetar Caribe	187	112	75
Huetar Norte	1 259	646	613
Pacífico Central	680	412	268

1/ El total no corresponde a la suma aritmética de las partes, dado que una misma persona pudo haber participado en más de una unidad regional

Fuente: Instituto Nacional de Aprendizaje, Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticas, año 2019

Conclusiones.

1. El 82,8% de las metas fueron cumplidas. Dentro del restante 17,2% hay 2 indicadores cuyas metas fueron cumplidas parcialmente y 3 que no tuvieron avance o decrecieron.
 - Cantidad de personas beneficiarias de SBD que aprobaron algún servicio de SCFP. El cumplimiento parcial está relacionado con que se requería la contratación de SCFP dirigidos a dicha población, no obstante, la UFODE no pudo realizar la contratación.
 - Plan de ampliaciones, construcciones y mejoras. Este indicador no se cumplió en su totalidad debido a que las ampliaciones y construcciones se realiza en etapas o acciones y en algunos de los proyectos no se logró cumplir la totalidad de ellas.
2. Existen 3 en los que no se registró ningún avance:
 - Tasa anual de incremento de servicios de formación. (Respecto al año anterior).
Debido principalmente, a que las contrataciones con entes de derecho público y privado mediante las cuales se planeaba lograr el cumplimiento de la meta no se lograron adjudicar debido a la complejidad de los carteles, y a las apelaciones a las adjudicaciones, de ahí la no ejecución de nuevos contratos.
 - Tasa anual de incremento de SCFP en las modalidades presenciales (dual), no presencial y mixta. (Respecto al año anterior).
Esos resultados se obtuvieron debido a que el proceso de adquisición para la compra de la plataforma virtual en la que se van a impartir la modalidad de servicios virtuales fue infructuoso; debido a problemas en el cartel y estudio técnico.
 - Porcentaje de estudiantes que se certifican en C1 en el idioma inglés según el Marco Común Europeo. Debido a que en el 2019 no se ejecutó oferta cuya salida certificable brinde las competencias para lograr certificarse con el Marco Común Europeo.
3. La institución está experimentando grandes y valiosos cambios en su gestión, se puede decir que el INA se está robusteciendo. Se está dando un vuelco de 360 grados en el tema de atención de empresas mediante el Sistema de Banca para el Desarrollo mediante un acompañamiento a empresas amparado en 8634, 9274 y 8262, este acompañamiento está planificado desde brindar becas a las personas emprendedoras o empresarias hasta guiarlas mediante SCFP en el ciclo de desarrollo que se encuentre la empresa.

4. Se está gestionando el cambio del nuevo modelo curricular que trae consigo un refrescamiento y actualización, no solo en la forma tradicional de atender la población, sino que también en su oferta formativa, se está trabajando para brindar servicios a las empresas y población en general considerando aspectos primordiales como: ubicación geográfica, necesidades particulares de cada participante y requerimientos de formación de los entes empleadores, etc.
5. También, se está trabajando en un nuevo modelo de gestión de empleo, el cual va a vincular de una forma efectiva la oferta laboral, con demanda laboral existente a lo largo y ancho del país.
6. Se planteó por otra parte una nueva metodología para el diseño del PASER, se están gestionando cambios en la Metodología de Vigilancia Estrategia, en Prospectiva y muchos otros más.

Dentro de todo este clima de cambio positivo para la institución y para el país, es necesario que desde las autoridades superiores fluya la gestión eficiente y efectiva, control y acompañamiento a través de las distintas acciones realizadas, permitiendo que se permee a todas las estructuras de la organización, de tal manera que propicie la alineación correcta, para el logro del cumplimiento de los objetivos y metas establecidas en el Plan Estratégico Institucional 2019-2025.

Recomendaciones.

1. Es primordial prestar especial atención al proceso de ejecución de los trámites correspondientes con la ejecución de los carteles de contratación administrativa de servicios relacionados con los indicadores PEI. Esta situación está incidiendo para que no se dé el cumplimiento de varios de los indicadores del Plan Estratégico Institucional. Por lo tanto, se recomienda brindar un trato diferenciado al trámite de carteles relacionados con los indicadores PEI por parte de las unidades involucradas, tanto a nivel de SICOP, como a través de cualquier otra forma de contratación de los servicios.

Responsables: Gestión Regional, UFODE, GNSA.

Plazo: Junio 2020

2. Realizar actividades de retroalimentación, con respecto al proceso de acompañamiento y gestión de los indicadores del PEI que le corresponden a cada unidad, para que la información fluya con claridad hacia todos los funcionarios de mandos medios y operativos, con el propósito de que comprendan la importancia y beneficios para la institución, si se logra desarrollar con éxito el Plan Estratégico Institucional.

Responsables: Todas las unidades

Plazo: Mayo 2020.

3. Todas las unidades deben de mantener la vigilancia constante sobre el nivel de cumplimiento de las metas establecidas en el PEI, de modo que se garanticen el debido cumplimiento.

Responsables: Todas las unidades.

Plazo: Junio 2020 y Diciembre 2020.