



Evaluación al Plan Estratégico Intitucional I semestre Año 2022

Elaborado por: Eugenny Rodríguez Núñez

Julio 2022

Contenido

I. Presentación.....	1
II. Marco de Referencia.....	2
III. Opción metodológica.....	5
IV. Resultados.....	8
Objetivo 1	8
Objetivo 2	25
Objetivo 3.	28
Objetivo 5.	38
Objetivo 6.	40
V. Seguimiento a riesgos del PEI.....	44
VI. Conclusiones.....	45
VII. Recomendaciones.....	48

I. 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.

Debido a 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 semestralmente. -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 el cumplimiento de las metas establecidas, para poder tomar decisiones de manera oportuna.

La evaluación del presente Plan Estratégico Institucional (PEI) comprende los objetivos, indicadores **estratégicos y tácticos** y metas asociadas, establecidos para el año 2022 y que están contenidos en el documento oficial de la institución.

II. Marco de Referencia.

En el primer semestre del año 2022 el INA continúa trabajando de la mano con el sector empresarial y población del país, en procura de contribuir con la reactivación económica nacional, gestionar el empleo y formar capital humano que contribuya a la movilidad social.

El PEI contempla 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 lo 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.
2. Porcentaje de estudiantes que se certifican en C1 en el idioma inglés según el Marco Común Europeo
3. Porcentaje de estudiantes que se certifican en B1 y B2 en el idioma inglés, según el Marco Común Europeo.

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.
2. Grado de satisfacción de inversionistas locales y extranjeros que contratan personas formadas en el INA

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.

III. Opción metodológica.

Esta evaluación tiene como fin identificar los resultados alcanzados en el año 2022, y 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 2022, 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 2022.
- ✓ 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 2022.

Los principales aspectos por 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 2022.
- ✓ 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 cuáles indicadores del plan fueron incluidos a nivel del POIA 2022, 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”. Para aquellos indicadores que no afueron contenidos en POIA, se creó un nuevo sitio dentro del SEMS específicamente para evaluar los indicadores del PEI.

Así mismo, se remitió a cada unidad responsable un oficio solicitando detalle y evidencias de algunos indicadores.

Trabajo de campo

Se lleva a cabo la programación expuesta en el cronograma de reuniones, la cual se realizó en el mes de junio 2022, 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.

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 del documento denominado "Evaluación del Plan Estratégico Institucional 2022". 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 en proceso: son aquellas con porcentajes de cumplimiento ubicado en el rango de 30% al 89%.

En este rango se incluyen aquellos indicadores que, aunque el cumplimiento de la meta no se logró, evidenciaron que han avanzado en el desarrollo de las actividades requeridas para el cumplimiento del indicador.



En riesgo de cumplimiento: son aquellas cuyos porcentajes de avance son inferiores al 30%. Y que el desarrollo de actividades planificadas es muy bajo, no han iniciado, o se prevé que no se van a cumplir para fin de año.

Se excluyeron del presente informe los indicadores tácticos que ya fueron cumplidos.

IV. Resultados.

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 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.

Cuadro 1


Costa Rica, INA: Plan Estratégico, Objetivo 1, Estado de cumplimiento según Unidad Responsable del Indicador. Año 2022.

Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Estado de Avance
1.1GR	Cantidad de personas certificadas en un nivel de competencia en una ocupación, en los sectores clave de la economía nacional y regional.	578	2 057	355,9%
1.2.UPE	Porcentaje de población capacitada que mejora sus condiciones laborales o permanencia en el puesto de trabajo o ambas.	95%	0%	En proceso
1.3.GR, GFST, SINAFOR (T)	Porcentaje de acciones estratégicas implementadas a nivel institucional, producto de las alianzas establecidas.	85%	0%	En proceso
1.4.GR (T)	Porcentaje de equipo didáctico adquirido que se encuentra en uso.	90%	92,9%	103.2%
1.5.GFST (T)	Porcentaje de personal docente capacitado en áreas estratégicas.	15%	0%	En proceso
				Continúa...

... Continuación Cuadro 1

Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Estado de Ejecución
1.6.USEVI (T)	Cantidad de nuevas herramientas tecnológicas y aplicaciones disponibles para los procesos de enseñanza y aprendizaje.	5	2	40,0%
1.7.AC (T)	Cantidad de campañas desarrolladas en el marco de la estrategia de comunicación que proyecte una imagen moderna y flexible del INA entre sus públicos objetivos.	1	1 (fase I semestre)	50,0%
1.8.UCI (T)	Porcentaje de las líneas de compra adjudicadas por SICOP.	88%	44% (1558 líneas de 3542 promovidas)	50,0%
1.9.GTIC (T)	Porcentaje de ejecución de los proyectos de Tecnologías de la Información y Comunicación.	90%	20% (1 de 5 proyectos)	22,2%
1.10.GNSA (T)	Porcentaje de avance de inversión en infraestructura física.	100%	42,8% (3acciones de /7acciones)	42,8%
1.11.GNSA (T)	Porcentaje de avance de la ejecución de proyectos de mantenimiento.	100%	37,9% (72/190)	37,9%

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

1.1.Cantidad de personas certificadas en un nivel de competencia en una ocupación, en los sectores clave de la economía nacional y regional.	355,9%	
--	--------	---


El uso de las herramientas digitales a partir del año 2020, aunado a que algunos Núcleos diseñaron pruebas de Certificación de competencias laborales para ser aplicadas de forma digital, produjo que se incrementara de manera significativa la cantidad de personas que reciben ese servicio.

Es por ello, que con el propósito de completar el proceso de capacitación del personal docente de inglés, para que apliquen pruebas de certificación con el uso de TIC, la Gestión Regional y la Unidad de Certificación de Competencias Laborales elaboraron una estrategia de capacitación, a ejecutarse en el I y II semestre del año 2022.

El primer grupo de 78 docentes, ya fue capacitado para certificar hasta el nivel intermedio alto B2 y debe actualizarse para certificar el nivel avanzado C1.

La capacitación se impartirá en modalidad auto gestionable, las personas docentes revisarán los recursos necesarios y adicionalmente se asignará una fecha dentro de su cronograma para la sesión de consultas y entrega de evidencias, a través de la plataforma Moodle Teams y One Drive.

El segundo grupo contituido por 52 docentes, que no han recibido ninguna capacitación para la certificación por competencias laborales con el uso de TIC. Todo ello enmarcado dentro del Plan de ampliación de idoneidad docente de inglés que se esta llevando a cabo en la institución.

1.2. Porcentaje de población capacitada que mejora sus condiciones laborales o permanencia en el puesto de trabajo o ambas	0%	
--	----	---

El estudio que responde a este indicador está planificado para realizarse en el segundo semestre del año. Los servicios de aplicación de encuestas fueron contratados a la empresa SOLTIG, quienes realizaran el proceso de recolección de datos entre el 22 de junio y 30 de setiembre. Por ruta crítica la UPE contará con los insumos requeridos para realizar el estudio en los últimos tres meses del año.

1.3. Porcentaje de acciones estratégicas implementadas a nivel institucional, producto de las alianzas	0%	
--	----	---

Para el presente año la Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos, la Gestión Regional y la Gestión SINAFOR, programaron desarrollar 5 alianzas estratégicas de las que se derivan 6 acciónes estratégicas. Al primer semestre todas ellas se encontraban en proceso de desarrollo, se espera que para el segundo semestre sean concretadas. Las alianzas a desarrollar son:

1. Alianza estratégica: **INA-BID-UPSKILLS**, para el desarrollo de cadenas de valor en las áreas de TIC, agroindustria y turismo:

Acción1: Poblamiento del MNC-EFTP-CR (50% de avance).

Acción 2: Desarrollo de productos curriculares (se realiza hasta el segundo semestre 2022).

2. Alianza Estratégica: **INA-BID-UNIVERSIDADES HAMK/NOVIA** con sede en Finlandia:

Acción 3. Certificar 25 personas docentes en la capacitación modelo pedagógico de docentes (avance del 70%)

3. Alianza estratégica: **Modelo Skills Costa Rica.**

Acción 4: Desarrollo de actividades de transferencia, entrenamientos y mentorías (50% avance).

4. Alianza estratégica: **SINEFOTEP.**

Esta alianza tienen 12 acciones preliminares a desarrollar, porque el decreto para la creación del Sistema Nacional de Educación y formación técnica profesional (SINEFOTEP) fue publicado el 4 de abril del año 2022, por esta razón el INA y el MEP se encuentran realizando acciones preliminares para hechar a andar las acciones estratégicas previstas.


La primera acción es la presentación ante los Jerarcas del INA y MEP la necesidad de asignación de personal para el Equipo Técnico del SINEFOTEP, con la finalidad de que ambos Jerarcas tengan conocimiento respecto a los recursos que tendrían que aportarse por ambos, para operativizar el SINEFOTEP.

5. Alianza Estratégica: **Convenio Marco de cooperación entre el INA y la Asociación Tansvida.**

Para potenciar la formación y capacitación profesional, las competencias y cualificaciones de las personas y mejorarlas y mejorar las condiciones para un trabajo de calidad o el emprendimiento y el desarrollo empresarial en la población sexualmente diversa, personas en situación de calle, y otras problemáticas psicosociales.

Acción 5: Ejecución de al menos 2 sesiones al año de orientación dirigida a población referida por Transvida e información a cerca de la oferta disponible, información laboral, ayudas económicas y registro en la plataforma ANE, entre otros. Avance 50%.

Acción 6: Realizar oficios de referencia de las personas interesadas en los SCFP que participan de las actividades de la SOV y referir para su atención a las diferentes instancias del INA. CNE-CF, Unidades Regionales para que sean incluidas en los programas y módulos próximos a iniciar. Avance 50%

1.4.Porcentaje de equipo didáctico adquirido que se encuentra en uso	103,2%	
--	--------	---



El proceso para definir el requerimiento de equipamiento didáctico del INA, inicia en la GFST quienes cuentan con el equipo técnico necesario para determinar lo que se debe comprar para impartir los SCFP que se encuentran en la oferta formativa del año siguiente. En el año 2021 esa recomendación se dio mediante el GFST-205-2018. Una vez indicado en el proceso de formulación presupuestaria el monto final para la compra de equipamiento didáctico, la Unidad Coordinadora de la Gestión Regional da seguimiento para que ese dinero se ejecute en cada una de las unidades regionales.

La cantidad de equipamiento didáctico adquirido durante el año 2021 fue de 1929 equipos didácticos, de esos equipos se encuentran en uso 1 792, en las 9 unidades regionales de la institución, lo que representa un 92,9% de equipo didáctico en uso.

La meta del indicador es que el 90% del equipamiento didáctico adquirido durante el 2021 se encuentra en uso. Al momento de esta evaluación se encontraba en uso el 92,9%,por tanto, el porcentaje de cumplimiento del indicador es 103,2%.

Los equipos que no se encuentran en uso es debido a los siguientes puntos.

- ✓ Esta pendiente la ubicación e instalación de algunos equipos, ellos están en el almacén regional.
- ✓ Se encuentran en trámite de entrega por parte del Almacén.
- ✓ Algunos equipos se destinaron a uso administrativo (con autorización).
- ✓ Por la pandemia algunos de los servicios fueron eliminados hasta nuevo aviso, por lo que la persona encargada de bienes tomaron la decisión de resguardarla en un lugar seguro (dependiendo de las características del bien) y evitar así cualquier incidente. Quedando a la espera de que se dé la reactivación del programa en el que se requiere el equipo para la asignación respectiva.
- ✓ Equipos prestados a otra Unidad (Núcleo) para su aprovechamiento, se espera iniciar oferta en los próximos meses. (Plan Puente).
- ✓ Equipo destinado a un área específica, la cual actualmente no cuenta con servicios de concesión vigente.

1.5. Porcentaje de personal docente capacitado en áreas estratégicas
--

0%



La meta se establece a partir de los resultados obtenidos de la determinación de necesidades de capacitación y reconversión del personal docente del INA en el período 2018-2023 y las áreas estratégicas que la Administración Superior, definió en el mes de junio 2022,

Para medir este indicador se consideran los docentes activos en el SISER en cada año, la meta es capacitar el 15% de esas personas. La capacitación puede ser coordinada con el proceso de Desarrollo de Recursos Humanos o en su defecto impartida a nivel interno por parte del Núcleo.

A la fecha se han llevado a cabo procesos de capacitación tanto por parte de Desarrollo de Recursos Humanos como por el modelo Skills Costa Rica. Pero el indicador debe ser medido en el último semestre de cada año según el informe anual que envía a la GFST el proceso de Desarrollo de Recursos Humanos y el modelo Skills Costa Rica.

1.6. Cantidad de nuevas herramientas tecnológicas y aplicaciones disponibles para los procesos de enseñanza y aprendizaje.
--

40%



El INA mediante el desarrollo de nuevas herramientas tecnológicas y aplicaciones informáticas, solventa no solo los requerimientos del personal de la institución y el estudiantado, para que puedan trabajar de forma remota, sino que también, esas herramientas se ponen a la disposición de cualquier persona o institución del país que las requiera.

En particular la USEVI, ha estado entregando las guías que elabora al MEP y a la población costarricense con el propósito de colaborar con la población de Desventaja Social y otras poblaciones, quienes aunque tengan capacitación o formación técnica, no poseen conocimiento en el uso de software digitales que les puede ayudar a aumentar su productividad.

Para el presente año la meta es elaborar cinco herramientas, de las cuales dos ya han sido finalizadas, a continuación se presenta el detalle:

- ✓ Curso fundamentos Azure AZ900, **entregado** ASEC.

Comprende los **conceptos generales de informática en la nube** y los servicios principales disponibles con Microsoft Azure, con el fin de brindar a las personas participantes las competencias necesarias para el uso de aplicaciones demandadas por el mercado actual.

- ✓ Curso fundamentos Azure Data DP900, en proceso.

Comprender los conceptos generales del **manejo de datos en la nube** que están en los servicios principales disponibles con Microsoft Azure, con el fin de capacitar a las personas participantes con las competencias necesarias para el uso de aplicaciones demandadas por el mercado actual.

- ✓ Curso Microsoft 365, **entregado** PTOSV.

Aprender a **utilizar las distintas aplicaciones de Microsoft 365**, para el fortalecimiento del desempeño profesional en las competencias necesarias para el uso de aplicaciones demandadas por el mercado actual

- ✓ Guía Storyboarder, en proceso PIDTE.

Software o aplicación de fácil acceso y uso, que permite la **creación de storyboards para el desarrollo de proyectos audiovisuales**, mostrando, de forma gráfica, el flujo de escenas, planos, personajes y demás elementos que podrían conformar una historia, funcional tanto para personas internas como externas.

- ✓ Guía Moodle, en proceso PTOSV.

Dar a conocer las distintas herramientas de la plataforma Moodle y su aplicación en una aula virtual, con el fin de entregar a las personas participantes las competencias necesarias para el manejo de la educación virtual.

Se espera que para el fin de año estas herramientas estén finalizadas, ya que la Unidad de Servicios Virtuales cuenta con todo el personal e instrumentos necesarios para el desarrollo adecuado. Las mismas ya fueron asignadas mediante cronograma de trabajo a las personas y procesos involucrados.

1.7.Cantidad de campañas desarrolladas que proyecten una imagen moderna y flexible del INA entre sus públicos objetivos.

50%



La Campaña de imagen INA 2022 se desarrolla durante todo el año. Las perspectivas que la orientan como ejes temáticos son:

- 1. Tecnología y satisfacción de las personas usuarias:** Se refiere a todos aquellos hitos destacables dentro de los servicios del Instituto Nacional de Aprendizaje que se apoyan en avances tecnológicos y fomentan la cercanía de las personas con herramientas tecnológicas avanzadas. Cerrando la brecha hacia las demandas del mercado de cara a la Revolución Industrial 4.0

Dentro de las principales eventos publicados se encuentran los logros mediante : Los servicios que brinda el Laboratorio Innovatio del INA, a través de asesorías y acompañamientos y en unión con personal de la CCSS, para el desarrollo de prótesis craneales en 3D. El cual se elabora en material biocompatible destinado a atender las necesidades de 35 pacientes de neurocirujía. La primer prótesis ya fue utilizada exitosamente por un perro, a modo de prueba.

Este laboratorio también esta icursionando en el sector odontológico, capacitando a personas de la industria de aditamientos bucodentales. A fin de fabricar prototipos e impresiones 3D.

De igual modo, se realizó un congreso médico denominado “Aplicaciones de Manufactura Aditiva y Escaneo de la industria médica” con el propósito de capacitar las empresas que desarrollan aditivos médicos.

Otro gran proyecto, es el que realiza el INA y Microsoft a traves del cual se brindaron capacitación a 2 000 personas en competencias digitales, en computación, arquitectura, y soluciones en la nube Azure, big, data, análisis de datos.

De igual modo, en el laboratorio de ensayos del INA, se realizan ensayos mecánicos, físicos, y metalúrgicos en tratamientos térmicos de tecnología de materiales, metalurgia de la soldadura, corrosión, introducción a los ensayos mecánicos, y ensayos no destructivos, esprectrometria de emisión óptica, metalografía entre otros.

- 2. Empleabilidad:** Corresponde a los esfuerzos institucionales dirigidos a ayudar a la población a insertarse en el mercado laboral. Esto

considera también la incorporación de casos de éxito de personas que han aprobado los servicios de la Institución y se han colocado en el ámbito laboral, ejemplo de ello es el caso de Kleyber Álvarez González. El realiza un emprendimiento, con el nombre de "Alajuelita Informada".

La habilidad de comunicar, junto al conocimiento adquirido en el Programa: Tecnologías de Información y Comunicación, animaron dicha iniciativa y se ha convertido, hoy en día, en uno de los principales canales de comunicación para los vecinos de este cantón.

3. Fomento Empresarial: Engloba los servicios del INA que ayudan tanto a emprendedores como a empresas a fortalecer, concretar y mejorar las ideas productiva de acuerdo con las necesidades individuales. En este aspecto se dieron publicaciones como:

- ✓ La firma del convenio entre Intel y el INA bajo nueva ley de formación Dual. El convenio entre INA y SIKES, mediante el cual se van a capacitar a 300 personas en Liberia.
- ✓ Un egresado del INA que funda una academia de inglés virtual,
- ✓ El trabajo que desarrollan los Centros de Desarrollo empresarial mediante los cuales se están capacitando a PYMES a través del programa Dinámica Empresarial.
- ✓ Mujeres emprendedoras de Grecia que se graduaron del programa Mujeres Empresarias.

Los principales medios utilizados para hacer los comunicados que responden a esta campaña son: Redes sociales, Medios digitales, emisoras de radio, prensa escrita, televisión, página web.

1.8.Porcentaje de las líneas de compra adjudicadas por SICOP	50%	
--	-----	---

El Sistema Integrado de Compras Públicas es un modelo de proveeduría virtual, basado en las mejores prácticas internacionales que hace más eficientes los procesos de compra y contratación de las instituciones públicas. Esto permite generar importantes ahorros a proveedores e instituciones, en costos y tiempo, fomentar la transparencia, incentiva la participación de los oferentes y aumenta la competitividad de las empresas locales y el Estado.

Ante esto, el INA, realizar los trámites de contratación administrativa, según su cuantía, estableciendo así compras directas y licitaciones abreviadas y públicas.

Siempre y cuando sea posible, los trámites son promovidos en SICOP, salvo que, por interés institucional, sean promovidos bajo el mecanismo internos, como compras por demanda y compras mediante uso de vales de caja chica para compras muy específicas.

Para el primer semestre del año 2022 se promovieron mediante SICOP 3 542 líneas de compra. Se lograron adjudicar 1558. La meta es adjudicar el 88% de las líneas promovidas por lo que el cumplimiento preeliminar de la meta es 50%.

El estado del resto de las líneas que no se lograron adjudicar es:

- ✓ Publicadas 4
- ✓ En recepción de oferta 109
- ✓ En evaluación 820
- ✓ En apelación 34
- ✓ Desiertas / infructuosas 1013
- ✓ Sin efecto 4

Los aspectos que más han influido de manera negativa, son el incumplimiento técnicos por parte de los proveedores en las ofertas, y por otro lado, la falta de oferentes en muchas de las líneas de compra que se sacan a concurso.

La Unidad de Compras Insitucionales como medidas para agilizar las compras pone en práctica las siguientes estrategias:

- ✓ Analiza la opción de promover las líneas nuevamente según la Unidad Solicitante y los posibles cambios que realicen las Unidades Técnicas Especializadas para lograr la adjudicación.
- ✓ Brinda seguimiento a los indicadores de trámites de compra, para tomar las medidas necesarias.
- ✓ Análisis de las líneas infructuosas, para que las Unidades Técnicas realicen los cambios necesarios de acuerdo a como se ofrecen en el mercado.
- ✓ Seguimiento a la priorización de compras por medio del ABC

De igual modo se espera que en el segundo semestre tanto las líneas que se encuentran en evaluación (820 líneas), como las que están en recepción de ofertas (109 líneas) sean adjudicadas.

Además de las compras que se realizan vía SICOP, se ejecutaron 3458 líneas de compra en otras modalidades, a saber:

1. Compras por demanda 3058
2. Vales de Caja Chica 397

El porcentaje de líneas de compra que se adjudicaron durante el primer semestre en el INA vía SICOP respecto a la totalidad de líneas de compra que se ejecutaron es del 22,2% $(1558/7000)*100$.

1.9. Porcentaje de ejecución de los proyectos de Tecnologías de la Información y Comunicación.	22,2%	
--	-------	---

Para la medición de este indicador, de acuerdo a lo establecido en el acuerdo **Nº. JD-AC-127-2022**, se debe tener un aval por parte de la Administración Superior de la institución. El acuerdo indica lo siguiente:

“Para el efectivo seguimiento y ejecución de los proyectos de Tecnología de Información y comunicación y los cambios que estos presentan durante el año, se recomienda que éstos sean presentados y avalados por la Administración Superior, así como los ajustes que se den en la meta. Para dar mayor trazabilidad al proyecto. Responsable: GTIC Plazo: I trimestre de cada año.

Al momento de recopilar la información que sustenta el presente informe, la Unidad Coordinadora de la GTIC, **no presentó evidencia de haber realizado la gestión recomendada y avalada por la Junta Directiva** ante las Autoridades Superiores. De modo tal que, no es posible tener certeza de que los proyectos citados a continuación sean los “Estratégicos” para la Institución.

Los proyectos que reportaron al primer semestre son 5 de los cuales han finalizado uno, a continuación se presenta el detalle:

1. Mantenimiento al Sistema Financiero Contable

Descripción: Proveer al INA, por medio de mecanismos provistos por la ley de Contratación Administrativa y su reglamento, de un sistema de información financiera que permita el registro, ejecución, control y evaluación, en todas las fases de la actividad financiera y de planificación institucional, para mejorar los procesos, transaccionales y suministrar información financiera, ágil, flexible y oportuna a los diferentes niveles jerárquicos para la toma de decisiones, así como a entes externos.

Estado: Su desarrollo va en tiempo, no presenta actividades con atraso por parte del contratista y lleva un avance del **90%**.

2. Sistema de Investigación Institucional

Descripción: Diseñar un sistema informático de investigación institucional, que permita la aplicación de las metodologías de la vigilancia estratégica, prospectiva, vinculación con sectores productivos, gestión del conocimiento, actividades de transferencia, e investigación (cuantitativa, cualitativa y mixta), para la contribución con la innovación y mejora continua, vinculada al accionar de otras iniciativas internas y externas a la institución.

El nuevo modelo curricular, distingue la Vigilancia Estratégica, como eje central e integrador de todos los componentes que integra el modelo curricular. Siendo la VE el primer paso de la investigación, se pretende que toda la institución deba realizar en primera instancia esta actividad para posteriormente desarrollar cualquier tipo de investigación.

Con la digitalización del sistema se pretende que la Institución cuente con información ordenada y accesible para cualquier persona, conforme se van generando investigaciones y sus respectivos productos, de manera que todo el proceso queda registrado mediante una ficha catalográfica que estaría disponible en el módulo de consulta y una ficha de seguimiento para la trazabilidad de las diferentes instancias involucradas en una investigación determinada.

Estado: Este sistema está **finalizado** y en producción, a nivel de la documentación del expediente de proyectos, se está a la espera que se firmen los documentos de cierre.

3. Plataforma Web Inocuidad

Descripción: Desarrollar e implementar un sistema web de Inocuidad alimentaria, capaz de recopilar y procesar información de las empresas de todos los sub-sectores de la industria alimentaria para realizarle el respectivo diagnóstico de inocuidad.

La base legal para el diseño de esta plataforma estará relacionada con los reglamentos y normas que deben cumplir las empresas, independientemente del sector productivo al que pertenezcan.

En el sistema se encontrará una herramienta de diagnóstico de inocuidad, con la cual el INA brindará un servicio de diagnóstico a las industrias de alimentos. También incluye un banco de empresas, donde quedará almacenada toda la información de cada empresa que se registra en la página Web y la información de los resultados de los servicios brindados, y los resultados de la evaluación de los diagnósticos.

Permitirá un mayor acercamiento entre el INA con las empresas de alimentos por medio de la plataforma, pudiendo obtener todo tipo de información importante y necesaria para las empresas de alimentos, además de que podrán participar de una serie de servicios como oferta formativa, consultas en línea, participar de foros, Chats, Blogs, noticias y ferias virtuales. Podrán acceder a boletines, normas, reglamentos, decretos, guías de aplicación, información de cada uno de los procesos que conforman el Núcleo Industria Alimentaria (lácteos, cárnicos, panificación, inocuidad y nutrición, recursos marinos y acuícolas, frutas y hortalizas), entre otros. También se tendrán acceso a conexiones links hacia otras instituciones del país como MICIT, CACIA, CADEXCO, PROCOMER, SENASA, MAG, MEIC, Ministerio de Salud,. De igual manera, con instituciones y organizacionales internacionales como CODEX, FDA, OMS, OIRSA, OIE, OTI, SENA, SENAI, IICA, entre otros.

Estado: Su desarrollo va en tiempo, no presenta actividades con atraso por parte del contratista y lleva un avance del **76%**.

4. Sistema Asesoría Legal

Descripción: Diseñar un sistema informático, en ambiente web, que permita automatizar todas la tareas y actividades relacionadas a la gestión administrativa y documental de los procesos en la Asesoría Legal, facilitando la operatividad técnica y toma de decisiones.

Permitirá obtener una mayor trazabilidad de la información, así como la definición de medios o canales para la recepción y atención de solicitudes de la población INA. Así mismo, permitirá avanzar en temas como simplificación de trámites, firma y gobierno digital Directriz N° 019-MP-MICITT "Sobre el desarrollo del gobierno digital del bicentenario".

Estado: Su desarrollo va en tiempo, no presenta actividades con atraso por parte del contratista y lleva un avance del **95%**.

5. Módulo de Acreditación - Sistema de Información Gestión Rectora SINAFOR

Descripción: Desarrollar e implementar un sistema de información automatizado que integre todas las Unidades de la Gestión Rectora SINAFOR, en ambiente web, moderno, eficiente, robusto, con alto grado de usabilidad, interactivo y amigable para disminuir tiempos de respuesta en el desarrollo de las funciones propias de SINAFOR. Para este año se desarrolla el módulo de Acreditación.

Al tener un trato tan directo con clientes externos (personas físicas y jurídicas), SINAFOR debe robustecer las bases que fundamentan la toma de decisiones estratégicas, a fin de brindar servicios de alta calidad. Por esta razón, es necesario contar con una herramienta informática que oriente la toma de decisiones, de manera que sea posible albergar toda la información relacionada con su Gestión Rectora y Unidades adscritas, facilitando el cruce de datos, y, con ello tener un enfoque de inteligencia de negocios.

Estado: Su desarrollo va en tiempo, no presenta actividades con atraso por parte del contratista y lleva un avance del **96%**.

1.10. Porcentaje de avance de inversión en infraestructura física.	42,8%	
--	-------	---

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.

Cuadro 2

Costa Rica, INA: Proyectos de Infraestructura realizados en el INA en el año 2022.

Proyecto	Actividades planeadas	Actividades Ejecutadas	Estado de avance.
TOTAL	7	3	42,8%
1 Construcción de la remodelación del Proceso de Servicios Generales con convenio marco.	7	3	42,8%

Fuente: Proceso de Arquitectura y Mantenimiento

En el primer semestre se ejecutaron tres acciones (Inicio de contratación, revisión de cartel y elaboración de estudio técnico) quedando pendiente la orden de inicio de la obra y todas las acciones constructivas del proyecto programadas, que son obras preliminares, obra gris y obras de acabados.

El Proceso de Arquitectura y Mantenimiento señala que trabajar con el Convenio Marco para Servicios de Infraestructura con fondos propios del Ministerio de Hacienda, permite el uso más eficiente de tiempos de contratación. Ya que se cuenta con un banco de empresas pre seleccionadas por el Ministerio de Hacienda, que cumplen con todos los requisitos del Reglamento de la Ley de Contratación Administrativa, lo que facilita a la institución acortar tiempos.

El proyecto tiene un costo de ₡723,283,258.30 .

1.11.Porcentaje de avance de la ejecución de proyectos de mantenimiento.	37,9%	
--	-------	---

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 2022 se planificaron 28 proyectos. Para el desarrollo de ellos es necesario que se ejecuten 190 acciones, divididas en acciones técnicas o administrativas, entre las que se encuentran todas las de levantamiento de necesidades para diseño, elaboración de cartel, justificación de compra, estudio técnico, apertura de códigos, formulación de proyectos, estudios técnicos, y las acciones constructivas que conllevan obras preliminares, obras gris, obras de acabados, obras externas, detalles, limpieza de obra y entrega de obra. Del total de obras planificadas se han ejecutado 72, para un avance de la meta del 37,9%.

En cada uno de los proyectos que el Proceso de Arquitectura y Mantenimiento coordina con las personas encargadas de las Unidades Regionales, a fin de determinar la viabilidad de cada proyecto, así como la disponibilidad presupuestaria para ejecutarlos. Además, se realiza un cronograma para ir evaluando la ruta crítica de los proyectos en el periodo 2022 y así darle el seguimiento correspondiente hacia el cumplimiento de los objetivos planteados. El listado de proyectos se presenta a continuación.

Cuadro 3

Costa Rica, INA: Proyectos de Mantenimiento de instalaciones en el INA.

Año 2021.

	Proyecto	Acciones Planeadas	Acciones ejecutadas	Estado de avance
	TOTAL	190	72	37.9%
1	Reparación de canoas, cielos rasos y servicios sanitarios de la Unidad Regional Pacífico Central	5	1	20%
2	Reparación integral del Centro Formación Fray Casiano en Puntarenas	5	1	20%
3	Reparación caseta vigilancia cambio de piso en Centro de Formación Barranca	5	1	20%
4	Contratación sistema alarma contra incendios Unidad de Archivo Sede Central	11	4	36%
5	Remodelación sistema gas LP Centro Formación Liberia	7	3	43%
6	Remodelación sistema gas LP Centro Formación Upala	9	7	78%
7	Diseño e instalación de líneas de vida de la Losa en Sede Central PE,RH, USU	12	3	25%
8	Diseño e instalación de líneas de vida Unidad Regional Huetar Caribe	8	5	63%
9	Remodelación eléctrica Centro Formación de Sarapiquí	8	8	100%
10	Intervención eléctrica del Centro Especializado de Agricultura Orgánica	5	1	20%
11	Mantenimiento de bombas de agua potable Centro Formación San Ramón	5	2	40%
12	Mantenimiento de planta de tratamiento de aguas negras Centro de Formación San Ramón	5	2	40%
13	Pintura de edificio y del galpón Centro Formación Náutico Pesquero	5	2	40%
14	Cambio de luminarias en el Centro Formación Orotina	6	0	0%
15	Pintura del Centro Formación Profesional de Turrialba	10	8	80%
16	Mantenimientos varios en Centro de Formación de Zetillal	5	2	40%
17	Construcción de cubierta del Centro Nacional Especializado en Turismo	7	5	71%
18	Pintura techo Centro de Formación de Upala	6	3	50%
19	Pintura Centro Formación Monseñor Sanabria	6	0	0%
20	Reparación Sistema de iluminación perimetral, sustitución losa sanitaria, remodelación y reparación de Taller, Centro de Formación la Soga	5	1	20%
21	Pintura galpón del Centro de Formación la Soga	6	1	17%

Continúa

continuación cuadro 3...

	Proyecto	Acciones Planeadas	Acciones ejecutadas	Estado de avance
22	Iluminación externa Centro Formación Santa Cruz y mejoras en las cajas de registro	5	1	20%
23	Atención de Sistema de filtrado de agua Centro Formación la Soga	7	1	14%
24	Arreglo de canoas, techos, sistema eléctrico y luminarias Centro de Formación Paraíso	5	1	20%
25	Mejoras en tanque agua potable cambio de luminarias de taller, oficina y aulas, remodelación de entradas, siustitución de losa sanitaria, techado y parqueo en Centro de Formación Turrialba	5	1	20%
26	Reparaciones varias y pintura Centro de Formación Los Santos	10	5	50%
27	Sistema de bombeo de la Sede Central	12	2	17%
28	Manejo y evacuación de aguas residuales, edificio Asministrativo Sede Central	5	1	20%

Fuente: Proceso de Arquitectura y Mantenimiento

Para el primer semestre se planeó finalizar dos proyectos más, no obstante, se presentaron inconvenientes, las razones son las siguientes:

- A. La instalación de la alarma contra incendios en la Unidad de Servicio al Usuario (USU) no se concluyó debido a que no se digitó la solicitud de compra por parte de la Unidad de Servicio al Usuario. Se procedió a notificar a la USU para que realice el debido proceso en el próximo periodo de la justificación de compra y a ajustar la ruta crítica del proyecto.
- B. Respecto al Diseño e instalacion de líneas de vida en edificios de Sede Central: PE, RH y USU se presentó un mayor consumo de tiempo debido a las ampliaciones imprevistas por lo que se debió ajustar la ruta crítica del proyecto para el año 2022.

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 4

Costa Rica, INA: Plan Estratégico, Objetivo 2, estado de avance según Unidad Responsable e indicador. Año 2022.

Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Estado de Avance
2.1.UR (Es)	Tasa anual de incremento de personas con competencias multilingüísticas.	7% (personas)	0%	En proceso
2.2.GR	Porcentaje de estudiantes que se certifican en C1 en el idioma inglés según el Marco Común Europeo.	80%	0%	0%
2.3.GR	Porcentaje de estudiantes que se certifican en B1 y B2 en el idioma inglés, según el Marco Común Europeo.	80% (208 personas de 260 que aplicaron)	58,5% (152 personas aprobaron de/260 aplicaron)	58,5%

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

2.1 Tasa anual de incremento de personas con competencias multilingüísticas.	0%	
--	----	---

La meta de este indicador es aumentar en 7% la cantidad de personas capacitadas con competencias multilingüísticas con respecto al año 2021, en el que se capacitaron a 5 586 personas, es decir, la meta en números absolutos para el año 2022 serían capacitar a 5 947 personas en competencias multilingüísticas.

En el primer semestre del año, se han capacitado 2 747 personas (46,2% de la meta), lo que indica que para el segundo semestre se deben capacitar a 3 200 personas (53,8% de la meta) más, para cumplir la meta del indicador propuesto.

Las medidas paleativas con miras al cumplimiento del objetivo son:

- ✓ Promulgación de los carteles de contratación de entes privados para la ejecución de programas de inglés. (DGR-80-2022).

- ✓ En coordinación con la Subgerencia Técnica, Núcleos, Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos y la Gestión Regional se ha trabajado en la implementación de estrategias en pro de la ejecución de los programas de habilitación.
- ✓ Se evaluó en conjunto entre Unidades Regionales, la estrategia planteada por parte del Núcleo Comercio y Servicios, y se realizó una ampliación a los cupos por referencia en la modalidad no presencial. (NSCS -151-2022).
- ✓ En atención a las directrices de los oficios GFST-47-2022 y SGT-95-2022 sobre la ampliación de idoneidad docente de inglés, el NSCS procede a la ampliación y otorgamiento de la idoneidad directa a las personas docentes.

Algunos de los factores que han afectado el cumplimiento de este indicador, son las apelaciones al proceso de contratación y recursos de revocatoria, así como atrasos en la ejecución del plan para la ampliación de la cobertura según lo planificado en el 2021 y por último, incremento de la deserción.

2.2 Porcentaje de estudiantes que se certifican en C1 en el idioma inglés según el Marco Común Europeo.	0%	
---	----	--

La meta para el año 2022 es que el 80% de las personas que apliquen la prueba de inglés con nivel de C1, del Marco Común Europeo, la aprueben y de esa manera obtengan dicha certificación.

El INA dentro de su oferta habitual no contaba con ningún programa que brindara las habilidades y destrezas a las personas egresadas congruentes con la prueba C1. Y en la nueva oferta si existen ese tipo de programas, correspondiente a B2 plus. No obstante, ese servicio aún no ha iniciado su ejecución ya que la población que ingresó a la nueva oferta formativa esta cursando los programas iniciales. De modo tal, que en el año 2022 ninguna persona aplicó esa prueba, por lo que no se puede hacer la medición.

2.3 Porcentaje de estudiantes que se certifican en B1 y B2, en el idioma inglés según el Marco Común Europeo	58,5%	
--	-------	---

La certificación TOEIC (Test of English for International Communication) es una de las certificaciones oficiales de lengua inglesa más utilizada en el mundo, estableciéndose como un referente en la evaluación del nivel de inglés en el ámbito profesional para que empresas e instituciones utilicen sus puntuaciones y progresos en procesos de reclutamiento y toma de decisiones.

TOEIC mide las habilidades y conocimientos en la comprensión y expresión oral del inglés en el entorno laboral, certificando el grado de conocimiento de la persona candidata y su equiparación con el MCERL (Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas) en sus niveles A1, A2, B1, B2 y C1. Cada nivel tiene a su vez tres sub-pruebas, en escucha, habla y escritura.

Los resultados se dividen en rangos llamados “niveles de competencia” a saber:

- ✓ Nivel A1, principiante
- ✓ Nivel A2, nivel: Principiante avanzado. Posee nociones básicas del idioma. Comprende la generalidad de las lecturas.
- ✓ Nivel B1. Intermedio. Permite al hablante comunicarse de manera más fluida sobre temas cercanos en los tiempos presente, pasado y futuro
- ✓ Nivel B2. Intermedio alto. Corresponde a usuarios independientes con el idioma, es decir, que cuentan con la fluidez necesaria para comunicarse sin esfuerzo con hablantes nativos.
- ✓ Nivel C1. Avanzado
- ✓ Nivel C2. Nativo

Durante el primer semestre del año 2022, se egresaron a 382 personas de programas que les da las habilidades para que puedan optar por la certificación de B1-B2, 260 personas aplicaron esta prueba y fue aprobada por 152, para un resultado del 58,2%. El avance en el indicador es del 58,2%,

Las personas egresadas a los que se les puede realizar ese tipo de pruebas son los que terminaron los siguientes programas.

Código SISER	Nombre del servicio de formación	Duración	Cantidad personas egresadas 2022
TOTAL			<u>382</u>
CSID15001	Inglés intermedio	300	266
CSID15002	Inglés intermedio alto	600	7
CSID15003	Inglés avanzado	300	0
CSID2017	Inglés para servicio a la clientela	1200	99
CSID2019	Inglés especializado para servicio a la clientela en centros de servicios	1740	10

Fuente: Instituto Nacional de Aprendizaje, Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticos. I semestre, año 2022.

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 5

Costa Rica, INA: Plan Estratégico, Objetivo 3, estado de cumplimiento según Unidad Responsable e indicador. Año 2022.

Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Estado de avance
3.1 UR	Porcentaje de personas jóvenes (de 15 a 35 años) egresadas de programas.	80%	74,0%	92,5%
3.2 GR	Tasa anual de incremento de servicios de habilitación y educativos	5% (191 programas)	147 programas	En proceso
3.3 GR.	Tasa anual de incremento de SCFP en las modalidades presenciales (dual), no presencial y mixta. (Respecto al año anterior)	5% (476 SCFP)	(183 SCFP)	En proceso
3.4 USU	Porcentaje de personas egresadas del INA y registradas en la plataforma informática única que está en proceso de intermediación de empleo	50,0% (3879 personas)	49,1% (1905 personas)	98,2%
3.5 SINAFOR	Porcentaje de avance para la implementación del modelo de gestión para la vinculación del SINAFOR con el EFTP-CR.	30,0%	100%	100%

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

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

92,5%



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 primer semestre 2022 se capacitaron a 5 285 personas de ellas 3 909 son personas jóvenes, para un resultado del 74,0%. Por lo que el avance de la meta fue del 92,5%.

Cuadro 6

Personas egresadas de programas de formación y capacitación técnica, según Unidad Regional, por grupo poblacional y sexo. I Semestre 2022.

Unidad Regional	Población Total			Jóvenes de 15 a 35		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL	5 285	2 134	3 151	3 909	1 651	2 258
Brunca	332	103	229	245	75	170
Cartago	451	166	285	338	142	196
Central Occidental	749	375	374	559	282	277
Central Oriental	1 478	568	910	1 109	430	679
Chorotega	562	272	290	441	215	226
Heredia	358	161	197	266	114	152
Huetar Caribe	468	176	292	347	143	204
Huetar Norte	538	211	327	396	175	221
Pacífico Central	349	102	247	208	75	133

Fuente: Instituto Nacional de Aprendizaje, Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticos. Año 2022.

3.2 Tasa anual de incremento de servicios de formación /habilitación

0%



La meta anual de este indicador es incrementar en 5% la cantidad de personas formadas en programas de formación/habilitación. En el año 2021 se ejecutaron 182 programas de habilitación y 1 educativo, por lo que el incremento del 5% representa 9 programas para un total de 191 programas.

En el Primer semestre del año 2022 se llevan ejecutados 147 programas, por lo que faltarían 44 programas más para cumplir la meta propuesta en el indicador. El indicador puede ser calculado hasta fin de año por ser una tasa.

Cuadro 7

Programas de formación ejecutados, según unidad regional, por año. I Semestre 2022

(incluye programas de Habilitación y Educativos)

Unidad Regional	Año	
	2021 ^{a/}	2022 ^{b/}
TOTAL	183	147
Brunca	18	8
Cartago	20	14
Central Occidental	19	19
Central Oriental	43	46
Chorotega	17	12
Heredía	12	15
Huetar Caribe	6	14
Huetar Norte	20	10
Pacífico Central	28	9

a/: El año 2021 registró un único programa Educativo.

b/: Corte al I semestre, 2022.

Fuente: Instituto Nacional de Aprendizaje, Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticos. Período 2021-2022

La institución cuenta con equipos multifuncionales de apoyo, así como prácticas para incentivar al estudiantado a no abandonar las aulas, y que mientras se encuentran dentro del INA desarrollen un sentido de pertenencia, lo que ayuda a que las personas jóvenes finalicen los programas que inician.

Se cuenta con un equipo de Bienestar Estudiantil, quienes en unión con el personal docente, realizan una labor permanente para procurar la permanencia de las personas estudiantes en los programas. Tales como, celebración del Día del estudiante, Semana de los valores, Semana de la cultura y deporte, etc.

Se cuenta con equipos especiales que atienden temas de accesibilidad, género y diversidad, salud, cultura y deporte entre otros, se ofrecen servicios de orientación y psicología, atenciones grupales e individuales cuando las personas estudiantes lo requieran.

El trabajo del equipo ANE Regional, ha fortalecido la atención de la población estudiantil por medio de sesiones de información sobre los diversos servicios de ANE, asimismo, se les informa sobre la programación de los SCFP y el otorgamiento de ayudas económicas.

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

0%



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 es aumentar en un 5% la cantidad de SCFP ofrecidos en modalidades no presencial, formación dual, y mixta, con respecto al año anterior. En el año 2021, se ejecutaron un total de 454 SCFP en dichas modalidades. Lo que significa que si se aumenta esa cifra en 5% se deberían ejecutar 476 SCFP. En el primer semestre se han impartido 183 SCFP en esas modalidades, por lo que resta ejecutar 293 SCFP para lograr cumplir la meta del indicador. El desglose de lo ejecutado es el siguiente:

Cuadro 8

Programas de formación y capacitación impartidos bajo las modalidades especificadas, según unidad regional, por año y modalidad de formación. Período 2021- I Semestre 2022

Unidad Regional	Año 2021				Año 2022			
	Total	Formación en la Empresa	Formación Dual	Formación Virtual	Total	Formación en la Empresa	Formación Dual	Formación Virtual
TOTAL	454	3	6	445	183	2	1	180
Brunca	31	-	-	31	17	1	-	16
Cartago	21	-	-	21	11	-	-	11
Central								
Occidental	76	2	-	74	26	1	-	25
Central Oriental	113	-	2	111	42	-	-	42
Chorotega	37	-	2	35	30	-	1	29
Heredia	37	1	-	36	14	-	-	14
Huetar Caribe	43	-	1	42	11	-	-	11
Huetar Norte	44	-	-	44	22	-	-	22
Pacífico Central	52	-	1	51	10	-	-	10

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

Fuente: Instituto Nacional de Aprendizaje, Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticas. Período 2021-2022.

Con relación a Formación Dual desde la Gestión Regional se ha asignado personal para mantener una comunicación abierta con las jefaturas de las Unidades Regionales y sus “equipos ad-hoc” que están trabajando arduamente en la concreción de nueve estrategias. El seguimiento de más alto nivel ocurre en las sesiones mensuales de jefaturas de Unidades Regionales; de igual modo, el personal de la Gestión Regional mantiene comunicación permanente con los diferentes equipos regionales, la

mayoría coordinados desde la misma oficina de las jefaturas regionales para movilizar la Institución hacia una posición desde la cual sea posible dar respuesta eficaz, eficiente y oportuna tanto a las cámaras y asociaciones empresariales como a las empresas particulares. Esto, sin descuidar también las energías y recursos que deben utilizarse para dar respuesta a los más de 40 indicadores (POIA, PEI y otros indicadores asociados) regionales, uno de los cuales es el referente a Formación Dual, con prácticamente el mismo personal en las diferentes regiones del país.

Desde junio se solicitó a las jefaturas de las Unidades Regionales la presentación de un informe de avance de las Estrategias para la ejecución de los programas de Formación Dual por medio del oficio DGR-298-2022 a razón de conocer las experiencias y aprendizajes que en cada Región del país se están generando.

Algunos de los logros obtenidos hasta el momento en Formación Dual son:

- ✓ Ejecución del Programa de Operación de Procesos Productivos entre Unidad Regional Central Oriental – Pozuelo.
- ✓ Avance en la concreción de Convenios EFTP en la Unidad Regional Pacífico Central (tres diferentes cantones) con varios hoteles de la Región.
- ✓ Avance en la concreción de Convenios EFTP en Unidad Regional Central Occidental, Unidad Regional Brunca, Unidad Regional Huetar Caribe, Unidad Regional Huetar Norte y Unidad Regional Heredia, donde hay diferentes niveles dentro del proceso, esto en función de las condiciones que presentan las empresas, de los programas que se han ofrecido y de la capacidad institucional instalada.
- ✓ Avance en la presentación de la oferta Formación Dual en las nueve regiones por medio de charlas, conferencias, envío de boletines y otras modalidades tanto presenciales como virtuales.
- ✓ Generación y envío de una Guía de los elementos claves previos al inicio de un Programa Educativo en Formación Dual.
- ✓ Inscripción del INA como proveedor de las empresas que participaran en programas dual, tanto del INA como del MEP, esto como el mecanismo que las empresas establecieron para poder generar el depósito del Aporte al fondo de becas dual. Actualmente se ha realizado el trámite para 3 empresas que participaran en programas con el INA y está en proceso el trámite para 5 empresas que participaran en programas dual con el MEP.
- ✓ Otorgamiento de becas de Formación Dual a las personas estudiantes de los programas que se están ejecutando, sin perjuicio de las solicitudes individuales que hayan hecho para los estudios socioeconómicos

respectivos a los que también tienen derecho por ser de la población estudiantil del INA.

- ✓ Disponer de una oferta institucional más amplia en Formación Dual para poder acceder a mayor cantidad de sectores productivos y necesidades regionales. Por ejemplo, se recomienda priorizar el diseño de los programas de Electromecánica y Mecánica de Precisión, entre otros.

En años venideros la Gestión Regional ha programado trabajar en las siguientes debilidades detectadas, con el propósito de mejorar el servicio de Formación dual respecto a los siguientes temas:

- ✓ Desinterés de las empresas para ser parte de los Programas Dual, debido a los costos que deben asumir por concepto del aporte económico de las grandes empresas para el Fondo de Becas Dual, y la adquisición de la póliza especial del INS .
- ✓ Dificultad para programar las capacitaciones a personas mentoras y estudiantes, en función de los cambios que ocurren entre UDIPE y NSCS aunado a la carencia de personal de las Unidades Regionales avalado para tal fin.
- ✓ La obtención de la certificación PYME en el MEIC y el hecho de que las personas empresarias no cuentan con firma digital, hacen más lentas las valoraciones para ser una empresa en Formación Dual.
- ✓ Disponer de una oferta institucional más amplia en Formación Dual para poder acceder a mayor cantidad de sectores productivos y necesidades regionales. Por ejemplo, se recomienda priorizar el diseño de los programas de Electromecánica y Mecánica de Precisión, entre otros.
- ✓ Las lecciones presenciales representan una dificultad, cuando participantes son de su personal, debido a la complejidad de las jornadas laborales de los comercios.
- ✓ Revisar el documento de diagnóstico de capacidad instalada utilizado por parte del Núcleo Sector Comercio y Servicios, y otros, para su simplificación - siempre que lo permita la normativa y marco legal correspondiente- para que a la empresa también se le simplifique el proceso.
- ✓ Carencia de un plan de capacitación dirigido a las personas funcionarias que se encuentren vinculadas al proceso promoción y divulgación de los Programas de Formación Dual de todas las Unidades Regionales, para contar con recursos, información y capacidad con la cual poder atraer el interés de los sectores empresariales.
- ✓ Carencia de una campaña publicitaria institucional con información estandarizada, que pueda ser utilizada por todas las Unidades Regionales, con la cual se facilite la explicación de los beneficios, requisitos y condiciones que tendrá que cumplir las empresas y las personas mentoras para poder ejecutar los programas de formación dual.

- ✓ No se tiene acceso a un listado de empresas, elaborado por varias unidades institucionales, que cumplan con los requerimientos para desarrollar un programa de Formación Dual
- ✓ Morosidad con la Caja Costarricense del Seguro Social por parte de algunos empresarios, esto a raíz de las consecuencias de la pandemia por COVID-19.
- ✓ Dificultad para realizar la inscripción en línea en la página del INA, así como la boleta de matrícula, pues las personas no están acostumbradas a eso y prefieren manual.
- ✓ La lejanía de una empresa a otra provoca que el desplazamiento se dificulte por la falta de servicios de medios públicos que hagan recorrido en forma regular para el seguimiento por parte del personal INA.
- ✓ La solicitud de información y documentación por parte del INA a la empresa: revisión y firma del Convenio EFTP Dual, listas de asistencias, información de las personas mentoras, declaraciones juradas, calidades de las personas mentoras, formularios del SICCA, entre otras, desmotiva la participación en este tipo de programas, puesto que estos trámites representan mucho tiempo y costos para los empresarios, y que luego se traduce en pérdida de dinero.
- ✓ Algunas empresas manifiestan que no participan en el programa, pues los contadores les recomiendan que no se inscriban al MEIC, ya que pueden perder réditos fiscales.
- ✓ Carencia de un fuerte posicionamiento del proceso de Acreditación para que las entidades externas aumenten la cantidad de empresas participantes de Formación Dual, aumentando la oferta nacional y permitiendo un mejor uso de la administración del Fondo Especial de Becas Dual.

3.4 Porcentaje de personas egresadas del INA y registradas en la plataforma informática única que está en proceso de intermediación de empleo	98,2%	
---	-------	---

La plataforma ane.cr es un servicio gratuito que facilita el contacto entre las personas que buscan empleo y las empresas que requieren talento humano, así como la vinculación entre las personas que requieren mejorar su empleabilidad y la oferta de capacitación para lograrlo.

Al primer semestre 2 022 en la plataforma ane.cr se habían registrado 3 879 personas egresadas del INA, se les brindó servicios de intermediación de empleo a 1 905 personas, para un 49,1% de atención. El cumplimiento de la meta es del 98,2%.

Estos resultados se han obtenido gracias al seguimiento a la planificación del trabajo, así como el compromiso por parte de los equipos de trabajo de las Unidades Regionales.

Hay que recordar que el estado final del indicador se conoce hasta el segundo semestre, ya que a la cantidad de personas reportadas en el primer semestre del año se le deben sumar aquellas que se registren en el segundo semestre, y con respecto a ese total se hace la medición final.

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

En el año 2021 se realizaron las últimas acciones que eran necesarias para finalizar la implementación del modelo de gestión para la vinculación del SINAFOR con el Sistema Nacional de Formación con la Educación y Formación Técnico Profesional (EFTP-CR).

Se presentó la nueva guía de funciones: Guía según MIDEPLAN enviada a la UPE la cual incluye: Organización actual, Recurso Humano, Organigrama propuesto principales cambios en la estructura y los servicios.

El Proceso de Control y Monitoreo (PCMA) de la Unidad de Planificación y Evaluación, procedió a la revisión y actualización de las funciones y organigrama del SINAFOR y las unidades adscritas, de acuerdo al Manual Organizacional.

A raíz de una advertencia de Auditoría Interna (AI-ADV-02-2021), se dio una revisión sustantiva y minuciosa respecto al quehacer de la Unidad de Articulación, en acompañamiento con la Subgerencia Técnica, lo que concluyó con la necesidad de cerrar dicha unidad.

Posteriormente se procedió a remitir un informe a la Junta Directiva y a MIDEPLAN, por lo que se da por cumplido el objetivo e indicador.

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 9

Costa Rica, INA: Plan Estratégico, Objetivo 4, estado de avance según Unidad Responsable e indicador. Año 2022.


Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Estado de ejecución
4.1 UR	Porcentaje de personas en desventaja social capacitada que permanecen o mejoran su condición laboral o ambas	47%	0%	En proceso
4.2 UR	Porcentaje de personas en desventaja social certificadas que permanecen o mejoran su condición laboral o ambas	47%	0%	En proceso
4.3 GR/APIE G(T)	Porcentaje de mujeres matriculadas en programas de los sectores claves de la economía nacional, que presentan mayor asimetría de género.	32% (1628)	18,1% (295)	En proceso

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


4.1 Porcentaje de personas en desventaja social capacitada que permanecen o mejoran su condición laboral o ambas.	0%	
---	----	---

La meta de este indicador es que el 47% del total de personas en Desventaja Social capacitada permanezcan o mejores sus condiciones laborales o ambas. Para obtener los resultados del indicador es necesario realizar un estudio de Impacto a cargo de la Unidad de Planificación y Evaluación, proyectado para realizarse en el segundo semestre del año.

Los servicios de aplicación de encuestas ya fueron contratados a la empresa SOLTIG, ellos realizarán el proceso de recolección de datos entre el 22 de junio y 30 de setiembre. Lo que demuestra que por ruta crítica se logrará contar con los insumos requeridos para realizar el respectivo estudio en el segundo semestre.

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

La meta de este indicador es que el 47% del total de personas en Desventaja Social que recibieron la certificación de sus competencias laborales permanezcan o mejores sus condiciones laborales o ambas. Para obtener los resultados del indicador, es necesario realizar un estudio de Impacto a cargo de la Unidad de Planificación y Evaluación, planificado para realizarse en el segundo semestre del año.

4.3 Porcentaje de mujeres matriculadas en programas de los sectores claves de la economía nacional, que presentan mayor asimetría de género.	0%	
--	----	---

La meta del año 2022 es que en los SCFP que presentan mayor asimetría de género, el 32% de las matrículas sean para mujeres. De un total de 1628 matrículas en ese tipo de servicios que fueron impartidos durante el primer semestre, 295 fueron mujeres para un 18,1% de representatividad de las féminas. El avance es significativo. No obstante, este indicador debe ser medido contra la cantidad final de personas matriculadas durante todo el año, por lo que las cifras que se muestran son solo para tener una idea del avance del indicador.

La Gestión Regional continúa con las coordinaciones para dar continuidad a las referencias específicas para mujeres en los programas de mayor demanda laboral y que presentan mayor asimetría de género. Según el siguiente detalle

- ✓ En la Unidad Regional Huetar Caribe, en el área de electricidad (implementación del programa viene del 2021).
- ✓ En la Unidad Regional Central Oriental, específicamente en el Centro de formación Francisco J. Orlich, en el área de mecánica de precisión (implementación del programa viene del 2021).
- ✓ En la Unidad Regional Heredia, en el área de cableado estructurado (implementación inicia 2022).

Por su parte la Asesoría de equidad de género de acuerdo a la directriz 02-21, realiza un trabajo en conjunto con las Unidades Regionales para que se cumplan los siguientes directrices:

- ✓ Garantizar 5 cupos para mujeres en los programas de mayor demanda laboral y que tienen asimetría de género
- ✓ Repetir en un plazo de 15 días las pruebas de selección a las mujeres que no las aprueben y que opten por esos programas
- ✓ Dar prioridad a los procesos de selección y conformación de grupos a las mujeres que cumplan los requisitos
- ✓ Considerar en la oferta de los servicios con mayor asimetría de género las necesidades, horarios y disponibilidades de las mujeres en la estructura y organización de dicha oferta.

El incremento de la deserción es un factor que ha repercutido en el cumplimiento de este indicador. Lo anterior aunado a que los sectores con mayor asimetría de género son mayormente del área industrial y ese tipo de programas no es factible impartirlos de manera virtual, que fue el método de entrega más utilizado durante la pandemia causada por el ARS-Cov-2 que produjo limitación de aforos, y por ende, menor cantidad de personas matriculadas y egresadas.

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 10

Costa Rica, INA: Plan Estratégico, Objetivo 5, estado de cumplimiento según Unidad Responsable e Indicador. Año 2022.

Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Estado cumplimiento
5.1 UR	Cantidad de personas formadas para la atención de iniciativas de inversión local y extranjera, coordinadas con las organizaciones encargadas.	7 092	5222	73,6%
5.2 UPE	Grado de satisfacción de inversionistas locales y extranjeros que contratan personas formadas en el INA.	85%	0%	En proceso


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

5.1 Cantidad de personas formadas para la atención de iniciativas de inversión local y extranjera, coordinadas con las organizaciones encargadas	73,6%	
--	-------	---

Durante el primer semestre se capacitaron un 5 222 personas para la atención de iniciativas de inversión local y extranjera, en coordinación con las organizaciones encargadas. La meta es capacitar a 7 092, al primer semestre se tiene un avance de la meta del 73,6 %.

Para atender este indicador las jefaturas regionales en coordinación con los Centros Ejecutores y staff de planificación regional orientan su PASER según las áreas prioritarias señaladas por Administración Superior. Además, se da prioridad de atención a los servicios ya iniciados y con matrícula activa a fin de que éstos finalicen. De igual modo, el seguimiento de metas del PEI, son uno de los temas tratados reiterativamente, en las reuniones de Directores (as) Regionales, además de algunos talleres que también se realizan con esta misma orientación.

Por otra parte a lo interno de cada Unidad Regional las personas docentes realizan múltiples esfuerzos para mantener interesado al estudiantado brindándoles acompañamiento y seguimiento mientras se ejecutan los programas. Lo anterior, en coordinación del equipo de orientación, trabajo social y psicología, quienes realizan trabajo motivador para evitar la deserción, así como el otorgamiento de becas en caso que se requieran.

5.2 Grado de satisfacción de inversionistas locales y extranjeros que contratan personas formadas en el INA.	0%	
--	----	---

La meta de este indicador es que el 85% del total de personas que han contratado personas egresadas del INA estén satisfechos con el perfil de las personas que contrataron. Para obtener los resultados del indicador es necesario realizar un estudio de Impacto a cargo de la Unidad de Planificación y Evaluación, proyectado para realizarse en el segundo semestre del año. Los servicios de aplicación de encuestas ya fueron contratados a la empresa SOLTIG, ellos realizaran el proceso de recolección de datos entre el 22 de junio y 30 de setiembre. Lo que demuestra que por ruta crítica se logrará contar con los insumos requeridos para realizar el respectivo estudio en el segundo semestre.

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 11

Costa Rica, INA: Plan Estratégico, Objetivo 6, estado de cumplimiento según Unidad Responsable e Indicador. Año 2022.

Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Estado de Avance
6.1 GR.	Cantidad de personas beneficiarias de SBD que aprobaron algún SCFP	11 449	3244	28,2%
6.2 UFODE	Porcentaje de emprendimientos que recibieron acompañamiento empresarial y que se desarrollan, según cobertura nacional.	65%	86%	132 %
6.3 UFODE	Cantidad de beneficiarios del SBD que recibieron acompañamiento empresarial por medio del desarrollo de proyectos productivos.	1 450	335	23,1%

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

6.1 Cantidad de personas beneficiarias de SBD que aprobaron algún SCFP	28,2%	
--	-------	---

En el primer semestre del año 2022 se atendieron 3244 personas de 11 449 personas a capacitar y que pertenecen a SBD, para un cumplimiento de la meta del 28,2%.


En procura de cumplir este objetivo, las Unidades Regionales desde su ámbito de acción formulan estrategias para la atención a emprendimientos, micros, pequeñas y medianas empresas, con el objetivo de fomentar el desarrollo de emprendimientos, y pequeñas y medianas empresas sostenibles y competitivas que permita la reactivación económica.

Algunas unidades incentivan la creación de "Comisiones interinstitucionales de apoyo a las pymes y emprendimientos que involucra a varias instituciones públicas como el Ministerio de Agricultura y Ganadería , el Instituto de Desarrollo Rural (INDER), El Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), El Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC), El Instituto Mixto de Ayuda Social

(IMAS), algunos gobiernos locales y diferentes cámaras de comercio de la región.

A nivel del PASER se están ejecutando varios programas para finalizar durante el segundo semestre del año donde se matricularon personas emprendedoras y PYMES, con lo que se espera repuntar la cantidad de personas beneficiarias de SBD que aprueban SCFP.

De igual modo, mucha de la oferta de SCFP, se ha enfocado en incrementar la cantidad de programas dirigidos a personas beneficiarias del SBD, con el fin de satisfacer las necesidades de formación existentes en un sector productivo y en aquellas áreas estratégicas prioritarias para la economía local del territorio y según la demanda de la población meta.

6.2. Porcentaje de emprendimientos que recibieron acompañamiento empresarial y que se desarrollan, según cobertura nacional.	132%	
--	------	---

La meta establecida para el período es brindar acompañamiento empresarial al 65% de la totalidad de emprendimientos que lo soliciten.


Durante el primer semestre se brindó acompañamiento a 154 emprendimientos de un total de 179 planificados para el año, con lo cual el avance se la meta es de un 86% y el cumplimiento del indicador del 132%, con respecto al 65% planificado. Este indicador es por demanda, es decir se atienden los emprendimientos que lo soliciten, por lo cual el cumplimiento final se podrá evidenciar hasta el fin de año.

La Unidad de Fomento y Desarrollo Empresarial ha gestionado diferentes iniciativas y estrategias que han permitido el cumplimiento del presente indicador, poniendo a disposición de los usuarios diferentes herramientas y servicios para optimizar el accionar de la UFODE. En este sentido, es de especial relevancia indicar que en 2019 la UFODE, según aprobación de MIDEPLAN, mediante oficio DM-202-2019 se convierte en una unidad ejecutora de servicios con una serie de características que han beneficiado la ejecución.

La atención de emprendimientos se realizó usando dos vías, ellas son: mediante personal de planta, con el programa “Planes de asesoría individualizados para los emprendedores” se atendió a 77 emprendimientos, y mediante “Contratación de Desarrollo Empresarial” a 102 emprendimientos más.

Los factores que han permitido este avance son:

- ✓ Experiencia del personal de planta de la UFODE y procesos maduros de atención que permiten el cumplimiento de los objetivos plasmados en cada atención.
- ✓ Contar con 5 centros de desarrollo empresarial con personal de experiencia en atención de emprendimientos.
- ✓ Planes y asesorías individualizadas para cada necesidad lo que permite una atención mas adecuada.
- ✓ Una metodología de construcción de Modelo de negocio diseñada, así como herramientas de costeo y de gestión de innovación elaboradas y validadas por el personal de la UFODE.

6.3.Cantidad de beneficiarios del SBD que recibieron acompañamiento empresarial por medio del desarrollo de proyectos productivos.	23,1%	
--	-------	---

La meta para el año era brindarles acompañamiento a 1 450 unidades productivas beneficiarias de SBD. Al primer semestre del año se ha brindado acompañamiento a 335 unidades productivas, para un avance de la meta de 23,1%. Esas unidades productivas se atendieron de la siguiente forma:

- ✓ Dinámica empresarial 110 unidades productivas, mediante el servicio de Aplicación de diagnóstico y taller de cultura emprendedora
- ✓ AWE - Dream Builder 62 unidades productivas.
- ✓ Contratación de Desarrollo Empresarial 163 unidades productivas, mediante servicios como, Gestión empresarial, Administración, Mecadeo y ventas, Identificación de la estructura de costos, Diferenciación entre el costo y el gasto, Costos de materias primas. Costos de insumos, Costos de materiales, Costos de mano de obra , Reactivación en Hacienda, Uso del sistema ATV Guiar en el proceso de formalización, Fijación de precios, Punto de equilibrio, Confección de un flujo de caja, Proyección del Cliente Meta, Establecer una propuesta de valor, Evaluar los riesgos y oportunidades del mercado, entre otros.

Hay varios factores que han facilitado este resultado, entre ellos el contar con 5 centros de desarrollo empresarial, tener planes de asesoría individualizados para los clientes PYME, contar con un equipo de asesores para atención de pymes en cada centro de desarrollo empresarial.

Tener con un programa establecido para la atención oportuna de PYMES, constituidas y con 2 años de encontrarse en el mercado, este programa se presenta a entes, organizaciones, bancos, cámaras empresariales, cooperativas, asociaciones.

Por obstáculos se identifican: se depende de la demanda del servicio, los procesos operativos y logísticos que son requeridos para la ejecución del servicio acompañamiento requieren de un proceso previo de diagnóstico para la definición de la estrategia de abordaje, que varía de persona a persona. Siendo que la duración de este depende del plan de atención que se adecue a las necesidades específicas de cada Unidad Productiva. Para dicha atención, la Unidad dispone de metodologías de atención, elaboradas por personal interno, además se cuenta con servicios de acompañamiento subcontratados, que dependen de los resultados de las contrataciones y lo que implican dichos procesos.

Durante este año, se da el cierre del Centro de Desarrollo Empresarial de Heredia, debido al fallecimiento del adjudicatario en calidad de persona física, lo que implica la no atención de beneficiarios, por lo tanto, se debe realizar nuevamente el proceso de contratación.

No obstante, con relación a los aspectos favorables que suponen que la meta se puede lograr, se enuncia que se dispone de 5 Centros de Desarrollo Empresarial a nivel país (Limón, Guanacaste, San José, Cartago y San Carlos). Estos centros cuentan con un equipo de asesores para la atención.

V. Seguimiento a riesgos del PEI

La Asesoría de Control Interno es la instancia que da seguimiento a los riesgos y acciones de cumplimiento relacionadas al Plan Estratégico Institucional (PEI), por lo cual por medio del oficio ACI-119-2022 informa el siguiente resultado:

Riesgo / Proceso	Descripción de los eventos	Nivel de Riesgo
Entorno	Que la institución no cuente con la capacidad de respuesta y adaptación oportuna a los cambios del entorno.	CRÍTICO (Todas las acciones cumplidas)
Tecnológico e infraestructura	No disponer del equipo, tecnología e infraestructura adecuada para el desarrollo de los servicios de apoyo y SCFP, de forma innovadora, flexible y pertinente.	CRÍTICO (1 acción en proceso)
Estructura funcional	Que la institución no se encuentre adecuadamente organizada para el desarrollo de los procesos requeridos, de cara al cumplimiento de sus objetivos estratégicos.	CRÍTICO (Todas las acciones cumplidas)
Ambiente organizacional	Que se presente un ambiente organizacional que dificulte e impida el cumplimiento de los objetivos estratégicos.	MEDIO (4 acciones en proceso)
Seguimiento y Evaluación	Que no se cuente con información relevante para la toma de decisiones oportunas que garanticen el cumplimiento de los objetivos estratégicos.	CRÍTICO (2 acciones en proceso)




El detalle de las acciones que se encuentran en proceso son:

Riesgo	Acción	Unidad Responsable
Tecnológico e infraestructura	Actualización y ejecución del Plan Plurianual 2019-2023 de acuerdo con prioridades.	Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo
Ambiente organizacional	Desarrollo del proceso de gestión ética / Política de ética.	Presidencia Ejecutiva
Ambiente organizacional	Desarrollo del proceso de gestión ética / Política de ética.	Asesoría de Control Interno
Ambiente organizacional	Comunicación oportuna de los cambios o ajustes que se realicen durante el desarrollo del PEI	Presidencia Ejecutiva
Ambiente organizacional	Comunicación oportuna de los cambios o ajustes que se realicen durante el desarrollo del PEI	Unidad de Planificación y Evaluación
Seguimiento y evaluación	Valoración de riesgos y seguimiento anual del Plan Estratégico Institucional.	Asesoría de Control Interno
Seguimiento y evaluación	Valoración de riesgos y seguimiento anual del Plan Estratégico Institucional.	Presidencia Ejecutiva

Una vez analizada la información anterior, se informa que a la fecha únicamente los riesgos de entorno y estructura funcional se pueden recalificar dado que todas las acciones se encuentran en estado cumplido, por lo tanto, en la próxima sesión de la Comisión Institucional de Control Interno se procederá a realizar la recalificación de los riesgos.

VI. Conclusiones.

Al primer semestre del año 2022, el estado de las metas del Plan Estratégico Institucional es:

Rango de cumplimiento	Cantidad	Porcentaje	Ejecución
<u>Total</u>	<u>27</u>	<u>100%</u>	
Cumplidas	6	22,2	
En proceso	16	59,2	
En riesgo de cumplimiento.	5	18,6	

De acuerdo a lo expuesto en el presente informe, se evidencia que hay metas de algunos indicadores que ya fueron concluidos en el primer semestre. Este comportamiento no es originado en una mala planificación, sino en cambios trascendentales en la institución que provoca una mayor ejecución de meta. Tal es el caso de

1. Cantidad de personas certificadas en un nivel de competencia en una ocupación, en los sectores clave de la economía nacional y regional. El alto cumplimiento de este indicador esta ligado directamente con la puesta en producción de pruebas mediante medios virtuales
2. Respecto al "Porcentaje de equipo didáctico adquirido que se encuentra en uso, si es una meta que desde el año anterior se prevee que para el siguiente semestre, un alto porcentaje de equipos se encuentren en uso en todo el INA
3. El indicador "Porcentaje de avance para la implementación del modelo de gestión para la vinculación del SINAFOR con el EFTP-CR" desde el año 2021 ya se trabajaba en la conclusión del indicador de acuerdo al cronograma establecido

La razón es que al momento en que las metas fueron fijadas no se contraba con algunos modos de entrega de servicios como los servicios virtuales, o bien no se contaba con la normativa o ley que permitiera su desarrollo tal es el caso del los acompañamientos empresariales y otros porque las actividades a desarrollar para alcanzar la meta se empezó a desarrollar desde el año anterior, esos indicadores son:

1. El indicador “Porcentaje de emprendimientos que recibieron acompañamiento empresarial y que se desarrollan, según cobertura nacional”. Fue afectado positivamente por la nueva ley del INA y la posibilidad de contratar Centros de Desarrollo Empresarial.

Dentro de los indicadores que se categorizan como cumplidos hay dos que aunque el nivel de ejecución es mayor al 90% el resultado final se conoce hasta el final de año, debido a que esos indicadores son por demanda, es decir se mide de acuerdo al total de solicitudes de ese servicio que ingresen y el porcentaje de ellos que la institución logre atender. Esos indicadores son:

2. Porcentaje de personas jóvenes (de 15 a 35 años) egresadas de programas.
3. Porcentaje de personas egresadas del INA y registradas en la plataforma informática única que está en proceso de intermediación de empleo

De igual modo el alto porcentaje de indicadores que se encuentran en “proceso” es un comportamiento normal, debido a que la mayoría de las metas fueron programadas para que se desarrollen en el transcurso de un año. Se espera que todos esos indicadores sean concluidos para final de año.

El tercer grupo se compone por aquellos indicadores cuyos avances en el cumplimiento de la meta propuesta son bajos y se consideran en riesgo de incumplimiento. Se trata de:

3.1. Porcentaje de ejecución de los proyectos de Tecnologías de la Información y Comunicación **con un 22,2% de avance.**

3.2. Tasa anual de incremento de personas con competencias multilingüísticas en el año 2022 se deberían capacitar a 5 947 personas en competencias multilingüísticas. Y en el primer semestre del año se han capacitado 2 747 personas (46,2% de la meta), lo que indica que para el segundo semestre se deben capacitar a 3 200 personas (53,8% de la meta) más, para cumplir la meta del indicador propuesto. Este indicador ha mostrado dificultades en su ejecución en años anteriores, en el año 2020 el porcentaje de cumplimiento fue de -15.1%, en el año 2021 de -7.9%.

3.3. Porcentaje de estudiantes que se certifican en C1 en el idioma inglés según el Marco Común Europeo, este indicador no se ha cumplido desde que el Plan Estratégico Institucional se concibió debido a que al inicio no se

contaba con programas que dieran a las personas estudiantes el nivel de competencias requeridas en la pruebas de C1. En el año 2021 en el marco del nuevo Modelo Curricular ya se cuenta con ese tipo de servicios, sin embargo, las personas estudiantes se encuentran cursando los primeros módulos de los programas y aun no cuentan con las competencias requeridas para dicha prueba.

3.4. Porcentaje de mujeres matriculadas en programas de los sectores claves de la economía nacional, que presentan mayor asimetría de género.

La meta del año 2022 es que en los SCFP que presentan mayor asimetría de género, el 32% de las matrículas sean para mujeres. De un total de 1628 matrículas en ese tipo de servicios que fueron impartidos durante el primer semestre, 295 fueron mujeres para un **18,1%** de representatividad de las féminas.

En este indicador la institución tuvo problemas en el año 2021 en el que se cumplió la meta en 50%, debido de que aunque tanto desde la APIEG como en las Unidades regionales hacen esfuerzos para que mayor cantidad de mujeres se matriculen en los servicios de esos sectores, hay una resistencia por parte de las mujeres ligada a lo socialmente establecido en la población costarricense. Se han visto cambios significativos en la transformación de la mentalidad y paradigmas en la población que accede a los servicios de la institución, no obstante aún no se logra las metas propuestas para este indicador.

3.5. Cantidad de beneficiarios del SBD que recibieron acompañamiento empresarial por medio del desarrollo de proyectos productivos.

La meta para el año era brindarles acompañamiento a 1 450 unidades productivas beneficiarias de SBD. Al primer semestre del año se ha brindado acompañamiento a 335 unidades productivas, para un avance de la meta de 23,1%.

3.6. Cantidad de personas beneficiarias de SBD que aprobaron algún SCFP

En el primer semestre del año 2022 se atendieron 3244 personas de 11 449 personas a capacitar y que pertenecen a SBD, para un avance de la meta del 28,2%.

VII. Recomendaciones.

1. Dada la importancia que tiene el indicador “Porcentaje de ejecución de los proyectos de Tecnologías de la Información y Comunicación”, que facilite el mejoramiento de los servicios institucionales, con miras a la transformación digital y la automatización del trabajo asociado a la cuarta revolución industrial, y que ha representado un reto extraordinario para una institución de formación profesional como es el INA. Además de la importancia que representa a nivel nacional que el INA pueda responder de manera oportuna a nuevos modelos de negocio y de producción. Para lo cual es indispensable contar con TICs. Se recomienda:

Conforme al acuerdo de Junta Directiva Número **Nº. JD-AC-127-2022**, cada año la GTIC debe presentar a la Presidencia Ejecutiva y Gerencia General una propuesta de proyectos de Tecnología de Información y comunicación a desarrollar, que permitan mejorar la trazabilidad de los proyectos y tiempos de ejecución, según prioridades institucionales. Así como mejorar evaluación de resultados, con relación a la planificación institucional.

- A. Lo anterior tomando como base la ruta de desarrollo de los mismos y de la cantidad de etapas a desarrollar en el año, de tal modo que las altas autoridades sean quienes determinen cuáles son los proyectos estratégicos a desarrollar para el INA en el año en curso. Se debe remitir copia a la UPE de dicho proceso.
- B. La meta debe ser medida con respecto a dicho compromiso anual, y en caso de que se requiera que la misma se cambie debe tener la aprobación por escrito de las autoridades superiores.

Responsables: Gestión de Tecnologías de la Información y comunicación.

Plazo: Inmediato.

2. Que se de seguimiento a los indicadores cuyo avance en el primer semestre del año fue bajo, con el propósito de que de manera oportuna se tomen las medidas necesarias para cumplir las metas propuestas.

Responsables: Gestión de Tecnologías de la Información y comunicación, Gestión Regional.

3. Realizar el alineamiento correspondiente de las metas PEI y el nuevo PND, así como el ajuste de metas de acuerdo a los resultados obtenidos en los últimos 2 años.

Plazo: II semestre 2022

Responsable: Presidencia Ejecutiva, Gerencia General y Subgerencia Técnica.