



UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN

EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL ANUAL 2020.

PEI 2019-2025

Realizado por: Minor Ramírez Robles

Eugenny Rodríguez Núñez

Contenido

Marco de Referencia.	3
Opción metodológica.	7
Resultados.	10
Objetivo 1.	10
Objetivo 2.	39
Objetivo 3.	42
Objetivo 4.	47
Objetivo 5.	53
Objetivo 6.	55

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 2020 y que están contenidos en el documento oficial, de la institución.

Marco de Referencia.

En el año 2020 debido a los efectos de la emergencia nacional por la Pandemia de COVID-19, el INA debió redefinir sus metas y prioridades, siendo que emergió la necesidad imperativa de contribuir a la reactivación económica del país. Las medidas tomadas se plasman en el **“Programa para Coadyuvar con la Recuperación Económica y Social del País, mediante el Desarrollo de Capital Humano y la Reactivación Productiva del Sector Empresarial”**, la aplicación del Modelo Curricular, según la transferencia metodológica y oportunidades de mejora en el proceso de planificación institucional.

Se modificó de igual modo el Plan Nacional de Desarrollo y de Inversión Pública, afectando con ello el PEI.

Con estos cambios se pretende además de la reactivación económica la movilidad social de las personas y el crecimiento de la productividad del país, mediante una respuesta oportuna, innovadora y pertinente a las necesidades de capacitación, formación profesional de la población costarricense y de la atención a empresas en la coyuntura que nos ocupa.

El Plan continúa 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, formados a su vez por 12 indicadores estratégicos, y 16 indicadores 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.

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.*

1. Cantidad de personas certificadas en un nivel de competencia en una ocupación, en los sectores clave de la economía nacional y regional.
2. Porcentaje de población capacitada que mejora sus condiciones laborales o permanencia en el puesto o ambas.
3. Porcentaje de acciones estratégicas implementadas a nivel institucional, producto de las alianzas establecidas
4. Porcentaje de etapas implementadas de la metodología de vigilancia estratégica.
5. Porcentaje de etapas implementadas de la metodología de prospectiva.
6. Porcentaje de etapas ejecutadas del Plan para la ampliación de cobertura de SCFP.
7. Cantidad de etapas finalizadas del diseño de la metodología para la elaboración, ejecución y evaluación del PASER.
8. Porcentaje de personal docente capacitado en áreas estratégicas.
9. Porcentaje de implementación del modelo curricular para la formación profesional del INA.
10. Cantidad de nuevas herramientas tecnológicas y aplicaciones disponibles para los procesos de enseñanza y aprendizaje.
11. Porcentaje de actividades ejecutadas en el plan de acción del Modelo de Gestión de Empleo.
12. 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.
13. Porcentaje de las líneas de compra adjudicadas por SICOP.
14. Porcentaje de ejecución de los proyectos de Tecnologías de la Información y Comunicación.
15. Porcentaje de avance de inversión en infraestructura física.
16. Porcentaje de avance de la ejecución de proyectos de mantenimiento.

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.*

1. Tasa anual de incremento de personas con competencias multilingüísticas.

Objetivo 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.*

1. Porcentaje de personas jóvenes (de 15 a 35 años) egresadas de programas.
2. Tasa anual de incremento de SCFP en las modalidades presenciales (dual), no presencial y mixta. (Respecto al año anterior)
3. Porcentaje de personas egresadas del INA y registradas en la plataforma informática única, en proceso de intermediación de empleo.
4. Porcentaje de avance para la implementación del modelo de gestión para la vinculación del SINAFOR con el EFTP-CR.

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.*

1. Porcentaje de personas en desventaja social capacitadas que permanecen o mejoran su condición laboral o ambas.
2. Porcentaje de personas en desventaja social certificadas que permanecen o mejoran su condición laboral o ambas.
3. Porcentaje de mujeres matriculadas en programas de los sectores claves de la economía nacional, que presentan mayor asimetría de género.

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.*

1. Cantidad de personas formadas para la atención de iniciativas de inversión local y extranjera, coordinadas con las organizaciones encargadas.

Objetivo 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 Sistema de Banca para el Desarrollo, como una alternativa para el desarrollo económico, territorial y nacional.*

1. Cantidad de personas beneficiarias de SBD que aprobaron algún SCFP
2. Porcentaje de emprendimientos que recibieron acompañamiento empresarial y que se desarrollan, según cobertura nacional.
3. Cantidad de beneficiarios del SBD que recibieron acompañamiento empresarial por medio del desarrollo de proyectos productivos.

Opción metodológica.

Esta evaluación tiene como fin identificar los resultados alcanzados en el año 2020, 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 avance de los objetivos, indicadores y metas del Plan Estratégico Institucional por parte de todas las gestiones responsables de ejecutarlo en el año 2020, 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 el avance de los diferentes indicadores y metas establecidos en el Plan Estratégico Institucional del 2020.
- 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 año 2020.

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", versión de fecha 25 mayo 2020. Plan Operativo Institucional 2020, versión 21 mayo 2020.
- 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 reuniones sostenidas entre las personas responsables y el personal evaluador, usando para ello Teams y correo electrónico.
- Bases de datos estadísticos de la Unidad de Planificación y Evaluación

- **Instrumentos de recolección de la información**

Para seleccionar los instrumentos de recolección de insumos para evaluar el PEI, inicialmente se procedió a identificar cuales indicadores del plan fueron incluidos a nivel del POIA 2020, con el propósito de utilizar como fuente de información, la recolectada por el Proceso de Evaluación y Estadísticas en la "Evaluación del POIA II semestre". Aquellos indicadores que no fueron contenidos en POIA, se creó un nuevo sitio dentro del SEMS específicamente para evaluar los indicadores del PEI.

- **Trabajo de campo**

Se lleva a cabo la programación expuesta en el cronograma de reuniones, la cual se realizó a partir de noviembre 2020, en donde la persona evaluadora del Proceso de Evaluación y Estadísticas y la persona funcionaria de la unidad responsable de cada indicador, revisan conjuntamente la información ingresada en la aplicación del SEMS.

Se procede a conocer las evidencias digitales que son el respaldo de la información brindada mediante el proceso de evaluación anual.

• **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 2020”. 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 anuales.



Metas cumplidas: son aquellas que alcanzaron porcentajes mayores al 90% y hasta más del 100%.



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



Incumplidas son aquellas cuyos porcentajes de cumplimiento son inferiores al 49%. Y que el desarrollo de actividades planificadas es muy bajo.



Suspendidas.

Además, hay indicadores que fueron clasificados como suspendidos, debido a los cambios surgidos en la institución producto de la pandemia.

Aquellos indicadores que no tenían meta para el año 2020 o que no podían ser evaluados en el presente año, no fueron incluidos en el presente informe.

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.

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.


Plan Estratégico, Objetivo 1, estado de cumplimiento según Unidad Responsable e Indicador. Año 2020.

Gestión/ Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Estado de Cumplimiento
GR	Cantidad de personas certificadas en un nivel de competencia en una ocupación, en los sectores clave de la economía nacional y regional .	555	3 989	718,7% Cumplida
UPE	Porcentaje de población capacitada que mejora sus condiciones laborales o permanencia en el puesto o ambas. Áreas clave de la economía.	95%	83,6%	88,0% Parcialmente Cumplida
GR, GFST, SINAFOR (T)	Porcentaje de acciones estratégicas implementadas a nivel institucional, producto de las alianzas establecidas	85% 6 acciones	100,0% 7 acción ejecutadas	117,6% Cumplida
UPE (T)	Porcentaje de etapas implementadas de la Metodología de Vigilancia Estratégica.	40% 3 etapas	40,0% 3 etapas ejecutadas	100% Cumplida

Continúa...

... Continuación Cuadro 1

Gestión/ Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Estado de Ejecución
UPE (T)	Porcentaje de etapas implementadas de la metodología de prospectiva.	30% 3 etapas	30,0% 3 etapas ejecutadas	100% Cumplida
UCGR (T)	Porcentaje de etapas ejecutadas del Plan para la ampliación de cobertura de SCFP.	40%	Suspendido	Suspendido
UCGR (T)	Cantidad de etapas finalizadas del diseño de la metodología para la elaboración, ejecución y evaluación del PASER.	2 Etapa a desarrollar	Suspendido	Suspendido
GFST (T)	Porcentaje de personal docente capacitado en áreas estratégicas.	15,0% 212	40,1% 567	267,3% Cumplida
ECIMC (T)	Porcentaje de implementación del modelo curricular para la formación profesional del INA.	42% 28 productos	40,5% 27 productos	96,4% Cumplida
USEVI (T)	Cantidad de nuevas herramientas tecnológicas y aplicaciones disponibles para los procesos de enseñanza y aprendizaje.	5 Herramientas Tecnológicas	5 Herramientas tecnológicas desarrolladas.	100,0% Cumplida
GR (T)	Porcentaje de actividades ejecutadas en el plan de acción del Modelo de Gestión de Empleo.	25%	25%	100,0% Cumplida
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 Campaña	1 Campaña desarrollada	100,0% Cumplida
UCI (T)	Porcentaje de las líneas de compra adjudicadas por SICOP.	84% (3770 líneas)	67,5% (2546 líneas)	67,5% Parcialmente Cumplida
GTIC (T)	Porcentaje de ejecución de los proyectos de Tecnologías de la Información y Comunicación.	90% (8 proyectos)	25,0% (2 proyectos)	27,8% Incumplida
GNSA (T)	Porcentaje de avance de inversión en infraestructura física.	100%	93,3%	93,3% Cumplida
GNSA (T)	Porcentaje de avance de la ejecución de proyectos de mantenimiento.	100%	38,5%	38,5% Incumplida

Cantidad de personas certificadas en un nivel de competencia en una ocupación, en los sectores clave de la economía nacional y regional.	718,7%	
--	--------	---

Los sectores claves de la economía nacional y regional que debían ser atendidos son: Informática, idiomas, telecomunicaciones y telemática, multimedia, diseño gráfico, agroindustria, industria médica, salud ocupacional, administración, producción, electrónica, confección de producción textil, pesca, decreto zafarrancho, desarrollo turístico, refrigeración y aire acondicionado, salud cultura y bienestar, gestión ambiental y energías renovables, tendencias agrícolas en frescos para exportar, vehículos automotores y bicicletas, electricidad y electrónica. A parte de las áreas ya mencionadas, a nivel de cada Unidad Regional se identificaron áreas en las que se debía trabajar a nivel local, dando prioridad de atención en las PYMES y ASADAS.

A la vez se establecieron los proyectos: Creación del Mercado Mayorista Regional de la Región Chorotega, Mesa Caribe, Atención zona Pacífico Central, mediante la gestión de pesquerías prioritarias para obtener un mayor valor en las comunidades pesqueras y expandir las economías costeras, Alianza para el bilingüismo, todo esto fue normado en el oficio SGT-245-2019 en la institución.

La meta para el 2020 la meta era certificar 555 personas en una ocupación por nivel de competencia, se lograron certificar en áreas clave de la economía a 3 989. Para un cumplimiento de la meta de 718,7%. Las razones por la cuales se sobreejetura la meta fueron las siguientes:

El servicio de Certificación de Competencias Laborales en respuesta a las órdenes sanitarias emitidas por el Ministerio de Salud concernientes al Covid-19, fue ejecutado de modo virtual.

Para este servicio, se puso en marcha un plan por parte de la Unidad de Certificación, el Núcleo Comercio y Servicios, el cual fue avalado por las tres Gestiones Técnicas, mediante oficio GRSINAFOR-52-2020 del 22 de abril de 2020, de tal forma que se pudieran realizar pruebas de la oferta vigente, a través de la plataforma Teams y otras herramientas. Para otros subsectores debería seguirse un camino similar, siempre que la prueba no demandara materiales, equipamiento e infraestructura.

De igual modo en el oficio GR, SINAFORT-51-2020 se indica que existían al 17 de abril del año en curso, más de 1 000 personas en lista de espera para ser certificadas en el idioma inglés y se procedió hacer el planteamiento de

ejecutar las pruebas de certificación del idioma inglés vigentes mediante el uso de la herramienta TEAMS.

Debido al cambio de modalidad a la no presencial, **todas personas docentes que estaban asignadas a servicios de formación presenciales fueron redireccionados a brindar certificaciones de forma virtual.**

En el mes de mayo se asignaron 96 docentes del área de inglés a la certificación de competencias laborales. Afín de facilitar el trabajo de éstas personas, se realizaron guías para la enseñanza del inglés por medio de herramientas tecnológicas, las mismas fueron repartidas a todos los docentes de esa área, con el objetivo es facilitar el desenvolvimiento pedagógico y guiar el proceso de enseñanza y aprendizaje en esta nueva modalidad no presencial.

Dichas guías fueron elaboradas gracias al apoyo de docentes de diferentes regionales incluidas la Pacífico Central, Brunca, Heredia, Oriental y Occidental, bajo la supervisión del equipo diseñador de los nuevos programas de habilitación del Núcleo de Comercio y Servicios, quienes, en un **tiempo record de 1 mes**, lograron el planeamiento, creación, revisión y diseño final, de la Guía para toda la oferta vigente de inglés.

Otra estrategia que se puso en práctica fue capacitar a las personas docentes en el curso de “Facilitador de aprendizaje digital (30 hrs), que forma parte de las metodologías de programas Educativos y de Habilidadación”.

Un facilitador de aprendizaje digital acompaña a las personas estudiantes durante el proceso de aprendizaje, los motiva a participar en un ambiente colaborativo para que alcancen los objetivos individuales y grupales.


Por otra parte, el servicio de Certificación de Competencias Laborales durante el año 2020, fue usado por las personas desempleadas para cumplir con el requisito de contar con un título que respalde los conocimientos que poseen lo que acrecentó la demanda de dicho servicio.

Cuadro 2.

Áreas claves de la economía: Personas certificadas en un nivel de competencia en una ocupación, según unidad regional, por sexo. Año 2020

Unidad Regional	Total		
	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL	3 989	2 278	1 711
Brunca	235	137	98
Cartago	288	150	138
Central Occidental	932	471	461
Central Oriental	863	522	341
Chorotega	460	298	162
Heredia	221	117	104
Huetar Caribe	170	90	80
Huetar Norte	515	302	213
Pacífico Central	335	210	125

Fuente: Instituto Nacional de Aprendizaje, Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticas. Año 2020.

Porcentaje de población capacitada que mejora sus condiciones laborales o permanece en su puesto o ambas. En áreas clave de la economía.	88,0%	
--	-------	---

Para conocer el resultado de este indicador, se realizó un Estudio de Impacto de los SCFP en la población que aprobó SCFP, a cargo de la Unidad de Planificación y Evaluación. Los principales resultados se exponen a continuación.

Las áreas claves para el año 2020 fueron:

- Idiomas (inglés)
- Tecnologías de la información y comunicación(TI)
- Telemática
- Refrigeración y Aire acondicionado
- Multimedia
- Industria médica y del plástico
- Turismo
- Pesca innovación
- Gestión ambiental
- Agroindustria
- Energías renovables.

La meta del indicador era que el 95% de las personas que aprobaron Asistencias Técnicas y Módulos, en áreas clave de la economía, mejoraran las condiciones laborales o mejoraran en el puesto.

Como resultado del análisis se identifica que un 83,6% de las personas que recibieron los servicios de Asistencias Técnicas y de Módulos Certificables han notado **mejora en su empleabilidad**, es decir tuvieron una mejora en su trabajo, o bien, lograron conservar su trabajo, o ambas. Lo cual es muy positivo ya que demuestra que se están obteniendo frutos de la labor realizada y que las personas están desarrollándose de una mejor manera en sus puestos de trabajo, lográndose así un cumplimiento del 88,0%.

Para realizar el estudio se tomaron en cuenta únicamente los servicios de capacitación, dentro de los cuales se consideran los módulos y las asistencias técnicas. Se diseñó una muestra que constaba 412 personas a encuestar, de las cuales se lograron localizar 280 personas para un porcentaje de efectividad de 68,0%. No obstante, de acuerdo a la metodología utilizada en la muestra, los estimadores permitieron inferir de manera confiable los datos para toda la población.

Las personas indicaron que obtuvieron mejora en su trabajo por cuanto:

• Desempeño	81,0%
• Mejoraron sus ingresos económicos	48,8%
• Aplica conocimientos	21,5%
• Situación laboral mejoró o se mantiene	99,2%

Con todo lo anterior se puede concluir que la labor realizada por el INA contribuye de manera significativa en el desarrollo productivo de las personas, permitiéndoles mejorar y/o adquirir conocimientos en procura de obtener beneficios en el ámbito laboral.

Cabe destacar que a pesar de los servicios que brinda la institución para mejorar las condiciones laborales un 14,8% de las personas dejaron de trabajar después de la capacitación recibida, esto por motivos ajenos a la institución, tales como; reducción de jornadas y de oportunidades de trabajo producto de la pandemia COVID 19, las empresas no reconocen monetariamente las mejoras en las actividades realizadas, entre otros.

Porcentaje de acciones estratégicas implementadas a nivel institucional, producto de las alianzas.

117,6%




La meta anual establecida para el indicador era cumplir el 85% de las acciones planificadas para el año. Se planificaron un total de 7 acciones estratégicas por parte del SINAFOR y GFST, y se ejecutaron todas, con lo cual el indicador se cumplió en un 117,6%.

El logro de la meta se obtuvo, gracias al trabajo conjunto y coordinación interinstitucional entre las unidades responsables del indicador, Núcleos Tecnológicos (Turismo, Textil, Salud Cultura y Artesanía, Comercio y Servicios), unidades vinculadas (Administración Superior, USEVI) y entes externos (Caja Costarricense de Seguro Social, Instituto Costarricense de Turismo, Cámara Nacional de Turismo, Cámara de Comercio de Costa Rica, Instituto de Investigaciones en Educación UCR, Centro de Adaptación Integral (CAI Vilma Curling), con los cuales se establecieron las diferentes alianzas estratégicas. Además, al recurso humano comprometido y el liderazgo de los núcleos involucrados para el logro de las acciones establecidas.

Las acciones estratégicas alcanzadas son las siguientes:

1. Prórroga del convenio marco de cooperación entre INA-UCR. El convenio suscrito tenía una vigencia al 2019, por lo que se gestionó una prórroga que permite mantener el convenio activo hasta el año 2024.
2. Desarrollo de actividades como parte del convenio marco INA-INIE: capacitación con personeros del Ministerio de Educación e INA, participación en foro con especialistas internacionales e investigaciones de interés.
3. Herramientas para la reactivación del sector turismo (virtualización de los protocolos del sector turístico), en alianza con Núcleo Turismo-Instituto Costarricense de Turismo-CANATUR.
4. Producción de cortes para la CCSS según demanda (se confeccionaron un total de 105.000 productos hospitalarios), gracias a la alianza con Núcleo Textil-CCSS
5. Elaboración del prototipo de mascarilla N95-INA de concha y filtro, en el marco del COVID-19, gracias a la alianza con Núcleo Textil-Núcleo Salud Cultura y Artesanía-Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos-CCSS
6. Activación del taller para fabricación de ropa hospitalaria (transferencia de conocimiento dirigida al Centro de Adaptación Integral, a partir de la experiencia del Núcleo Textil), en alianza con Núcleo Textil-CCSS-Centro de Adaptación Integral (CAI Vilma Curling).

7. Atención de empresas referidas por la Cámara de Comercio de Costa Rica (16 empresas que recibieron la capacitación, como parte de la reactivación en áreas estratégicas), en alianza con Núcleo Sector Comercio y Servicios-Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos-Cámara de Comercio de Costa Rica.

Porcentaje de etapas implementadas de la Metodología de Vigilancia Estratégica.	100,0%	
---	--------	---

Para el año 2020, con la ejecución de lo planificado, se logró el cumplimiento del indicador. Durante el año se oficializó la Guía Metodológica de Vigilancia Estratégica, se llevó a cabo la realización y socialización de la guía por medio de los 9 informes de vigilancia estratégica realizados, con lo que se da por completada la ejecución que se estableció en el Plan Estratégico Institucional 2019-2025. Para el 2021, lo que queda por realizar con respecto al indicador es, la asesoría sobre la metodología de vigilancia estratégica que va a realizar la UPE, para poder conocer mejor la utilidad de la herramienta.

Porcentaje de etapas implementadas de la metodología de prospectiva.	100,0%	
--	--------	---

Para el 2020, en el caso del indicador de prospectiva, se ejecutaron todas las etapas que se tenían planificadas para el año. Se ejecutó el pilotaje, el cual comprendió el ejercicio práctico de prospectiva estratégica, que analizó las implicaciones futuras del Covid-19 en el mercado laboral, desde una perspectiva sectorial, territorial, ocupacional y de desarrollo productivo.

No fue necesario realizar ningún ajuste a la metodología de prospectiva y por último, se realizó la implementación de la metodología, la cual comprende la solicitud del estudio, plan de trabajo e informe del ejercicio práctico de prospectiva estratégica, con lo cual se da por cumplido la meta del indicador para este período.

El logro del cumplimiento del indicador contó con el apoyo por parte del Equipo Técnico de Investigación (ETI).

Como producto principal con respecto al indicador, se obtiene el informe y Propuesta Estratégica del Estudio Prospectivo; "Ejercicio práctico de prospectiva estratégica, que analice las implicaciones futuras del covid-19

en el mercado laboral, desde una perspectiva sectorial, territorial, ocupacional y de desarrollo productivo”.


Porcentaje de etapas ejecutadas del Plan para la ampliación de cobertura de SCFP	Suspendido	
--	------------	---

El objetivo de este indicador es generar mecanismos para la ampliación de la cobertura de SCFP que permita de forma ágil y oportuna suplir las necesidades docentes a nivel de la institución. Sobre todo, el plan se dirigió a ampliar la cobertura de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional (SCFP) en el idioma inglés.

Para el 2020 según el plan de ejecución se realizaría la adjudicación de los SCFP y ejecución de los mismos.

La Gestión Regional indica que en el mes de marzo se debieron Interrumpir de forma indefinida la ejecución de SCFP en todos los centros de formación del INA a nivel nacional. Lo anterior motivado por las medidas sanitarias tomadas para combatir el Covid-19

La promoción de la contratación de SCFP se dará a inicios del año 2021.

Cantidad de etapas finalizadas del diseño de la metodología para la elaboración, ejecución y evaluación del PASER.	Suspendido	
--	------------	---

Motivado por el Covid-19 todos los proyectos que se encontraban en desarrollo de la institución debieron ser **suspendidos**, y las personas funcionarias debieron ser reasignadas a otras labores para atender la emergencia. Por esta razón no hubo avance en el primer semestre en este indicador.

Porcentaje de personal docente capacitado en áreas estratégicas	267,3%	
---	--------	---

El total de docentes al inicio del año, era de 1.414, se estableció como meta capacitar al 15%, de ellos, para un total de 212 docentes.

En el año 2020 se capacitaron un total de 567, por consiguiente, el cumplimiento en la ejecución de la meta, en relación con lo programado es del 267,3%.

La meta establecida se sobre cumplió, debido a que en el contexto del COVID-19, la administración superior definió como un eje prioritario la capacitación del personal docente, dada la suspensión de la ejecución de SCFP en modalidad presencial. Las capacitaciones fueron coordinadas por Desarrollo de Recursos Humanos, Skills Costa Rica, UDIPE y la USEVI.

Las áreas estratégicas en las cuales fueron capacitados, se muestran en el siguiente cuadro de datos:

Cuadro 3.

Personas docentes capacitadas por área estratégica. Año 2020

Área Estratégica	Total ¹	%
Total	1198	100,0%
Metodologías y herramientas para la prestación de SCFP	659	55,0%
Tecnologías de información y comunicación (TIC)	411	34,3%
Agroindustria	20	1,7%
Gestión ambiental	20	1,7%
Sanitización	20	1,7%
Energía alternativa	12	1,0%
Mecánica de vehículos	11	0,9%
Metalmecánica	11	0,9%
Construcción civil	9	0,8%
Electrónica	9	0,8%
Comercio y servicios	7	0,6%
Logística	5	0,4%
Refrigeración y aire acondicionado	3	0,3%
Neumática	1	0,1%

¹: La suma aritmética no concuerda con la cantidad de personas docentes, debido a que un mismo docente pudo haber sido capacitado en una o más áreas estratégicas.

Fuente: Costa Rica, INA. Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos.

Porcentaje de implementación del modelo curricular para la formación profesional del INA.	96,4%	
---	-------	---

El Modelo Curricular para la Formación Profesional en el Instituto Nacional de Aprendizaje, contiene 5 etapas a saber: Investigación, Diseño curricular,

Administración Curricular, Evaluación Curricular y Transición. Para el año 2020, se planificó el desarrollo de un total de 28 productos.

Durante el año se ejecutaron 27 productos de los 28 que fueron planificados, por lo que se cumplió el 96,4% de la meta.

El éxito en la ejecución del indicador, obedece principalmente a aspectos como:

- Colaboración de Autoridades Superiores.
- Contar con los recursos necesarios para desarrollar las actividades.
- Experiencia del equipo de diseño curricular.
- También, se contó con la colaboración del Servicio Nacional de Aprendizaje de Colombia (SENA).
- Recurso humano comprometido, experiencia institucional en capacitación de su personal y un modelo curricular actualizado y alineado al marco nacional de cualificaciones.
- Gestión del conocimiento acerca de marcos de cualificaciones a nivel del mundo, sistemas de EFTP y metodologías de articulación.
- Conformación de un equipo interinstitucional para la elaboración de reglamentos, revisión con partes interesadas, administración superior y visto bueno del MEIC, socialización del reglamento con entes internos y externos.
- Aporte del sector empresarial en la validación del diseño como garante de una formación de calidad.

A continuación, se detallan los productos que han sido ejecutados durante el año 2020:

1. **Implementación de la metodología de vigilancia estratégica:** estrategia de capacitación dirigida a la población funcionaria (personal administrador y personas usuarias) de la metodología y el módulo informático de vigilancia estratégica, que permitirá tener personal capacitado para el desarrollo de vigilancia estratégica en la institución.
2. **Propuesta de implementación guía de prospectiva en un ejercicio de prospectiva:** esta propuesta de implementación de la guía metodológica de prospectiva estratégica, se implementó mediante el desarrollo de un ejercicio práctico, donde se desarrollaron los elementos establecidos en la guía, en la fase I pre-prospectiva, donde se detalla una descripción del tema, antecedentes, justificación, campos de acción y objetivos. Se complementa con el plan de trabajo de la investigación, su implementación permitirá que el INA

cuenta con una propuesta de ejercicio práctico de prospectiva estratégica para la toma de decisiones relacionada con la recuperación económica pos-pandemia Covid-19.

- 3. Informe del estudio prospectivo; ejercicio práctico de prospectiva estratégica, que analice las implicaciones futuras del covid-19 en el mercado laboral, desde una perspectiva sectorial, territorial, ocupacional y de desarrollo productivo:** El informe final del ejercicio práctico de prospectiva estratégica, analiza las implicaciones futuras del Covid-19 en el mercado laboral, desde una perspectiva sectorial, territorial, ocupacional y de desarrollo productivo. este se convierte en un insumo para la toma de decisiones estratégicas a mediano plazo alineadas al plan estratégico institucional 2019-2025, para dar respuesta a las demandas del mercado laboral y superar los impactos de la pandemia de Covid-19.
- 4. Programa educativo modalidad presencial dual Administración de Puntos de Venta:** este programa tiene como propósito implementar la metodología para el diseño curricular y actualización de programas educativos para la modalidad presencial dual, mediante ejercicios prácticos con el sector servicios, a fin de verificar la aplicabilidad de la metodología diseñada, así como dar acompañamiento al núcleo de Comercio y Servicios durante el diseño de los productos curriculares para la apropiación de la metodología, la implementación de este programa permitirá dotar a las personas de las competencias requeridas para su incorporación y adaptación al mundo del trabajo, mediante la experiencia en ambientes reales de trabajo en respuesta a la ley 9728 educación y formación técnica dual y su reglamento.
- 5. Programa Educativo Modalidad Presencial Dual Operaciones de Asistencia en la Cocina:** este programa consiste en emplear técnicas y métodos para la higienización, inventario, almacenamiento y organización de las áreas operativas de una cocina, así como el aprovisionamiento de materias primas, elaboraciones previas y preparaciones culinarias de la cocina fría y caliente, aplicando procedimientos y normativa vigente de forma responsable, con orientación a la calidad, disposición para el trabajo en equipo mediante la comunicación asertiva y en respuesta a las indicaciones dadas por su superior inmediato.

6. Metodología para el diseño y actualización de programas educativos y de habilitación para la modalidad mixta: esta metodología establece las etapas y actividades para diseñar y actualizar programas educativos y de habilitación en modalidad mixta, la cual emplea ambientes híbridos a partir de interacciones virtuales y tradicionales que permiten ofrecer un servicio que se adapte a diversas necesidades y requerimientos. Esta metodología permitirá contar con una forma sistemática para el diseño curricular de programas que promueva el aprendizaje a través de interacciones virtuales y tradicionales que permitirá ofrecer un servicio adaptado a las condiciones y necesidades de la población, además de considerar los requerimientos de tiempo y espacio fundamentales en la actualidad.

7. Metodología para el diseño y actualización de cursos para la modalidad mixta: esta metodología establece las etapas y actividades para diseñar y actualizar cursos en modalidad mixta, la cual emplea ambientes híbridos a partir de interacciones virtuales y tradicionales que admiten ofrecer un servicio que se adapte a diversas necesidades y requerimientos de los sectores económicos.

Los beneficios de ésta metodología es que se podrá realizar el diseño curricular de cursos que promueva el aprendizaje a través de interacciones virtuales y tradicionales que permitirá ofrecer un servicio adaptado a las condiciones y necesidades de la población. Asimismo, ofrecerá a la población la posibilidad de contar con cursos de diversas duraciones para atender los requerimientos de actualización, complementación y actualización de las personas y sectores.

8. Evaluación de la ejecución de los servicios de capacitación y formación profesional del INA: describe el proceso para la evaluación de la ejecución de los servicios de capacitación y formación profesional en las modalidades presencial, no presencial y mixta, mediante una evaluación cualitativa con un enfoque holístico, sistemático, continuo y objetivo, en aspectos relacionados con el desempeño de la persona docente y la gestión técnico-administrativa, para ello se aplican formularios que permitan la recopilación de evidencias, para la toma de decisiones que contribuyan al mejoramiento continuo del sistema de gestión de calidad. Además, permitirá la evaluación integral de los elementos y aspectos involucrados en la ejecución de los servicios de

capacitación y formación profesional, promoviendo las variables para la implementación de oportunidades de mejora en los servicios de capacitación y formación profesional, en cuanto al desempeño de la persona docente y la gestión del apoyo técnico-administrativo a los servicios.

9. **Guía para el diseño de actividades de aprendizaje y comprobación:** orienta a las personas docentes diseñadoras, evaluadoras curriculares y ejecutoras de los servicios de capacitación y formación profesional en el diseño de actividades de aprendizaje y comprobación en las modalidades presencial, mixta y no presencial y mediante el enfoque por competencias y la evaluación cualitativa. Estandariza la estructura de las actividades de aprendizaje y comprobación, para la evaluación de proceso y resultados, además, se mejora la calidad de la evaluación de los aprendizajes a través del uso de instrumentos estandarizados para la evaluación por competencias.
10. **Guía para conformación de expediente administrativo:** esta guía será orientadora a las personas usuarias en la conformación de expedientes administrativos. Estandariza la conformación de expedientes administrativos en la institución, además, permite contar con los recursos necesarios para desarrollar las actividades que permitieron elaborar la guía, asesoramiento técnico oportuno de la persona informante clave de la unidad del archivo central institucional.
11. **Reglamento para la administración de SKCR en la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica:** este reglamento proveerá herramientas al INA para regular la administración del desarrollo de SKILLS Costa Rica en la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica, específicamente a las instituciones y personas que intervienen en los procesos inherentes a la educación y formación técnica profesional que desarrollan las entidades y organizaciones públicas o privadas del país, los organismos del sector productivo y actores sociales.
12. **Metodología para la administración de SKILLS CR en la Educación y Formación Técnica Profesional Costa Rica:** describe el proceso para la administración y desarrollo de SKILLS Costa Rica en la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica, basado en cuatro pilares y seis ejes fundamentales los cuales permiten facilitar los insumos requeridos por la EFTP de forma transversal para la atención de los retos del siglo XXI, de acuerdo con las buenas prácticas

aplicadas dentro de la plataforma WorldSkills y otras organizaciones afines a SKILLS Costa Rica. La metodología impacta de forma transversal, estratégica y sostenible todos los procesos inherentes a la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica, mediante el desarrollo de actividades, la generación y transmisión de recursos, herramientas e insumos, los cuales incluyen aspectos técnicos, curriculares y metodológicos, de manera que favorezca la pertinencia y efectividad de los servicios, e impulse el crecimiento económico, la empleabilidad, el emprendimiento y la gestión empresarial.

13. Perfil de la persona docente con función ejecutora de los servicios del

INA: consiste en una propuesta de contenidos que servirá como insumo para la elaboración de un plan de capacitación del personal docente del INA, que dará a la institución personal docente capacitado para desarrollar servicios bajo en enfoque de competencias.

14. Adaptación de la estrategia 2020 de preparación del personal docente, de la modalidad presencial a la no presencial:

diseño y ejecución de seis talleres sobre; interpretación de la estructura curricular de los PE y PH, desarrollo de capacidades actitudinales, herramientas tecnológicas para el aprendizaje, facilitación del proceso de aprendizaje, evaluación del proceso de aprendizaje y planificación del proceso de aprendizaje, dando como resultado personal docente competente para ejecutar SCFP bajo el enfoque por competencias, además concientizado en la transformación curricular implícita en el nuevo Modelo Curricular alineado al Marco Nacional de Cualificaciones.

15. Modelo de Articulación de la Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP):

procedimiento conceptual y comparativo con respecto a las diferentes estrategias de articulación vertical y horizontal que tienen la EFTP en diferentes partes del mundo y una propuesta de metodología práctica basada en la experiencia institucional. Este modelo servirá como insumo principal para el desarrollo del Sistema de Articulación de la Educación Formación Técnica Profesional.

16. Propuesta del Sistema de Articulación de la Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP):

el sistema de articulación de la EFTP tiene como propósito articular los componentes, elementos y bases que

forman parte de la red que debe vincularse e interrelacionarse entre sí, para dar respuesta a una curricular centrada en la persona y relacionada directamente con el mercado laboral, realización de las personas en el plano personal y laboral, además de un mercado laboral satisfecho en relación a la necesidad de personal competente y cualificado.

- 17. Metodología para estudios sectoriales y la determinación de competencias y cualificaciones para el poblamiento articulado del MNC-EFTP-CR:** estudio de las cadenas de valor considerando el campo detallado de la CINE (Clasificador Normalizado de la Educación) y los campos profesión del MNC analizando ocupaciones y funciones y dando tratamiento curricular para determinar competencias, cualificaciones. Permite identificar de rutas formación en las diferentes cualificaciones, (articulación vertical y horizontal) polifuncionalidad del personal técnico en las ocupaciones y transversalidad de las competencias.
- 18. Proyecto depuración de la oferta de programas y módulos de certificación:** depuración de la oferta de módulos certificables o de capacitación que permitirá a la institución tener una oferta de transición alineada a los requerimientos del sector empresarial.
- 19. Protocolo de relacionamiento entre la Cámara de Industrias de Costa Rica y el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA-CICR), para planificar, implementar y evaluar procesos de formación dual, actualizado:** estrategia para implementar los procesos de formación y etapas que conforman la EFTP dual entre sector empresarial representado por la Cámara de Industrias y el INA, dentro de los beneficios que aporta al sector empresarial se encuentran: conocimiento por parte del sector empresarial de las etapas la EFTP dual, involucramiento de sector empresarial en las diferentes etapas de la EFTP dual, alineamiento de la oferta INA a las demandas del sector, estandarización de la respuesta al sector empresarial.
- 20. Curso no presencial: facilitación de la educación y formación técnica profesional dual:** diseño de un curso de capacitación de mentores y docentes, el cual es requerido para capacitar a las personas mentoras considerando lo establecido en la ley 9728, las características propias de la EFT dual, los lineamientos institucionales para el diseño curricular y el reglamento de la ley 9728. trae como beneficio a la institución un curso alineado al Modelo Curricular vigente y al marco legal de la ley

9728 EFT dual, servicio diseñado en diferentes modalidades para asegurar su flexibilidad, eficiencia, ser oportuno y pertinente.

- 21. Reglamento general del fondo especial de becas para la educación técnica dual:** creación de normativa para administrar un fondo especial de becas para EFTP dual a cargo del INA, con el fin de apoyar a las personas estudiantes que participen en los programas de la EFTP dual, en cualquier centro educativo público o privado. Ayudar económica a las personas estudiantes, así como promover la EFTP dual para que se convierta en una alternativa dentro del sistema educativo. impulsar la oferta de carreras, centros educativos y empresas que participen en la oferta de la EFTP dual.
- 22. Propuesta base procedimiento del trámite de las becas dual:** establecer los lineamientos para los procesos involucrados en el trámite y pago de beca y ayudas económicas a las personas estudiantes que asisten a la modalidad de formación dual, tanto en el INA como de entes externos acreditados para impartir esta modalidad, de acuerdo con lo establecido en la ley N° 9728, ley de educación y formación técnica y reglamento general del fondo especial de becas para la educación y formación técnica dual.
- 23. Propuesta de la reforma reglamentaria denominada "reglamento de acreditación de la oferta educativa de la EFTP del Instituto Nacional de Aprendizaje":** actualización del reglamento de acreditación que incluye la formación profesional técnica dual, conforme al marco legal de la ley 9728, ajuste de los requerimientos a las entidades del sector educativo para el servicio de acreditación del INA.
- 24. Propuesta, acreditación y fiscalización de servicios de la oferta EFTP:** revisión y actualización de procedimientos existentes en la Unidad de Acreditación, para el proceso de acreditación de los programas educativos duales, diseñados en las instituciones educativas de la EFTP en los diferentes niveles de cualificación y que será vitales para el cumplimiento de la ley 9728 para los niveles 1, 2,3.
- 25. Metodología actividades de transferencia:** esta metodología describe las opciones de actividades para la transferencia de conocimiento mediante estrategias como: congresos, charlas, talleres, foros, seminarios, simposios, entre otros. Este producto permite ampliar, dotar y complementar los conocimientos para impactar el sector

productivo y a la población meta en cumplimiento a lo indicado en el nuevo Modelo Curricular.

- 26. Guía Metodológica de Prospectiva Estratégica**, permitirá al INA anticiparse a escenarios que incluyan visiones a lo interno y del entorno, actuales y futuros, para orientar su quehacer institucional, facilitando la toma de decisiones estratégicas que satisfagan las necesidades de formación y capacitación de la sociedad en el mediano y largo plazo. Guía metodológica de prospectiva estratégica se presenta en 3 capítulos:


Capítulo I; introducción que contiene los apartados de: presentación, propósito de la guía metodológica, definición de prospectiva, propósito de la metodología, alcances de la metodología (relación de los resultados de la prospectiva con los procesos del modelo curricular, proyección interna, proyección externa).

Capítulo II; campos de acción de la prospectiva: pertinencia para la ejecución de la prospectiva, responsables, competencias y roles en la prospectiva, unidad de planificación y evaluación, administrador/a del módulo de prospectiva en el SII, equipo técnico de prospectiva, jefaturas de unidades.

Capítulo III; procedimiento de prospectiva descripción general de la metodología, descripción de la metodología por fases, fase I: pre-prospectiva, fase II: prospectiva, fase III: pos-prospectiva.

- 27. Fichas de Información Técnica de Divulgación**, comprende dos fichas; la primera de Divulgación de Programas Educativos y de Habilitación, y la segunda de Divulgación de Cursos. Las Fichas contienen información técnica importante para la divulgación del servicio, tales como: breve descripción del programa, Perfil de ingreso de la población estudiantil, listado de módulos y cursos que integran el programa educativo/habilitación, metodología didáctica, sistema de evaluación, perfil de egreso de la población estudiantil, información administrativa que permitirá a los centros tener claridad para definir si cumple con los requerimientos de infraestructura, instalaciones, equipos para la instrucción, para impartir los servicios y la posibilidad de incorporar información relacionada con el centro ejecutor. Además, estas servirán de insumo para generar las estrategias de mercadeo y divulgación de los servicios por parte de los centros ejecutores adscritos a las diferentes Unidades Regionales, e

información técnica que la Unidad de Servicio al Usuario puede usar para orientar a las personas interesadas en estos servicios, optimizando así los recursos institucionales y aportando al desarrollo del empleo y a la economía del país.

Cantidad de nuevas herramientas tecnológicas y aplicaciones disponibles para los procesos de enseñanza y aprendizaje.	100,0%	
---	--------	---

El indicador comprende el desarrollo de un total de 5 nuevas herramientas tecnológicas y aplicaciones para los procesos de enseñanza aprendizaje,

Estas herramientas tecnológicas son de libre acceso a toda la población, tanto a la población INA en general, como a la ciudadanía interesada en aprender a usar las herramientas, sea por necesidad de estudio o trabajo.


En este caso la USEVI, logró desarrollar las 5 herramientas tecnológicas que se tenían planificadas para el año, con lo cual, se logra cumplir con la meta establecida. Las herramientas desarrolladas son las siguientes:

1. **Microsoft Teams:** herramienta cuyo objetivo es permitir a los estudiantes y administrativos, poder trabajar entre personas de un mismo equipo, compartiendo entre ellos sus recursos. Algunas de las características que incluye son; llamadas, control remoto a través de una llamada, video llamadas, compartir archivos, chats de múltiples usuarios, etc.
2. **Microsoft Planner:** el cual brinda una solución completa para la gestión de tareas y trabajos. La herramienta, la cual es parte del paquete de productividad de office 365 (integrado con todas sus aplicaciones) te permitirá: organizar equipos de trabajo (a través de un tablero visualmente atractivo, podrás organizar las tareas en grupos y categorizarlas en función de su estado. Trabajar en equipo sin esfuerzo, a través de mí tasks view, tendrás acceso a una lista completa de todas tus tareas y el estado de todos tus planes. puede monitorear en qué está trabajando cada miembro de tu equipo y, además, permite recibir notificaciones al e-mail.

3. **Microsoft Sway:** aplicación de Microsoft office con la que resulta más fácil crear y compartir informes interactivos, historias personales, presentaciones y más.
4. **Microsoft 365:** es una herramienta que permite conocer las bondades de Microsoft 365 así como sus herramientas. Además, es la suite de ofimática online de Microsoft que nos permite crear, acceder y compartir documentos en Word, Excel, OneNote y PowerPoint, entre otros servicios.
5. **Microsoft SharePoint:** es una herramienta orientada a la gestión documental y el trabajo en equipo. Está formada por una serie de productos y elementos de software que incluye funciones de colaboración, módulos de administración de procesos, módulos de búsqueda y una plataforma de administración de documentos.

Con el fin de divulgar las herramientas tecnológicas y aplicaciones disponibles, se utilizaron los siguientes medios: correo electrónico, redes sociales, afiches. Por otra parte, las herramientas cuentan con las respectivas guías, las cuales están a disposición de todos los usuarios, mismos que pueden visualizarlas en la página web institucional; <https://www.ina.ac.cr/inavirtual/sitepages/guiasdigitales.aspx>.

Las guías digitales son de libre acceso a toda la población, lo que se busca es impactar tanto a la población INA en general como a la ciudadanía interesada en aprender a usar las herramientas, sea por necesidad de estudio o trabajo.

Porcentaje de actividades ejecutadas en el plan de acción del Modelo de Gestión de Empleo.	100%	
--	------	---

Para el año 2020 el plan de acción del Modelo de Gestión de Empleo, tenía como meta cumplir un 25% del total de etapas que lo conforman. En el año 2020 se avanzó en 25% para un cumplimiento de la meta del 100% de las etapas que se requiere desarrollar.

Los resultados fueron producto de que se tuvo apoyo por parte de la Gestión Regional, jefaturas involucradas, apoyo de la Administración Superior, seguimiento a todas las fases por parte de la Unidad de Servicio al Usuario.

Las actividades del Modelo de Gestión de Empleo están siendo desarrolladas a partir del año 2020 por parte de La Agencia Nacional del Empleo suscrita a la Unidad de Servicio al Usuario.

Las etapas se citan a continuación.

Cuadro 4.

Actividades ejecutadas del Modelo de Gestión de empleo.
I semestre, año 2020

Etapas	Total etapas	Etapas ejecutadas	Porcentaje de cumplimiento
TOTAL	28	28	100,0
Estructura organizativa	13	13	100,0
Dotar al proyecto de recurso Humano	11	11	100,0
Infraestructura	14	14	100,0
Equipo	9	9	100,0


Fuente: Costa Rica, INA, Gestión Regional.

Se incluyó la Agencia Nacional de Empleo en la estructura organizativa, mediante acuerdo de Junta Directiva -112-2020-JD. Fue aprobada por la JD el cambio de nombre al Proceso de Intermediación de Empleo por Proceso Agencia Nacional de Empleo, así como sus productos y las funciones y caracterización de la Unidad de Servicio al Usuario. Además, este cambio ya está reflejado dentro del documento Manual Organizacional, esto según lo informado por la URH en oficio URH-PDRH-2516-2020.

Para la ubicación física de la Agencia Nacional de Empleo se tomó la decisión de ubicarla en el primer piso del edificio INA en Paseo Colón, esto solo involucro modificaciones mínimas: cambio de llavines, sanblasteado con el logo de la Agencia Nacional de Empleo.

El equipamiento para la Agencia Nacional de Empleo involucró compra de mobiliario, aires acondicionados y computadoras. Actividades que se realizaron al 100% a través de ampliaciones de contrataciones ya existentes aplicando el artículo 209 de la Ley de CA.

La Unidad de Recursos Humanos, contrató 7 personas que el Proceso Agencia Nacional de Empleo necesitaba para empezar a operar. Por todo lo anterior la Agencia Nacional de Empleo inició labores a partir del último semestre del año 2020, etapa que según el cronograma de desarrollo de la misma debía iniciar en el año 2021.

Cantidad de campañas desarrolladas que proyecten una imagen moderna y flexible del INA	100,0%	
--	--------	---

Durante el segundo semestre del año 2020, la Asesoría de Comunicación, logró desarrollar la campaña de comunicación que estaba planificada dentro de lo que se estableció en el Plan Estratégico Institucional, la campaña se denomina; **INA ante situaciones Covid-19**, la cual tenía como objetivo general: proyectar a la institución capaz de mejorar la calidad de vida de las personas de una manera moderna y flexible. Esta campaña estuvo sustentada en cuatro ejes estratégicos:

Servicio: impulsar las diferentes opciones de servicios que ofrece el INA a sus públicos. Dentro de las actividades realizadas, se mencionan: divulgación referente a programas de inglés, cursos virtuales, cursos no presenciales, asesorías técnicas por medios no presenciales, webinarios sobre diversos temas, certificaciones en modalidad no presencial, entre otros.

Tecnología: en este eje se destacaron las nuevas tecnologías aplicadas en la institución para impartir los servicios INA. Se realizaron actividades para difundir todo lo relacionado a los laboratorios de ensayos, utilización de nuevas plataformas para los servicios que imparte el INA, inscripción en línea, entre otros.

Empleabilidad: se proyectaron los nuevos horizontes laborales para los usuarios de servicios INA. Las actividades realizadas, estuvieron relacionadas con: publicaciones en relación con la Agencia Nacional de Empleo, Centros de Desarrollo Empresarial, eventos de intermediación de empleo, entre otros.

Satisfacción a los usuarios: en este eje se mostró la sintonía de los servicios INA con las necesidades del sector empresarial. Como parte de las actividades, se realizaron testimoniales de personas beneficiadas con los servicios INA, intermediación de empleo, asesorías técnicas, capacitaciones y certificaciones.

El logro de desarrollo de la campaña, estuvo relacionado directamente con aspecto como el talento humano profesional, calificado y comprometido con los objetivos institucionales, contar con el equipo tecnológico óptimo que permite desarrollar instrumentos de comunicación acordes al mercado actual y la relación entre la Asesoría de Comunicación y las diferentes unidades ejecutoras del INA.

La Campaña estuvo dirigida a dos públicos meta:

- Población mayor de 15 años residente de todo el territorio nacional,
- Sector empresarial, grupos organizados y sector gubernamental.

Se utilizaron medios como: radio, televisión, prensa escrita y digital, redes sociales y sitio web.

Como otros aspectos que se obtuvieron con la campaña, es que ha generado más de 436.000 mil seguidores en redes sociales, y que, muchos de estos comparten con sus contactos dicha información.

Porcentaje de las líneas de compra adjudicadas por SICOP	67,5%	
--	-------	---

La meta establecida para el año en curso era adjudicar el 84% de las líneas de compra promovidas vía SICOP que fueron 4 489, lo que daría un resultado de 3 770 líneas. Se lograron adjudicar 2 546 líneas, para un nivel del cumplimiento del indicador de 67,5%. Las principales causas son:

- La no participación de Proveedores en las líneas que fueron promovidas, lo que provoca declarar el trámite como infructuoso por falta de oferentes. De 813 líneas que fueron promovidas la totalidad fue declarada infructuosas debido a que ningún proveedor participó.
- Los productos que ofrecen los proveedores no cumplen técnicamente, lo que provoca de igual manera declarar las líneas como infructuosas. Ejemplo de ello es el trámite 2020LN-000006 0002100001 "Contratación de servicio para el suministro de productos alimenticios perecederos según demanda de cuantía inestimada"

La totalidad de los códigos de bienes y servicios que el INA utilizados para comprar, fueron homologados con la nomenclatura SICOP. Esto ha facilitado el proceso administrativo de compras.

Cuadro 5.

Líneas de compra adjudicadas mediante SICOP. Año 2020

Líneas de Compra	Total	%
Total	4 489	100,0
Adjudicadas	2546	56,7
Desiertas/Infructuosas	1773	39,5
En Evaluación	83	1,8
Sin Efecto	42	0,9
En Apelación o Revocación	33	0,7
Recepción de Ofertas	10	0,2
Publicadas	2	0,04

Fuente: Costa Rica, INA. Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo.

Porcentaje de ejecución de los proyectos de Tecnologías de la Información y Comunicación.	27,8%	
---	-------	---

La meta del indicador comprende el desarrollo de 8 proyectos de tecnologías de información y comunicación. Durante el año, solo se logró completar dos proyectos, quedando en ejecución los restantes 6 proyectos, con porcentajes de avances muy significativos. El cumplimiento de la meta, según establece la medición correspondiente, es del 27,8%.

Por otra parte, según indica la unidad responsable, la meta estaba definida para cumplirse en el segundo semestre del año, sin embargo, por situaciones especiales que se presentaron durante este período, producto de la dinámica institucional y la pandemia del Covid-19, se realizaron algunos proyectos que no estaban contemplados para este año, los cuales se detallan a continuación (Sistema de apoyo a la toma de decisiones en Microsoft Power Bi, Sistema de Inspección y Cobros, Plataforma web Inocuidad, actualización del Sistema de Gestión de Seguridad, Graficación de reportes PBI, Sistema Asesoría Legal), lo cual incidió para que algunos de los que se tenían previstos finalizar para este año 2020 se corrieran de período, máxime que en proyectos de tecnologías de información, las necesidades son cambiantes, los requerimientos son ajustables a la realidad, lo que provoca el desplazamiento de tiempos, cronogramas y cumplimientos.

Sin embargo, es importante mencionar, que, para este segundo semestre, hubo un cambio en el porcentaje de avance en algunos de los proyectos con relación al semestre anterior, razón por la cual, varios de estos se encuentran a punto de finalizar. Lo anterior, en referencia a proyectos no

solamente de desarrollo de sistemas, sino también a los relacionados con infraestructura, base de datos, monitoreo, seguridad informática, soporte y atención virtual o de servicios para virtualización de los servicios de capacitación que brinda la institución.

Además, proyectos como proveer de acceso remoto a toda la población INA, producto de la pandemia, llevó a que, en el primer semestre del presente año, el esfuerzo y las metas se concentraran en proveerle a los funcionarios del INA la posibilidad de acceso al ambiente productivo informático desde su casa.

Han sido factores de éxito para la ejecución de los diferentes proyectos; la aplicación de la metodología de administración de proyectos relacionada y en función con el PMI, recurso humano requerido para su desarrollo y el contenido presupuestario.

En el caso de este indicador, se detalla la información de la ejecución de los proyectos:

1. **Implementación mejoras en la red inalámbrica: (Proyecto finalizado).**
Unidad solicitante: GTIC.
Objetivo: realizar la ampliación de la plataforma tecnológica de las diferentes sedes del INA en cuanto a red inalámbrica, con el propósito de brindar este servicio a la totalidad de la población INA a nivel nacional (docentes, estudiantes y funcionarios administrativos) en las áreas comunes (sodas, plazoletas, bibliotecas, auditorios, gimnasio).

2. **Sistema de gestión de Junta Directiva: (Proyecto finalizado).**
Unidad solicitante: Junta Directiva.
Objetivo: desarrollar e implementar un sistema de gestión de Junta Directiva automatizado, a la medida, en ambiente web, moderno, eficiente, robusto, con un alto grado de usabilidad, interactivo y amigable para disminuir tiempos de respuesta en el desarrollo de funciones de las personas funcionarias de Junta Directiva y brindar información oportuna a los usuarios.

3. **Automatización del formulario FR-GR 150 informe de inicio y fin SCFP acreditado: (Proyecto con un 87% de avance).**
Unidad solicitante: USU.
Objetivo: brindar un servicio eficiente, ágil y simplificado a las entidades con SCFP acreditados mediante una herramienta informática en la web que permita llenar el formulario fr gr 150 informe de inicio y fin del SCFP acreditado y remitir la información, disminuye

errores y aumenta productividad de atención a empresas y otras personas usuarias. Cabe mencionar, que fue necesario realizar modificaciones al cronograma para incluir las actividades para el desarrollo de aplicaciones necesarias para dar atención a lo establecido en el reglamento general del fondo especial de becas para la educación y formación técnica dual, el porcentaje de cumplimiento baja debido a la inclusión de nuevas actividades, se estima como fecha de finalización el 01/02/2021.

4. **Manipulación de alimentos por suficiencia: (Proyecto con un 74% de avance).**

Unidad solicitante: Núcleo Sector Industria Alimentaria.

Objetivo: desarrollar una herramienta tecnológica que permita la realización del examen de manipulación de alimentos, en línea, partiendo de un listado de ítems aleatorio para la obtención del certificado digital. Sin embargo, el desarrollo de las tareas del sistema se encuentra al día según cronograma, y actualmente se encuentra en el desarrollo del módulo de reportes. se ajusta la fecha de finalización debido a la aplicación de 4 controles de cambios por ajustes de tareas y nuevos requerimientos solicitados los cuales incidieron en una nueva fecha de finalización del proyecto, se estima como fecha de finalización el 15/04/2021.

5. **Reestructuración catálogo Service Desk: (Proyecto con un 72% de avance).**

Unidad solicitante: USIT.

Objetivo: mejorar la interfaz de usuario de la herramienta Service desk con el propósito de facilitar la navegación en las diferentes opciones de esta herramienta, de manera que puedan realizar los casos de forma más eficaz y amigable. asociado a esto se efectuará la revisión y alineación del catálogo de servicios. El 14 de octubre se aprobó el control de cambios, el cual se encuentra al día según cronograma aprobado, se agregaron actividades debido a la contratación con la empresa Deloitte efectuada por la GG, razón por la cual se generaron nuevas actividades para cumplir con las recomendaciones solicitadas por la empresa, se estima como fecha de finalización el 19/04/2021.

6. **Sistema de ayudas económicas SISAE: (Proyecto con un 83% de avance).**

Unidad solicitante: USU.

Objetivo: desarrollar e implementar la digitalización de la solicitud y resolución del proceso de ayudas económicas del INA para fortalecer

los procesos Técnico-Administrativos de la institución, mediante el uso de la tecnología generando un servicio más eficaz y eficiente. Se hace necesario realizar modificaciones al cronograma para incluir las actividades para el desarrollo de aplicaciones necesarias para dar atención a lo establecido en el reglamento general del fondo especial de becas para la educación y formación técnica dual, que rige para estudiantes del INA y estudiantes de entes acreditados externos. Se está realizando control de cambios, está en revisión el cronograma, debido a la inclusión de lo correspondiente a la formación dual, se estima como fecha de finalización el 07/05/2021.

7. **Sistema de gestión de becas SBD: (Proyecto con un 82% de avance).**


Unidad solicitante: UFODE.

Objetivo: desarrollar un sistema de administración y evaluación del programa de becas de Banca para el Desarrollo, que sirva de fundamento para toma de decisiones por UFODE y autoridades superiores del INA. El desarrollo de las tareas del sistema se encuentra al día según cronograma, y actualmente se encuentra en el desarrollo del módulo de reportes, se ajusta la fecha de finalización debido a la aplicación de 4 controles de cambios por ajustes de tareas y nuevos requerimientos solicitados los cuales incidieron en una nueva fecha de finalización del proyecto. Todos los módulos del sistema se encuentran finalizadas según cronograma del plan. Se iniciará los procesos de pruebas integrales y actualización de bases de datos en ambiente de prueba y producción, se estima la fecha de finalización el 02/03/2021.

8. **Sistema de proyectos y planes de trabajo: (Proyecto con un 61% de avance).**

Unidad solicitante: GTIC.

Objetivo: desarrollar e implementar una herramienta informática para la gestión de proyectos, automatizada, a la medida, moderna, eficiente, robusta, con alto grado de usabilidad, amigable, para disminuir tiempo de respuesta en el desarrollo de las funciones de la oficina de administración de proyectos y brindar información oportuna para la toma de decisiones. Cabe mencionar, que, durante la etapa de revisiones y ajustes, el equipo de trabajo determina que se requiere mejoras al sistema de gestión de proyectos, por lo que se realiza control de cambios debido a la necesidad de actualizar las aplicaciones ya desarrolladas, este control está en revisión y aprobación. El porcentaje de cumplimiento baja porque se incluyeron las nuevas actividades para el desarrollo de la actualización. Se estima la fecha de finalización el 15/06/2021.

Porcentaje de avance de inversión en infraestructura física.	93,3%	
--	-------	---

El Plan de Inversión en Infraestructura, correspondiente a proyectos de inversión que tienen presupuesto en el año vigente para la etapa de ejecución física. Es decir, las etapas de diseño, decisión, y adjudicación quedan excluidas

Las obras a realizar en cada uno de los proyectos son:

1. Obras preliminares
2. Obra gris
3. Obras de acabados
4. Obras externas
5. Detalles
6. Limpieza de obra
7. Entrega de obra

Para el año 2020 se planificaron 7 proyectos y se ejecutaron 42 etapas de un total de 45. Para un cumplimiento del 93,3% de la meta.

Cuadro 6.

Proyectos de Inversión en Infraestructura. Año 2020.

NOMBRE DEL PROYECTO		Total Acciones Técnicas	Acciones Técnicas Ejecutadas	Porcentaje cumplimiento	Fase proyecto
TOTAL.		45	42	93,3	-
1	Remodelación electromecánica plantas didácticas Mario Echandi	7	7	100%	Obra entregada
2	Ampliación de la planta física para docencia y apoyo administrativo unidad regional Brunca-Pérez Zeledón	7	7	100%	Obra entregada
3	Construcción Centro Nacional Especializado para la Industria Gráfica	7	4	57%	Por una adenda no se finalizó, se encuentra en detalles
4	Construcción del Centro de Formación Profesional de San Ramón	7	7	100%	Obra entregada
5	Construcción y remodelación sede Regional Huetar Caribe	3	3	100%	Obras externas
6	Remodelación eléctrica plantas didácticas Mario Echandi	7	7	100%	Obra entregada
7	Remodelación eléctrica CRP Limón	7	7	100%	En revisión de cartel

Fuente: Costa Rica, INA. Archivos Proceso Arquitectura y Mantenimiento

Porcentaje de avance de la ejecución de proyectos de mantenimiento.

38,5%



Los proyectos de mantenimiento, son los proyectos de infraestructura que no generan valor agregado al inmueble tal como reparaciones, sustituciones, amueblamiento modular. Para el año 2020 se planificaron 12 proyectos y otro que fue suspendido. El proceso de ellos contempla el desarrollo de 5 etapas, Obras preliminares, obra gris, obras acabados, obras externas, detalles, limpieza de obra, entrega de obra. La baja ejecución se dio debido al plan de contención del gasto público, apelaciones al cartel y a la adjudicación, atrasos en la definición de necesidades, declaraciones de trámite infructuoso y otros.

Cuadro 7

Proyectos de obras de mantenimiento infraestructural. Año 2020

	Nombre del Proyecto	Acciones Planificadas	Acciones Ejecutadas	Porcentaje	Observaciones
	TOTAL	39	15	38,5%	
1	Adquisición de muebles para las nuevas instalaciones del centro de formación de San Ramón	7	3	43%	Apelaciones al cartel y a la adjudicación provocaron retrasos
2	Adquisición de muebles para la remodelación y ampliación de las instalaciones de la Unidad Regional Huetar Caribe	7	3	43%	Apelaciones al cartel y a la adjudicación provocaron retrasos
3	Adquisición de muebles para nuevo "Centro de Formación Puriscal	1	0	0%	Se eliminó el presupuesto por Directriz de contención del gasto
4	Remodelación baterías sanitarias CF Mora	2	0	0%	Atrasos en la definición de necesidades
5	Servicios de mantenimiento Centro de Formación Fray Casiano	2	2	100%	
6	Servicio de pintura de CF Profesional los Santos, Unidad Regional Cartago.	7	0	0%	Se eliminó el presupuesto por Directriz de contención del gasto
7	Obras varias de mantenimiento instalaciones CF Brunca	1	0	0%	Se eliminó el presupuesto por Directriz de contención del gasto
8	Remodelación de servicios generales Sede Central	1	0	0%	Declarado infructuoso
9	Remodelación de servicios sanitarios y varias obras de mantenimiento Mario Echandi	1	0	0%	Se eliminó el presupuesto por Directriz de contención del gasto
10	Proyecto de aguas pluviales y residuales de Unidad Regional Chorotega	1	0	0%	Por atención a otras prioridades
11	Obras de mantenimiento Regional Chorotega	1	0	0%	Por atención a otras prioridades
12	Obras eléctricas CF Río Claro	1	0	0%	Atención integral en el 2021
13	UPS edificio Heredia.	7	7	100%	

Fuente: Costa Rica, INA. Archivos Proceso Arquitectura y Mantenimiento

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 8.

Costa Rica INA: Plan Estratégico, Objetivo 2, estado de avance según Unidad Responsable e indicador. Año 2020.

Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Estado de Avance
UR (Es)	Tasa anual de incremento de personas con competencias multilingüísticas.	7%	Anual	-15,1%. Incumplida.

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

Tasa anual de incremento de personas con competencias multilingüísticas.	-15.1%	
--	--------	---

En el año 2019 se capacitaron 7103 personas con competencias multilingüísticas, para el año 2020 se debió aumentar esa cifra en 7%.

Durante el año 2020 se capacitaron 6027 personas, por lo que no existió crecimiento en el número de personas con competencias multilingüísticas.

Por el contrario, en el año 2020 se capacitaron 1076 personas menos que en el año 2019. Lo que significa que la tasa decreció en -15,1%.

El principal factor que motiva este resultado fue la Pandemia del Covid-19, que afecta al país y en acatamiento a las directrices giradas por las autoridades de salud, el INA debió suspender los servicios presenciales en el mes de marzo, afectando la cantidad de servicios ejecutados.

Cuadro 9.

Personas capacitadas en competencias multilingüísticas, según unidad regional, por sexo. Año 2020.

Unidad Regional	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL	6 027	2 907	3 120
Brunca	276	149	127
Cartago	647	305	342
Central Occidental	1 283	617	666
Central Oriental	1 580	735	845
Chorotega	473	247	226
Heredia	475	240	235
Huetar Caribe	349	148	201
Huetar Norte	438	225	213
Pacífico Central	506	241	265

Fuente: Instituto Nacional de Aprendizaje, Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticas. Año 2020.

Otro factor que influyó desfavorablemente en el avance de la meta programada es que, en el marco de la pandemia y ante la crisis económica generada, el INA consultó a las empresas del país con qué tipo de servicios necesitaban que se les apoyara. Estas indicaron que los servicios que con mayor prontitud atendería sus necesidades emergentes son las asistencias técnicas y los módulos. Por lo que las prioridades propuestas al formular las metas de este indicador cambiaron y se dirigieron los recursos institucionales a la atención de ellas.

Se suspendieron los servicios contratados con entes de derecho privado. Y aquellos nuevos contratos que al momento del cierre de servicios presenciales del INA, aún no se les había dado orden de inicio, aunque ya se habían adjudicado, fueron suspendidos temporalmente. Ambos factores incidieron en la baja de SFCP brindados en idiomas.

Con el propósito de solventar esta situación se entró en negociación con las empresas contratadas para implementar estrategias no presenciales, pero, aunque se lograron contratar algunos servicios para el final de año, no se pudieron ejecutar en modalidad virtual.

Se implementó una forma de entrega denominada "**No presencial**", para la que se usan concesiones sincrónicas. En la puesta en marcha de este tipo de modalidad se contó con el apoyo de varios docentes que son especialistas en medios informáticos y con la UDIPE.

Esto por cuanto en la modalidad "Virtual" del INA, no se cuenta con toda la oferta requerida para operar a gran escala como se requiere. Además, que muchas de las personas usuarias de los SFCP no cuentan con internet y equipo de cómputo para recibir los servicios, y además tienen desconocimiento en el uso de herramientas tecnológicas, lo que en muchos casos limitó que se continuaran brindando productos por medios alternativos

El INA trabajó en estrategias que permitieran aumentar las ayudas económicas por concepto de pago de internet y además poder dotar a las personas del equipo de cómputo requerido para trabajar en dicha modalidad. La Unidad Regional Central Oriental fue la primera que otorgó equipamiento al estudiantado de zonas rurales con dificultades de acceso a la educación.

Por otra parte, en la institución se está implementando un nuevo modelo curricular. En el segundo semestre se realizó un plan piloto para probar la nueva oferta curricular de inglés, sin embargo, al ser grupos conformados por un máximo de 12 personas, limita un poco la cantidad de personas egresadas, además, por la duración de estos (6 meses a 1 año) en algunos casos no permite su finalización durante el mismo año.

Cabe destacar que, para la implementación de la primera fase de este proceso de transición hacia la nueva oferta, es necesario contar con 1 persona docente titular y al menos 2 personas docentes colaboradoras que acompañen el proceso para lograr una transferencia de conocimiento de la metodología del trabajo a implementar.

Otro elemento que considerar es la deserción, que para este año a nivel general fue de un 12,8% y la reprobación con un 12,0% que, aunque son porcentajes relativamente bajos, repercuten en el cumplimiento de la meta, cabe destacar que para el caso específico de la unidad regional Chorotega registro los porcentajes más altos con un 17,6% en deserción y un 16,7% de reprobación.

Para el año 2021 se espera terminar con la capacitación de la totalidad de personas docentes de inglés, por lo tanto, la ejecución de servicios bajo la nueva oferta curricular será de manera paulatina. Así mismo, promoverán los carteles para la contratación de los servicios bajo la nueva oferta curricular, esperando se puedan adjudicar ese mismo año, aunque la conclusión de dichos servicios quedará sujeta a la ruta crítica de la contratación y a la finalización de dichos servicios durante ese mismo año.

Por lo tanto, la probabilidad es que sea durante el año 2022, donde se ejecuten la mayoría de los programas de habilitación bajo la modalidad de contratación.

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 10.

Plan Estratégico, Objetivo 3, estado de avance según Unidad Responsable e indicador. Año 2020.

Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Estado de avance
UR	Porcentaje de personas jóvenes (de 15 a 35 años) egresadas de programas.	80%	75,5%	94,4% Cumplida
GR.	Tasa anual de incremento de SCFP en las modalidades presenciales (dual), no presencial y mixta. (Respecto al año anterior)	5%	62,2%	1244% Cumplida
USU	Porcentaje de personas egresadas del INA y registradas en la plataforma informática única que está en proceso de intermediación de empleo	30,0%	35,4% 1 332 atendidas con intermediación de empleo / 3 768 personas registradas en la plataforma.	117,8% Cumplida
SINAFOR	Porcentaje de avance para la implementación del modelo de gestión para la vinculación del SINAFOR con el EFTP-CR.	30,0%	30,0% 3 actividades ejecutadas / 3 actividades planificadas.	100,0% Cumplida

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

Porcentaje de personas jóvenes (de 15 a 35 años) egresadas de programas.

94,4%



La meta de este indicador es que el 80% de las personas atendidas por el INA en el año sean personas con edades entre los 15 a 35 años. En el año 2020 esa cifra fue del 11 055, para un resultado del 75,5% con respecto a la totalidad de personas atendidas en el año. Para un cumplimiento de la meta del 94,4%.

Los resultados son favorables siendo que la política de la institución hacia las personas jóvenes es clara en cuanto a la promoción de estudiantes que se egresan de programas de formación.

Además, los programas de formación son valorados por las personas jóvenes como carreras técnicas de cara a un primer trabajo, convirtiéndose a una alternativa a la educación universitaria.

Cuadro 11

Personas egresadas de programas de capacitación y formación profesional, según unidad regional, por grupo poblacional y sexo. Año 2020.

Unidad Regional	Población Total			Jóvenes de 15 a 35		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL	14 630	6 212	8 418	11 055	4 647	6 408
Brunca	900	380	520	701	272	429
Cartago	1 095	395	700	881	340	541
Central Occidental	2 078	916	1 162	1 670	754	916
Central Oriental	3 481	1 406	2 075	2 753	1 155	1 598
Chorotega	1 299	629	670	898	405	493
Heredia	1 247	530	717	960	419	541
Huetar Caribe	1 476	579	897	1 074	418	656
Huetar Norte	1 278	452	826	990	356	634
Pacífico Central	1 776	925	851	1 128	528	600

Fuente: Instituto Nacional de Aprendizaje, Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticos. Año 2020.

Tasa anual de incremento de SCFP en las modalidades presenciales (dual), no presencial y mixta.

1 244%



Los SCFP que el INA ofrece en modalidades de “Formación en la empresa”, “Formación dual” y “Formación a distancia” son servicios que se dan en coordinación con las empresas.

La meta para este indicador, era aumentar en un 5% la cantidad de SCFP ofrecidos en otras modalidades con respecto al año anterior. En el año 2020, se lograron ejecutar un total de 417 SCFP en dichas modalidades, lo que representa un crecimiento del 62,2%, por consiguiente, el cumplimiento de la meta fue de 1 244%.

La sobre ejecución del indicador se debió, como razón principal a la implementación de la modalidad no presencial y virtual, mediante la utilización de herramientas tecnológicas.

Además, aunado a este factor, la USEVI y los Núcleos Tecnológicos diseñaron aulas virtuales y adaptaron la metodología de enseñanza a modalidad no presencial, complementando con la creación de otros recursos didácticos como guías tutoriales.


Cuadro 12

Programas de formación y capacitación impartidos bajo las modalidades especificadas, según unidad regional, por año y modalidad de formación. Período 2019-2020.

Unidad Regional	Año 2019				Año 2020			
	Total	Formación en la Empresa	Formación Dual	Formación Virtual	Total	Formación en la Empresa	Formación Dual	Formación Virtual
TOTAL	257	8	12	245	417	7	3	407
Brunca	3	-	-	3	14	-	-	14
Cartago	22	1	-	22	16	-	-	16
Central Occidental	34	1	-	34	75	3	-	72
Central Oriental	86	-	6	80	90	-	-	90
Chorotega	23	2	5	18	37	-	1	36
Heredia	29	1	-	29	44	2	2	40
Huetar Caribe	11	1	-	11	33	1	-	32
Huetar Norte	23	2	1	22	54	1	-	53
Pacífico Central	26	-	-	26	54	-	-	54

Nota: Se refiere a los programas finalizados durante el cada año.

Fuente: Instituto Nacional de Aprendizaje, Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticas. Período 2019-2020.

Porcentaje de personas egresadas del INA y registradas en la plataforma informática única que está en proceso de intermediación de empleo	117,8%	
---	--------	---

El indicador tenía como meta anual para este año el 30%. En el año, en la plataforma única que se encuentra en el Proceso de Intermediación de empleo en el INA, con corte al 30 de noviembre, se registraron 3 768 personas, de las cuales 1 332, fueron atendidas en el proceso de intermediación de empleo, obteniéndose un porcentaje de cumplimiento de la meta del 117,8%.

El logro de la meta, está asociado a la implementación de estrategias de atención y registro de estudiantes próximos a egresarse por medios como: Zoom, Teams, Class, Room, sesiones virtuales, etc.

Además, definir el evento en la misma plataforma busco empleo y en la plataforma nueva ANE.CR para el registro de la población denominado Plan Nacional de Desarrollo 2020, donde cada regional tiene predeterminado el evento para registrar a su población a punto de egresarse. Por otra parte también, fue muy importante el apoyo de los docentes de cursos virtuales para hacer el registro de forma virtual de la población a punto de egresarse.

Implementación del modelo de gestión para la vinculación del SINAFOR con el EFTP-CR	100,0%	
---	--------	---

La meta anual eran 3 actividades, las cuales representan el 30% del cumplimiento total, según lo establecido en el Plan Estratégico Institucional.

Se logra completar las tres actividades planificadas, correspondientes al año 2020, por lo que se cumple con la meta establecida.

Las actividades que se tenían programadas son las siguientes:

- **Revisión de la documentación de años anteriores de la operacionalización del SINAFOR desde su creación para elaborar presentación con los datos relevantes a la Junta Directiva.** Esta actividad ha comprendido: información de antecedentes del SINAFOR, reuniones con unidades del SINAFOR y otras, y también la elaboración de la presentación para Junta Directiva.
- **Actividades de coordinación con la UPE, específicamente con el proceso de Monitoreo y control, para definir el proceder con MIDEPLAN y de asesoramiento para el llenado de la Guía de MIDEPLAN**

para la reestructuración parcial del SINAFOR. Esta actividad contempló talleres participativos para la construcción de la guía de MIDEPLAN-SINAFOR en ruta a la optimización, sistematización y la mejora continua con el objetivo de propiciar espacios participativos para la reflexión acerca del quehacer actual y futuro de la gestión rectora del SINAFOR y de sus unidades adscritas, con enfoque de mejora continua.

- **Actividades con el MEP-INA para definir una propuesta de elaboración de un decreto de la creación de un sistema de la EFTP para fortalecer la nueva propuesta del SINAFOR (proyecto de Ministra de Educación y Presidencia del INA).** Esta actividad viene a desarrollar la propuesta del decreto SINEFOTEP, la cual deroga el decreto del SINETEC, lo que permitirá reforzar la gestión del SINAFOR en comunicación directa con el MNC EFTP CR. Además, la creación de este decreto SINAFOFOTEP, constituye la más reciente acción (todavía en curso) para armonizar todo el subsistema de la EFTP y de esta forma impulsar a Costa Rica a nuevos niveles de calidad, pertinencia y efectividad, favoreciendo además la empleabilidad y el emprendimiento a través de la EFTP.

El logro de la meta, se da gracias al apoyo de las Autoridades Superiores, Jefaturas del SINAFOR y apoyo de expertos internacionales. También al trabajo conjunto del MEP-INA para elaboración de la propuesta de un decreto del sistema de la EFTP.

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 13

Plan Estratégico, Objetivo 4, estado de avance según Unidad Responsable e indicador. Año 2020.

Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Estado de ejecución
UR	Porcentaje de personas en desventaja social capacitadas que permanecen o mejoran su condición laboral o ambas.	45%	79,5%	176,6% Cumplida
UR	Porcentaje de personas en desventaja social certificadas que permanecen o mejoran su condición laboral o ambas.	45%	79,2%	176,0% Cumplida
UR /APIEG	Porcentaje de mujeres matriculadas en programas de los sectores claves de la economía nacional, que presentan mayor asimetría de género.	16%	66,2%	413,7% cumplida

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

Porcentaje de personas en desventaja social capacitadas que permanecen o mejoran su condición laboral o ambas.	176,6%	
--	--------	---

La meta de éste indicador es que el 45% del total de personas en Desventaja Social que cursaron Módulos Certificables permanecieran o mejoraran sus condiciones laborales o ambas, se logró el cumplimiento de la meta en un 176,6%.

Estos resultados se deben principalmente a que las personas en desventaja social, lograron mantenerse en sus trabajos y además mejoraron o mantuvieron la condición laboral después haberse capacitado en el INA.

Prueba que sustenta estos resultados, es que solo una persona después de finalizar las capacitaciones recibidas indicó que su condición laboral empeoró

La población de estudio estuvo conformada por 382 personas de las cuales fueron localizada 260. De ellas trabajaban 238 y continúan laborando en la actualidad 191 personas, es decir el 80,2% de las personas lograron mantener el puesto de trabajo. Y el 99,4% indicó que su situación laboral mejoró o se mantuvo igual.

127 personas, indicaron que su situación laboral después de estudiar en el **INA mejoró**. La justificación de esa mejora está relacionada con:

- Conocimientos adquiridos: 84 personas
- Mejor desempeño laboral: 21 personas
- Mejora la calidad de los productos y servicios: 6 personas
- Consiguió trabajo: 4 personas.


63 Personas indicaron haber mantenido la misma condición por cuanto:

- Solo fue una capacitación que solicitó la empresa: 22 personas
- La capacitación no es afín al trabajo: 11 personas.

Con respecto a la medición del impacto, en el que se consideraron las variables de permanencia en el trabajo y mejora en la condición laboral, el resultado alcanzado fue del 79,5%, el cual está muy cerca del nivel de impacto alto.

Los aspectos del impacto que se han podido potenciar en las personas que se capacitaron, les va a permitir en el mediano y largo plazo, poder tener la posibilidad de contar con una mejor situación económica y social, lo cual es de esperar que venga a mejorar la calidad de vida de las mismas.

Como producto final del indicador, se obtiene el documento del informe final; **Evaluación de impacto en la empleabilidad, de la población en desventaja social que se capacitó mediante módulos certificables, año 2019.**

Porcentaje de personas en desventaja social certificadas que permanecen o mejoran su condición laboral o ambas.	176,0%	
---	--------	---

La meta de éste indicador es que el 45,0% de las personas en condición de Desventaja Social que certificaran sus competencias durante el año, permanecieran trabajando. Para conocer esos datos la Unidad de Planificación y Evaluación realizó un estudio en el que se contemplaron 363 personas que antes de matricularse en el servicio de Certificación

trabajaban, de esa población se lograron ubicar a 255 personas y con los datos brindados por esas personas se elaboró un informe.

Es necesario resaltar la importancia y los efectos negativos de la Pandemia causada por el COVID-19 en el mercado laboral de manera global en el país y que **sin duda alguna afectó a la población que Certificó Competencias en el INA.**

La mayor afectación fue en el 42% de las pruebas en las que se certificara la población en estudio que pertenecen al sector de Turismo, por cuanto el Poder Ejecutivo decretó estado de Emergencia Nacional y prohibió el ingreso de turistas extranjeros y no residentes por vía aérea, marítima y terrestre, la restricción entró en vigencia el miércoles 18 de marzo, lo que incidió directamente sobre el sector Turismo y todos los encadenamientos que de esa actividad dependen.

Para diciembre del año 2020 se reportaron 7,000 empresas de todos los sectores productivos, que estaban trabajando con jornada reducida y la no contrataron personal nuevo.

De forma resumida las principales afectaciones son las siguientes:

- Las personas asalariadas se vieron afectados por la suspensión temporal, reducción de horas u otro tipo de cambios en las condiciones con un impacto en el ingreso por trabajo o salario.
- En las personas independientes con la suspensión de su actividad o negocio o bien porque tuvieron restricciones para operar, cierre de su empresa o negocio de forma temporal.
- Las personas que perdieron el empleo, cerraron su negocio o suspendieron su actividad sin garantía de reintegro, no consiguieron un empleo a pesar de estar disponibles y buscar.

Al realizar la comparación de la situación laboral antes y después de la Certificación de Competencias Laborales, se evidencia deterioro, tanto en las condiciones de los puestos de trabajo, como en la cantidad de personas que se mantienen trabajando.

- 20,4% de las personas perdieron el empleo.


- Respecto al tipo de puesto de trabajo hay una disminución del 26,9% de las personas que trabajan en puestos permanentes y con ello la pérdida de la estabilidad laboral y así como la mayor incidencia de incumplimiento de derechos laborales establecidos por ley, de los que gozan.
- Aumenta en 15,4% la cantidad de personas que ocupan puestos de trabajo ocasionales, en perjuicio de la estabilidad de las personas trabajadoras.
- En cuanto a la relación con el medio de producción, hay un cambio positivo, aumentó en 24,0% las personas que son propietarias de los medios de producción. Por otra parte, se reducen los porcentajes de personas que trabajan como asalariados y por contrato en 29,8% y 38,9% respectivamente.
- El número de personas por cada uno de los rangos salariales bajó con respecto a esa misma población antes de recibir el servicio INA.
 - 8 persona personas obtuvieron una mejora salarial
 - 55 siguieron ubicados en el mismo rango salarial.
 - 19 personas pasaron de tener un salario fijo a uno salario variado
 - 27 personas quedaron desempleadas
 - 9 tuvieron reducción salarial
 - 85 no respondieron.
- Por último, bajó en aproximadamente 50% el número de personas que gozaban de las Garantías Sociales establecidas por ley en Costa Rica. Se trata de las personas que reciben salario variado y que ahora trabajan en trabajos ocasionales.
- Del grupo poblacional que mantuvo su trabajo después de recibir servicios en el INA, el 78,8% continuó haciéndolo en la misma empresa que ya laboraba.
- Cambiaron de puesto de trabajo 28,4% y 71,6% continuo en el mismo puesto.
- El 73,2% de las personas que cambiaron de puesto de trabajo, exteriorizaron que **ese cambio fue positivo para su vida laboral**. 41,3% de ese mismo grupo poblacional, **atribuye el cambio al título obtenido en el INA**. El resto de personas relaciona el cambio de

puesto con oportunidades laborales que se le presentaron, razones personales entre otros.

- El 88,2% de la población indica que aplica los conocimientos certificados en el INA en sus puestos de trabajo.

Fruto de la certificación de competencias laborales las personas trabajadoras indican que experimentaron mejoras en los siguientes aspectos:

- Hace con mejor calidad el trabajo 86,7%
- Soluciona mejor los problemas de trabajo 81,3%
- Maneja mejor los equipos y herramientas 81,8%
- Ingresos económicos han mejorado 54,2%

Porcentaje de mujeres matriculadas en programas de los sectores claves de la economía nacional, que presentan mayor asimetría de género.	413,7%	
--	--------	---

La meta del año 2020 fue incrementar en 16% la participación igualitaria de mujeres y hombres en la formación profesional en los sectores clave de la economía nacional, como aporte al cierre de brechas, mediante el desarrollo del Plan de Acción de la Política de Igualdad de Género del INA.

En el año 2019 se matricularon 169 mujeres en esos sectores. Para el año 2020 se lograron matricular 281 mujeres por lo que el incremento correspondió a un 66,2%, con lo cual el cumplimiento de la meta fue de 413,7%.

Ese incremento estuvo motivado por la ardua labor realizada por la Gestión Regional en procura de que todas las Unidades regionales implementaran acciones para atraer y lograr la permanencia de mujeres en dichos programas, para lo cual recibió la asesoría y el apoyo de la APIEG. Esas instrucciones fueron giradas de acuerdo a la necesidad de cada zona geográfica y a la vez a la disposición de talleres en cada una de las Unidades Regionales.

Cuadro 14.

Personas matriculadas en programas ejecutados en áreas claves de la economía y que representan subsectores no tradicionales de las mujeres, según unidad regional y área, por sexo. Año 2020

Unidad Regional Área Clave	Total	Hombres	Mujeres	Razón de Masculinidad
TOTAL	<u>2 257</u>	<u>1 976</u>	<u>281</u>	<u>7,0</u>
Electricidad y Electrónica	475	428	47	9,1
Industria del Plástico	43	35	8	4,4
Mecánica de Precisión	202	188	14	13,4
Telecomunicaciones y Telemática	375	284	91	3,1
Transporte vía acuática Vehículos Automotores y Bicicletas	1128	1 011	117	8,6
Regional Brunca	235	204	31	6,6
Electricidad y Electrónica	40	36	4	9,0
Transporte vía acuática Vehículos Automotores y Bicicletas	173	150	23	6,5
Regional Cartago	97	79	18	4,4
Electricidad y Electrónica Telecomunicaciones y Telemática	85	74	11	6,7
Regional Central Occidental	12	5	7	0,7
Electricidad y Electrónica	64	60	4	15,0
Mecánica de Precisión Telecomunicaciones y Telemática	91	81	10	8,1
Vehículos Automotores y Bicicletas	127	106	21	NA
Regional Central Oriental	16	16		NA
Electricidad y Electrónica	438	370	68	5,4
Industria del Plástico	43	35	8	4,4
Mecánica de Precisión Telecomunicaciones y Telemática	100	96	4	24,0
Transporte vía acuática	116	85	31	2,7
Regional Chorotega	14	1	13	0,1
Electricidad y Electrónica	216	191	25	7,6
Telecomunicaciones y Telemática	15	14	1	14,0
Mecánica de Precisión	5	3	2	1,5
Telecomunicaciones y Telemática	11	11		NA
Telecomunicaciones y Telemática	16	13	3	4,3

Continúa...

...Continuación cuadro 14.

Unidad Regional	Total	Hombres	Mujeres	Razón de Masculinidad
Transporte vía acuática	196	174	22	7,9
Regional Heredia	174	136	38	3,6
Electricidad y Electrónica	75	64	11	5,8
Telecomunicaciones y Telemática	99	72	27	2,7
Regional Huetar Caribe	158	148	10	14,8
Transporte vía acuática	158	148	10	14,8
Regional Huetar Norte	57	51	6	8,5
Electricidad y Electrónica	15	14	1	14,0
Transporte vía acuática	15	13	2	6,5
Regional Pacífico Central	587	537	50	10,7
Electricidad y Electrónica	15	12	3	4,0
Transporte vía acuática	572	525	47	11,2

Nota: Los servicios indicados como áreas clave de la economía, según lista proporcionada de SISER no necesariamente incluyen la oferta completa de los subsectores desglosados, pueden ser algunos de los programas.

Fuente: Instituto Nacional de Aprendizaje, Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticos. Año 2020.


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 15.

Plan Estratégico, Objetivo 5, estado de avance según Unidad Responsable e Indicador. Año 2020

Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Estado cumplimiento
UR (PEI)	Cantidad de personas formadas para la atención de iniciativas de inversión local y extranjera, coordinadas con las organizaciones encargadas.	6 817	5 851	85,8% Parcialmente Cumplida

Cantidad de personas formadas para la atención de iniciativas de inversión local y extranjera, coordinadas con las organizaciones encargadas	85,8%	
--	-------	---

En la meta establecida para formar personas para la atención de iniciativas de inversión local y extranjera se hace mediante la ejecución de programas.

Sin embargo, en atención a los lineamientos establecidos en la circular GG-CI-5-2020 sobre el Decreto de Estado de Emergencia N° 42227-MP-S y su relación con la situación de emergencia por Covid-19, se suspendieron los servicios de formación y capacitación presenciales. Esto afectó también los contratos con entes de derecho privado destinados a brindar estos servicios y la imposibilidad de dar orden de inicio a las nuevas adjudicaciones para impartir SCFP.

Cuadro 16.

Áreas clave de la economía: Personas egresadas de programas de formación y capacitación profesional, según unidad regional. Año 2020.

Unidad Regional	Personas Egresadas
TOTAL	5 851
Brunca	370
Cartago	342
Central Occidental	853
Central Oriental	1413
Chorotega	509
Heredia	615
Huetar Caribe	466
Huetar Norte	436
Pacífico Central	847

Fuente: Instituto Nacional de Aprendizaje, Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticos. Año 2020.

El INA trabajó arduamente en la realización de los planes para continuar brindando atención a la población, durante el COVID 19. Se lograron mantener aquellos SCFP que se desarrollaban en modalidad virtual y no presencial.

De igual modo se trabajó en el proceso de rediseño de servicios de modo tal que se pudieran dar en otras modalidades que no fueran la presencial, lo cual se fue realizando de manera paulatina, contando con la gran limitación que algunos servicios de áreas sobre todo de la industria, textil, mecánica de vehículos, agropecuario, entre otros, ya que en ellas se implementan metodología de “Aprender haciendo, no pudiéndose brindar en modalidad virtual.

A partir de noviembre inicia una reapertura gradual paulatina y controlada, reabriendo 190 servicios de Capacitación y Formación Profesional que se encontraban suspendidos, en los que se atendieron 2 600 personas en 38 Centros de Formación, no obstante, debido a que la reapertura se realizó hasta finales de año se impactó negativamente la ejecución de servicios.

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 17.

Plan Estratégico, Objetivo 6, estado de avance según Unidad Responsable e Indicador. Año 2020.

Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Estado de Cumplimiento
GR.	Cantidad de personas beneficiarias de SBD que aprobaron algún SCFP	8 251	5 222	63,3% Parcialmente cumplida
UFODE	Porcentaje de emprendimientos que recibieron acompañamiento empresarial y que se desarrollan, según cobertura nacional.	50%	200%	200% Cumplida
UFODE	Cantidad de beneficiarios del SBD que recibieron acompañamiento empresarial por medio del desarrollo de proyectos productivos.	725	626	86,3% Parcialmente cumplida

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

Cantidad de personas beneficiarias de SBD que aprobaron algún SCFP

63,3%



La meta del año 2020 es de 8251 personas beneficiarias de SBD que aprobaran SCFP. En el año 2020 se atendieron 5 222 personas para un cumplimiento del indicador del 63,3%.

La principal razón que motivó este resultado fue la suspensión de SCFP presenciales a raíz de la pandemia causada por el virus covid-19, DGR-283-2020, DGR-206-2020, GFST-121-2020 Y GRSINAFOR-51-2020

Y en segundo lugar se encuentra la predilección de las micro y pequeñas empresas por servicios presenciales y no en modalidad virtual, siendo éste tipo de empresas las que se atienden con mayor frecuencia en el Sistema de banca para el Desarrollo. Razón por la cual no se sustituyeron los servicios por otros en modalidad no presencial.


Cuadro 18.

Personas beneficiarias de SBD que aprobaron algún servicio de capacitación y formación profesional, según región de planificación. Año 2020.

Región de Planificación	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL	5 222	2 360	2 862
Central ^{1/}	2 558	1 115	1 443
Cartago	289	136	153
Heredia	682	251	431
Central Occidental	550	276	274
Central Oriental	1 037	452	585
Brunca	296	141	155
Chorotega	690	357	333
Huetar Caribe	168	96	72
Huetar Norte	1 090	440	650
Pacífico Central	487	234	253

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

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

Porcentaje de emprendimientos que recibieron acompañamiento empresarial y que se desarrollan, según cobertura nacional.	200%	
---	------	---

Para este indicador la meta establecida para el período es del 50%, se logró dar acompañamiento a un total de 330 emprendimientos, con lo cual el cumplimiento de la meta fue del 200%, con respecto a lo que se tenía planificado.

El logro del indicador estuvo influenciado, por diferentes factores, como lo son; contar con recurso humano, tanto en la UFODE, como en los enlaces regionales, con competencias y habilidades para adaptarse a los cambios propuestos, comprometidos desde sus nuevas condiciones laborales de teletrabajo para la atención al público por canales virtuales. También el perfil profesional atinente a las funciones designadas en la atención de los beneficiarios del SBD.

Con respecto al producto final del indicador, se puede identificar información con respecto a aspectos como; actividades económicas, regionales, acompañamiento y apoyo al emprendimiento.

Cuadro 19.

Emprendimientos que recibieron acompañamiento por la Unidad de Fomento Empresarial, según clasificación. Año 2020.

Clasificación	Cantidad Emprendimientos	%
Total	330	100,0
<u>Actividad Económica</u>		
Servicios	116	35,2
Industria	104	31,5
Comercio	72	21,8
Agropecuario	28	8,5
Agroindustria	10	3,0
<u>Región</u>		
Región Brunca	123	37,3
Heredia	83	25,2
Central Oriental	66	20,0
Central Occidental	21	6,4
Pacífico Central	14	4,2
Región Chorotega	10	3,0

Continúa...


...Continuación cuadro 19.

Clasificación	Cantidad Emprendimientos	%
Huetar Caribe	7	2,1
Cartago	4	1,2
Huetar Norte	2	0,6
<u>Acompañamiento</u>		
Atención y seguimiento (Telefónico-virtual)	93	28,2
Asesoría y capacitación (virtual-presencial)	92	27,9
Modelo de Negocios	68	20,6
Talleres y Asesoramiento idea empresarial	40	12,1
Valoración y Diagnóstico Emprendimiento	34	10,3
Gestión de Proyectos	3	0,9
<u>Apoyo al Emprendimiento</u>		
Mejora del conocimiento y capacidades	89	27,0
Sin realizar evaluación de seguimiento	76	23,0
Construcción del modelo negocios	60	18,2
Concepción idea del emprendimiento	43	13,0
Fortalezas y debilidades y plan de negocios	27	8,2
Mecanismos de comunicación y mercadeo	23	7,0
Valorar situación actual emprendimiento	7	2,1
Otros	5	1,5

Fuente: Costa Rica, INA. Unidad de Fomento Empresarial.

Los acompañamientos se dieron principalmente en actividades económicas como servicios e industria. En su mayoría en las unidades regionales; Brunca, Heredia y Central Oriental.

Estos acompañamientos fueron direccionados a la atención y seguimiento de emprendimientos, así como a brindar asesoría y capacitación y modelo de negocios. Se dio apoyo especialmente en áreas como: mejora del conocimiento y capacidades, construcción del modelo de negocios y concepción de la idea del emprendimiento.

Cantidad de beneficiarios del SBD que recibieron acompañamiento empresarial por medio del desarrollo de proyectos productivos.	86,3%	
--	-------	---

La meta anual del indicador es de 725 beneficiarios del SBD a los cuales se les debió brindar acompañamiento empresarial por medio del desarrollo de proyectos productivos. En cuanto a la ejecución del indicador, se lograron atender a un total de 626 beneficiarios, con lo cual el cumplimiento del indicador fue del 86,3%.

Dentro de los factores más importantes que influenciaron de manera positiva en la ejecución del indicador, se encuentran:

- **Recurso humano**, tanto en la UFODE, como en los enlaces regionales, con competencias y habilidades para adaptarse a los cambios propuestos, comprometidos desde sus nuevas condiciones laborales de teletrabajo para la atención al público por canales virtuales. También el perfil profesional atinente a las funciones designadas en la atención de los beneficiarios del SBD.
- **Oferta de servicios** de adaptación rápida a la atención virtual, por ejemplo, talleres de modelo de negocio virtuales, servicios diferenciados que brindan un valor agregado a las empresas para enfrentar la situación económica producto a la situación del Covid-19, acciones previas y propuestas novedosas de atención a los beneficiarios de SBD fortalecidas con la crisis sanitaria covid-19.
- **Procesos de planificación** ágiles y ajustables, que han permitido la adaptación oportuna del plan táctico de UFODE incorporando lineamientos y directrices para la atención del plan alivio Covid-19, así como **los presupuestos** requeridos para la ejecución de los planes adaptados al plan alivio Covid-19.

El siguiente cuadro detalla los resultados más importantes, respecto de los alcances que se lograron cumplir parcialmente, con la ejecución del indicador estratégico.

Cuadro 20

Unidades productivas que recibieron acompañamiento empresarial por la Unidad de Fomento Empresarial, por clasificación. Año 2020.

Clasificación	Cantidad Unidades	%
Total	626	100
Actividad Económica		
Industria	174	27,8
Industria Alimentaria	162	25,9
Agropecuario	109	17,4
Servicios	106	16,9
Agroindustria	54	8,6
Comercio	21	3,4

Continúa...

...Continuación cuadro 20.

Clasificación	Cantidad Unidades	%
Pymes	500	79,9
Pympas	99	15,8
Microempresa	10	1,6
Otros (cooperativas, asociaciones, cámara)	17	2,7
<u>Región</u>		
Central Occidental	209	33,4
Huetar Norte	81	12,9
Central Oriental	62	9,9
Pacífico Central	59	9,4
Región Chorotega	51	8,1
Heredia	46	7,3
Región Brunca	41	6,5
Huetar Caribe	40	6,4
Cartago	37	5,9
<u>Ciclo Vida</u>		
Post incubación o aceleración	313	50,0
Relanzamiento	231	36,9
Fase previa	71	11,3
^{1/} Otros	11	1,8
<u>Acompañamiento</u>		
Asesoría en gestión empresarial, modelo negocios, planes de finca etc.	230	36,7
Asesoramiento en directorio digital	197	31,5
Talleres, asesorías y análisis de en: administración, costos, finanzas, y mercadeo.	174	27,8
Talleres habilidades blandas y trabajo equipo	14	2,2
Asesorías y acompañamiento en el desarrollo del proyecto	11	1,8
<u>Apoyo Unidad Productiva</u>		
Fortalecimiento de la organización	232	37,1
Sostenibilidad, estrategia, competitividad, etc.	164	26,2
Construcción del plan de negocios	139	22,2
Manejo de costos, finanzas, mercadeo, administración, etc.	91	14,5

Fuente: Costa Rica, INA. Unidad de Fomento y Desarrollo Empresarial, año 2020.

^{1/} Otros: Preincubación, incubación, internacionalización.

En relación a las actividades económicas desarrolladas por los beneficiarios, se agrupaban principalmente en: industria, industria alimentaria,

agropecuario y servicios. Por otra parte, los tipos de beneficiarios, en la mayoría de los casos eran pymes, seguidos en una menor cantidad de Pequeñas y Medianas Empresas Agropecuarias y Microempresas.

Con respecto al ciclo de vida de los proyectos productivos que desarrollaban los beneficiarios, los mismos se ubicaban en etapas del ciclo de vida como: post incubación o aceleración y relanzamiento.

En el caso del ciclo de vida de post incubación o aceleración y relanzamiento, es de suma importancia que los beneficiarios cuenten con oportunidades para mejoras detectadas en la empresa, prospección de mercados, acompañamientos que permitan el desarrollo de una cultura de investigación, desarrollo e innovación, el uso de Tics y ajustes a los planes estratégicos acordes a los cambios en los entornos comerciales, como lo establece el plan de acompañamiento empresarial, establecido por la unidad.




Por otra parte, con respecto a la información que aporta la unidad con respecto al aporte de acompañamiento, en general, está orientado principalmente a; fortalecimiento de la organización, a colaborar con la sostenibilidad, estrategia y competitividad y a apoyar la construcción de los modelos y planes de negocios.

Además, los responsables del indicador, mencionan como principal afectación para no poder lograr el cumplimiento del indicador, la no entrada en funcionamiento de los centros de desarrollo empresarial, los cuales se esperaban que iniciaran para el segundo semestre del año 2020.

Los centros de desarrollo empresarial no pudieron entrar en funcionamiento debido a que se interpuso un recurso de apelación como medio de impugnación para poder realizar la contratación correspondiente. Como medida correctiva con respecto a dicha resolución, se presentó ante la Contraloría General de la República, la información y evidencias para la resolución final, por lo que se continuó con la creación de los centros de desarrollo empresarial para el 2021.

Conclusiones.

1. Para año 2020, el estado de las metas es:

Rango de cumplimiento	Cantidad	Cumplimiento
Total	28	
Cumplidas	18	
Parcialmente Cumplidas	5	
Incumplidas	3	
Suspendidas	2	-

El total de las metas a evaluar fueron 28. De ellas 18 fueron cumplidas en su totalidad, es decir su ejecución logró entre el 90 y más del 100% de sus metas. Otros 5 indicadores fueron parcialmente cumplidos, porque su ejecución estuvo ubicada entre 50% al 89% de ejecución de las metas planificadas y 3 incumplidas, por cuanto su ejecución fue menor del 50%. Y Por último 2 fueron suspendidas.

Pese a que la situación país en el año 2020, fue atípica y complicada en varios aspectos medulares para la población y el sector productivo en general, el desempeño de la institución fue aceptable. Así lo reflejan los resultados obtenidos en la mayoría de metas planificadas para el año. Esto obedece a los efectos de las diferentes medidas que se tomaron a tiempo y a la capacidad de innovar en materia de atención a la población meta.

A continuación, se presentan según estado, las metas 2020.

Cumplidas.

- Cantidad de personas certificadas en un nivel de competencia en una ocupación, en los sectores clave de la economía nacional y regional, el cual registra sobre ejecución de 718,7%, **debido** a las medidas tomadas por la institución afín de aplicar pruebas de certificación de competencias laborales, a todas las personas que puedan ser atendidas de **forma virtual**.

- Porcentaje de acciones estratégicas implementadas a nivel institucional, producto de las alianzas establecidas. Se ejecutaron 7 acciones estratégicas por parte del SINAFOR y GFST.
- Porcentaje de etapas implementadas de la metodología de vigilancia estratégica, el cual se debió a la realización de trabajos en la implementación del indicador a partir del mes de marzo del 2020, desarrollándose tanto la parte teórica, la cual contemplo el **Informe de ejecución de la estrategia de implementación de la metodología de vigilancia estratégica del INA** y el ejercicio práctico, por medio del cual se realizaron 9 vigilancias estratégicas a cargo de un equipo interdisciplinario entre personal del PPE-UPE, ETI y otras Unidades como UFODE, UDIPE y NE.
- Metodología de Prospectiva: se ejecutaron todas las etapas que se tenían planificadas para el año. Se ejecutó el pilotaje, el cual comprendió el ejercicio práctico de prospectiva estratégica, que analizó las implicaciones futuras del Covid-19 en el mercado laboral, desde una perspectiva sectorial, territorial, ocupacional y de desarrollo productivo.
- Porcentaje de personal docente capacitado en áreas estratégicas. La meta fue de capacitar 212 personas docentes, se capacitaron 567 personas por lo que la meta fue cumplida.
- Porcentaje de implementación del modelo curricular para la formación profesional del INA. Se logra ejecutar 27 productos establecidos en el proyecto, de los 28 planificados para el año 2020, por lo cual se cumple con la meta establecida.
- Cantidad de nuevas herramientas tecnológicas y aplicaciones disponibles para los procesos de enseñanza y aprendizaje. Se pusieron a la disposición de toda la población de la institución las siguientes herramientas: Microsoft Teams, Microsoft Planner, Microsoft Sway, Microsoft 365, Microsoft SharePoint.
- Porcentaje de actividades ejecutadas en el plan de acción del Modelo de Gestión de Empleo. Las actividades restantes para completar con este indicador se llevaron a cabo durante el año 2020. La Agencia Nacional de Empleo está trabajando desde los últimos días de ese año.

- 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. Durante el segundo semestre del año 2020, la Asesoría de Comunicación, logro desarrollar la campaña de comunicación, denomina; **INA ante situaciones Covid-19**, la cual tenía como objetivo general: proyectar a la institución capaz de mejorar la calidad de vida de las personas de una manera moderna y flexible. Según los siguientes pilares: Servicio, Empleabilidad, Satisfacción de usuarios
- Porcentaje de avance de inversión en infraestructura física. Para el año 2020 se planificaron 7 proyectos y se ejecutaron 42 etapas de un total de 45. Para un cumplimiento del 93,3% de la meta.
- Porcentaje de personas jóvenes (de 15 a 35 años) egresadas de programas. En el año 2020 esa cifra fue del 11 055, para un resultado del 75,5% con respecto a la totalidad de personas atendidas en el año. Para un cumplimiento de la meta del 94,4%.
- Tasa anual de incremento de SCFP en las modalidades presenciales (dual), no presencial y mixta. (Respecto al año anterior). La meta para este indicador es el aumento en 5% de la cantidad de SCFP ofrecidos en otras modalidades. En el año 2020 se incrementaron los SCFP en dichas modalidades en un 62,2%, por lo que se cumplió la meta en un 1 244%.
- Porcentaje de personas egresadas del INA y registradas en la plataforma informática única que está en proceso de intermediación de empleo. Se registraron 3 768 personas, de las cuales 1 332, fueron atendidas en el proceso de intermediación de empleo, obteniéndose un porcentaje de cumplimiento de la meta del 117,8%.
- Porcentaje de avance para la implementación del modelo de gestión para la vinculación del SINAFOR con el EFTP-CR. Se logra completar las tres actividades planificadas, correspondientes al año 2020, por lo que se cumple con la meta establecida.
- Porcentaje de personas en desventaja social capacitadas que permanecen o mejoran su condición laboral o ambas. 79,5% de las personas en desventaja social, lograron mantenerse en sus trabajos

y además mejoraron o mantuvieron la condición laboral después haberse capacitado en el INA. La meta era el 45%.

- Porcentaje de personas en desventaja social certificadas que permanecen o mejoran su condición laboral o ambas. La meta era 45%, lograron 79,2% de la población logró mantenerse en su puesto de trabajo, mejorar sus condiciones laborales o ambas.
- Porcentaje de mujeres matriculadas en programas de los sectores claves de la economía nacional, que presentan mayor asimetría de género En el año 2020 se matricularon 281 mujeres en los sectores que responden a este indicador es decir se matricularon 112 mujeres más (66,2%+ que en el año 2019) para un cumplimiento del indicador del 143,4%.
- Porcentaje de emprendimientos que recibieron acompañamiento empresarial y que se desarrollan, según cobertura nacional. En el año 2020, se logró dar acompañamiento a un total de 330 emprendimientos, con lo cual el cumplimiento de la meta fue del 200%, con respecto a lo que se tenía planificado.

Metas parcialmente cumplidas.

La evaluación anual del Plan Estratégico Institucional del 2020, registró un total de 4 metas que fueron parcialmente cumplidas. Las mismas presentan las siguientes situaciones:

- Porcentaje de las líneas de compra adjudicadas por SICOP, el logro de la meta fue del 67,5%, debido a razones como: no se dio participación de proveedores en las líneas que fueron promovidas y los productos que ofrecen los proveedores no cumplen con las especificaciones técnicas.
- Cantidad de personas formadas para la atención de iniciativas de inversión local y extranjera, coordinadas con las organizaciones encargadas, la cual logró alcanzar parcialmente un 85,8% de cumplimiento, viéndose afectada principalmente por los lineamientos establecidos en la circular GG-CI-5-2020 sobre el Decreto de Estado de Emergencia N° 42227-MP-S y su relación con la situación de emergencia por Covid-19, se suspendieron los servicios de formación

y capacitación presenciales y la afectación de los contratos con entes de derecho privado destinados a brindar estos servicios y la imposibilidad de dar orden de inicio a las nuevas adjudicaciones para impartir SCFP.

- Cantidad de personas beneficiarias de SBD que aprobaron algún SCFP, indicador que obtuvo un logro de la meta parcial del 63,3%. Los aspectos que tuvieron incidencia con respecto al cumplimiento, fueron: suspensión de SCFP presenciales a raíz de la pandemia causada por el virus covid-19, DGR-283-2020, DGR-206-2020, GFST-121-2020 Y GRSINAFOR-51-2020 y la predilección de las micro y pequeñas empresas por servicios presenciales y no virtuales.
- Cantidad de beneficiarios del SBD que recibieron acompañamiento empresarial por medio del desarrollo de proyectos productivos. Este indicador alcanzó un cumplimiento de meta parcial del 86,3%, viéndose afectado en el cumplimiento, principalmente porque se dio un atraso en la entrada en funcionamiento de los centros de desarrollo empresarial, los cuales se esperaba que iniciaran el segundo semestre del año 2020.
- Porcentaje de población capacitada que mejora sus condiciones laborales o permanencia en el puesto o ambas en áreas clave de la economía. Por cuanto el 88,0% de las personas que recibieron los servicios de Asistencias Técnicas y de Módulos Certificables han notado **mejora en su empleabilidad**.

Metas incumplidas.

Las metas incumplidas, fueron un total de 3. Seguidamente se detalla la información de las mismas:

- Porcentaje de ejecución de los proyectos de Tecnologías de la Información y Comunicación, el cual logró alcanzar un avance en el cumplimiento del 27,8%, quedando con avances muy significativos los restantes 6 proyectos que estaban contemplados dentro de la planificación 2020.

La afectación que se dio en la ejecución de los proyectos, obedeció principalmente a, situaciones especiales producto de la dinámica institucional y la pandemia del Covid-19. Estas situaciones provocaron que se tuvieran que realizar otros proyectos que no estaban contemplados, como lo son: sistema de apoyo a la toma de decisiones en Microsoft Power Bi, sistema de inspección y cobros, plataforma web inocuidad, actualización del sistema de gestión de seguridad, graficación de reportes PBI, Sistema Asesoría Legal, etc, lo cual incidió en las fechas de finalización de los proyectos planificados. Además, también, al ejecutar proyectos de tecnologías de información, las necesidades son cambiantes, los requerimientos son ajustables a la realidad, lo que provoca el desplazamiento en los tiempos, cronogramas y cumplimientos planificados.

- Porcentaje de avance de la ejecución de proyectos de mantenimiento, el cual logró un avance con respecto a las acciones planificadas de un 38,5%. El factor influyente en los resultados alcanzados, corresponde a cambios por directrices gubernamentales, en relación a reducción y contención del gasto producto de la pandemia Covid-19.
- Tasa anual de incremento de personas con competencias multilingüísticas registra un porcentaje de decrecimiento del 15.1%. Las razones principales que provocaron el resultado negativo, son las siguientes: los efectos provocados por la pandemia Covid-19, con lo cual se suspendieron los servicios presenciales y la suspensión de los contratos con entes de derecho público y privado, ocasionando la disminución abrupta de los SCFP brindados.

Recomendaciones.

1. Tomar las acciones correspondientes durante el año 2021, en las metas que durante el año 2020 fueron incumplidas. En el entendido que las metas en PEI son acumulativas.

Gestión/ Unidad	Indicador Crítico.
GTIC (T)	Porcentaje de ejecución de los proyectos de Tecnologías de la Información y Comunicación.
GNSA (T)	Porcentaje de avance de la ejecución de proyectos de mantenimiento.
UR (Est)	Tasa anual de incremento de personas con competencias multilingüísticas.

Responsables: Gestión de Tecnologías de la Información y Comunicación, Gestión Normalización y Servicios de Apoyo, Unidades Regionales.

Plazo: diciembre 2021.

2. Las unidades cuyas metas están suspendidas o no evaluables. Realizar la coordinación correspondiente con el Proceso de Planeamiento Estratégico, para que se realicen los ajustes y cambios correspondientes en la planificación y ejecución del PEI para el año 2021. Así como los cambios en las Fichas Técnicas

Gestión/ Unidad	Indicador
GR (T-POIA 70)	Porcentaje de etapas ejecutadas del Plan para la ampliación de cobertura de SCFP.
UCGR (T)	Cantidad de etapas finalizadas del diseño de la metodología para la elaboración, ejecución y evaluación del PASER.
UC GR	Tasa anual de incremento de servicios de formación. (Respecto al año anterior) Indicador 302.
UCGR	Personas jóvenes egresadas de programas, aclarar en la ficha técnica, si el incremento de la ejecución de los programas debe ser en aquellos denominados educativos y de habilitación bajo diferentes modalidades, mediante la articulación con el sector empresarial, para la atención oportuna de la demanda. (indicador 301)

Responsables: Gestión Regional.

Plazo: Junio 2021.