



# Evaluación al Plan Estratégico Intitucional Año 2022

Elaborado por: Eugenny Rodríguez Núñez

Año 2022

# Contenido

- I. Presentación..... 1
- II. Marco de Referencia..... 2
- III. Opción metodológica..... 5
- IV. Resultados..... 8
  - Objetivo 1** ..... 8
  - Objetivo 2** ..... 31
  - Objetivo 3.** ..... 35
  - Objetivo 4.** ..... 44
  - Objetivo 5.** ..... 52
  - Objetivo 6.** ..... 55
- V. Seguimiento a riesgos del PEI ..... 59
- VI. Conclusiones..... 60
- VII. Recomendaciones..... 64

## 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. 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.

Durante el 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 año 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 año 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 diciembre 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 la evaluadora 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.

Se utiliza la escala para la clasificación del cumplimiento de las metas establecida por la normativa de Hacienda y Contraloría General de la República para la clasificación de metas de Planes y Programas institucionales.



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



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

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.



**Metas no cumplidas:** son aquellas cuyos porcentajes de avance son inferiores al 50%. Y que el desarrollo de actividades planificadas es muy bajo, o no han iniciado.

Se excluyeron del presente informe los indicadores tácticos que ya fueron totalmente cumplidos en años anteriores.

## 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	Cumplimiento
1.1.GR.	Cantidad de personas certificadas en un nivel de competencia en una ocupación, en los sectores clave de la economía nacional y regional.	578	4 325	748,2%
1.2. UR.	Porcentaje de población capacitada que mejora sus condiciones laborales o permanencia en el puesto de trabajo o ambas.	95%	92,3%	97,1%
1.3.GR, GFST, SINAFOR (T)	Porcentaje de acciones estratégicas implementadas a nivel institucional, producto de las alianzas establecidas.	85%	100%	117,6%
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%	53,2%	354,6%

Continúa...

... Continuación Cuadro 1

Gestión/ Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Cumplimiento
1.6.USEVI (T)	Cantidad de nuevas herramientas tecnológicas y aplicaciones disponibles para los procesos de enseñanza y aprendizaje.	5	5	100%
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	100%
1.8.UCI (T)	Porcentaje de las líneas de compra adjudicadas por SICOP.	88%	50,2%	57,0%
1.9.GTIC (T)	Porcentaje de ejecución de los proyectos de Tecnologías de la Información y Comunicación.	90%	60% (3 proyectos finalizados de 5 propuestos)	66,6%
1.10.GNSA (T)	Porcentaje de avance de inversión en infraestructura física.	100%	85,7% (6 etapas de 7)	85,7%
1.11. GNSA (T)	Porcentaje de avance de la ejecución de proyectos de mantenimiento.	100%	82% (188/229)	82,0%

**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.	748,2%	
--	--------	---

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.

Con el propósito de completar el proceso de capacitación del personal docente de inglés, para que apliquen pruebas de certificación con el uso de TICs, la Gestión Regional y la Unidad de Certificación de Competencias Laborales elaboraron una estrategia de capacitación, a ejecutarse en el año 2022. Se incluyó espacio en los cronogramas de las personas docentes de modo tal que pudieran asistir a las clases.

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

La capacitación se impartió en modalidad auto gestionable, las personas docentes revisaron los recursos necesarios y adicionalmente se asignó 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 constituido por 52 docentes, que no habían recibido ninguna capacitación para la certificación por competencias laborales con el uso de TIC, fue capacitado en el segundo semestre. Todo ello enmarcado dentro del Plan de ampliación de idoneidad docente de inglés que se está llevando a cabo en la institución.

La incidencia en el indicador que tuvo la formación recibida por las personas docentes del área de inglés se puede observar en el cuadro número 2. El mismo presenta las 10 pruebas más aplicadas durante el año 2022, y el primer lugar en cantidad de ellas lo ocupan las del idioma inglés.


## Cuadro 2.

Costa Rica, INA: Certificación de competencias laborales, según nombre de la prueba. Año 2022.

(incluye las 10 pruebas más aplicadas)

Nombre de la Prueba	Pruebas	%
<b><u>TOTAL</u></b>	<b><u>6 587</u></b>	<b><u>100,0</u></b>
Inglés básico	1 218	18,5
Operador(a) de tecnologías de información y comunicación	409	6,2
Buenas prácticas de refrigeración y manejo de refrigerantes	290	4,4
Soldadura con arco metálico protegido (SMAW)	267	4,1
Ética turística	202	3,1
Operador/a de máquina plana y overlock industrial	201	3,1
Elementos del turismo	195	3,0
Inglés intermedio	190	2,9
Inglés intermedio I	181	2,7
Legislación para las actividades turísticas	159	2,4
Resto Pruebas	3 275	49,7

Fuente: INA, Unidad de Planificación y Evaluación. Año 2022.

1.2. Porcentaje de población capacitada que mejora sus condiciones laborales o permanencia en el puesto de trabajo o ambas	97,1%	
--	-------	---



La población objeto de estudio incluye todas las personas capacitadas durante el año 2021, que aprobaron algún servicio de capacitación sean módulos certificables, cursos y asistencias técnicas, los cuales incorporan temáticas consideradas por la Institución afines a los **sectores claves de la economía nacional** y cuya población se encontraba trabajando al momento de matricular el servicio de capacitación en el INA.

Para la construcción de este análisis se utilizó una **muestra de 1.027**. De dicha muestra se **localizaron 814** personas que corresponde a un **79,2% de respuestas afirmativas**, de forma tal que los resultados pudieron ser inferidos al resto de la población dado los márgenes de confianza que se utilizaron para la definición de la muestra.

Para el año 2021 la meta programada del **indicador** es de 95% y el cálculo del mismo da como resultado un 92,3%, por lo tanto, el indicador fue cumplido en un **97,1%**.

Del 79,2% localizado, 52,3% son hombres y un 46,8% son mujeres, con edades principalmente entre los 25 a los 44 años (68,6%), en su mayoría con estado civil casadas y solteras, con secundaria completa en un 32,2% y con universitaria completa en un 26,9%, residentes de la provincia de San José en un 25,5%, seguido por un 22,9% de Alajuela. Dentro de los principales motivos que expresaron para ingresar al INA mencionan el adquirir conocimientos, solicitud de la empresa, superación personal y mejorar el curriculum.

Esta población al momento de realizar la matrícula indicó que trabajaba; el 88,6% en trabajos permanentes, de manera asalariada con un salario entre los 300.000 a menos de 399.000 colones y con la mayoría de las garantías sociales; además de desempeñarse en áreas relacionadas con la capacitación que recibirían y el restante 11,4% de las personas se desenvolvían en trabajos ocasionales.

Posterior a la capacitación recibida el **92,3 % de la población** (751 personas aproximadamente) **continúa trabajando**, de estos el 86, 8% se mantiene en el mismo lugar de trabajo en el que se desempeñaba antes de ingresar al INA y en el mismo puesto; el 10,1% cambio de empresa e indican en su mayoría que el cambio no tiene relación con lo que estudió, fue por aprovechar una mejor oportunidad laboral. Con respecto al 3,1% indicó

trabajar por cuenta propia. Así mismo, el 94,3% lo hizo en un puesto permanente y el restante 5,7% en labores ocasionales.

Referente a las condiciones laborales las personas que continuaron trabajaron indicaron en un 77,1% ser asalariado/a y el 18,5% indicó ser propietario/a, con respecto al salario mensual el 20,1% recibe un salario de entre 300.000 a menos de 400.000 colones, el 18,9% recibe un salario variado y el 13,7% recibe un salario mayor a 700.000 colones. Las principales garantías sociales con las que cuentan son seguro social, póliza de riesgos del trabajo, aguinaldo y vacaciones. Es significativo expresar que el 32,4% mencionó que hubo un mejoramiento en sus ingresos económicos, como resultado de las competencias adquiridas.

Por otra parte, el 47,5% de dicha población labora en empresas grandes (más de 100 personas trabajadoras) seguido por un 23,8% en microempresas (1 a 5 personas trabajadoras), las mismas se ubican principalmente en las provincias de San José el 29,7% y Alajuela el 21,6%.

De la población que trabaja posterior a la capacitación recibida, el 85,9% indicó que el servicio de capacitación es afín al trabajo desempeñado, el 50,1% indican que sus condiciones laborales mejoraron después de recibir la capacitación, dentro de éstas mencionan que adquirieron mayor conocimiento, mejoraron la calidad y el desempeño en su trabajo, entre otros; en el caso del 49,3% de la personas indicaron que las condiciones laborales se mantuvieron, que continúan con la misma situación laboral, que continúan trabajando en lo mismo o no hubo cambios.

Es grato mencionar que el 85,2% indicó aplicar los conocimientos adquiridos en su lugar de trabajo, en cuanto a la experiencia de trabajo el 21,3% indicó que la labor que desempeña actualmente ha sido gracias a la capacitación recibida, el restante 78,7% lo asocia a conocimientos adquiridos previamente en el área donde se desempeña y a la experiencia en el puesto de trabajo. Así mismo, el **83,4% indicó que los conocimientos aprendidos en el INA son suficientes para conseguir o mantener su trabajo.**

Por otra parte, el 97,3% mencionó obtener beneficios con lo aprendido; en el aspecto personal refieren al aumento en los conocimientos y superación personal, y en el aspecto laboral una mayor calidad en el trabajo y mayor dominio de las funciones.

Respecto a la satisfacción de las personas a lo estudiado en el INA el 98,8% manifiesta estar satisfecho con la capacitación recibida; así mismo, el 99,6% indicó recomendar a otras personas estudiar lo mismo.

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

117,6%



Este indicador es trabajado por tres de las gestiones de la institución. Para el presente año planearon 6 alianzas estratégicas de las que se derivan un total de 17 acciones, distribuidas de la siguiente forma: la Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos, con 3 alianzas y 4 acciones, la Gestión Regional realizó una alianza con 5 acciones, Gestión SINAFOR firmó una alianza con 9 acciones.

La **totalidad** de las acciones **fueron cumplidas**, y dado que la meta del indicador es cumplir el 85% de las acciones, y se cumplió el 100%, el porcentaje de cumplimiento del indicador es de 117,6%. El detalle se presenta a continuación:

1. Alianza estratégica: **INA-BID-UPSKILLS**, para el desarrollo de cadenas de valor en las áreas de TIC, agroindustria y turismo.  
Se fundamenta en implementar un nuevo modelo de interacción con el sector productivo, basado en cadenas de valor y rutas ocupacionales, que sea insumo para la actualización curricular pertinente, además de ser un eje en las etapas de la ruta metodológica del MNC-EFTP-CR, y que pueda ser replicado posteriormente en otros sectores económicos

Acción 1: Poblamiento del MNC-EFTP-CR.

Acción 2: Desarrollo de productos curriculares.

2. Alianza Estratégica: **INA-BID-UNIVERSIDADES HAMK/NOVIA** con sede en Finlandia: que se orientó al mejoramiento de las capacidades de los docentes de INA y complementar, poniendo en práctica, los temas desarrollados en el programa de ejecución por competencias desarrollado por la udipe.

Acción 3. Certificar 25 personas docentes en la capacitación modelo pedagógico de docentes.

3. Alianza estratégica: **Modelo Skills Costa Rica**. Que conlleva la consolidación de alianzas estratégicas:
  - a) Renovación del convenio INA -HRD KOREA y
  - b) Alianza con worldskills Colombia, Barbados y Chile,
  - c) Actualización técnica del personal docente bajo estándares internacionales.

d) Implementación de nuevas metodologías para la transferencia de conocimiento: formación basada en retos, proyectos, desafíos, entre otros.

e) Gestión colaborativa del conocimiento.

f) impacto en la población estudiantil tanto a nivel nacional como internacional (competiciones técnicas).

Acción 4: Desarrollo de actividades de transferencia, entrenamientos y mentorías

#### 4. Alianza estratégica: **SINEFOTEP.**

Esta alianza tienen 10 acciones **cumplidas** en el año 2022. Cabe señalar, que 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 echar a andar las acciones estratégicas previstas.

Se inicia definiendo el espacio para presentar ante jefes del INA y el MEP los siguientes aspectos:

Acción 5: Aspectos técnicos, resumen de funciones del SINEFOTEP.

Acción 6: Plantear la necesidad de recurso humano en el marco de la integración de la Secretaría Técnica y el equipo de trabajo.

Acción 7: Solicitar el visto bueno para la activación.

Acción 8: Presentación de la propuesta preliminar de la agenda de la primera sesión.

Acción 9: Agendar la primera sesión de SINEFOTEP.

Acción 10: Elaborar la ppt para la sesión de jefes.

Acción 11: Elaborar la propuesta de la agenda de trabajo para la primera sesión del SINEFOTEP dentro de lo que se estiman los siguientes puntos: Saludo, contexto del SINEFOTEP, presentación de la investigación, conclusiones y recomendaciones (INIE), integración de la Secretaría Técnica SINEFOTEP, coordinación de equipo técnico y órgano asesor, solicitud a la ST la elaboración de la hoja de ruta del SINEFOTEP, fijar sesión de noviembre

Acción 12: Solicitar al INIE, presentación del estudio del SISNETEC.

Acción 13: Solicitar talento humano para apoyar el desarrollo de productos aprobados en la ruta crítica.

#### 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 así como 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 14 : Realizar informe de seguimiento de las acciones del Convenio INA- TRANSVIDA y su presentación

Acción 15: Realizar oficios de referencia de las personas interesadas en los SCFP que participaron de las actividades de las SOV y referir la atención a las diferentes instancias del INA, CNE-CF-Unidades Regionales, para que sean incluidas en los programas y módulos próximos a iniciar.

Acción 16 : Realizar seguimiento de los oficios de referencia sobre la inclusión de las personas interesadas a los SCFP.

Acción 17: Realizar reunión de Presentación del Informe de Supervisión del Convenio y las actividades realizadas para atender las clausulas de mismo. Cumplida.

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 1 929 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 encuentre en uso en el año 2022. 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	354,6%	
--	--------	---

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 el año 2022 se contaba con 1 363 personas docentes con cronogramas activos en el SISER, en el periodo 2019-2021 se han capacitado a 1 068 personas.


Este indicador es acumulativo, la línea base se calcula de la siguiente forma:  
 Total de personas docentes capacitadas del año 2019 al 2021: 1 068  
 línea base = 1 363-1 068 = 295

Lo que significa que desde el año 2022 al 2025 resta por capacitar a 295 personas. La meta PEI es capacitar el 15% del personal docente cada año, en el 2022 se capacitó al 53,2% (157 personas) de las personas docentes que no han recibido capacitación. Por lo que el cumplimiento del indicador es del 354,6%.

Los temas de capacitación son:

- ✓ Actualización en cláusula penal y multas en contratación administrativa

- ✓ Actualización y aplicación de la nueva ley de compras públicas
- ✓ Análisis de las partes interesadas
- ✓ Apoyos educativos en formación profesional
- ✓ Cloud fundamentals
- ✓ Ejecución de pruebas de certificación por competencias en ingles B2, mediante Tics
- ✓ Ejecución de pruebas de certificación por competencias en ingles, mediante Tics
- ✓ Equidad en la atención a poblaciones en condición de vulnerabilidad social
- ✓ Formación dual para la docencia
- ✓ Fundamentos de metrologia dimensional
- ✓ Fundamentos de microsoft azure
- ✓ Herramientas tecnologicas para la docencia
- ✓ ISO 90001 y gestión de procesos
- ✓ Lenguaje de señas nivel I y II
- ✓ Liderazgo estratégico
- ✓ Metodología para la ejecución de servicios de capacitación y formación profesional por competencias
- ✓ Metodologias didácticas innovadoras para docentes del siglo XXI
- ✓ Mobility and devices fundamentals
- ✓ Networking fundamentals
- ✓ Plan de fortalecimiento de habilidad docente
- ✓ Programa alfabetización digital
- ✓ Reemplazo de sistemas mecánicos de la carrocería en colisión de vehículos de combustión
- ✓ Requisitos legales ambientales
- ✓ Servicio a la clientela para la atencion de personas con discapacidad
- ✓ Software development fundamentals.

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



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 fue elaborar cinco herramientas, y todas ellas se cumplieron.

- ✓ 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.

- ✓ Guía ABC educación financiera.

Esta guía tiene como fin, empoderar a la ciudadanía en temas de Educación Financiera con la finalidad de impulsar la toma de decisiones informadas; la actualización en educación financiera de los programas ya existentes; así como, la difusión y divulgación de información relativa a servicios y productos financieros que se ofrecen al público, la cual, debe ser: clara, transparente, pertinente y esencial para orientar la decisión de consumo de los habitantes.

- ✓ 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. **Entregado.**

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. **Entregado.**

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.

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

100%



La Campaña de imagen INA 2022 se desarrolló 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 está incursionando 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 través 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, espectrometría de emisión óptica, metalografía entre otros.


Se realizaron publicaciones en relación con la agencia nacional de empleo, centros de desarrollo empresarial, eventos de intermediación de empleo,

testimoniales sobre egresados exitosos, entre otros. Se realizaron publicaciones en relación con las acciones y alianzas del INA con el sector empresarial como las empresas Pozuelo, Intel, Fifco, sector hotelero 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	57,0%	
--	-------	---



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, realiza 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 interno, como compras por demanda y compras mediante uso de vales de caja chica para compras muy específicas.

Para el año 2022 se promovieron mediante SICOP 8 249 líneas de compra, de las cuales se lograron adjudicar 4 143, lo que representa el 50,2%.

La meta es adjudicar el 88% de las líneas promovidas por lo que el cumplimiento de la meta es 57,0%.

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

- ✓ Desiertas / infructuosas 3670
- ✓ En evaluación 327
- ✓ En apelación 50
- ✓ Sin efecto 49
- ✓ En recepción de oferta 5
- ✓ Publicadas 3
- ✓ Objetadas 2

Del total de líneas promovidas por SICOP, alrededor de un 44.49% fueron declaradas como Desiertas o Infructuosas principalmente por incumplimientos técnicos y falta de oferentes en los trámites de compras.

Considerando las líneas infructuosas, un total de un **52,3%** fue por **falta de oferentes** y un **38,70%** por **incumplimientos técnicos**; los anteriores como los factores con mayor incidencia. Los mismo son considerados como situaciones externas que se presentan en los procesos de compra, provocando la declaración de infructuosas.

Por último, es importante mencionar que los datos anteriormente detallados se relacionan con compras ordinarias del periodo, por lo que se debe

adicionar todos aquellos recursos que se utilizan para las compras bajo la modalidad por Demanda (trámites que fueron adjudicados por SICOP en años anteriores), donde en la actualidad se cuenta con 57 carteles por demanda para el rubro de Materiales, 13 para el rubro de Servicios y 2 para Equipo.

La Unidad de Compras Institucionales tomó medidas para agilizar las compras tales como:

- ✓ Seguimiento a los indicadores de trámites de compra, esto para una correcta toma de decisiones.
- ✓ Análisis de las líneas infructuosas, para que las Unidades Técnicas realicen los cambios necesarios y adaptarse al mercado.
- ✓ Seguimiento a la priorización de compras por medio del ABC.

Además de las compras que se realizan vía SICOP, se ejecutaron 7240 líneas de compra en otras modalidades, a saber:

1. Compras por demanda 5637 (fueron promovidas vía SICOP en años anteriores)
2. Vales de Caja Chica (recursos instruccionales) 1368
3. Vales de Caja Chica (administrativos) 235

1.9. Porcentaje de ejecución de los proyectos de Tecnologías de la Información y Comunicación.	66,6%	
--	-------	---

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 avaladas por la Administración Superior, así como los ajustes que se den en la meta. El aval de esos proyectos fue comunicado mediante el oficio GG-1173-2022.

Los proyectos que reportaron son 5 de los cuales fueron finalizado tres. Otros dos fueron trasladados para el año 2023, dada la complejidad que conlleva la puesta en producción de ambos sistemas, ellos son el denominados Mantenimiento al Sistema Financiero contable y *Plataforma Web Inocuidad*, 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%**. Este proyecto fue **trasladado** para el año 2023, debido a que se determinaron funcionalidades adicionales, anticipando eventuales escenarios contraproducentes que deben ser consideradas y desarrolladas para el óptimo funcionamiento del sistema.

Se consideró oportuno ampliar el plazo de entrega de este proyecto dada la importancia de análisis y verificación de datos al momento de vincular todos los módulos, Presupuesto, Tesorería y Contabilidad, Plan Presupuesto.

## 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 Vigilancia Estratégica 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.

Este proyecto **fue trasladado** para el año 2023 debido a que en la plataforma desarrollada se realizaron pruebas como plan piloto en una empresa del sector de Industria Alimentaria y se demostró la necesidad de realizarle algunas mejoras a la plataforma en general, dado que durante las pruebas en dicha empresa se presentaron ciertos errores y se identificaron algunas oportunidades de mejora en todas la plataforma.

#### 4. Sistema Asesoría Legal.

Descripción: Diseñar un sistema informático, en ambiente web, que permita automatizar todas las 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: **Finalizado**.

#### 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: **Finalizada**.

1.10. Porcentaje de avance de inversión en infraestructura física.	85,7%	
--	-------	---

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 3

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

Proyecto	Actividades planeadas	Actividades Ejecutadas	Estado de avance.
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>85,7</b>
1 Construcción de la remodelación del Proceso de Servicios Generales con convenio marco.	7	6	85,7%

Fuente: Proceso de Arquitectura y Mantenimiento

Inicialmente se había estimado que el Proyecto de “Remodelación del Proceso de Servicios Generales” al finalizar el periodo 2022 contaría con la ejecución de las siguientes 7 etapas:

#### Acciones técnicas para ejecutar:

- 1-Inicio de contratación
- 2-Revisión de cartel
- 3-Elaboración de estudio técnico
- 4-Orden de inicio. (14 de diciembre del 2022 URMA-PAM-775-2022 22106053 y 22106299)
- 5-Obras preliminares.
- 6-Obra gris.
- 7-Obras de acabados.

No obstante, al finalizar el año 2022 el proyecto se encuentra en obra gris, para un cumplimiento del indicador del 85,7%. Esto debido a que el contrato sufrió una ampliación, razón por lo cual el cronograma original sufre cambios en las fechas de entrega. Una vez reiniciadas las obras se estima que el proyecto estará finalizado a inicios del mes de abril 2023.

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 ₡. 755.069.815,54. Al momento de la presente evaluación el proyecto contaba con una ejecución presupuestaria de ₡443.891.050,33

1.11. Porcentaje de avance de la ejecución de proyectos de mantenimiento.

82,0%



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 229 acciones, de las cuales se cumplieron 188 acciones para un cumplimiento de la meta del 82,0%.

Esas acciones se encuentran 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.

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 4.

Costa Rica, INA: Proyectos de Mantenimiento de instalaciones en el INA.  
Año 2022.

	Proyecto	Acciones Planeadas	Acciones ejecutadas	Cumplimiento
	<b>TOTAL</b>	<b>229</b>	<b>188</b>	<b>82%</b>
1	Reparación de canoas, cielos rasos y servicios sanitarios de la Unidad Regional Pacífico Central	11	11	100%
2	Reparación integral del Centro Formación Fray Casiano en Puntarenas	11	11	100%
3	Reparación caseta vigilancia cambio de piso en Centro de Formación Barranca	11	11	100%

Continúa....

...Continuación cuadro 4.

	Proyecto	Acciones Planeadas	Acciones ejecutadas	Cumplimiento
4	Contratación sistema alarma contra incendios Unidad de Archivo Sede Central	11	11	100%
5	Remodelación sistema gas LP Centro Formación Liberia	7	5	71%
6	Remodelación sistema gas LP Centro Formación Upala	9	9	100%
7	Diseño e instalación de líneas de vida de la Losa en Sede Central PE,RH, USU	12	12	100%
8	Diseño e instalación de líneas de vida Unidad Regional Huetar Caribe	8	6	75%
9	Remodelación eléctrica Centro Formación de Sarapiquí	8	8	100%
10	Intervención eléctrica del Centro Especializado de Agricultura Orgánica	5	2	40%
11	Mantenimiento de bombas de agua potable Centro Formación San Ramón	12	12	100%
12	Mantenimiento de planta de tratamiento de aguas negras Centro de Formación San Ramón	5	5	100%
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	10	100%
16	Mantenimientos varios en Centro de Formación de Zetillal	12	12	100%
17	Construcción de cubierta del Centro Nacional Especializado en Turismo	7	6	86%
18	Pintura techo Centro de Formación de Upala	6	6	100%
19	Pintura Centro Formación Monseñor Sanabria	6	5	83%
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	3	50%
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	3	43%
24	Arreglo de canoas, techos, sistema eléctrico y luminarias Centro de Formación Paraíso	5	1	20

...Continúa

...Continuación cuadro 4

	Proyecto	Acciones Planeadas	Acciones ejecutadas	Cumplimiento
25	Mejoras en tanque agua potable cambio de luminarias de taller, oficina y aulas, remodelación de entradas, sustitución de losa sanitaria, techado y parqueo en Centro de Formación Turrialba	12	12	100%
26	Reparaciones varias y pintura Centro de Formación Los Santos	10	10	100%
27	Sistema de bombeo de la Sede Central	12	12	100%
28	Manejo y evacuación de aguas residuales, edificio Administrativo Sede Central	5	1	20%

Fuente: Proceso de Arquitectura y Mantenimiento

Las justificaciones por las que algunos proyectos no llegaron a un 100% de cumplimiento son las siguientes:

- 1. Remodelación sistema gas LP Centro Formación Liberia:** la contratación está adjudicada en firme, sin embargo, la Unidad Regional se encuentra en trámites administrativos por lo que no ha dado la orden de inicio por lo tanto las acciones de ejecución no se han podido realizar.
- 2. Diseño e instalación de líneas de vida Unidad Regional Huetar Caribe:** el contrato fue adjudicado en firme y se dio orden de inicio, y debido a temas de importación del equipo, se espera la instalación de estas en febrero 2023.
- 3. Intervención eléctrica del Centro Especializado de Agricultura Orgánica:** en un inicio se planteó ejecutar las acciones técnicas del proyecto, sin embargo, cuando se estaba realizando el levantamiento surgieron proyectos a los cuales las personas coordinadoras tuvieron que darles prioridad por lo que se toma la decisión de realizar la apertura del código para que el Diseño se contrate por medio de Convenio Marco.
- 4. Pintura de edificio y del galpón Centro Formación Náutico Pesquero:** en este caso la Unidad Regional no cuenta con contenido presupuestario 2022, por lo que se espera para el periodo 2023 continuar con su ejecución y con la cantidad de dinero requerido por parte de la Unidad Regional.

5. **Cambio de luminarias en el Centro Formación Orotina:** en este caso la Unidad Regional no cuenta con contenido presupuestario 2022, por lo que se espera para el periodo 2023 continuar con su ejecución una vez que se cuente con la disponibilidad presupuestaria por parte de la Unidad Regional.
6. **Construcción de cubierta del Centro Nacional Especializado en Turismo:** la firma del contrato tuvo una tramitología de dos meses aproximadamente en la Unidad Regional y posterior a eso por la tramitología en el visado de los planos, actualmente se dio orden de inicio y se encuentran en las obras preliminares para la sustitución total de la cubierta, se estima su ejecución en el primer trimestre del 2023.
7. **Pintura Centro Formación Monseñor Sanabria:** en este caso la contratación se declara infructuosa, posterior a eso, la Unidad Regional solicitó más requerimientos a lo requerido al inicio, por lo que se está trabajando en lo solicitado.
8. **Reparación Sistema de iluminación perimetral, sustitución losa sanitaria, remodelación y reparación de Taller, Centro de Formación la Soga:** en este caso la Unidad Regional no cuenta con contenido presupuestario, por lo que se espera para el periodo 2023 continuar con su ejecución una vez que se cuente con la disponibilidad presupuestaria por parte de la Unidad Regional.
9. **Pintura galpón del Centro de Formación la Soga:** en este caso la Unidad Regional no cuenta con contenido presupuestario, por lo que se espera para el periodo 2023 continuar con su ejecución una vez que se cuente con la disponibilidad presupuestaria por parte de la Unidad Regional.
10. **Iluminación externa Centro Formación Santa Cruz y mejoras en las cajas de registro:** en este caso la Unidad Regional no cuenta con contenido presupuestario, por lo que se espera para el periodo 2023 continuar con su ejecución una vez que se cuente con la disponibilidad presupuestaria por parte de la Unidad Regional.
11. **Atención de Sistema de filtrado de agua Centro Formación la Soga:** en este caso la Unidad Regional no cuenta con contenido



presupuestario, por lo que se espera para el periodo 2023 continuar con su ejecución una vez que se cuente con la disponibilidad presupuestaria por parte de la Unidad Regional.

**12. Arreglo de canoas, techos, sistema eléctrico y luminarias Centro de Formación Paraíso:** primeramente, se realizó un informe de infraestructura del Centro, una vez entregado el informe, la persona Encargada del Centro solicitó una remodelación integral del mismo, por lo que dicho proyecto se asignó para el periodo 2023.

**13. Manejo y evacuación de aguas residuales, edificio Administrativo Sede Central:** El alcance que se tenía en un inicio sobre el proyecto fue variando conforme se iba avanzando en el mismo, razón por la cual se está gestionando el levantamiento de información del edificio donde funciona el edificio de Correspondencia y Núcleo de Industria Gráfica y la Soda Principal; igualmente se está gestionando el apoyo de levantamiento topográfico. Se estima su ejecución en el 2 trimestre del 2023.

## 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 5

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

Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Cumplimiento
2.1.UR (Es)	Tasa anual de incremento de personas con competencias multilingüísticas.	7%	19,3%	275,7%
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%	56,4%	70,5%

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

2.1 Tasa anual de incremento de personas con competencias multilingüísticas.

275,7%



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. Se lograron capacitar a 6 666 personas lo que representa una tasa de incremento del 275,7%.

#### **Cuadro 6.**

Personas capacitadas en competencias multilingüísticas, según unidad regional, por sexo. Año 2022.

Unidad Regional	Total	Hombres	Mujeres
<b>TOTAL <sup>1/</sup></b>	<b>6 666</b>	<b>2 788</b>	<b>3 878</b>
Brunca	327	122	205
Cartago	620	259	361
Central Occidental	711	339	372
Central Oriental	1 732	738	994
Chorotega	759	274	485
Heredia	581	263	318
Huetar Caribe	389	142	247
Huetar Norte	849	364	485
Pacífico Central	703	290	413

<sup>1/</sup> El total no representa la suma aritmética de las partes, dado que una misma persona pudo aprobar o certificarse en más de una Regional.

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

Las medidas que coadyuvaron al cumplimiento del objetivo son:

- ✓ Promulgación de los carteles de contracción 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.
- ✓ Se instruyó a las Unidades Regionales para el cumplimiento de las metas del PEI, a través de la ejecución de los Servicios de

Capacitación y Formación Profesional en inglés tanto con docentes propios, como con entes de derecho privado como mecanismo para aumentar la cantidad de personas atendidas en este segundo idioma como prioridad institucional.

- ✓ Promoción de estrategias para minimizar la exclusión educativa en los Programas de inglés en las Unidades Regionales.
- ✓ Coordinación continua con el Núcleo Sector Comercio y Servicios como Unidad Técnica y con las Unidades Regionales como Unidades Ejecutoras, con el objetivo de dar seguimiento a los avances de los indicadores, así como escuchar las necesidades principales en inglés e identificar aspectos de mejora.
- ✓ Trabajo conjunto con SINAFOR, UCER, GFST y Unidades Regionales para ejecutar acciones para aumentar la capacidad institucional para la certificación de personas en inglés.
- ✓ Ampliación de la cantidad de personas estudiantes por referencia en los programas de inglés, con lo cual se aumentó de 10 a 15 usuarios en la modalidad no presencial.
- ✓ Ampliación en el otorgamiento de la idoneidad docente a los profesores de inglés, de manera que puedan ejecutar la oferta completa de Programas de Habilitación.

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.

Para el año 2022 aplicaron la prueba 10 personas y no la obtuvo ninguna de ellas. Para un porcentaje de cumplimiento del indicador de 0.

Las pruebas de C1 las aplicaron personas egresadas del programa “ Inglés Especializado para Servicio a la Clientela”.

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

70,5%



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

#### Cuadro 7.

Costa Rica, INA: Personas Egresadas de programas inglés, según nombre del programa.  
Año 2022

Código SISER	Nombre del servicio de formación	Duración Horas.	Cantidad personas egresadas 2022
<b>TOTAL</b>			<b>792</b>
CSID15001	Inglés intermedio	300	648
CSID15002	Inglés intermedio alto	600	18
CSID15003	Inglés avanzado	300	-
CSID2017	Inglés para servicio a la clientela	1200	116
CSID2019	Inglés especializado para servicio a la clientela en centros de servicios	1740	10

Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticas. Año 2022.

Durante el año 2022, de un total de 422 personas que aplicaron pruebas TOIEC en B1 y B2, lograron obtener la aprobación de la prueba de speaking 238 personas, lo que significa que fue aprobado por el 56,4%, para un cumplimiento del indicador del 70,5%

### 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 8

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

Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Cumplimiento
3.1 UR	Porcentaje de personas jóvenes (de 15 a 35 años) egresadas de programas.	80%	76,6%	95,8%
3.2 GR	Tasa anual de incremento de servicios de habilitación y educativos	5%	129,5%	2 590%
3.3 GR.	Tasa anual de incremento de SCFP en las modalidades presenciales (dual), no presencial y mixta. (Respecto al año anterior)	5%	-15,0%	0%
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%	100%	200%
3.5 SINAFOR	Porcentaje de avance para la implementación del modelo de gestión para la vinculación del SINAFOR con el EFTP-CR.	30,0%	30,0%	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.

95,8 %



La meta de este indicador es que el 80% de las personas atendidas por el INA en el año, sean personas con edades entre los 15 a 35 años. En el año 2022 se capacitaron a 16 943 personas de ellas 12 984 son personas jóvenes, para un resultado del 76,6%. La meta es que el 80% de las personas que se capacitan y forman en la institución se encuentren en ese rango de edad. Por lo que el cumplimiento de la meta fue del 95,8 %.

#### Cuadro 9.

Personas egresadas de programas de formación y capacitación técnica, según unidad regional, por grupo poblacional y sexo. Año 2022.

Unidad Regional	Población Total			Jóvenes de 15 a 35		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
<b>TOTAL</b>	<b>16 943</b>	<b>6 591</b>	<b>10 352</b>	<b>12 984</b>	<b>5 284</b>	<b>7 700</b>
Brunca	1 147	348	799	930	299	631
Cartago	1 558	574	984	1 156	463	693
Central Occidental	2 156	1 009	1 147	1 695	809	886
Central Oriental	4 186	1 600	2 586	3 173	1 258	1 915
Chorotega	1 788	768	1 020	1 411	609	802
Heredia	1 267	535	732	960	411	549
Huetar Caribe	1 793	602	1 191	1 359	508	851
Huetar Norte	1 792	744	1 048	1 422	608	814
Pacífico Central	1 256	411	845	878	319	559

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

Estos resultados se obtuvieron gracias a que las Unidades Regionales se enfocan en ejecutar programas en áreas prioritarias, así mismo, realizan esfuerzos para incorporar en estos servicios población con altas tasas de desempleo, por ejemplo, las personas jóvenes, y de esta forma dotar al país de técnicos en áreas claves.

También se da seguimiento al PASER para validar el cumplimiento de los lineamientos institucionales en la atención de poblaciones de interés

Por otra parte, el equipo de bienestar estudiantil de las Unidades Regionales realiza una labor permanente en coordinación con las personas docentes para procurar la permanencia de las personas estudiantes en los programas, lo que permite que se egresen más personas.

El Personal docente y administrativo en los centros ejecutores realizan actividades que incentiven a los estudiantes a permanecer en las aulas tales como: celebración de efemérides, día del estudiante, semana de los valores, semana de la cultura y deporte, etc.

También se ofrecen servicios de orientación y psicología, atenciones grupales e individuales cuando los estudiantes lo requieran.

De igual modo el incremento de la ejecución de SCFP en modalidad presencial contribuye a que ciertas poblaciones con dificultad sean más éxitos en incorporarse y finalizar los SCFP.

El fortalecimiento del trabajo realizado por los Equipos ANE Regional, para la atención de esta población por medio de la plataforma ane.cr, por ejemplo, sesiones de información sobre los diversos servicios de ANE, asimismo, informar sobre la programación de los SCFP.

Y por último el otorgamiento de ayudas económicas, son factores que aportan al cumplimiento del indicador.

3.2 Tasa anual de incremento de servicios de formación /habilitación	2 590%	
--	--------	---

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 2022 se ejecutaron 420 programas. Por lo que la tasa de crecimiento de los servicios de formación habilitación es de 129.5% y el porcentaje de cumplimiento de la meta es de 2 590%

**Cuadro 10.**

Programas de formación ejecutados, según unidad regional, por año. Año 2022  
(Incluye programas de Habilitación y Educativos)

Unidad Regional	Año	
	2021 <sup>a/</sup>	2022 <sup>b/</sup>
<b>TOTAL</b>	<b>183</b>	<b>420</b>
Brunca	18	22
Cartago	20	25
Central Occidental	19	84
Central Oriental	43	128
Chorotega	17	31
Heredia	12	36
Huetar Caribe	6	27
Huetar Norte	20	31
Pacífico Central	28	36

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

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

La Gestión Regional puso en práctica dos estrategias a fin de cumplir este indicador, La primera respecto a la formulación de PASER y la segunda para el seguimiento del mismo. A saber:

**Para la formulación del PASER 2022:**

- ✓ Se emitieron lineamientos para su elaboración: GFST-274-2021
- ✓ Se solicitó un informe de formulación PASER 2022: DGR-667-2021.

**Para seguimiento del PASER 2022:**

- ✓ Al inicio del año se detallan a las Unidades Regionales una serie de lineamientos asociados a la ejecución de SCFP: DGR-80-2022.
- ✓ Se brinda seguimiento al PASER 2022 en las reuniones de Jefatura Regionales: memorias de reunión y presentaciones realizadas.
- ✓ Se solicita a las Unidades Regionales una plantilla en Excel para verificar la cantidad de SCFP alineados a las prioridades institucionales: correos electrónicos y plantilla Excel.

Existen además otros factores que ayudan a la ejecución del indicador, tales como:

- ✓ Transición hacia la ejecución de servicios con el nuevo modelo curricular: GFST-370-2021, GFST-34-2022, GFST-204-2022.
- ✓ El diseño de más SCFP en modalidad mixta y no presencial, contribuye a que las Unidades Regionales cuenten con más insumos (oferta) en diferentes modalidades, en ese sentido La USEVI entrego nuevos SCFP bajo la modalidad virtual: USEVI-30-2022, USEVI-33-2022, USEVI-35-2022, USEVI-9-2022, USEVI-42-2022, USEVI-48-2022, entre otros.
- ✓ Capacitaciones al personal docente para la ejecución de SCFP del nuevo modelo curricular.
- ✓ Ayudas económicas
- ✓ Ejecución en las Unidades Regionales de talleres denominados "POIA-PRESUPUESTO-PASER", que son espacios para fortalecer aspectos sobre el PASER: DGR-63-2022, presentaciones PowerPoint realizadas en cada Unidad Regional.



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 año 2022 se ejecutaron 386 SCFP en esas modalidades, por lo que el indicador obtuvo una tasa de decrecimiento del -300%. El desglose de lo ejecutado es el siguiente:

**Cuadro 11.**

Programas de formación y capacitación impartidos bajo las modalidades especificadas, según unidad regional, por año y modalidad de formación. Período 2021- 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
<b>TOTAL</b>	<b>454</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>445</b>	<b>183</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>180</b>
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 estadísticos. 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.

**Como medidas correctivas para alcanzar la meta propuesta para este indicador 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 SICA, 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	200%	
---	------	---

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.

Durante el año 2 022 en la plataforma ane.cr se registraron 5 679 personas egresadas del INA, se les brindó servicios de intermediación de empleo a la totalidad de ellas, dado que la meta era atender el 50%, el cumplimiento de la meta es de un 200 % de atención.

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.

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 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 del 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 12.

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

Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Cumplimiento
4.1 UR	Porcentaje de personas en desventaja social capacitada que permanecen o mejoran su condición laboral o ambas	47%	89,2%	194,0%
4.2 UR	Porcentaje de personas en desventaja social certificadas que permanecen o mejoran su condición laboral o ambas	47%	91,6%	194,8%.
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%	18,2%	56,8%

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.	194%	
---	------	---

Para la construcción de este análisis se utilizó una **muestra de 764 personas**, se **localizaron 603** personas que corresponde a un porcentaje de localización del **78,9%**, de forma tal que los resultados pudieron ser inferidos al resto de la población dado los márgenes de confianza que se utilizaron para la definición de la muestra.

Para la realización del estudio, se consideraron 603 personas que **al ingresar** al INA trabajaban, las cuales representan un 78,9% del total de personas que fueron encuestadas, situación laboral que beneficiaba de manera muy equitativa, tanto a mujeres y hombres.

Esta población está conformada por 51,4% de hombre y 48,6% mujeres, de estas personas, la mayor cantidad eran; 43,1% son solteras, 28,7% casadas y 22,7% unión libre, cuya edad estaba concentrada principalmente entre los 20 y 44 años. El nivel de escolaridad mayormente corresponde a personas con estudios de secundaria completa, también hay una porción

considerable de personas con estudios de secundaria incompleta, universidad completa y primaria completa, respectivamente.

Estas personas se encuentran distribuidas a lo largo y ancho de todo el país, sin embargo, son San José, Alajuela y Puntarenas, las provincias que concentran la mayor cantidad de personas, con alrededor del 57,0% del total.

Como aspecto relevante y primordial de esta población, sobresale el interés fundamental al ingresar al INA, que es **adquirir conocimientos y aprender**.

La condición laboral de estas personas trabajadoras se caracterizaba por: desempeñarse principalmente en puestos de trabajo permanentes, con un grado de afinidad muy importante, entre lo que estudiaban en el INA y los trabajos realizados. Además, las personas principalmente trabajan en su mayoría como asalariados y como propietarios / socios de negocios propios.

Los ingresos que en ese momento estaban percibiendo, se caracterizaban en mayor medida, como; ingresos muy variados y también entre el rango de ₡ 300.000 a menos de ₡400.000. Por otra parte, tenían una cobertura en cuanto a beneficios sociales, en promedio del 67% (vacaciones, seguro social, póliza de riesgos del trabajo y aguinaldo) y como información adicional importante, se encontraban laborando, principalmente en microempresas y empresas grandes.

Posteriormente a haber recibido los servicios de capacitación, se determina que continuó trabajando un total de 538 personas, lo cual corresponde al 89,2% del total de personas que trabajaban al ingresar al INA, esto representa un porcentaje muy importante, lo que significa que existe un alto grado de permanencia en el trabajo.

El resultado viene a representar, que el 89,2% de las personas en desventaja social que se capacitaron en el INA en el año 2021, lograron permanecer o mejorar su condición laboral o ambas. Por lo tanto, el cumplimiento del indicador, con respecto a la meta planteada para el 2021, es del **194%** dado que la meta es de un 47%.

Como resultados que se deben de destacar, el 91,6% de las personas que continuaron trabajando después de haber recibido la capacitación, el 91,6%, trabajan en puestos permanente, y solo el 8,4%, continúan en trabajos ocasionales. Con respecto a las personas que ostentan la condición laboral permanente, beneficia tanto a hombres como a mujeres, situación que es de gran beneficio en cuanto al tema de equidad de género.

Como otro elemento importante con respecto a la condición laboral actual, producto de la capacitación recibida, las personas que trabajan actualmente, mencionan mejoras en su desempeño laboral como; realizar los trabajos con mejor calidad, solucionar mejor los problemas en el trabajo, manejar mejor los equipos y herramientas del trabajo, sentirse más seguro haciendo el trabajo, entre otros.

También es importante mencionar que, con relación a los aspectos laborales mencionados anteriormente, al mismo tiempo, el 41% de las personas que continúan con trabajo después de haber finalizado los servicios de capacitación impartidos, mencionan que sus ingresos se vieron mejorados, producto de la capacitación recibida en el INA.

Con respecto al grado de afinidad entre lo que estudiaron en el INA y el trabajo que desempeñan, de las personas que continuaron trabajando, se incrementó al 87%, lo que es beneficioso, debido a que tienen la oportunidad de poder poner en práctica los conocimientos adquiridos.

En referencia a otros aspectos y características importantes de la condición laboral actual, de las personas capacitadas, se identifica que: el 65% trabajan como asalariados, la gran mayoría de personas cuentan con salarios variados e ingresos entre los ₡ 300.000 a menos de ₡400.000 mil colones y además, mejoraron la cobertura de los beneficios sociales (aguinaldo, seguro social, póliza de riesgos del trabajo y vacaciones) a un 69%, representando aspectos que son beneficiosos para dicha población, considerando los aspectos y situación económica del país en ese momento.


En relación a otros aspectos mencionados en los resultados obtenidos, el 29% de las personas que continuaron con trabajo, mencionan que el trabajo que desempeñan actualmente ha sido gracias a la capacitación que recibieron en el INA.

Además, se obtiene que en general, esta población que continuó trabajando, el 52% de las personas identifican claramente que su situación laboral mejoró, después de haberse capacitado en el INA, en el 47% se mantuvo igual y solo en el 1% empeoró.

Aparte es muy importante resaltar, que el 99% de las personas que se capacitaron en el INA, obtuvieron beneficios relacionados con aspectos personales y laborales. En el caso de los **beneficios personales** el que sobresale primordialmente es el aumento de conocimientos, y **laborales**: la mejora en la calidad en el trabajo y mayor dominio de las funciones y labores realizadas.



Como otros aspectos relevantes que se pueden señalar como parte de los resultados obtenidos, es que el 99,4% de las personas recomendarían a otras personas capacitarse en el INA y el 98,5% están satisfechas con lo estudiado en el INA.

4.2 Porcentaje de personas en desventaja social certificadas que permanecen o mejoran su condición laboral o ambas	194,8%	
--	--------	---

Para responder a este indicador se llevó a cabo un estudio. Inicialmente se tomo una muestra de 295 personas, y se lograron localizar 239 personas representando un 81,0% de localización, por lo que los datos de la muestra son representativos de todas las personas certificadas en el año 2021.

Esta población está conformada en un 38,5% por mujeres y 61,5% hombres, la mayor cantidad eran; 39,3% solteras y 32,2% casadas, cuya edad estaba concentrada principalmente entre los 25 y 44 años. El nivel de escolaridad mayormente corresponde a personas con estudios de secundaria completa 33,9% y secundaria incompleta 19,7%, en menor proporción; primaria completa y universitaria completa, ambas con 14,6%.

Estas personas se encuentran distribuidas a lo largo y ancho de todo el país, sin embargo, alrededor de la mitad, registran su domicilio en San José y Alajuela, y se encuentran laborando principalmente en; microempresas 37,2%, grandes y pequeñas 23,0% y resto en la mediana empresa.

Como aspecto relevante y primordial de esta población, sobresalen varios intereses fundamentales de las personas al ingresar al INA, el principal y que sobresale es poder tener un título, a parte de este en particular, hay otros que obtuvieron una proporción importante; adquirir conocimientos y aprender, superación personal y mejorar curriculum, entre otros.

La condición laboral de estas personas trabajadoras se caracterizaba por: desempeñarse principalmente en puestos de trabajo permanentes, con un grado de afinidad muy importante, entre lo que estudiaban en el INA y los trabajos realizados. Además, las personas principalmente como asalariados.

Los ingresos que en ese momento estaban percibiendo, se concentraban en rangos de salarios entre los ₡ 300.000 a menos de ₡500.000. Por otra parte, tenían una cobertura en cuanto a beneficios sociales primordiales, en promedio del 66,7% (vacaciones, seguro social, póliza de riesgos del trabajo y aguinaldo) y como información adicional importante, se encontraban laborando, principalmente en microempresas y empresas grandes.

Posteriormente a haber aprobado las pruebas de certificación en el INA, se determina que continuó trabajando un total de 219 personas, lo cual corresponde al **91,6%** del total de personas que trabajaban al ingresar al INA, lo que significa que existe un alto grado de permanencia en el trabajo de dichas personas.

El 78,5% de las personas que continuaron trabajando se mantiene en el mismo lugar de trabajo, el 17,4% cambió de empresa y el 4,1% ahora trabaja por cuenta propia. Para el 91,4% de las personas que tuvieron cambios en su condición laboral, el cambio representó una mejor condición laboral que la que tenían anteriormente y obedece al haberse certificado en el INA.

Como resultados que se deben de destacar, que del 91,6% de las personas que continuaron trabajando después de haberse certificado, el 81,3%, trabajan en puestos permanente, y solo el 18,7%, continúan en trabajos ocasionales.

El 54,3% de las personas que continúan con trabajo después certificar sus conocimientos, mencionan que sus ingresos mejoraron, producto la certificación.

Se obtuvo un 92,7% de afinidad entre lo que estudiaron en el INA y el trabajo que desempeñan actualmente dichas personas, lo que es muy favorable en términos laborales, debido a la oportunidad que existe de poder poner en práctica los conocimientos adquiridos.


En referencia a otros aspectos y características importantes de la condición laboral actual, de las personas certificadas, se identifica que: el 67,1% trabajan como asalariados, concentrando sus salarios principalmente entre el rango de ₡ 300.000 a ₡500.000 mil colones y además con una cobertura de los beneficios sociales primordiales promedio del 70,0% (aguinaldo, seguro social, póliza de riesgos del trabajo y vacaciones).

En relación con otros aspectos mencionados en los resultados obtenidos, el 38,4% de las personas que continuaron con trabajo, mencionan que el trabajo que desempeñan actualmente ha sido gracias a la certificación obtenida en el INA.

Además, se obtiene que en general, esta población que continuó trabajando, al 64,8% de las personas claramente la situación laboral les mejoró, después de haberse certificado en el INA, al 34,2% se mantuvo igual y solo en el 1% empeoró.

Aparte es muy importante resaltar, que al 93,2% de las personas que se certificaron, obtuvieron beneficios relacionados con aspectos personales y laborales. En el caso de los beneficios personales sobresalen; certificar conocimientos empíricos, superación personal y mejora en la autoestima, y laborales: mejora en los ingresos, realizar trabajos por cuenta propia y poder conseguir o cambiar de trabajo.

Como otros aspectos relevantes que se pueden señalar como parte de los resultados obtenidos, es que el 100,0% de las personas recomendarían a otras personas capacitarse en el INA y el 97,7% están satisfechas con el servicio de certificación que recibió en el INA.

4.3 Porcentaje de mujeres matriculadas en programas de los sectores claves de la economía nacional, que presentan mayor asimetría de género.	56,8%	
--	-------	---

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 2 345 matrículas en ese tipo de servicios, 426 fueron realizadas por mujeres, lo que da un resultado de 18,2% de representatividad de las féminas. El cumplimiento de la meta es de 56,8%.

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.

Durante el segundo semestre del 2022, una vez realizada la presentación a Gestores en coordinación con la APIEG de los esfuerzos conjuntos para la ejecución de las referencias específicas para mujeres en los programas de mayor demanda laboral y que presentan mayor asimetría de género, en las Unidades Regionales Huetar Caribe, Central Oriental y Heredia, se realizan reuniones de análisis y seguimiento del indicador donde participa la GR, APIEG y UPE. Resultado de este análisis, la Gestión Regional plantea el oficio DGR-627-2022, donde se realiza una proyección para el ajuste de meta para los años 2023, 2024 y 2025 tomando en cuenta no solo la estadística de cumplimiento de años anteriores, si no la posibilidad de cumplimiento por parte de las Unidades Regionales, en las condiciones actuales y dado que no se proyecta ningún cambio sustantivo que permita que el indicador repunte.

A pesar de los múltiples esfuerzos realizados, tanto por la APIEG como por las unidades regionales, el avance en el indicador es lento con un promedio de cumplimiento del 15,4%. Este comportamiento es totalmente entendible dado que se está trabajando en cambio de mentalidades, roles y estereotipos, es decir en un cambio de comportamiento social.

Tal y como lo señala la unidad técnica en el oficio APIEG-177-202. Las principales barreras que enfrentan las mujeres para decidir matricularse en ese tipo de servicios pese a que el INA se los ofrece en igualdad de condiciones que a los hombres, son aquellas relacionadas a factores estructurales y subjetivos derivados de los **roles desempeñados** por las mujeres, específicamente el reproductivo, que incluye la responsabilidad de las áreas domésticas y el cuidado de los niños y niñas, así como factores vinculados con **los estereotipos de género** en la elección vocacional, que se basan en atributos considerados como adecuados para el estudio y el trabajo en determinadas carreras y ocupaciones.

La formación técnica profesional no se escapa a esta realidad y mantiene formas de segregación que expresan los roles sociales asignados a mujeres y hombres. La segmentación de la matrícula por sexo sigue siendo uno de los mayores retos del INA. **Para superarlo, no basta con alcanzar una**

**matrícula similar entre mujeres y hombres, sino que deben eliminarse los desequilibrios existentes en cada Sector y Subsector, donde se presenta mayor asimetría de género.** Es decir la APIEG identifica que para solucionar el problema se debe trabajar en los desequilibrios existentes en el sector laboral, en las empresas que van a trabajar esas mujeres.

En estos temas la institución tiene un gran compromiso y continua trabajando como se hace desde hace muchos años, de modo que se pueda lograr un cambio cultural. No obstante son factores en los que influyen otra serie de actores que quedan excluidos del accionar del INA. Razón por la cual a nivel técnico la UPE, una vez analizados los datos alcanzados en cuanto al cumplimiento de la meta, recomienda se gestionen un ajuste de cifras metas al promedio logrado durante los años anteriores, 15,5%, para el resto del periodo de vigencia del PEI. En razón de que toda meta dentro de un plan estratégico debe fijarse tomando en cuenta que la misma sea lograda, y basada en datos históricos reales, afin de reflejar el trabajo que la institución realiza para el avance del indicador planeado. Y no un instrumento que se utilice para empujar una estrategia o un dato deseable pero no lograda.

Además es preciso tener presente que un Plan Estratégico Institucional es un **compromiso público**, que realiza el INA con todo el país indicando que se analizaron las áreas en las que se detectaron debilidades y en las cuales se va a trabajar en un periodo de tiempo. Y que al final del periodo la institución se compromete a mejorar esas áreas en el promedio o cifra establecida en dicho plan. Respecto a este indicador la medición de 4 años ha demostrado que ese compromiso realizado al momento que se fijaron las metas no es alcanzable, lo que apunta a que los porcentajes metas no fueron establecidos correctamente.

## 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 13.

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

Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	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	15 937	224,7%
5.2 GR.	Grado de satisfacción de inversionistas locales y extranjeros que contratan personas formadas en el INA.	85%	0	No medido

**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	224,7%	
--	--------	---

Durante el año 2022 se capacitaron 15 937 personas para la atención de iniciativas de inversión local y extranjera, en coordinación con las organizaciones encargadas. La meta es capacitar a 7 092, y el cumplimiento de la meta es de 224,7%.

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%	No medido
--	----	-----------

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 fueron contratados a la empresa SOLTIG. No obstante solo se lograron localizar a **35 jefaturas** del total de personas a localizar, lo que imposibilita realizar un estudio para medir el indicador tomando como base los datos recabados.

Dado el porcentaje de respuesta obtenido por parte de las empresas contratantes imposibilita a este proceso de evaluación contar con el dato requerido para dar respuesta a dicho indicador con el grado de confiabilidad científicamente requerido, por las razones y antecedentes que se explican a continuación.

- 1) Para la elaboración del informe de resultados de esta encuesta, se esperaba obtener una base de datos a partir de las respuestas de las personas egresadas de los programas de habilitación de inglés del año 2021, (población censada en su totalidad) que se entrevistaron para la elaboración del Estudio de Impacto y que se insertaron en el mercado laboral, correspondiendo a un total de 195 personas, cantidad que permite tener la base estadística para realizar el estudio de satisfacción.
- 2) Importante resaltar, que el trabajo de campo (recopilación de información) se llevó a cabo por medio de la Contratación de Servicios Profesionales en Estadística, Procesamiento y Tabulación de Datos y la aplicación de las Entrevistas de Evaluación, para este y otros cinco estudios más, que en total debían localizar un total de 4000 personas. Para este año la empresa adjudicada fue Soluciones en Tecnologías de Información Geográfica (SOLTIG) y dicho trabajo de campo fue supervisado por personas profesionales del Proceso de Evaluación y Estadísticas. El contratar a una empresa para que realice este tipo de trabajos nos permite tener mayor flexibilidad a la hora de contactar a las personas, ya que se cuenta con un rango horario

mayor, tanto entre semana como en fines de semana y días feriados. Además, estas empresas realizan varios intentos de llamadas en diferentes momentos hasta que se localice a la persona seleccionada en la encuesta, esta empresa tiene amplia experiencia en el mercado en este tema.

- 3) Sin embargo, al momento de consultarle a las 195 personas egresadas sobre los datos de su jefatura, nos encontramos que solamente 76 de estas personas egresadas de idiomas, brindaron la información para contactar a su jefatura inmediata (nombre, teléfono o correo electrónico). Esta situación sugiere un análisis del abordaje a la persona egresada para crearle conciencia de la necesidad de que brinde la información de su jefatura inmediata.

De los 76 datos disponibles se logran contactar vía telefónica o por correo electrónico a 36 de estas personas jefaturas o empleadoras, por cuanto en algunos casos la persona egresada indicó solo un correo electrónico; y de éstas, sólo 29 brindan la información planteada en la investigación.

- 4) Finalmente, el porcentaje de personas egresadas que cumplen los requisitos y se pudieron contactar es aproximadamente el 15% del total (195). Técnicamente, no se puede realizar con esta información estadísticas que representen a la población de estudio. El análisis que se genera es exclusivo de ese grupo localizado, lo que no tiene ningún aporte. Asimismo, las estimaciones en grupos tan pequeños son muy engañosas y no se recomienda estadísticamente como datos a partir de los cuales se puedan obtener conclusiones validas sobre el objeto o población de estudio.

Por consiguiente, se solicita que para este año el indicador sea catalogado como "No evaluable" y sea retomado en el año 2023 esperando lograr una tasa de respuesta aproximada de 80% o más, que permita representar a la población correspondiente.



## 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 14.

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

Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Cumplimiento
6.1 GR.	Cantidad de personas beneficiarias de SBD que aprobaron algún SCFP	11449	9616	84,0%
6.2 UFODE	Porcentaje de emprendimientos que recibieron acompañamiento empresarial y que se desarrollan, según cobertura nacional.	65%	65,3%	100,4%
6.3 UFODE	Cantidad de beneficiarios del SBD que recibieron acompañamiento empresarial por medio del desarrollo de proyectos productivos.	1450	1347	92,9%

**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	84,0%	
--	-------	---


En el año 2022 se atendieron 9 616 personas de 11 449 personas a capacitar y que pertenecen a SBD, para un cumplimiento de la meta del 84,0%.

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.

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.	100,4%	
--	--------	---

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

Se brindó acompañamiento a 248 emprendimientos de un total de 380 planificados lo que representa el 65,3%, con lo que el cumplimiento de la meta es de 100%.

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.


Se brindó acompañamiento empresarial a 248 emprendimientos que se desarrollan, según cobertura a nivel nacional y regional, con lo cual se logra el cumplimiento de la meta del indicador.

Los aspectos que favorecen el cumplimiento de la meta, 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 más adecuada, metodología de construcción de modelo de negocio diseñada y herramientas de costeo y de gestión de innovación elaboradas y validadas por el personal.

El desarrollo de la ejecución del indicador favorece logros en la población atendida, como: desarrollo de capacidades en gestión empresarial e implementación de herramientas específicas para potenciar el crecimiento de los emprendimientos dinámicos atendidos y construcción del modelo de negocio de los emprendimientos, mediante talleres participativos, lo que hace que cada participante logre el objetivo propuesto.

Como productos finales realizados durante el año, se detallan :

- ✓ 171 emprendimientos atendidos mediante asesorías en gestión empresarial (mercadeo, flujos de caja, formalización, vinculación, entre otros), por parte de los Centros de Desarrollo Empresarial.
- ✓ 77 emprendimientos atendidos mediante servicios ejecutados con personal de la UFODE en temas como: modelo de negocio, costeo, cultura emprendedora.

6.3.Cantidad de beneficiarios del SBD que recibieron acompañamiento empresarial por medio del desarrollo de proyectos productivos.	92,9%	
--	-------	---

Se brindó acompañamiento empresarial a 1 347 beneficiarios por medio del desarrollo de proyectos productivos, de 1 450 que se planificaron durante el año, con lo cual se logra un 92,9% de cumplimiento de la meta del indicador

La meta del indicador, se ejecuta por medio de los proyectos que se desarrollaron en los **Centros de Desarrollo Empresarial** (Limón, Guanacaste, San José, Cartago y San Carlos), Programa de **Dinámica Empresarial**, programa de cobertura nacional. Se ejecuta en coordinación con los enlaces regionales y se coordina de forma interinstitucional con organizaciones como, municipalidades, cámaras, asociaciones, cooperativas, ONGS, entre otros, **AWE- DREAM BUILDER**, programa de cobertura nacional coordinación con embajada de USA y alianza empresarial para el desarrollo y **atención de servicios** mediante colaboradores de planta de la UFODE.

También, hay otros aspectos que favorecen el cumplimiento de la meta, como lo son: planes de asesoría individualizados para los clientes pyme, equipo de asesores para atención de pymes en cada centro de desarrollo empresarial, contar con un programa establecido (dinámica empresarial) para la atención oportuna de pymes constituidas y con 2 años de encontrarse en el mercado, este programa se presenta entes, organizaciones, bancos, cámaras empresariales, cooperativas, asociaciones.

El desarrollo de la ejecución del indicador, permite que se fomente logros en la población atendida, como: cierre de brechas en temas de gestión administrativa y empresarial (mercadeo, finanzas, formalización, entre otros), con el propósito de aumentar la competitividad, además, cierre de brechas en temas vinculados con la digitalización (páginas web, gestión de datos, entre otros) y cliente centrismo de unidades productivas (mejorar la relación de negocios entre la unidad productiva y el cliente), a través de los proyectos desarrollados; **Centros de Desarrollo Empresarial, AWE-DREAM BUILDER y Dinámica Empresarial.**

El detalle de cantidad de beneficiarios del SBD atendidos según medio utilizado es el siguiente.

- ✓ Centros de Desarrollo Empresarial, 780
- ✓ AWE-DREAM BUILDER, 414
- ✓ Dinámica Empresarial, 153

Como información adicional y complementaria se detalla lo siguiente:

- ✓ En cuanto a la actividad económica desarrollada por los beneficiarios de SBD que recibieron acompañamiento empresarial, se tiene que: el 79,1% desarrollan actividades relacionadas con Comercio y Servicios, 19,1% Industria y 1,8% en el campo Agropecuario.
- ✓ La fase del ciclo de vida en la cual se desarrollan las unidades productivas que desarrollan los beneficiarios de SBD, es: el 1% se ubica en incubación, 48,9% en post incubación, 42,1% en aceleración, 7,9% en relanzamiento y 0,1% en internacionalización.
- ✓ La distribución porcentual por unidad regional, de acompañamientos empresariales a beneficiarios de SBD, es la siguiente: 30,1% Oriental, 19,7% Occidental, 13,2% Chorotega, 13,1% Huetar Caribe, 12,5% Pacifico Central, 8,9% Cartago, 1,6% Heredia y 1,0% no cuentan con información que permita identificar la regional.

## 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)

Una vez analizada la información anterior, se comunica que a la fecha 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. En el caso de los riesgos ambiente organizacional, seguimiento y evaluación, no se podrán recalificar considerando que anual se deben cumplir acciones de seguimiento y supervisión al Plan Estratégico Institucional, cuyo plazo de finalización es hasta el año 2025.

## VI. Conclusiones.

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

Rango de cumplimiento	Cantidad	Porcentaje	Ejecución
<b><u>Total</u></b>	<b><u>27</u></b>	<b><u>100%</u></b>	
Cumplidas	17	63,0	
Parcialmente cumplidas	7	26,0	
No cumplida.	2	7,0	
No evaluable	1	4,0	

Tal y como se muestra en el presente informe para el año 2022 el 63% de las metas fueron totalmente cumplidas y 26% tuvieron un porcentaje considerable de avance aunque no llegaron al cumplimiento de la meta establecida. Hay un 7% de las metas que alcanzaron un bajo nivel de avance y una que no puede ser evaluable. Dentro de las metas cumplidas hay algunas con sobreejecución debido a cambios sustanciales que sufrieron los algunos proceso en la institución, tal es el caso de:

### **Metas sobreejecutadas.**

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. Cantidad de personas docentes capacitado en áreas estratégicas, debido a la fórmula utilizada para el cálculo del indicador, ya que se toma como línea base para el cálculo del indicador la porción restante de personas que en el periodo de vigencia del PEI no han recibido capacitación y sobre ellos se calcula el 15%. Siendo que la institución tiene capacidad de capacitar a un mayor número de personas docentes , lo que origina el sobre cumplimiento del indicador.
3. Tasa anual de incremento de personas con competencias multilingüísticas. En el área de inglés se han tomado muchas medidas

para lograr el cumplimiento de las metas que están dando buenos frutos, dentro de ellas:

- ✓ La promulgación de los carteles de contratación de entes privados para la ejecución de programas de inglés.
- ✓ 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.
- ✓ La ampliación a los cupos por referencia en la modalidad no presencial.
- ✓ La ampliación de idoneidad docente de inglés, el NSCS procede a la ampliación y otorgamiento de la idoneidad directa a las personas docentes.
- ✓ Promoción de estrategias para minimizar la exclusión educativa en los Programas de inglés en las Unidades Regionales.

4. Tasa anual de incremento de servicios de habilitación y educativos. La sobre ejecución de este indicador está vinculado a que en la transición a la nueva oferta formativa del INA, cada año se va a incrementar ese tipo de servicios.
5. Porcentaje de personas egresadas del INA y registradas en la plataforma informática única que está en proceso de intermediación de empleo. La sobre ejecución de la meta de este indicador está ligado con el accionar del ANE y la automatización de los procesos y todo el trabajo que se realiza para brindar el servicio de intermediación de empleo a las personas egresadas de la institución.
6. Porcentaje de personas en desventaja social capacitada que permanecen o mejoran su condición laboral o ambas.
7. Porcentaje de personas en desventaja social certificadas que permanecen o mejoran su condición laboral o ambas.

8. Cantidad de personas formadas para la atención de iniciativas de inversión local y extranjera, coordinadas con las organizaciones encargadas. 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 2021.

### **Metas cumplidas.**

9. Porcentaje de población capacitada que mejora sus condiciones laborales o permanencia en el puesto de trabajo o ambas.
10. Porcentaje de acciones estratégicas implementadas a nivel institucional, producto de las alianzas establecidas.
11. Porcentaje de equipo didáctico adquirido que se encuentra en uso.
12. Cantidad de nuevas herramientas tecnológicas y aplicaciones disponibles para los procesos de enseñanza y aprendizaje.
13. 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.
14. Porcentaje de personas jóvenes (de 15 a 35 años) egresadas de programas.
15. Porcentaje de avance para la implementación del modelo de gestión para la vinculación del SINAFOR con el EFTP-CR.
16. Porcentaje de emprendimientos que recibieron acompañamiento empresarial y que se desarrollan, según cobertura nacional.
17. Cantidad de beneficiarios del SBD que recibieron acompañamiento empresarial por medio del desarrollo de proyectos productivos.

### **Metas parcialmente cumplidas.**

18. Porcentaje de las líneas de compra adjudicadas por SICOP. Debido a que solo pudieron adjudicar el 50,2% de las línea promovidas en el sistema, a raíz de que las líneas fueron declaradas desiertas o por incumplimientos de condiciones técnicas de los productos.



19. Porcentaje de ejecución de los proyectos de Tecnologías de la Información y Comunicación. Debieron trasladar al próximo año dos proyectos por nuevos requerimientos técnicos.
20. Porcentaje de avance de inversión en infraestructura física.
21. Porcentaje de avance de la ejecución de proyectos de mantenimiento.
22. Porcentaje de estudiantes que se certifican en B1 y B2 en el idioma inglés, según el Marco Común Europeo.
23. Cantidad de personas formadas para la atención de iniciativas de inversión local y extranjera, coordinadas con las organizaciones encargadas.
24. Cantidad de personas beneficiarias de SBD que aprobaron algún SCFP

**Metas no cumplidas.**

25. Porcentaje de estudiantes que se certifican en C1 en el idioma inglés según el Marco Común Europeo. El incumplimiento de la meta es nulo, de 10 personas aplicaron la prueba ninguna logró obtener la certificación en las pruebas TOIEC.
26. Tasa anual de incremento de SCFP en las modalidades presenciales (dual), no presencial y mixta. (Respecto al año anterior) La Gestión Regional programó trabajar en algunas debilidades detectadas, respecto a la Formación dual .

**Meta no evaluable.**

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

## VII. Recomendaciones.

1. Las compras institucionales son de vital relevancia para la correcta ejecución de los SFCEP con los que la institución atiende las poblaciones que forman parte de las diferentes indicadores y políticas del INA.

Fortalecer la estrategia institucional de planificación de compras para mejorar la adjudicación de las mismas vía SICOP, donde de manera coordinada las instancias competentes: Gestión Regional, Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos y Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo analicen los aspectos que podrían estar incidiendo en el resultado de los trámites (actualización de precios, mejoras en pliego de condiciones, entre otros).

Además se debe considerar que para la promoción mediante SICOP de un total de 8 249 líneas de compra y que se lograron adjudicar 4 143, lo que representa el 50.2%, se debieron invertir recursos institucionales que finalmente no tienen fruto. Lo que es señal de que hay una debilidad en la institución al momento de concretar sus procesos de compra. Siendo el factor que provoca esta situación las líneas **Desiertas / infructuosas** 3670

Del total de líneas promovidas por SICOP, alrededor de un 44.49% fueron declaradas como Desiertas o Infructuosas principalmente por **incumplimientos técnicos y falta de oferentes en los trámites de compras**.

Considerando las líneas infructuosas, un total de un **52,3%** fue por **falta de oferentes** y un **38,70%** por **incumplimientos técnicos**; los anteriores como los factores con mayor incidencia. Los mismo son considerados como situaciones externas que se presentan en los procesos de compra, provocando la declaración de infructuosas. Todas estas compras son ordinarias.

Si se realiza un análisis cruzado entre el estado de las líneas y la ejecución presupuestaria se observa que las Unidades Regionales indican que en las cuentas de bienes duraderos, existieron compras por concepto de obras de mantenimiento que no se realizaron por procesos desiertos, contratos no cursados, atrasos en adjudicaciones de contratos y fechas de cumplimiento para el año 2023.

También señalan líneas no concursadas, otras que no cumplen técnicamente o cuyos precios son excesivos.

Llama la atención una de las justificantes que dan las unidades regionales respecto a que los **precios están desactualizados** sobre todo después de que la institución acaba de pasar un periodo de pandemia en el que a muchas de las personas docentes les suspendieron los SFCP y ese tiempo pudo dedicarse a actualizar los precios de todas los bienes y servicios a contratar. Es necesario verificar si existieron directrices al respecto.

Además a las compras anteriores se deben sumar todos aquellos utilizados para realizar las compras por Demanda (trámites que fueron adjudicados por SICOP en años anteriores) , donde en la actualidad se cuenta con 57 carteles por demanda para el rubro de Materiales, 13 para el rubro de Servicios y 2 para Equipo.

Y como agravante en esta situación se encuentra las consecuencias que conlleva para la institución la no ejecución del presupuesto asignado para compras y la vinculación con la **Regla Fiscal**.

**Responsables:** Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo y Gestión Regional, Gestión de Formación y Servicios de Apoyo.

**Plazo:** Inmediato

2. 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. Fortalecer el modelo de gestión y priorización de proyectos informáticos para que responda de **manera efectiva a los objetivos estratégicos de la institución**, tomando en consideración los elementos ya establecidos en el acuerdo de N°. JD-AC-127-2022.

**Responsables:** Gestión de Tecnologías de la Información y comunicación.

**Plazo:** Inmediato.

3. Respecto al indicador “Porcentaje de mujeres matriculadas en programas de los sectores claves de la economía nacional, que presentan mayor asimetría de género”.

La institución desde el año 2019 ha venido registrando incumplimiento en cuanto a las metas de este indicador.

Se han analizado todas las medidas tomadas a nivel institucional en procura de que mayor cantidad de mujeres se matriculen y finalicen programas en áreas claves de la economía nacional y se ha demostrado que los esfuerzos han sido múltiples, el avance ha sido significativo y evidente que la institución tiene un gran compromiso y continua trabajando como se hace desde hace muchos años en el tema de equidad de género, con el propósito de que se pueda lograr un cambio cultural.

Tal y como lo señala la unidad técnica en el oficio APIEG-177-202. Las principales barreras que enfrentan las mujeres para decidir matricularse en ese tipo de servicios pese a que el INA se los ofrece en igualdad de condiciones que a los hombres, son aquellas relacionadas a factores estructurales y subjetivos derivados de los **roles desempeñados** por las mujeres, específicamente el reproductivo, que incluye la responsabilidad de las áreas domésticas y el cuidado de los niños y niñas, así como factores vinculados con **los estereotipos de género** en la elección vocacional, que se basan en atributos considerados como adecuados para el estudio y el trabajo en determinadas carreras y ocupaciones.

La formación técnica profesional no se escapa a esta realidad y mantiene formas de segregación que expresan los roles sociales asignados a mujeres y hombres. La segmentación de la matrícula por sexo sigue siendo uno de los mayores retos del INA. **Para superarlo, no basta con alcanzar una matrícula similar entre mujeres y hombres, sino que deben eliminarse los desequilibrios existentes en cada Sector y Subsector, donde se presenta mayor asimetría de género.** Es decir la APIEG identifica que para solucionar el problema se debe trabajar en los desequilibrios existentes en el sector laboral, en las empresas que van a trabajar esas mujeres.

No obstante los factores que influyen en el no cumplimiento del indicador obedecen a otra serie de actores que quedan excluidos del accionar del INA. Razón por la cual a nivel técnico la UPE, una vez analizados los datos alcanzados en cuanto al cumplimiento de la meta, recomienda se **gestione un ajuste de cifras metas tomando en cuenta lo logrado durante los años anteriores y las posibles acciones que se planean implementar y el alcance de ellas**, para el resto del periodo de vigencia del PEI. En razón de que toda meta dentro de un plan estratégico debe fijarse tomando en cuenta

que la misma sea lograda, y basada en datos históricos reales, afin de reflejar el trabajo que la institución realiza para el avance del indicador planeado. **Y no un instrumento que se utilice para empujar una estrategia o un dato deseable pero no lograda.**

Además es preciso tener presente que un Plan Estratégico Institucional es un **compromiso público**, que realiza el INA con todo el país indicando que se analizaron las áreas en las que se detectaron debilidades y en las cuales se va a trabajar en un periodo de tiempo. Y que al final del periodo la institución se compromete a mejorar esas áreas en el promedio o cifra establecida en dicho plan. Respecto a este indicador la medición de 4 años ha demostrado que ese compromiso realizado al momento que se fijaron las meta no es alcanzable, lo que apunta a que **los porcentajes metas no fueron establecidos correctamente.**

**Responsable:** Gestión Regional, Subgerencia Técnica, APIEG.

**Plazo:** Inmediato

4. Realizar el alineamiento correspondiente de las metas PEI, nuevo PND, y el listado de proyectos estratégicos definidos por las gestiones institucionales y la Administración Superior, así como el ajuste de metas de acuerdo con los resultados obtenidos.

**Responsables :** Gestión Regional, Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo, Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos, SINAFOR, Administración Superior