



# Evaluación al Plan Estratégico Institucional Año 2023

Elaborado por: Eugenny Rodríguez Núñez

Año 2023

# Contenido

- I. Presentación..... 1
- II. Marco de Referencia..... 2
- III. Opción metodológica..... 8
- IV. Resultados..... 11
  - Objetivo 1** ..... 11
  - Objetivo 2** ..... 34
  - Objetivo 3.**..... 41
  - Objetivo 4.**..... 50
  - Objetivo 5.**..... 55
  - Objetivo 6.**..... 60
  - Objetivo 7.**..... 64
  - Objetivo 8.**..... 66
  - Objetivo 9.**..... 68
- V. Seguimiento a riesgos del PEI..... 71
- VI. Conclusiones..... 72
- VII. Recomendaciones..... 75

## 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 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 2023 y que están contenidos en el documento oficial de la institución.

## II. Marco de Referencia.

Durante el año 2023 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. Dando énfasis a la modalidad de Formación Dual como estrategia para graduar más y mejores profesionales, utilizando la plataforma ANE para facilitar la empleabilidad de la población egresada, modernizando la administración mediante la creación de Ventanilla Única entre otras estrategias.

El PEI contempla dos tipos de indicadores; los estratégicos y los tácticos, los estratégicos están orientados a mejorar los servicios que brinda la institución en el marco del valor público, enmarcado en el concepto dado por Mideplan; a saber.

### **Determinación del Valor público.**

Según Mideplan (2018), el concepto “valor público” se refiere a “la capacidad del Estado para dar respuesta a problemas relevantes de la población, en el marco del desarrollo sostenible, ofreciendo bienes y servicios eficientes, de calidad e inclusivos, promoviendo oportunidades, dentro de un contexto democrático”.

En este sentido, el Valor público del INA consiste en procurar: Generar talento humano de excelencia, para garantizar su empleabilidad, capacidades de autoempleo y desarrollo empresarial, que garanticen el bienestar socioeconómico y competitividad del país.

Los objetivos estratégicos responden a siete 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.
5. Sistema Nacional de Capacitación y Formación
6. Vida Estudiantil memorable
7. Empresariedad.

El marco de orientación para el accionar del INA fue basado en los 7 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 17 indicadores estratégicos.

Además 3 objetivos estratégicos y 19 indicadores Tácticos o secundarios, que deben cumplirse para optimizar el Plan Estratégico de la Institución. Seguidamente se mencionan los objetivos estratégicos, así como los tácticos incluidos en cada uno de ellos.

En el año 2023 durante el gobierno Chaves Robles 2022-2026 la administración superior del INA efectuó un análisis del PEI que había orientado el quehacer de la institución y establecieron nuevos ejes de carácter Estratégicos y Estructurales.

Se denominaron Ejes Estratégicos a los tres pilares puntuales con los que se podrá de forma integral canalizar los esfuerzos multidisciplinarios en la Institución para tener un alcance según lo proyectado de las metas institucionales y lo establecido en el replanteamiento enmarcado en la Ley 9931.

#### **Ejes estratégicos:**

- Aumentar la empleabilidad
- Potenciar la empresariedad, emprendimiento y desarrollo empresarial, que se alinea con los objetivos Estratégicos PEI 2019-2025 de Empresariedad y Emprendimiento.
- Mayor cobertura y alcance en capacitación y formación profesional con visión regional

Además, se crearon Ejes Estructurales con el objetivo de fortalecer el soporte a la gestión sustantiva en la Institución. Todos los proyectos que en estos ejes se generen deberán promover una gestión ágil y oportuna, así como habilitar la simplificación de los proyectos y proveer las herramientas que permitan una mejor ejecución y pertinencia de la oferta educativa en el tiempo oportuno, así como Portafolio de Proyectos y Acciones Estratégicas fortalecimiento y alineamiento de las acciones de empresariedad y acompañamiento e intermediación en la empleabilidad en la Institución.

#### **Ejes estructurales:**

- Simplificación de trámites
- Rebranding de EFTP
- Nuevo modelo de Gestión institucional de acuerdo con la Ley 9931.

Una vez establecidos los ejes, el equipo director definió los Proyectos y Acciones Estratégicas asociadas a estos, que plantean la operacionalización de su cumplimiento estableciendo un equipo responsable de cada uno, un tiempo determinado y un alcance establecido. Todo lo anterior, alineado a la Estrategia Institucional y la normativa vigente con el máximo aprovechamiento de los recursos existentes en la organización.

Los objetivos estratégicos y tácticos, así como los indicadores mediante los cuales se va a medir el avance o cumplimiento de estos son:

**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. **Cumplido.**
5. Porcentaje de etapas implementadas de la metodología de prospectiva. **Cumplido**
6. Porcentaje de etapas ejecutadas del Plan para la ampliación de cobertura de SCFP. **Cumplido**
7. Cantidad de etapas finalizadas del diseño de la metodología para la elaboración, ejecución y evaluación del PASER. **Cumplido**
8. Porcentaje de personal docente capacitado en áreas estratégicas.
9. Porcentaje de implementación del modelo curricular para la formación profesional del INA. **Cumplido**
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. **Cumplido**
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.
17. Cantidad de personas estudiantes egresadas de los programas educativos en modalidad dual.

**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. **Cumplido**

**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.

**Objetivo 7 (fáctico).** *Implementar el modelo de Ventanilla Única Institucional que permita la atención ágil, accesible y oportuna de las necesidades de personas y empresas del país.*

1. Cantidad de etapas finalizadas del modelo de ventanilla única institucional.

Este objetivo dará soporte a los seis objetivos Estratégicos.

**Objetivo 8 (fáctico).** *Implementar un nuevo Modelo de Gestión institucional acorde a la reforma aprobada mediante la Ley 9931, que permita a la institución modernizar su estructura y atender las necesidades internas y externas de cara al desarrollo y fortalecimiento de la capacitación y formación profesional, la empleabilidad y empresariedad en Costa Rica.*

1. Cantidad de etapas finalizadas para la implementación del Modelo de Gestión Institucional.



Este objetivo dará soporte a los seis objetivos Estratégicos

**Objetivo 9 (táctico).** *Implementar el Modelo Skills Costa Rica en la Gestión institucional con el fin de impactar de forma transversal, estratégica, sostenible y permanente la Educación y Formación Técnica Profesional( EFTP) para la innovación educativa, vida estudiantil memorable y talento humano de excelencia, mediante la vinculación e interacción con plataforma mundiales de alto nivel, tales como WordSkills internacional, WorldSkills América, OCDE, entre otras que favorezcan la pertinencia y efectividad e impulsar el crecimiento económico.*

1. Cantidad de etapas finalizadas para la implementación del Modelo de Skills

Este objetivo dará soporte al objetivo estratégicos de empresariedad y emprendimientos.

### III. Opción metodológica.

Esta evaluación tiene como fin identificar los resultados alcanzados en el primer semestre del año 2023, 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 2023, 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 2023.
- 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 2023.

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”, edición de fecha 3 mayo 2023.
- Plan Operativo Institucional año 2023.
- Reportes del Sistema Estadístico de Monitoreo de Servicios (SEMS) en su módulo de seguimiento a planes.
- Evidencias físicas 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 2023, 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 fueron 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.

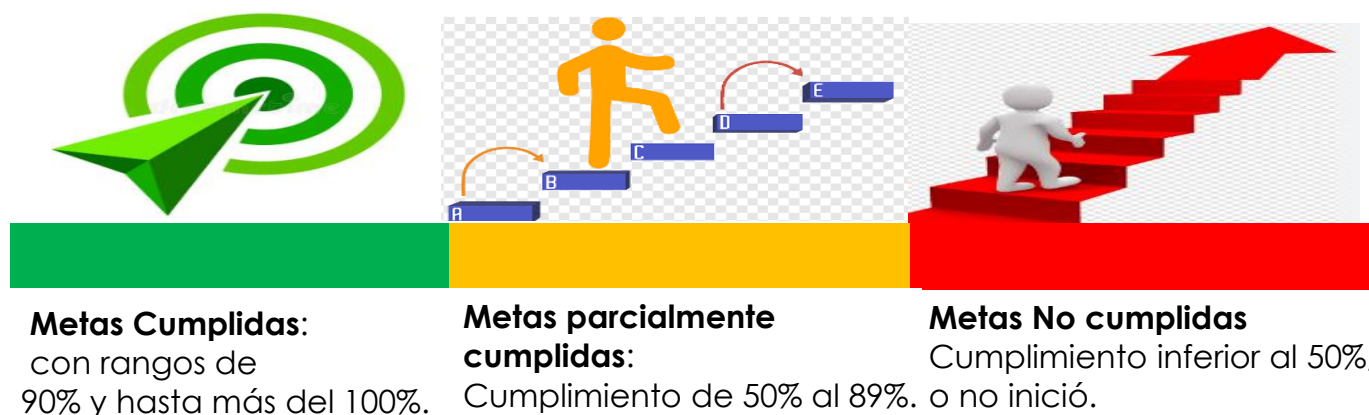
## Trabajo de campo

Se realizó en diciembre 2023, mediante reuniones de 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, y las evidencias digitales que son el respaldo de la información brindada.

## Procesamiento de datos y elaboración del informe

Con base en la información recolectada, se procede a dar levantamiento del documento denominado "Evaluación del Plan Estratégico Institucional anual 2023". Donde se plasman 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 del Ministerio de Hacienda y Contraloría General de la República para la clasificación de metas de Planes y Programas institucionales.



## IV. Resultados.

A continuación, se presentan los principales resultados obtenidos por cada objetivo estratégico y táctico evaluable en el año 2023.

### 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 2023.


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.	4 500	3 449	76,6%
1.2. UR.	Porcentaje de personas egresadas de programas que se incorporan o permanecen en el mercado laboral, en los sectores claves de la economía nacional, en los seis meses después de la graduación.	72%	67,5%	93,7%
1.3 GR	Cantidad de personas estudiantes egresadas de los programas educativos en modalidad dual.	338	171	50,6%
1.4. GFST, SINAFOR (T)	Porcentaje de acciones estratégicas implementadas a nivel institucional, producto de las alianzas establecidas.	85%	91,6%	107,8,0%
1.5.GR (T)	Porcentaje de equipo didáctico adquirido que se encuentra en uso.	95%	95%	100,0%

Continúa...

... Continuación Cuadro 1

Gestión/ Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Cumplimiento
1.6. GFST (T)	Porcentaje de personal docente capacitado en áreas estratégicas.	15%	21%	140,0%
1.7. USEVI (T)	Cantidad de nuevas herramientas tecnológicas y aplicaciones disponibles para los procesos de enseñanza y aprendizaje.	90%	100%	111,1%
1.8.AC (T)	Cantidad de campañas desarrolladas en el marco de la estrategia de comunicación que proyecte una imagen moderna y flexible del INA entre sus públicos objetivos.	1	1	100,0%
1.9.UCI (T)	Porcentaje de las líneas de compra adjudicadas por SICOP.	90%	91,8%	102,0%
1.10. GTIC (T)	Porcentaje de ejecución de los proyectos de Tecnologías de la Información y Comunicación.	90%	94,6%	105,1%
1.11. GNSA (T)	Porcentaje de avance de inversión en infraestructura física.	100%	100%	100,0%
1.12. GNSA (T)	Porcentaje de avance de la ejecución de proyectos de mantenimiento.	100%	87,2%	87,2%

**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.	76,6%	
---	-------	---

En el año 2023 se logra certificar a 3 449 personas para un 76,6% de cumplimiento de la meta. Esto se origina en la coordinación permanente entre la Unidad de Certificación, la Gestión Regional y las Unidades Regionales, con el fin de lograr la participación de los docentes en capacitaciones que los habiliten para aplicar las pruebas.

A partir de la formulación y aprobación de las horas docente, destinadas al personal docente para certificación en el PASER, se dio seguimiento y monitoreo de cronogramas de modo tal que la cantidad de horas

destinada a certificación de competencias se mantengan a lo largo del año, para ello se realizaron reuniones, sesiones de trabajo, informes, acompañamiento y asesoría, por ejemplo, se revisa la cantidad de horas disponibles, y se comunica a las unidades regionales las inconsistencias detectadas por diversos medios, además, en las reuniones mensuales de directores de unidades regionales se exponen datos asociados al tema. De la misma forma mensualmente se remite un informe a la Subgerencia Técnica comunicando las acciones realizadas, con el propósito de recibir retroalimentación.

Además, a lo largo del año se da seguimiento para que se respeten las horas reservadas en los cronogramas de las personas docentes. En esa misma línea se insta a promover un control en la ejecución de las horas y documentar todas las acciones derivadas del servicio de certificación profesional en cada una de las unidades regionales

1.2. Porcentaje de personas egresadas de programas que se incorporan o permanecen en el mercado laboral, en los sectores claves de la economía nacional, en los seis meses	93,7%	
--	-------	---

Para responder a este indicador la Unidad de Planificación y Evaluación, realizó un Estudio de Impacto basado en una muestra que consta de 3 046 personas, una vez realizado el trabajo de campo se constató que el porcentaje de localización fue del 81,3%. Lo que permite inferir los datos a la totalidad de la población egresada en el año 2022 que consta de 15 937 personas. Es decir, los datos mostrados a continuación fueron ponderados a toda la población.

El cálculo del indicador se realiza mediante un promedio simple, es decir:  $(\text{permanencia } 87,4\% + \text{inserción } 47,7\%) / 2 = \mathbf{67,5\%}$ . Dado que el porcentaje meta es de 72,0 el resultado obtenido es:  $(67,5\%/72,0) = \mathbf{93,7\%}$  que es el cumplimiento del indicador.

Por su parte la **inserción laboral** fue del 47,7% lo que de acuerdo con la escala utilizada para clasificar esos resultados es **baja**.

Con respecto a las personas que se insertaron al mercado laboral, las principales características de los puestos de trabajo son las siguientes:

- 77,9% trabaja en un puesto permanente
- 69,1% ejerce en un área relacionada con lo que estudió en el INA.
- 56,8% obtuvo el empleo gracias a la formación que recibió en el INA.

- 82,5% considera que los conocimientos adquiridos en el INA son suficientes para conseguir empleo.
- 54,5% obtuvo el empleo en menos de 3 meses después de egresarse, mientras que el 3,1% se quedó en la empresa donde realizó la práctica.
- 30,3% labora en Microempresa (De 1 a 5 personas trabajadoras) 34,4% lo hace en una empresa grande (Más de 100 personas trabajadoras)
- 28,4% de las empresas se ubican en San José, seguido por un 18,1% en Alajuela.
- 22,4% indica que recibe mensualmente de ₡ 300.000 a menos de ₡400.000 y el 18,3% tener un salario variado.
- Con respecto a garantías sociales el 72,3% recibe aguinaldo, 78,7% con seguro social y el 72,2% con póliza de riesgos del trabajo

### **La Permanencia laboral de la población que trabajaba es del 87,4%**


Esas personas tienen las siguientes características:

- 45,1% son mujeres y 54,9% hombres.
- 42,7% son personas jóvenes entre 25 y 34 años.
- 26,5% residentes de la provincia de Alajuela y el 22,5% de San José.
- 40,4% con secundaria completa y 24,4% con superior completa.
- 77,5% se mantiene trabajando en la misma empresa, 16,6% cambio de empresa y el 5,9% creó su propia empresa.
- 92,2% de quienes se mantuvieron en la misma empresa ocupan el mismo puesto.
- 62,5% que cambió de empresa indica que tiene que ver con haber estudiado en el INA y de esos el 97,8% considera que fue a una mejor opción.

### **Características del mercado laboral actual (empresas empleadoras de la población total trabajadora), según permanencia o inserción laborales**

- El 79,9% labora en el sector de Comercio y Servicios, el 14,8% en industria y 5,2% en agropecuario.
- Un 35,7% en empresas grandes (Más de 100 personas) 32,1% microempresas (De 1 a 5 personas), 17,9% pequeña (De 6 a 30 personas) y en mediana el 14,4% (De 31 a 100 personas)
- 83,9% aplica en su trabajo los conocimientos adquiridos en el INA.
- 81,9% labora en un puesto permanente.
- 20,8% indica tener un salario variado y el 18,3% recibe mensualmente un aproximado de ₡ 300.000 a menos de ₡400.000



1.3. Cantidad de personas estudiantes egresadas de los programas educativos en modalidad dual.	50,6%	
--	-------	---



La meta para el 2023 era egresar mediante Formación Dual 338 personas y se lograron egresar 171, por lo que el porcentaje de cumplimiento de la meta es del 50,6%.

En el año 2023 se firmaron 27 convenios para impartir servicios en todo el país en esta modalidad, no obstante, 12 de ellos fueron eliminadas o suspendidas, 7 finalizaron y 3 continúan activas en el año 2024, esta situación produjo que solamente 171 personas lograron egresarse.

Estas eliminaciones o suspensiones obedecen a múltiples factores, principalmente a la formalización para ser parte de los centros colaboradores del INA que hacen las empresas.

Se espera aumentar la cantidad de personas egresadas para el año 2024 debido a un estimado preliminar de 730 cupos, como máximo, según las 44 referencias programadas en SISER según consulta realizada el 29-01-2024.

Dentro de los factores que están limitando el cumplimiento de este indicador se tienen los siguientes:

1. Falta de disponibilidad en los cronogramas del personal docente para oferta programas de referencias en modalidad de Formación Dual. Ocasionada por la competencia interna por la asignación de personal docente que pueda atender en el ámbito nacional las referencias de Formación Dual cuando son programadas por varias unidades Regionales simultáneamente.

**Medida correctiva:** Se debe mejorar el proceso de asignación de personal docente, aparejado con personal administrativo y de Proceso de Servicio al Usuario que les den respaldo en sus acciones. Se han realizado ajustes en la programación, pero no es suficiente.

2. Tiempos altos de respuesta de aceptación por parte de las grandes empresas debido a los costos de la formación dual y en las PYME debido a su estructura específica.

Las empresas grandes deben realizar un aporte mensual por cada estudiante de un programa dual, así como suscribir una póliza con el INS. Por otro lado, la ejecución de un programa de formación dual con empresas

PYME hay dificultad considerable para la ejecución de programas dual. La ejecución de un programa dual con empresas PYME es limitada, ya que pueden recibir una, máximo dos personas estudiantes por empresa y no cuentan con personal suficiente para cumplir con la función de mentoría o el perfil de las personas mentoras en las empresas no se cumple, debido a los requisitos exigidos en el diseño de los programas de Formación Dual

**Medida Correctiva:** Se propuso realizar ajustes en la legislación actual (Ley y Reglamento de la EFTP Dual). No han ocurrido grandes avances en este aspecto.

3. Limitada oferta de programas dual y en algunos subsectores económicos, ausencia total de oferta para las empresas debido a que solo hay 11 programas en modalidad dual (3 en Comercio y Servicios, 3 en Turismo, 2 en Electricidad, 1 en Mecánica de Vehículos y 2 en Industria Gráfica). Se da una alta resistencia en algunos sectores económicos para crear oferta en esa modalidad, particularmente Industria Gráfica ya que no se ajustan a los requerimientos y condiciones de las empresas.

**Medida Correctiva** Se solicitó a GFST la generación de nuevos programas en modalidad dual, acorde con los requerimientos de personal de las empresas. El 18 de diciembre, 2023 se recibió el GFST-794-2023 con la indicación de cuatro nuevos programas, sin embargo, aún no están en los sistemas y no se puede ofertar. Reporte del SGT- 53-2024.

4. Ecosistema de Formación Dual relativamente incipiente y débil en algunas áreas geográficas, en algunos subsectores económicos y en algunos niveles del Marco Nacional de Cualificaciones. No se ha fomentado el proceso de acreditación para que las entidades externas aumenten el ecosistema de Formación Dual, aumentando así la oferta nacional y permitiendo un mejor uso de la administración del Fondo Especial de Becas Dual


**Medida Correctiva:** Concretar una sesión de trabajo para definir acciones intensivas tanto de la Unidad de Acreditación como del resto de unidades de Gestión SINAFOR para la difusión de la modalidad Dual en todo el país durante el 2024, preferiblemente en la reunión mensual de jefaturas de febrero, 2024.

### **Los factores que han causado avance en esta meta son:**

- Elaboración, implementación y seguimiento de la puesta en marcha de la Estrategia Institucional de implementación de la Formación Profesional en modalidad Dual 2023-2026.
- Consolidación de equipos regionales para atención de EFTP Dual.
- Acompañamiento y seguimiento permanente a jefaturas y equipos regionales
- Establecimiento y desarrollo junto a Presidencia Ejecutiva de “Cafés virtuales” como espacio de intercambio de experiencias y atención de problemas con equipos regionales de Dual, una o dos veces por mes, según se consideraba necesario.
- Gestión y seguimiento de Curso virtual de Formación Dual, en la plataforma Integra-RSE.
- Detección de oportunidades de mejora del texto de la ley vigente, y avance en la definición de una propuesta de modificación a dicho texto.
- Seguimiento y reuniones con Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos para el establecimiento de nuevos programas Dual.
- Se habilitaron reportes específicos sobre Formación Dual en el SEMS
- Las autoridades institucionales promovieron el proyecto “Consolidación de perspectivas conjuntas para una entrega eficiente de Formación Dual: una formación profesional mejorada para las personas estudiantes, con base en la experiencia, conocimiento y cooperación del German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training (GOVET) para su incorporación en el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)”, con el objetivo de mejorar los servicios que el INA ofrece a las personas estudiantes y empresarias mediante visitas de estudio y transferencias de conocimiento de la experiencia alemana
- En la línea de cooperación internacional, se ha generado la vinculación con el Instituto Federal de Formación Profesional y OIT/CINTERFOR, en el marco de la “Alianza para la Formación Dual de América Latina y el Caribe 2023”, con el objetivo de coadyuvar en la expansión de la formación dual en la región.
- Organización y/o participación en 17 actividades como foros, conversatorios y charlas sobre EFTP Dual a nivel nacional. Además coordinación del Foro Nacional Dual "Importancia de la formación y

educación dual en el mercado laboral", en el mes de octubre 2023, en el que participaron 510 estudiantes y 300 empresas, y el consecuente seguimiento de las empresas participantes.

- Se certificaron 2008 personas funcionarias INA en el Curso Formación Dual (aproximadamente un 73.6% del personal INA).
- Se entregó un "Informe de Labores 2023 de la Gestión Regional" en diciembre 2023 que recoge los esfuerzos hechos por la Gestión Regional y las Unidades Regionales en la búsqueda de neutralizar los riesgos y factores negativos para potenciar las ventajas y beneficios de la Formación Dual. Esto se comunicó con el DGR-975-2023.

1.4. Porcentaje de acciones estratégicas implementadas a nivel institucional, producto de las alianzas establecidas.	122,2%	
--	--------	---

Durante el año 2023 se tenía planificado implementar 7 alianzas estratégicas, una a cargo de SINAFOR, 5 a cargo de la GFST, 1 a cargo de GR. Esas alianzas generan 12 acciones.

Dado que el indicador señala que se deben cumplir el 85% de la totalidad de acciones; significa que para el año 2023 se deben cumplir al menos 10,2 acciones para cumplir en su totalidad la meta, al cumplirse 11 acciones El resultado es:  $11/10,2=107,8\%$  El detalle a continuación.

**1. INA-Bid-up SKILLS 2 acciones: Cumplida 100%.**

- a. Optimización curricular de la oferta de SCF vinculada con los sectores productivos agroindustria-turismo-tic.
- b. Misión Bid-INA-upSkills: identificación de encadenamientos productivos entre sectores productivos, a cargo de los NFST.

Se conformó el equipo que trabajará en SKILLS, mediante oficio GFST-215-2023, con la finalidad de transferir la ideología de cadenas de valor y llegar a un entendimiento común en la ruta metodológica y diseño curricular de los SCFP. Así como la coordinación de la misión presencial con la participación del consultor experto Diego Richard, según PE-841-2023.-capacitación de los equipos directivos de los NFST, la UDIPE, la ECER y la Auditoría Interna en la metodología de cadenas de valor.

Se cumplió el 100% de las recomendaciones emitidas por parte del consultor experto Diego Richard y presentaciones realizadas por cada equipo (5 junio 2023).

## **2. INA-clúster dispositivos médicos, 1 acción: Cumplida 100%:**

- a. Desarrollo de la investigación área de formación especializada de dispositivos médicos en la región occidente. Solicitud de iniciativa del proyecto formalización del acta constitutiva del proyecto conformación del equipo GFST-62-2023 e Informe consolidado de la detección de necesidades. Además, ya fueron creadas las referencias de ejecución.

Esta alianza trae como beneficio el alto nivel educacional y especialización en industria de dispositivos médicos, la mejora de la calidad de la EFTP y alcanzar mayor nivel de especialización. Aparte de un equipo institucional interdisciplinario en 5 Núcleos Formación y Servicios Tecnológicos, las Unidades Regiones de Heredia, Cartago y Occidente.

El Instituto Nacional de Aprendizaje se convierte en miembro honorario del clúster de dispositivos médicos.

## **3. INA-Google, 1 acción. Cumplida 100%**

- a. Capacitación de 45 docentes vinculados con el núcleo Comercio y Servicios, núcleo Eléctrico y núcleo Industria Gráfica sobre Google Cloud Computing Foundations.

Oficios: GFST-281-2023, GFST-285-2023, GFST-527-2023 Y GFST-593-2023  
Formalización de la alianza estratégica entre el Instituto Nacional de Aprendizaje y Google para capacitar en habilidades básicas de cómputo en la nube de manera gratuita en la plataforma de Google Cloud Skills a la población meta del INA y al personal docente según se requiera.

Se impulsa la oferta de servicios institucionales en las áreas de computación en la nube y otros servicios Google Cloud Skills según las necesidades altamente cambiantes.

Se crean oportunidades de actualización de personal docente de forma ágil, rápida y pertinente en herramientas específicas de alto valor para la dinámica global del mercado laboral y empresarial.

Trae prestigio institucional al vincular los alcances de sus servicios a una de las empresas de tecnología más grandes y respetadas del mundo, con enfoque de innovación, calidad, seguridad y confianza, además con servicios altamente reconocidos por el mercado laboral global y la industria.

#### 4. INA-MICIT, 5 acciones.

- a. Definición de logística de capacitación y estructura preliminar del diseño curricular. **Cumplida**
- b. Capacitación de las personas diseñadoras del curso. **Cumplida**
- c. Desarrollo de plan de trabajo interinstitucional para el curso de interoperabilidad MICIT-INA 2023-2024. **Cumplida**
- d. Definición conceptual del público meta. **Cumplida**
- e. Definición y pliegue del ambiente tecnológico necesario para la ejecución del curso. **30% en proceso** (trasciende al año 2024 según los diseños)

Vinculado con directriz n° 019-MP-MICIT, sobre el desarrollo del gobierno digital del bicentenario, esta crea grupo interinstitucional de gobierno digital, del cual el INA forma parte, y dicho grupo busca promover la formulación de proyectos, la articulación de acciones, la colaboración interinstitucional y la generación transversal de capacidades en materia de gobierno digital. Se promueve la creación y desarrollo de un curso para la implementación de la interoperabilidad en el sector público.

El alcance del curso: Desarrollo de competencias sobre instalación, configuración y gestión del software de código abierto a los funcionarios públicos en el área de tecnologías de la información, con lo cual se contribuye con el cambio en los procesos institucionales, buscando una mayor eficiencia y eficacia en el diseño de los servicios digitales.

#### 5. INA-UTN acción 1: adenda a la carta de entendimiento suscrita entre el Instituto Nacional de Aprendizaje y la Universidad Técnica Nacional para el reconocimiento y la articulación de estudios.

Documentación requerida según procedimiento P GG 01 "Planificación, creación, ejecución, seguimiento y evaluación de convenios" oficios: GFST-134-2023, GFST-168-2023, GFST -460-2023 y GFST -522-2023.

Formalización de convenios y cartas de entendimiento entre el Instituto Nacional de Aprendizaje y la Universidad Técnica Nacional, en las áreas de agropecuario, comercio y servicios, industria alimentaria y electricidad.

#### 6. SINAFOR -SINEFOTEP. 1 acción 1: Cumplida 100%

El SINEFOTEP comprende los procesos inherentes a la educación y formación técnica profesional, sea esta formal, no formal o informal, que desarrollan las entidades y organizaciones públicas o privadas del país, los organismos del sector productivo y actores sociales orientados tanto a la promoción, como

al desarrollo de las competencias que requieren las personas para la vida y el mundo del trabajo, por medio de la coordinación, articulación, diálogo social y cooperación internacional.

Dentro del equipo asesor de dicho órgano se encuentra el SINAFOR, según lo establece el Decreto Ejecutivo N°43481, en su artículo 17. De esta manera, el SINAFOR se mantiene en una estrecha alianza con los demás actores que componen el SINEFOTEP, a saber: MEP, MTSS, MEIC, CONARE, CONESUP, UCCAEP.

Como resultado de la alianza de estas instituciones se crea un plan estratégico que contiene las siguientes etapas:

1.Oferta educativa En el caso del primer eje estratégico, se pretende sistematizar toda la oferta del SINEFOTEP en un solo repositorio, que estará a disposición de diferentes tipos de usuarios.

2. Gobernanza y articulación de la política de la EFTP en los diversos procesos. Para el segundo eje se definen acciones tendientes a mejorar el acercamiento político-estratégico de los diferentes actores que componen el sistema, en pro de facilitar la toma de decisiones consensuadas, que tendrán impacto en todos los niveles de la EFTP del país.

3. Perfil, formación y actualización profesional del docente de la EFTP  
El tercer eje pretende la mejora en los procesos de actualización del personal docente de la EFTP, con una clara intención de mejorar los resultados que se obtienen para las personas que cursan alguna ruta formativa.

4. Investigación, desarrollo e innovación en la EFTP  
El cuarto eje busca sistematizar toda la investigación que se hace en el país, en torno a la EFTP, para su mejora y pertinencia, y además tiene como intención definir estrategias para su innovación.

5. Acreditación  
En el caso del quinto eje, la pretensión es promover la mejora sustancial en la calidad de la oferta de la EFTP, de la mano de los dos entes acreditadores que la ley nacional establece para este fin, a saber: el INA (mediante la Unidad de Acreditación) y el SINAES.

6. Seguimiento y evaluación  
Para el sexto y último eje, la intención es activar los mecanismos necesarios para dar seguimiento y evaluar la labor ejecutada por el SINEFOTEP, en sus


diferentes ejes de trabajo, a fin de dotar de insumos que faciliten la toma de decisiones consensuada y eficiente, en pro de la mejora del sistema.

En lo que respecta al SINAFOR, se ha cumplido con el 100% de las actividades que se han pretendido de la alianza.

Esta alianza se hace en respuesta al mandato de Decreto Ejecutivo N°43481 por tanto todas las acciones que se realizan son parte del quehacer regular del SINAFOR. Por lo que se recomienda valorar la idoneidad de reportarlo en el presente indicador.

#### Z. Transvida. 1 acción 1: Cumplida 100%

Las acciones programadas para la continuidad del convenio Transvida fueron cumplidas en su totalidad.

1.5. Porcentaje de equipo didáctico adquirido que se encuentra en uso	100%	
---	------	---


El proceso para definir el requerimiento de equipamiento didáctico del INA, inicia en la Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos, 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. 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.

En el año 2022 se compraron un total de 826 equipos didácticos de ellos el 787 se encuentra en uso en el año 2023. Lo que da como resultado el 95% del equipo adquirido se encuentra en uso.

El restante 5% no se encuentra en uso debido a:

- Pendientes la ubicación e instalación en algunos equipos que aún están en el almacén regional de Cartago.
- Equipos en custodia para prevención específicamente en las áreas de laboratorio de Biblioteca para la atención de las personas estudiantes e ingreso de nuevas plazas a la Unidad, las cuales se encuentran en trámite con Recursos Humanos.



1.6. Porcentaje de personal docente capacitado en áreas estratégicas	140%	
--	------	---



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 año 2023 hay 1 363 docentes con cronograma activo.

Este indicador es acumulativo, la línea base se calcula de la siguiente forma: Total, de personas docentes capacitadas del año 2019 al 2022=1 230


Por lo tanto, se toma como línea base las 1 363 personas docentes activas menos 1 230 personas que ya fueron capacitadas, quedando como resultado 133 personas que aún deben capacitarse.

Lo que significa que desde el año 2023 al 2025 resta por capacitar a 133 personas. La meta PEI es capacitar el 15% del personal docente cada año, en el primer semestre 2023 se capacitó al 21% (28 personas) de las personas docentes que no han recibido capacitación. Por lo que el cumplimiento del indicador es del 140%.

Las áreas en las que se brindó esa capacitación son:

- Adobe captivate
- Aspectos fundamentales de desarrollo de software -mta - (microsoft software development fundamentals)
- Aspectos fundamentales de dispositivos móviles -mta- (microsoft movility and devices fundamentals)
- Aspectos fundamentales de la nube- mta- (microsoft cloud fundamentals)
- Bloque de ciberseguridad 2023
- Implementación del enfoque por competencias para la ejecución de los SFCP del INA.
- Herramientas microsoft 365
- Ingles empresariales
- Manufactura integrada por computadora
- Reemplazo de componentes en vehículos eléctricos e híbridos
- Actualización docente sobre la educación y formación técnica profesional dual
- Formación dual para la docencia.
- Formación basada en proyectos, con foco en el desarrollo de competencias transversales.

- Postharvest solutions for small and evolving operations.
- Seminar on China's aid projects management system for developing countries.
- Biotecnología reproductiva en bovinos
- Fibras textiles naturales
- Innovación y nuevas tecnologías en lácteos con el tema: elaboración y diseño de formulación de bases para quesos análogos y yogurt
- Certificación de competencias y reconocimiento de aprendizajes previos
- Certificación internacional en vehículos eléctricos
- Cisco Academy conference 2023
- Ganadería de precisión
- Estrategias de evaluación por competencias en la formación profesional
- The seafood marketplace for north América
- Agronegocios
- Seminar on cloud computing and the internet of things for belt and road countries
- Seminar on cross-border e-commerce for developing countries.
- Seminar on trade promotion for developing countries.
- The national restaurant association 2023.

1.7. Cantidad de nuevas herramientas tecnológicas y aplicaciones disponibles para los procesos de enseñanza y aprendizaje.	111,1%	
--	--------	---

El objetivo de este indicador es que el INA disponga de nuevas herramientas tecnológicas y aplicaciones desarrolladas en la infraestructura tecnológica, para los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Para el año 2023 la meta fue elaborar cinco herramientas. De acuerdo con la ficha técnica consensuada entre la Sugerencia Administrativa y la UPE el 90% de ellas deben soportar los procesos sustantivos de enseñanza y aprendizaje del INA. Para un cumplimiento de la meta del 111,1%

Se desarrollaron 5 nuevas herramientas y todas ellas dan soporte a los procesos de formación y capacitación que brinda la institución. Incluso se comparten con las personas funcionarias del MEP para que también ellas puedan utilizar en sus labores diarias.

El detalle a continuación.

**1. Curso Fundamentos de Datos de Azure DP900:** Esta herramienta permite comprender los conceptos generales del manejo de datos en la nube que están en los servicios principales disponibles con Microsoft Azure, obtener habilidades básicas sobre los servicios de datos en la nube y desarrollar su conocimiento fundamental de los servicios de datos en la nube de Microsoft. Con el fin de capacitar a las personas participantes con las competencias necesarias para el uso de aplicaciones demandadas por el mercado actual.

Se origina de un convenio entre la empresa Microsoft y el INA, denominado Proyecto Semillero Tecnológico con el objetivo de certificar docentes y estudiantes en el curso de DP-900 Data Fundamentals.

**Cumplimiento: 100%**, entregado con el oficio USEVI-152-2023

**2. Curso Power BI IP900:** Es una herramienta de análisis de datos de Microsoft orientado a proporcionar visualizaciones interactivas y capacidades de inteligencia empresarial, con una interfaz lo suficientemente simple como para que los usuarios finales puedan crear por sí mismos sus propios informes y paneles.

Se origina de un convenio entre la empresa Microsoft y el INA, denominado Proyecto Semillero Tecnológico con el objetivo de certificar docentes y estudiantes en el curso de IP-900 Power BI.

Se creó para brindar un espacio de aprendizaje y actualización para conocer los servicios y herramientas de Power BI y fortalecer las aptitudes analíticas que permitan el diseño y la creación de modelos de datos escalables, la limpieza y transformación de los datos e impacten positivamente en construir procesos más eficaces y en la toma de decisiones.

**Cumplimiento: 100%** entregado con el oficio USEVI-134-2023.

**3. Integración cuentas Microsoft 365 – Moodle:** La integración permite que las plataformas Moodle y Microsoft 365, utilicen únicamente un usuario y contraseña compartiendo así la información de la cuenta entre ambas plataformas.

Se origina del Portafolio de Proyectos Institucional (Ventanilla Única), considerando que la Institución requiere contar con un mecanismo que le permita atender a la población estudiantil de manera ágil, accesible y oportuna, que permita facilitar la integración de un único usuario y

contraseña para acceso a las plataformas Microsoft 365 y Centro Virtual de Formación de la Institución.

**Cumplimiento: 100%** entregado con el oficio USEVI-PTOSV-58-2023.

Enlace de acceso: <https://www.inavirtual.ed.cr/login/index.php>

**4. Intranet Página Web INA:** Plataforma digital e interna del INA, la cual posee contenidos, archivos, documentos de interés institucional, que facilitan la colaboración y comunicación entre las personas, brindando una estandarización y facilidad de uso con un esquema de seguridad y control de acceso, para el resguardo de la información. Es de fácil acceso, solo se debe contar con un dispositivo con internet y credenciales como funcionario(a) INA.

Se origina del Portafolio de Proyectos Institucional (Ventanilla Única), considerando que la Institución requiere contar con un mecanismo que le permita atender a la población docente y administrativa de manera ágil, accesible y oportuna, que permita facilitar el acceso a la intranet Institucional por medio de la Página Web INA con el usuario y contraseña Institucional.

**Cumplimiento: 100%** entregado con el oficio USEVI-PTOSV-57- 2023.


Enlace de acceso: <https://extranet.ina.ac.cr>

**5. Curso Fundamentos de Ciberseguridad SC900:** Permite explorar el conjunto de tecnologías, procesos y prácticas diseñadas para proteger los archivos de información (procesados, transportados y almacenados en cualquier dispositivo) de ataques, daños o accesos no autorizados, ciber tendencias el tema general de la ciberseguridad de una manera relevante

Se origina de un convenio entre la empresa Microsoft y el INA, denominado Proyecto Semillero Tecnológico con el objetivo de certificar docentes y estudiantes en el curso de SC-900 Fundamentos de Ciberseguridad.

**Cumplimiento 100%**, entregado con el oficio USEVI-153-2023

Enlace de evidencias de las 5 herramientas tecnológicas: <https://shorturl.at/lrtZ5>

1.8. Cantidad de campañas desarrolladas que proyecten una imagen moderna y flexible del INA entre sus públicos objetivos.	100%	
---	------	---

Se dio una campaña para proyectar al INA como una institución moderna y adaptable a los cambios, que mediante la formación de carreras de alta

demanda permite a la población costarricense posicionarse en puestos de alta demanda, beneficiando al sector empresarial mediante la tecnología e innovando con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de la población y el desarrollo económico social del país.

Los componentes de la campaña fueron la empresariedad y el Modelo de Gestión Institucional que orientan el servicio que brinda la institución.

La misma se desarrolló mediante correo electrónico interno que fueron enviados a todos los funcionarios en los meses de octubre y noviembre 2023., y spot de TV y cuñas radiales, difundidos en medios televisivos y de radio con los que el INA pauta. También se usaron las redes sociales.

1.9. Porcentaje de las líneas de compra adjudicadas por SICOP	102,8%	
---	--------	---

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, tales como las compras mediante uso de vales de caja chica para compras muy específicas.

Para el año 2023 se promovieron mediante SICOP 5 586 líneas de compra, de las cuales se lograron adjudicar 2 752.

De acuerdo con la fórmula consensuada en el ajuste al PEI 2023, a la totalidad de líneas de compra deben restarse las declaradas desiertas o infructuosas por lo que el porcentaje de líneas adjudicadas respecto a las promovidas sería:  $(5586-2591) = 2995$ .  $2752/2995=91.9\%$

La meta es adjudicar el 90% de las líneas promovidas por lo que el cumplimiento de la meta es 102,1%.

El estado del resto de las líneas es:

1. Adjudicadas: 2 752 líneas
2. En apelación: 5 líneas
3. Desiertas o infructuosas: 2 591 líneas
4. En apertura: 3
5. En evaluación: 221 líneas
6. En la recepción de ofertas: 12 líneas
7. Objetadas: 2
8. Sin efecto: 0

1.10. Porcentaje de ejecución de los proyectos de Tecnologías de la Información y Comunicación.	105,1%	
---	--------	---

De acuerdo con el Portafolio de proyectos y acciones estratégicas INA 2023-2026. Se asignó a la Gestión de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, trabajar en los siguientes ejes de carácter transversal:

1. Actualización de dispositivos de seguridad de red y la información.
2. Fortalecimiento de los sistemas internos
3. Análisis integral de la arquitectura de los sistemas
4. Renovación de equipos tecnológicos

Estos ejes buscan el fortalecimiento de los sistemas internos asociados a Proyectos y Acciones Estratégicas, así como la actualización de equipos de seguridad de red y seguridad de la información, la renovación de equipos tecnológicos y dotación de mayor velocidad de datos en los centros del INA y finalmente un análisis integral de la arquitectura de los sistemas en la institución que permita a la administración la toma de decisiones.

Mediante oficio GG-678-2023 la GTIC fue designada para llevar adelante la estrategia titulada “Tecnología para cumplir la estratégica empresarial”.

Como parte de esta acción se encuentra definido el concepto llamado “Análisis integral de la arquitectura de los sistemas”, que contiene como objetivos establecidos de un modelo de arquitectura empresarial, las siguientes fases:

- Arquitectura de información
- Arquitectura de negocio

- Arquitectura de Aplicaciones
- Arquitectura tecnológica.

Esta estructuración está fundamentada en el marco de referencia llamado, “Esquema de Arquitectura del Open Group”.

Los proyectos que fueron desarrollados fueron sometidos a aprobación de la Subgerencia Técnica. Según oficio GTIC 93-2023, son los siguientes

- 1. Mantenimiento al Sistema Financiero Contable** Descripción: Brindar mantenimiento al SIF de manera 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.

Adicionalmente, poder contar con las normas internacionales contables del Sector Público (NICSP) y cumplir con el decreto N° 34918- H. Estado: El sistema se encuentra finalizado y en producción, a nivel de la documentación del expediente de proyectos, ya se encuentra firmado el Informe de Cierre de dicho Proyecto con un **cumplimiento del 100%**.

- 2. 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 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, tal como los resultados de la evaluación de los diagnósticos. Estado: El sistema se encuentra finalizado y en producción, a nivel de la documentación del expediente de proyectos, ya se encuentra firmado el Informe de Cierre de dicho Proyecto con un **cumplimiento del 100%**.

### 3. Automatización de Inventarios por medio de RFID y código de barras

Descripción: Adquirir los equipos, dispositivos y software necesarios para implementar un sistema de administración de bienes en los almacenes del INA para brindar un servicio más eficiente y seguro, mediante contratación administrativa. Al primer semestre se reportó un avance del 91%. Pese a ello en el segundo semestre se reporta un avance **del 84%**, debido a que se requirió replantear o ajustar algunas tareas y trabajos, se incluyeron nuevas tareas relacionadas con ajustes en la plataforma adquirida, cambio de personal por parte de la empresa contratista, solicitudes de permiso en el área de infraestructura de TI del INA, entre otras; por estas razones es que actualmente el porcentaje de avance del proyecto disminuyó, ya que al agregar, modificar o eliminar tareas, el porcentaje de avance tiende a disminuir.

La ficha del indicador indica que se deben finalizar totalmente al menos el 90% de los proyectos propuestos para el año. Para el año 2023 se proponen 3 proyectos el 90% de esa cantidad de ellos correspondería a 2,7 proyectos. El cumplimiento real es de 2,84 proyectos por lo que la meta fue cumplida al 105,1%.

1.11. Porcentaje de avance de inversión en infraestructura física.	100%	
--	------	--

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.

La remodelación en la infraestructura del **Proceso de Servicios Generales y de la Oficina de Riesgos del Trabajo del INA** la Uruca fueron finalizados totalmente. Se terminaron las dos etapas planeadas para ser desarrolladas en el año 2023 concluyendo con la Recepción de obra definitiva.

Para la ampliación y remodelación del **Centro de Formación Profesional de Sarapiquí**, de la Unidad Regional Huetar Norte, se programó en el año 2023 llegar hasta la etapa de obra gris y electromecánica, incluyendo las obras internas, las mismas fueron concluidas. Quedando pendientes para el año 2024 las obras internas y la etapa de acabados y entrega de la obra.

La remodelación del **almacén de la Unidad Central Oriental** inició en el año 2022 en el que se inició la contratación y se revisó el pliego de condiciones. Para el año 2023 se programó cumplir de las etapas número 3 correspondiente a la elaboración del estudio técnico, la número 4, que es



la orden de inicio, la número 5, obras preliminares actividad de levantamiento de obra. Esta obra será finalizada en el año 2024

Estratégicamente para el cumplimiento de los proyectos contenidos en PEI y de los recursos presupuestarios del INA se dispuso del Convenio Marco de infraestructura del Ministerio de Hacienda lo que permitió eficiencia y eficacia en cada una de las actividades para lograr que estos se realizaran en tiempo y forma.

Aunado a eso; el seguimiento continuo del proyecto tanto de la encargada del PAM y de la persona coordinadora del proyecto, coordinaciones entre los diferentes departamentos de la institución relacionados a los proyectos; así como también una vez adjudicado en firme las contrataciones las respectivas reuniones con las empresas contratistas para el cumplimiento de los plazos establecidos en la ruta crítica. Lo que conlleva a que todas las acciones fueron cumplidas de acuerdo con lo indicado en las rutas críticas de los proyectos.

La inversión realizada es la siguiente:

Costo total del proyecto Remodelación en la infraestructura del Proceso de Servicios Generales y de la Oficina de Riesgos del Trabajo del INA La Uruca:  $\text{C}\$878.673.709,39$

Construcción de la remodelación integral del almacén de la Unidad Regional Central Oriental (Convenio Marco del MH):  $\text{C}\$2.763.213.517,94$

Construcción para la ampliación y remodelación del Centro de Formación Profesional de Sarapiquí, Unidad Regional Huetar Norte (Convenio Marco del MH):  $\text{C}\$2.586.775.000,00$

#### Cuadro 4

Costa Rica, INA: Proyectos de Infraestructura realizados en el INA en el año 2023.

	Proyecto	Actividades planeadas	Actividades Ejecutadas	Estado de avance
	<b>TOTAL (avance total proyectos)</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>100,0%</b>
1	Remodelación en la infraestructura del Proceso de Servicios Generales y de la Oficina de Riesgos del Trabajo del INA La Uruca	2	2	100,0%
2	Construcción de la remodelación integral del almacén de la Unidad Regional Central Oriental (Convenio Marco del MH)	4	4	100,0%
3	Construcción para la ampliación y remodelación del Centro de Formación Profesional de Sarapiquí, Unidad Regional Huetar Norte (Convenio Marco del Ministerio de Hacienda)	4	4	100,0%

Fuente: Proceso de Arquitectura y Mantenimiento.

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

87,2%



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 2023 se planificaron 22 proyectos. Inicialmente para el desarrollo de ellos se planificó que se ejecutaran 92 acciones, no obstante, en el periodo de desarrollo el proceso de Arquitectura y Mantenimiento se dio cuenta que no podrían cumplir con la totalidad de ellas debido a diferentes trámites tales como la asignación de códigos SNIP del Banco de Proyectos de MIDEPLAN, coordinaciones con el Proceso de adquisiciones, y algunos otros trámites, por lo que mediante oficios URMA-PAM 651-2023 y URMA-PAM 1040-2023 solicitaron la modificación a 75 actividades a desarrollar

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, obra gris, obras de acabados, obras externas, detalles, limpieza de obra y entrega de obra. Durante el año 2023 se cumplieron 87,2% de esas acciones.

### Cuadro 5

Costa Rica, INA: Proyectos de Mantenimiento realizados en el INA en el año 2023.

	Proyecto	Actividades planeadas	Actividades Ejecutadas	Estado avance
	<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>65,4</b>	<b>87,2%</b>
1	Instalación del sistema alarma contra incendios Archivo Sede Central	2	2	100%
2	Instalación de sistema gas LP Centro de Formación de Liberia	3	3	100%
3	Instalación líneas de vida, Unidad Regional Huetar Caribe	2	2	100%
4	Sistemas alarma contra incendios Centro de Formación de Upala	2	2	100%

Continúa ...

Continuación cuadro 5.

	Proyecto	Actividades planeadas	Actividades Ejecutadas	Estado avance
5	Contratación del servicio de diseño, instalación, mantenimiento y reparación de equipo de refrigeración y aire acondicionado de la Unidad Regional Pacífico Central	5	5	100%
6	Sustitución de cubierta y otras obras en Centro Nacional Especializado Turismo CENETUR	2	2	100%
7	Pintura techo Centro de Formación de Upala	2	2	100%
8	Contratación del servicio de diseño, instalación, mantenimiento y reparación de equipo de refrigeración y aire acondicionado de la Unidad Regional Huetar Norte	3	3	100%
9	Mantenimiento de malla perimetral del Centro de Formación de Paraíso	4	1	7,3%
10	Instalación de malla en el Centro de Formación Profesional de Sarapiquí	3	1	11,1%
11	Reparación en muro frontal y acera en Centro Nacional Especializado en Electrónica CENATE	5	5	100%
12	Manejo y evacuación de aguas residuales, Edificio Administrativo Sede Central Mantenimiento de malla	2	1	80%
13	Remodelación de baterías sanitarias del edificio del Centro de Formación de Mora	5	5	100%
14	Construcción de dos casetas de seguridad en la Unidad Regional de Heredia	6	6	100%
15	Contrato de mantenimiento preventivo y correctivo de aires acondicionados en Sede Central	4	4	100%
16	Obras de mantenimiento en oficina de Presidencia Ejecutiva, Unidad de Planificación y Evaluación y Gestión Regional de la Sede Central	6	6	100%
17	Servicio de mantenimiento de edificios, pintura del Centro Nacional Especializado Náutico Pesquero	6	6	100%
18	Mantenimiento de planta de tratamiento de la Unidad Regional Cartago	4	4	100%
19	Instalar pasamanos en escaleras que cumplan con las especificaciones requeridas en el Centro de Formación de Mora	Eliminado		
20	Construcción de rampa en cancha del Centro de Formación de Naranjo	3	2	41,7%
21	Mantenimiento o sustitución de tanque de agua de edificio de Junta Directiva	3	0,95	31,7%
22	Instalación de espacios móviles para comodato del Centro de Formación de Coto Brus	3	2,43	66,7%

Fuente: Proceso de Arquitectura y Mantenimiento

## Objetivo 2


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

### Cuadro 6

Costa Rica, INA: Plan Estratégico, Objetivo 2, estado de avance según Unidad Responsable e indicador. Año 2023.

Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Avance
2.1. UR (Es)	Tasa anual de incremento de personas con competencias multilingüísticas.	19%	16,1%	84,7%
2.2.GR	Porcentaje de estudiantes que se certifican en C1 en el idioma inglés según el Marco Común Europeo.	80%	0,0%	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%	41,0%	51,2%
2.4 GR	Porcentaje de personas egresadas de programas en el idioma inglés que se incorporan o permanecen en el mercado laboral, en los seis meses después de la graduación.	72%	68%	94,4%

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

2.1 Tasa anual de incremento de personas con competencias multilingüísticas.	84,7%	
--	-------	---

A partir del año 2023 el objetivo relacionado con el multilingüismo es reforzado, mediante la Implementación del servicio de becas del INA establecido en el artículo 21 bis de la Ley N° 9931, considerando las oportunidades de mejora, informes y análisis realizados producto del Plan Piloto 2021-2022, según normativa vigente, en aras de incentivar la inclusión social y para el mejoramiento los procesos de intermediación laboral y movilidad social.

La meta de este indicador es una tasa de aumento del 19,0% de la cantidad de personas capacitadas con competencias multilingüísticas con respecto al año 2022, en el que se capacitaron a 6 666 personas. Lo que implica que en el año 2023 se deben capacitar en competencias multilingüísticas al menos a 7 932 personas.

Al aplicar la fórmula para el cálculo de tasas se obtiene el siguiente resultado:

$((\text{valor final}-\text{valor inicial}) / \text{valor inicial}) * 100 = \text{tasa}$ .  
 $((7743-6\ 666) / 6666) * 100 = 16.1 \%$ , que es la tasa de crecimiento real que se obtuvo en el año 2023. Siendo el cumplimiento de la meta igual a  $(16.1/19) * 100 = 84,7\%$ .

Las estrategias puestas en marcha para obtener este resultado son:

- Declaración de interés en el proceso de contratación de pruebas internacionales en el idioma inglés. (DGR-257-2023).
- Maximizar las capacitaciones de los docentes para poder impartir los nuevos programas de habilitación al igual que la aplicación de las nuevas pruebas de Certificación Profesional.
- Promulgación de los Carteles de Contracción de entes privados para la ejecución de programas de inglés. (DGR-300-2023).
- A través del oficio (DGR-295-2023) la Gestión Regional facilitó colaboración en la coordinación entre unidades regionales y la Unidad de Certificación con el fin de lograr la asignación de docentes al proceso de capacitación.
- En coordinación con la Subgerencia Técnica, NSCS, Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos y la Gestión Regional se trabajó en la implementación de estrategias en pro de la ampliación de la ejecución de los programas de habilitación a través de los procesos de contratación de inglés a través de entes de derecho público y privado. (DGR-300-2023)
- La Gestión Regional solicitó detalles sobre la ruta crítica de la posible contratación por demanda de la prueba "Internacionales en el idioma inglés" ya que el contrato de este ya se encontraba vencido. El mismo fue respondido a través del NSCS-45-2023

## Factores que limitan la ejecución de la meta.

- Problemas para realizar la ampliación de los contratos por terminar (Chorotega).

La unidad regional presentó en varias ocasiones a la Comisión Mayor la opción de realizar una ampliación y el cambio para ejecutar programas de habilitación, pero durante todo el año 2023 el núcleo cambio en reiteradas ocasiones las condiciones en relación con la cantidad de estudiantes por grupo. Por lo que el contratista desestimó tramitar la ampliación a pesar de tener la anuencia al inicio del proceso. La Unidad Regional trabaja en la presentación de un cartel licitatorio nuevo para incluir los programas de habilitación.

2.2 Porcentaje de estudiantes que se certifican en C1 en el idioma inglés según el Marco Común Europeo.	No medible	
---	------------	--

Al primer semestre 2023 el INA no contaba con un contrato para la realización de pruebas TOEIC. (Test of English for International Communication). Razón por la cual no se reporta ningún avance en el indicador. En el segundo semestre en el mes de noviembre se logró obtener un nuevo contrato de pruebas internacionales, siendo así que las Unidades Regionales realizaron un esfuerzo para que las personas candidatas aplicaran la prueba.

A nivel curricular los programas que dotan a las personas participantes de las competencias para obtener el nivel en pruebas internacionales de C1 son las que se egresan del programa de inglés avanzado. Del cual en el año 2023 se egresaron 10 personas, sin embargo, ninguna de ellas presentó interés en aplicar dicha prueba. Por esa razón este indicador no puede ser medible en el presente año.

No obstante, la misma se aplicó a 434 personas y 3 lograron obtener el nivel de C.1. Esas personas habían finalizado en el INA el programa de inglés intermedio, por lo que las competencias que les permitió obtener ese nivel no están vinculadas con los SCFP brindados por la institución.


2.3 Porcentaje de estudiantes que se certifican en B1 y B2, en el idioma inglés según el Marco Común Europeo	51,2%	
--	-------	---

Durante el año 2023, de un total de 434 personas que aplicaron pruebas internacionales de inglés en B1 y B2, lograron obtener la aprobación de la prueba en el nivel B1 y B2 178 para un 41,0% de aprobación y 85% de cumplimiento de la meta.

En el primer semestre el INA no contaba con un contrato vigente de este tipo de pruebas. La orden de inicio con la nueva empresa contratada se dio el 15 de noviembre de 2023, dando un margen de tiempo para aplicar las pruebas de dos meses en los fueron logrados los resultados obtenidos.

En el año 2023 la institución graduó la siguiente cantidad de personas según nivel

- Inglés intermedio a 1431
- Inglés intermedio alto 225
- Inglés avanzado 10
- Inglés para servicio a la clientela en Centros de Servicio 68

2.4 Porcentaje de personas egresadas de programas en el idioma inglés que se incorporan o permanecen en el mercado laboral, en los seis meses después de la graduación.	94,4%	
---	-------	---

Para responder a este indicador la Unidad de Planificación y Evaluación realizó una encuesta aplicada a una muestra de la población egresada del 2022 de los 12 Sectores Productivos. A partir de esta, se desglosa la muestra de inglés utilizada que responde a la población egresada de inglés, de la cual se calculan estimadores a la población total con un nivel de confianza del 95%. Los datos presentados son inferidos a las 3519 personas total egresadas de programas de inglés en el año 2022.

El indicador se obtiene del promedio simple del porcentaje de inserción laboral que fue igual al 51,1% y el porcentaje de permanencia laboral que fue de 84,9% para un porcentaje promedio de 68%. Para un porcentaje de cumplimiento de la meta de  $68/72\% = (94,4\%)$ .

Los principales resultados según tales estimaciones, siguiendo la metodología establecida para este indicador es:

- El impacto en la inserción laboral en las personas egresadas (no trabajaban antes) se estima en 60,9% lo cual se califica como un resultado medio.
- Mientras que, el impacto en la permanencia laboral en las personas egresadas (trabajaban) se estima en 80,9% lo cual se califica como un resultado alto.
- Las personas inactivas económicamente se estiman en un 30,2%.
- El desempleo en las personas egresadas de los programas de inglés es de 25,4%.

La **Inserción laboral resultante es de 51,1%**, calificada como **baja** según los parámetros institucionales.

Los puestos que ocupan son principalmente Personal de apoyo administrativo y trabajadores de servicios y vendedores.

#### Cuadro 7

Costa Rica, INA: Distribución porcentual estimada de la población egresada de programas de inglés que se insertó en el mercado laboral, según grupo ocupacional. Año 2023.

(corresponde a la estimación de 902 personas que se insertó laboralmente)

Clasificación Grupo Mayor	Porcentaje
2 Profesionales científicos e intelectuales <sup>1/</sup>	11,4
3 Técnicos y profesionales de nivel medio <sup>1/</sup>	7,7
4 Personal de apoyo administrativo	39,0
5 Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercado <sup>1/</sup>	31,9
8 Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores <sup>1/</sup>	6,4
9 Ocupaciones elementales <sup>1/</sup>	1,2
No clasificable / No Responde	2,4

1/: el dato resultante es sensible dado la baja cantidad de respuestas obtenidas en esta categoría.

Fuente: INA, UPE. Encuesta 2023: Ev aluación de impacto a programas de formación de los 12 sectores productivos del año 2022.

- El tipo de puesto que predomina es el asalariado (77,0%); el tipo de contratación permanente (82,2%) y los puestos ocasionales representan un 17,8%.
- Las empresas grandes han contratado a un 39,0% de las personas egresadas.
- 61,0% de las personas se han colocado en empresas PYME, principalmente en empresas medianas (22,6%) y microempresas (20,5%).
- El tiempo que demoraron en colocarse o de ser contratados para el 84,6% de estas personas fue menor de 6 meses después de haberse egresado del INA.
- El sector económico de la empresa que se han colocado es mayoritariamente de Comercio y Servicios (84,8%), principalmente ubicadas en las provincias de San José (31,4%) y Guanacaste (20,1%).

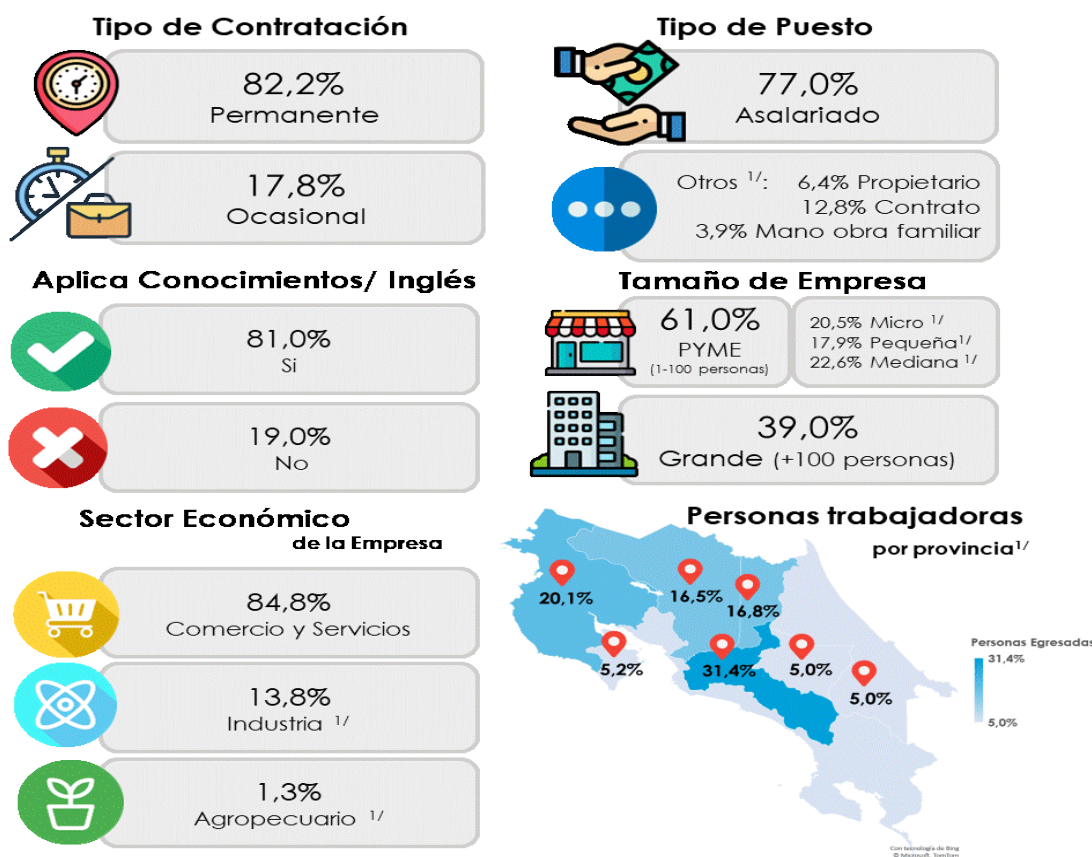


- 63,6% de esta población indica que su puesto de trabajo es en un área relacionada con el idioma inglés. Además, el 81,0% de la población estimada indica que en su lugar de empleo aplica conocimientos del programa de inglés.
- Quienes no trabajan en áreas relacionadas son un 36,4% e indican no hacerlo debido a causas tales como: 40,9% indica que tiene mayores opciones en otras áreas laborales, un 27,7% indica debilidades como falta de conocimientos, en tercer y cuarto lugar indican la falta de experiencia y falta de ofertas laborales en la zona donde reside.

Las principales características de los puestos de trabajo de las personas que lograron ubicarse laboralmente se presentan en la figura número uno.

**Figura 1.**

Distribución porcentual estimada de la población egresada de programas de inglés que se insertó en el mercado laboral, según características de interés. Año 2023. (corresponde a la estimación de 902 personas insertadas)



La Permanencia laboral se estableció en un 84,9% **calificada como alta según tales parámetros**. Las condiciones laborales en las que trabaja esta población se resumen en el cuadro número 8.

### Cuadro 8

Costa Rica, INA: Distribución porcentual estimada de la población egresada de programas de inglés que permanece activa laboralmente, según características del (corresponde a la estimación de 656 personas )

Variable	Anterior	Actual	Variación
<b>Tipo de Contratación</b>			
Ocasional <sup>1/</sup>	25,4	6,8	-18,7 ↓
Permanente	74,6	93,2	18,7 ↑
<b>Relación trabajo/programa inglés</b>			
No <sup>1/</sup>	51,8	35,1	-16,7 ↓
Si	48,2	64,9	16,7 ↑
<b>Relación laboral</b>			
Asalariado/a	77,5	80,8	3,3 ↑
Propietario/a <sup>1/</sup>	13,5	17,6	4,1 ↑
Por contrato <sup>1/</sup>	5,9	1,6	-4,2 ↓
Mano de obra familiar <sup>1/</sup>	3,1	-	-3,1 ↓
<b>Salario mensual</b>			
Mayor al Salario Mínimo	49,3	68,2	18,9 ↑
Menor al Salario Mínimo <sup>1/</sup>	22,2	8,8	-13,4 ↓
Salario variado <sup>1/</sup>	17,8	10,4	-7,4 ↓
NS/NR <sup>1/</sup>	10,7	12,6	1,9 ↑
<b>Garantías y Beneficios</b>			
Aguinaldo	76,1	77,3	1,2 ↑
Seguro Social	74,7	81,0	6,3 ↑
Póliza Riesgo de Trabajo	71,6	79,2	7,5 ↑
Vacaciones	73,2	79,2	6,0 ↑
Horario definido	76,3	81,0	4,7 ↑
Estabilidad Laboral	76,1	82,6	6,5 ↑

1/: el dato resultante es sensible dado la baja cantidad de respuestas obtenidas en esta categoría.

Fuente: INA, UPE. Encuesta 2023: Evaluación de impacto a programas de formación de los 12 sectores productivos del año 2022.

- Se incrementa el número de personas en puestos permanentes y relacionados con el área de inglés.

- Se retraen las relaciones laborales por contrato y mano de obra familiar, en aumento de las personas asalariadas y propietarias.
- Por su parte, los ingresos menores al salario mínimo se redujeron y se acrecentaron para las personas que ganan más de dicho salario. Valga destacar entre otras consultas realizadas se indicó que sus ingresos económicos mejoraron gracias al programa de inglés.
- En cuanto a las garantías y beneficios sociales todas las condiciones incrementaron para las personas trabajadoras, la póliza de riesgo es la que mejoró en mayor porcentaje. No obstante, se evidencia que no todos cubren estas condiciones.
- Para el 39,1% de las personas sus ingresos económicos han mejorado como resultado de las competencias de inglés adquiridas; y para el 66,9% de las personas su situación laboral después del programa mejoró

### 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 2023.

Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Cumplimiento
3.1 UR	Porcentaje de personas jóvenes (de 15 a 35 años) egresadas de programas.	80%	76,9%	96,1%
3.2 GR	Cantidad de servicios de formación ejecutados en el año	543	525	96,7%
3.3 GR.	Tasa anual de incremento de SCFP en las modalidades presenciales (dual), no presencial y mixta.	5%	-17,9	-3,4
3.4 USU	Cantidad de personas registradas en el ANE.CR que reciban servicios de orientación laboral, según sexo y región Priorizando poblaciones desempleadas (en particular: Mujeres, personas en situación de pobreza, puente al desarrollo, personas con discapacidad y estudiantes	1790	8 458	472,5

**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.

96,1%



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 2023 se capacitaron a 18 817 personas de ellas 14 465 son jóvenes, para un resultado del 76,9%. 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 96,1 %.

#### Cuadro 9

Personas egresadas de programas de formación y capacitación técnica, según unidad regional, por grupo poblacional y sexo. Periodo enero a diciembre 2023.

Unidad Regional	Población Total				Jóvenes de 15 a 35			
	Total	Hombres	Mujeres	Otro	Total	Hombres	Mujeres	Otro
<b>TOTAL</b>	<b>18 817</b>	<b>7 290</b>	<b>11 407</b>	<b>120</b>	<b>14 465</b>	<b>6 019</b>	<b>8 353</b>	<b>93</b>
Brunca	1 526	558	966	2	1 244	481	762	1
Cartago	1 770	670	1 095	5	1 307	538	765	4
Central Occidental	2 358	1 110	1 233	15	1 879	912	954	13
Central Oriental	4 045	1 662	2 349	34	3 027	1 337	1 663	27
Chorotega	2 578	991	1 585	2	2 048	821	1 225	2
Heredia	1 096	495	600	1	811	396	415	
Huetar Caribe	1 719	453	1 265	1	1 222	383	838	1
Huetar Norte	1 854	737	1 063	54	1 532	643	847	42
Pacífico Central	1 871	614	1 251	6	1 395	508	884	3

Fuente: Instituto Nacional de Aprendizaje, Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticas. Año 2023.

Las Unidades Regionales tienen como objetivo principal la implementación de programas en sectores prioritarios. Se hace hincapié en la inclusión de grupos con altas tasas de desempleo, como los jóvenes, con el fin de formar profesionales en campos fundamentales para el país. Se llevan a cabo acciones para garantizar la continuidad de los estudiantes en los programas, junto con un seguimiento exhaustivo del PASER para asegurar el apego a los lineamientos institucionales en la atención de grupos específicos de la población.

Además, en el 2023 inició la ejecución de la “Estrategia Brete”, la cual su población meta es precisamente esta población. En esa misma línea, se efectuaron diversos eventos denominados “Eventos Brete” que buscaban incorporar esta población en SCFP, por ejemplo, se realizaron eventos en: la Unidad Regional Huetar Caribe, Huetar Norte, Chorotega, entre otros.

También, la realización de actividades como las siguientes, motivan a esta población participar en la formación y mantenerse en esta: a) Competencias Técnicas Regionales WorldSkills, b) DataCamp Latam 2023, c) el concurso de escritura en inglés (Cuento Corto), d) participación en el evento Kolbi Expotech 2023, e) competencias de Robótica en el Centro Nacional Especializado en Electrónica (CENATE), f) el V Congreso de Comunicación Gráfica, entre otros.

Además, el equipo de bienestar estudiantil en las Unidades Regionales colabora estrechamente con el cuerpo docente y personal administrativo para garantizar conservar los estudiantes en los programas. En los centros ejecutores desarrollan actividades que fomentan la permanencia de las personas estudiantes en las aulas, como la organización de eventos conmemorativos, el día del estudiante, semanas dedicadas a valores, cultura y deporte, entre otros. Asimismo, se cuenta con equipos especializados que abordan temas de accesibilidad, género, diversidad, salud, cultura y deporte, entre otros aspectos relevantes.

Además, se brindan servicios de asesoramiento y apoyo psicológico, tanto en sesiones individuales como grupales, según las necesidades específicas de los estudiantes.

Otro factor que ha colaborado en el cumplimiento de esta meta es:

- El fortalecimiento del uso de la plataforma ane.cr, mediante la realización de sesiones de orientación vocaciones, charlas, sesiones específicas para registrarse en la plataforma, divulgación de los SCFP.
- Otorgamiento de becas y ayudas económicas.
- Nuevos diseños de SCFP con base al nuevo modelo curricular.
- Se formuló una estrategia para incrementar la ejecución de programas en modalidad dual, denominada "Estrategia Formación Dual 2023-2026"

3.2 Cantidad de servicios de formación ejecutados en el año	96,7%	
---	-------	---

En el año 2023 se ejecutaron 525 programas de habilitación y educativo, la meta era ejecutar 543 programas, para un cumplimiento anual de 96,7%.

### Cuadro 10

Programas de formación ejecutados, según unidad regional,  
De enero a diciembre 2023

(incluye programas de Habilitación y Educativos)

Unidad Regional	Año		
	2021 <sup>a/</sup>	2022 <sup>b/</sup>	2023
<b>TOTAL</b>	<b>183</b>	<b>420</b>	<b>525</b>
Brunca	18	22	31
Cartago	20	25	38
Central Occidental	19	84	97
Central Oriental	43	128	158
Chorotega	17	31	62
Heredia	12	36	35
Huetar Caribe	6	27	17
Huetar Norte	20	31	44
Pacífico Central	28	36	43

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

**Fuente:** Instituto Nacional de Aprendizaje, Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticas. Período 2021-2023.

Como parte de las acciones que toma la Gestión Regional para alcanzar esta meta es el seguimiento del PASER 2023, lo que conlleva lo siguiente:

- Al inicio del año se detallan a las Unidades Regionales una serie de lineamientos asociados a la ejecución de SCFP: DGR-80-2023.
- 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.
- También, se brindó seguimiento y se remitió a las unidades regionales lineamientos para que antes de eliminar un SCFP, revisar y analizar el impacto que esto podría ocasionar en el cumplimiento de las metas en el Plan Operativo Institucional Anual (POIA) y el Plan Estratégico Institucional (PEI): DGR-727-2023.
- Se brinda seguimiento a los cronogramas del personal docente.

#### Los factores que coadyuvaron el cumplimiento de la meta son:

- La coordinación y articulación interinstitucional, asimismo, la vinculación con empleadores contribuye a validar la pertinencia de

los programas y facilitar oportunidades de prácticas laborales, pasantías o empleo para los estudiantes.

- Transición hacia la ejecución de servicios con el nuevo modelo curricular.
- El diseño de más SCFP en modalidad mixta y no presencial, contribuye a que las Unidades Regionales cuenten con más oferta en diferentes modalidades, mejorando la accesibilidad, en ese sentido la USEVI entregó nuevos SCFP bajo la modalidad virtual, por ejemplo: USEVI-19-2023, USEVI-24-2023, USEVI-25-2023, USEVI-70-2023, USEVI-122-2023, USEVI-144-2023, USEVI-144-2023, USEVI-145-2023, entre otros.
- Capacitaciones al personal docente para la ejecución de SCFP del nuevo modelo curricular.
- Incremento en la ejecución de programas en modalidad dual.
- La ejecución de foros dual, para promover e incentivar la firma de convenios dual, y con esto la ejecución de más programas en modalidad dual.
- Realizar campañas de promoción y difusión para dar a conocer los programas ofrecidos por el INA, resaltando sus beneficios y oportunidades de desarrollo personal y profesional, en este aspecto se destaca el fortalecimiento del uso de la plataforma ane.cr
- Adaptación a las necesidades del mercado laboral: con la implementación del nuevo modelo curricular y el marco de cualificación del país, el INA diseña y se asegura de que los programas educativos y de habilitación estén alineados con las demandas y requerimientos del mercado laboral actual, ofreciendo capacitación en habilidades relevantes y de alta demanda.
- Otorgamiento de ayudas económicas y becas facilita el acceso a la formación, especialmente para aquellos estudiantes con recursos limitados.
- Inversión en equipamiento e infraestructura.

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

-3,6%



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 2022, se ejecutaron un total de 386 SCFP en dichas modalidades. Lo que significa que el aumento de ese monto en 5% sería 19 servicios más para un total de 405 servicios.

En el año 2023 se ejecutaron 317 servicios

Al aplicar la fórmula establecida para calcular tasas el resultado es el siguiente:

$$((317-386) / 386) * 100 = -17,9\% / 5 = -3,6\% \text{ cumplimiento de la meta}$$

**Cuadro 11**

Programas de formación y capacitación impartidos bajo las modalidades especificadas, según unidad regional, por año y modalidad de formación. Período 2022- 2023.

Unidad Regional	Año 2022				Año 2023				
	Total	Formación en la Empresa	Formación Dual	Formación Virtual	Total	Formación en la Empresa	Formación Dual	Formación Virtual	Mixta
<b>TOTAL</b>	<b>386</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>377</b>	<b>317</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>296</b>	<b>2</b>
Brunca	34	1	-	33	20	1	-	19	-
Cartago	23	-	-	23	14	-	-	14	-
Central Occidenta	58	2	-	56	45	1	-	43	1
Central Oriental	122	-	2	120	94	-	2	92	-
Chorotega	30	-	2	28	54	-	7	47	-
Heredia	32	-	-	32	25	1	2	21	1
Huetar Caribe	20	-	1	19	16	-	-	16	-
Huetar Norte	50	-	1	49	30	-	3	27	-
Pacífico Central	17	-	-	17	19	-	2	17	-

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

**Fuente:** Instituto Nacional de Aprendizaje, Unidad de Planificación y Ev aluación. Bases de datos estadísticas. Período 2021-2023.

Pese a que se toman muchas acciones para el cumplimiento de esta meta, detalladas a continuación, la meta no se logra alcanzar.

- Se emitieron lineamientos para elaboración del PASER: GFST-260-2022
- Se solicita un informe de formulación PASER 2023: DGR-491-2022
- Al inicio del año se detallan a las Unidades Regionales una serie de lineamientos asociados a la ejecución de SCFP: DGR-80-2023.




- Se brinda seguimiento al PASER 2022 en las reuniones de Jefatura Regionales: memorias de reunión y presentaciones realizadas.
- Mediante el DGR-411-2023 y en atención al oficio GG-1138-2023 del 09 de junio de 2023, la Gestión Regional remite el listado de las personas funcionarias designadas para el Equipo de trabajo interdisciplinario Dual. Asimismo, mediante el GG-1208-2023 se informa que en cuanto al seguimiento y apoyo a las gestiones vinculadas a la acción estratégica “Implementación de la Formación Dual”, se asignará por parte de la Subgerencia Técnica a la asesora Lilliam Chinchilla Gamboa y por parte de la Gerencia General a la asesora María Fernanda Chacón García.

Las principales limitantes son:

- Desinterés de las empresas por pagar el aporte de ley.
- Limitaciones en el perfil de las personas mentoras.
- Limitada capacidad instalada por parte de las empresas.
- En muchas regiones del país, principalmente en las zonas rurales, el parque empresarial existente es PYME principalmente y trabajar Formación Dual con empresas PYME, se limita debido a la cantidad de estudiantes que pueden recibir. La mayoría de estas empresas solamente pueden recibir de 1 a 2 estudiantes, por lo tanto, se hace necesario que al menos unas 10 empresas puedan firmar convenios para poder ejecutar un programa.
- Escasa oferta de Programas de Formación Dual.
- Pocas empresas acreditadas.
- Limitado parque empresarial fuera del GAM.

Para solventar estas limitantes el INA formuló la “Estrategia Formación Dual 2023-2026”

3.4 Cantidad de personas registradas en el ANE.CR que reciban servicios de orientación laboral, según sexo y región	472,5%	
---	--------	---

Según la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Empleo (ST-SNE). El nivel operativo es desarrollado por la Agencia Nacional de Empleo (ANE), que ejecuta las acciones del Sistema Nacional de Empleo a nivel territorial, bajo los lineamientos del Consejo de Educación, articulando los esfuerzos interinstitucionales, para una coordinación ágil y efectiva a nivel nacional, regional y local, mediante mecanismos y convenios que sean atinentes. También, tiene un Centro de Servicios Virtuales y Telefónicos (COV), también

llamado Centro de Contactos, que funciona como centro de llamadas telefónicas, con cobertura nacional; y, una plataforma tecnológica, como herramienta para facilitar la búsqueda activa de empleo de las personas y de talento humano de las empresas.

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.

En el año 2023 se registraron 12 307 personas se les brindo servicio a 8 458, la meta para el año 2023 es dar servicios de orientación o intermediación a 1790, por lo que el porcentaje de cumplimiento es del 472,5%. Estos servicios consisten en asesoría en el uso de las funcionalidades de la plataforma, revisión de empleo o talleres de intermediación

#### La población se atendió mediante

- Charlas y talleres
- Coordinación de citas
- Información y primera atención
- Recordatorio de sesiones
- Reprogramación de sesiones seguimiento
- Seguimiento de vacantes
- Seguimiento usuarios

El presente indicador tiene como propósito medir no solo el porcentaje de personas a las que se les brinda servicios de orientación e intermediación de empleo sino también que ese servicio se brinde dando prioridad a poblaciones vulnerables tales como: mujeres, personas en situación de pobreza, puente para el desarrollo y personas con discapacidad.

Es importante tomar en cuenta que el Sistema Nacional de Empleo, según su decreto ejecutivo N°41776 trabaja bajo un principio de universalidad en donde estará disponible para toda la población, no obstante, su enfoque será atender proactivamente a las poblaciones que más lo necesitan según niveles de priorización establecidos por grupos de población, aquellas personas que histórica y estructuralmente presentan mayores obstáculos para su vinculación exitosa para el mundo del trabajo.

Es por esto, que en el caso de las estrategias para abordar poblaciones prioritarias existe la priorización vertical, la cual según el Modelo de Gestión del Sistema Nacional de Empleo (SNE) se define como:

“Responde a quién el SNE intentará llegar primero y se realiza bajo la lógica de inclusión social y de igualdad de género, de manera que se otorga la mayor prioridad, en tiempo y en recursos, a las personas que, por su condición socioeconómica, por razones de género y otros aspectos estructurales, más lo necesiten”

Esta priorización se realiza de manera automática en la plataforma [www.ane.cr](http://www.ane.cr) por medio de la interconexión con SINIRUBE, en donde se asigna a las personas usuarias un número de consecutivo y de priorización para su atención.

Las variables que se tomar en cuenta para la priorización de la población son:

#### Estatus laboral.

- Persona desocupada
- Persona fuera de la fuerza de trabajo
- Persona ocupada Grupos prioritarios
- Puente al trabajo
- Pobreza extrema
- Pobreza básica
- Vulnerabilidad
- No pobres
- Informalidad / Autoempleo
- Empleo formal

#### Subgrupos prioritarios

- Mujeres
- Personas jóvenes de 15 a 35 años
- Territorios prioritarios
- Hombres mayores de 36 años

Para las personas con discapacidad: se brindó servicio de intermediación y orientación laboral a 67 personas

1. Capacitación de los agentes de empleo de ventanilla única, orientación e intermediación en los siguientes temas: Accesibilidad, formas de tratamiento a las personas con discapacidad, Derechos Humanos de las personas con discapacidad.
2. Mejoras en la plataforma [ane.cr](http://www.ane.cr) para la atención de personas con discapacidad: Evaluación por parte de CONAPDIS e implementación

de desarrollos informáticos que garanticen las condiciones de accesibilidad.

3. Elaboración de requerimientos para la implementación del proyecto "Port talento" en cooperación con las Fundación Once para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad. Se encuentra en la fila de desarrollos, se proyecta su inicio en el segundo semestre del año 2024.

## 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 2023.

Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Cumplimiento
4.1 UR	Porcentaje de personas en desventaja social egresadas de programas que se incorporan en el mercado laboral en los seis meses después de su graduación.	54%	42,2%	78,1%
4.2 GR	Porcentaje de mujeres matriculadas en programas de los sectores claves de la economía nacional, que presentan mayor asimetría de género	40%	18,8%	47,0%

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

4.1 Porcentaje de personas en desventaja social egresadas de programas que se incorporan en el mercado laboral en los seis meses después de su graduación.	78,1%	
--	-------	---


Para responder a este indicador la Unidad de Planificación y Evaluación realizó un estudio para determinar el impacto de los SFCP en la **población en desventaja social**. Se creó una muestra en la que se seleccionaron 1.533 personas egresadas en desventaja social, de las cuales se localizaron 1.249, que representan un 81,4% de tasa de respuesta. De modo tal que se los datos obtenidos en la encuesta se infirieron a la totalidad de la población egresada del INA en el año 2022 que fue de 7166.

Una vez realizado el trabajo de campo y el procesamiento de datos se pudo constatar que actualmente trabajan 2.032 personas, por lo que el porcentaje de inserción laboral es de **42,2%**.

De ellos el 76,4% trabaja en el sector formal en un puesto permanente como asalariados, y 23,6% en puestos ocasionales. Con salarios entre ₡300.000 a menos de ₡399.000, en un 23,4%. La mayoría cuenta con Garantías Sociales. Para el cálculo del indicador de impacto se utilizan los siguientes rubros

<b>Factores</b>	<b>Logrado</b>	<b>Peso</b>	<b>Resultado</b>
<b>Inserción laboral</b>	<b>42,2%</b>	<b>50%</b>	<b>21%</b>
<b>Condición laboral</b>	<b>65,4%</b>	<b>40%</b>	<b>26%</b>
Salario mínimo	39,2%		
Garantías sociales	72,8%		
Aplica conocimientos en su puesto de trabajo	80,9%		
Trabajo que desempeña gracias al SCFP INA	63,5%		
Nivel de desempeño laboral	70,6%		
<b>Beneficios obtenidos</b>	<b>99,5%</b>	<b>10%</b>	<b>10%</b>
<b>Total Impacto</b>			<b>57%</b>

La inserción laboral fue de un 42,2% 57%, por lo que cumplimiento del indicador es de 78,1%.

4.2 Porcentaje de mujeres matriculadas en programas de los sectores claves de la economía nacional, que presentan mayor asimetría de género.	47,0%	
--	-------	---

La meta del año 2023 es que en los SCFP que presentan mayor asimetría de género, el 40% de las matrículas sean para mujeres.

De un total de 3 009 matrículas en ese tipo de servicios, 566 fueron realizadas por mujeres, lo que da un resultado de 18,8% de representatividad de las féminas. El porcentaje de cumplimiento de la meta es de 47,0%.

Aunque el indicador no se cumple si se observa un aumento de 144 mujeres formadas en sectores con mayor asimetría de género. Ya que en el presente año se capacitaron a 566 mujeres, y en el año 2022 se capacitaron 422 mujeres. Esos servicios se impartieron en las áreas de Eléctrico, mecánica de vehículos, metalmeccánica, náutico pesquero y tecnología de materiales, así como en las áreas STEAM

En el año 2023 se continuó con toda la coordinación para las referencias específicas para mujeres en los programas de mayor demanda laboral y que presentan mayor asimetría de género.

En el 2023 iniciaron los servicios:

- Redes de Computadoras, Unidad Regional Huetar Norte,
- Circuitos Eléctricos, Unidad Regional Heredia,
- Soldadura, Unidad Regional Huetar Caribe,
- Adicionalmente, se espera iniciar uno de Instalación de infraestructura física para Redes de Comunicación de datos, en el mes en octubre, en la Unidad Regional Central Occidental.

Las principales acciones que se han ejecutado para el cumplimiento de la meta:

- Encuentro con personas enlace de la APIEG a nivel regional, el 30 de mayo de 2023, para abordar temática de referencias específicas. Evidencia: lista de asistencia y programa de la actividad
- Desarrollo de actividades de promoción y divulgación adecuadas a las realidades regionales que permita a la población femenina conocer la oferta formativa e inscribirse en los procesos de selección en la Unidad Regional Central Oriental: charla rompiendo moldes dirigida a todas las mujeres del cantón de Desamparados.
- Coordinaciones con la Asesoría de Comunicación para la elaboración de los insumos publicitarios para la divulgación de las referencias específicas
- Elaboración de afiches divulgativos del Programa CCNA y fontanería.
- Asesoría para el desarrollo de campaña de comunicación dirigida a atraer mujeres a los Programas Educativos en áreas de mayor demanda de mercado laboral, en coordinación con Asesoría de Comunicación
- Oficio a Unidades Regionales sobre sectores prioritarios donde realizar referencias específicas para mujeres.
- Reuniones para coordinación con el PANI para que personas que se encuentran en albergues puedan ingresar a especialidades de mayor demanda del mercado.

Tal y como lo señala la unidad técnica en el oficio APIEG-177-2022. 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 continúa 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 gestione un ajuste de cifras metas al promedio logrado durante los años anteriores, para el resto del periodo de vigencia del PEI. Debido a que toda meta dentro de un plan estratégico debe fijarse tomando en cuenta que la misma sea loggable, y basada en datos históricos reales, a fin 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 loggable.

**Cuadro 13**

Personas matriculadas en programas ejecutados en áreas de mayor demanda y mayor asimetría de género, por sexo, razón de masculinidad, según Unidad Regional y sector productivo. Periodo enero a diciembre 2023

Unidad Regional Área Clave	Total	Hombres	Mujeres	No indicado	Razón de Masculinidad	% Mujeres
<b>TOTAL <sup>1/</sup></b>	<b>3 009</b>	<b>2 427</b>	<b>566</b>	<b>16</b>	<b>4,3</b>	<b>18,8</b>
Eléctrico	1144	900	240	4	3,8	21,0
Mecánica de Vehículos	733	652	78	3	8,4	10,6
Metal Mecánica	503	411	91	1	4,5	18,1
Náutico Pesquero	142	92	49	1	1,9	34,5
Tecnología de Materiales	499	377	115	7	3,3	23,0
<b>Regional Brunca</b>	<b>249</b>	<b>197</b>	<b>51</b>	<b>1</b>	<b>3,9</b>	<b>20,5</b>
Eléctrico	57	46	11		4,2	19,3
Mecánica de Vehículos	105	78	26	1	3,0	24,8
Metal Mecánica	11	11	0		NA	0,0
Náutico Pesquero	25	23	2		11,5	8,0
Tecnología de Materiales	51	39	12		3,3	23,5
<b>Regional Cartago</b>	<b>200</b>	<b>179</b>	<b>21</b>		<b>8,5</b>	<b>10,5</b>
Eléctrico	111	92	19		4,8	17,1
Mecánica de Vehículos	15	15	0		NA	0,0
Tecnología de Materiales	74	72	2		36,0	2,7
<b>Regional Central Occidental</b>	<b>595</b>	<b>497</b>	<b>96</b>	<b>2</b>	<b>5,2</b>	<b>16,1</b>
Eléctrico	238	180	57	1	3,2	23,9
Mecánica de Vehículos	185	172	12	1	14,3	6,5
Metal Mecánica	159	132	27		4,9	17,0
Tecnología de Materiales	13	13			NA	0,0
<b>Regional Central Oriental</b>	<b>811</b>	<b>698</b>	<b>105</b>	<b>8</b>	<b>6,6</b>	<b>12,9</b>
Eléctrico	254	214	37	3	5,8	14,6
Mecánica de Vehículos	250	236	12	2	19,7	4,8
Metal Mecánica	210	181	29		6,2	13,8
Tecnología de Materiales	97	67	27	3	2,5	27,8
<b>Regional Chorotega</b>	<b>267</b>	<b>218</b>	<b>48</b>	<b>1</b>	<b>4,5</b>	<b>18,0</b>
Eléctrico	59	56	3		18,7	5,1
Mecánica de Vehículos	103	88	15		5,9	14,6
Tecnología de Materiales	105	74	30	1	2,5	28,6
<b>Regional Heredia</b>	<b>325</b>	<b>259</b>	<b>65</b>	<b>1</b>	<b>4,0</b>	<b>20,0</b>
Eléctrico	284	226	58		3,9	20,4
Metal Mecánica	19	16	3		5,3	15,8
Tecnología de Materiales	27	20	6	1	3,3	22,2
<b>Regional Huetar Caribe</b>	<b>188</b>	<b>118</b>	<b>70</b>		<b>1,7</b>	<b>37,2</b>
Eléctrico	14	10	4		2,5	28,6
Mecánica de Vehículos	29	18	11		1,6	37,9
Metal Mecánica	67	38	29		1,3	43,3
Náutico Pesquero	30	23	7		3,3	23,3
Tecnología de Materiales	52	30	22		1,4	42,3
<b>Regional Huetar Norte</b>	<b>180</b>	<b>144</b>	<b>33</b>	<b>3</b>	<b>4,4</b>	<b>18,3</b>
Eléctrico	55	33	22		1,5	40,0
Mecánica de Vehículos	57	54	3		18,0	5,3
Metal Mecánica	26	24	1	1	24,0	3,8
Tecnología de Materiales	42	33	7	2	4,7	16,7
<b>Regional Pacífico Central</b>	<b>210</b>	<b>129</b>	<b>80</b>	<b>1</b>	<b>1,6</b>	<b>38,1</b>
Eléctrico	73	44	29		1,5	39,7
Metal Mecánica	12	9	3		3,0	25,0
Náutico Pesquero	87	46	40	1	1,2	46,0
Tecnología de Materiales	39	30	9		3,3	23,1

**Nota:** El Sector Tecnología de Materiales no incluye el subsector Gestión Ambiental.

**NA** La totalidad de las personas matriculadas son hombres, no aplica la razón de masculinidad.

<sup>1/</sup> El total no corresponde a la suma aritmética de las partes, dado que una misma persona puede matricular en más de un sector o subsector productivo o unidad regional.

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

estadísticos. Oficio SGT-234-2023 directriz identificación sectores de mayor demanda y asimetría de género. Año 2023.



## 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 14.

Costa Rica, INA: Plan Estratégico, Objetivo 5, estado de cumplimiento según Unidad Responsable e Indicador. Año 2023.

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.	16 000	17 120	107,0%
5.2 GR.	Grado de satisfacción de inversionistas locales y extranjeros que contratan personas formadas en el INA.	85%	93,8%	110,3%

**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	107,0%	
--	--------	---

La meta es capacitar a 16 000, se capacitaron a 17 120 para un cumplimiento de la meta del 107,0%

La Gestión Regional ha puesto en marcha las siguientes estrategias con el propósito de cumplir la meta.

- Se verificó que la programación contenida en el PASER 2023 se encuentren incluidos los programas de los sectores y subsectores que se consideran de mayor demanda y prioritarios y que permiten la atención de las necesidades de formación y capacitación para generar un clima positivo para la inversión local y extranjera, en acato a las directrices institucionales para la formulación y la vinculación y articulación de las unidades regionales con el tejido productivo de la región.
- El indicador logró su cumplimiento total durante el segundo semestre, ya que en el primer semestre se trabaja articulado los distintos equipos

de trabajo de las unidades regionales para ofrecer una oferta formativa variada, pertinente y acorde a las necesidades de los sectores productivos y la permanencia de las personas estudiantes.

- Las Unidades Regionales en atención a los oficios GG-1919-2022 (elementos fundamentales PASER 2023) y el DGR-746-2022, se procedió a realizar una revisión del PASER 2023 preliminar y se realizó un cruce con varias bases de datos de demanda de capacitación y prioridades institucionales, obteniendo como resultado que: 90,83% del PASER se encuentra alineado. Sin embargo, con el aumento de la meta y con la definición realizada en oficio GFST-268-2023 áreas prioritarias 2023 y según los servicios plus marcados por las unidades regionales se proyecta cumplimiento parcial del indicador.

#### **Factores limitantes.**

- Replanteamiento y aprovisionamiento general de la asignación de recursos humano para satisfacer la demanda en las unidades regionales.
- Ampliación de avales técnicos de los docentes del sector comercio y servicios en el área de administración, producción e informática, sin dicha ampliación se dificulta llegar a los sectores prioritarios de las regiones, lo cual provoca que el porcentaje de alcance la meta del indicador no sea el deseado.

#### **Medidas correctivas** que permitieron el alcance de la meta.

- Mediante el GG-1236-2023 se remite a la Unidad de Recursos Humanos la aprobación de claves para el fortalecimiento de proyectos clave de las regiones.
- Seguimiento del avance del plan de trabajo para la implementación de proyecto 21 bis.
- Análisis de la demanda insatisfecha y generación de acciones para su atención
- Mediante el DGR-434-2023 se remite a la presidencia ejecutiva la justificación de necesidades de plazas en las unidades regionales.
- Mediante el DGR-492-2023 se remite a SINAFOR la solicitud de análisis de capacidad instalada y demanda insatisfecha en las unidades regionales, en miras de la implementación de cuartos y medios tiempos, y becas 21 bis.

- Se está gestionando la ampliación de avales técnicos del personal docente del área de Comercio y Servicios, a fin de poder ejecutar una mayor cantidad de servicios.

### Cuadro 15

Áreas clave de la economía: Personas egresadas de programas de formación y capacitación profesional, según unidad regional, por sexo. De enero a diciembre 2023.

Unidad Regional	Total	Hombres	Mujeres	Otro
<b>TOTAL</b>	<b>17 120</b>	<b>6 596</b>	<b>10421</b>	<b>103</b>
Brunca	1 474	535	937	2
Cartago	1 563	594	965	4
Central Occidental	2 309	1071	1223	15
Central Oriental	3 474	1422	2024	28
Chorotega	2 349	890	1458	1
Heredia	995	453	541	1
Huetar Caribe	1 618	430	1187	1
Huetar Norte	1 566	602	917	47
Pacífico Central	1 772	599	1169	4

**Fuente:** Instituto Nacional de Aprendizaje, Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticos. Año 2023.

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

110,3%



La Unidad de Planificación y Evaluación, mediante el Proceso de Evaluación y Estadísticas, realiza la evaluación del grado de satisfacción de inversionistas locales y extranjeros que contratan personas formadas en áreas claves de la economía nacional en el año 2022.

Al sumar los porcentajes y promedios de las variables establecidas como claves para calcular el grado de satisfacción de inversionistas locales y extranjeros que contratan personas formadas en áreas claves de la economía nacional en el INA, **da como resultado un 93,8% lo que indica que están totalmente satisfechos con las personas egresadas del INA** que fueron contratadas; por lo tanto, la meta programada que es de un **85,0%** se alcanza y hay un sobre cumplimiento del indicador del **110,3%**.

Son consideradas como áreas claves de la economía nacional todos aquellos sectores en los que se encuentran mayores demandas en el

mercado laboral, para lo cual el INA les brinda servicios de capacitación y formación profesional, con la finalidad de promocionar las oportunidades de empleo, la complementación y especialización del talento humano asociado a los procesos productivos y lograr una mayor competitividad y productividad con sostenibilidad.

La mayoría de los programas finalizados en estas áreas, fueron en el sector Comercio y Servicios con un 70,4%, seguido de los sectores de Industria Alimentaria, Turismo, Eléctrico, y Salud Cultura y Artesanías, principalmente.

En lo que se refiere a la matrícula los programas más impartidos, son en primer lugar el programa de Operador(a) de Tecnologías de Información y Comunicación, prioridad institucional y compromiso del “Plan Nacional de Desarrollo de las Telecomunicaciones, en el que se brinda además de Word, excel, POver Point, formación en áreas tales como, desarrollo de trabajo colaborativo por medio de TIC's, Elaboración de hojas de cálculo, Empleo de tecnologías de la información y comunicación, procesamiento de textos, Realización de presentaciones multimedias.

Con la ejecución de los programas en áreas claves de la economía nacional, 15.937 personas adquirieron las habilidades y competencias requeridas para la empleabilidad o para el emprendimiento, que les permiten desempeñar de una mejor manera un puesto de trabajo y, por lo tanto, una mejora en las condiciones sociales y económicas.

Al momento de la consulta el 37,5% indicó insertarse laboralmente posterior a la formación y el restante 62,5% mencionaron mantenerse en su empleo, la mayoría de esta población son personas trabajadoras asalariadas y con trabajos permanentes, y en menor proporción trabajan por contrato. Dentro de las condiciones que indican que les permitió obtener o mantener su trabajo están: contar con conocimientos en el área, la experiencia en el puesto de trabajo y contar con el bachillerato de secundaria.

Con respecto a los niveles de cualificación obtenidos, por la población egresada según el modelo curricular saliente, se puede indicar que el 42,9% de las personas egresadas obtienen un nivel de Trabajador Calificado, el 32,8% un nivel de Técnico, el 17,4 % no cuenta con ningún nivel de cualificación especificado, el Técnico Especializado lo obtiene el 4,2% de las personas egresadas, y en menor porcentaje el 2,7% de las personas egresadas obtienen el nivel de cualificación de Técnico 1, nivel que pertenece al nuevo modelo curricular.

De acuerdo con la ocupación actual la mayoría de las personas egresadas se desempeña como Trabajadores de los Servicios y Vendedores de Comercios y Mercadeo; seguido por las ocupaciones de Personal de Apoyo Administrativo, Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas y de otros Oficios, Técnicos y Profesionales de nivel medio y el de Profesionales Científicos e Intelectuales. Dichas ocupaciones en su mayoría son ocupadas por hombres.

Como beneficios obtenidos con la formación, las personas egresadas indicaron el aumento de conocimientos, la superación personal, la mejora de la autoestima, la mejora en la calidad de su trabajo, mayor dominio de sus funciones y el conseguir un trabajo o cambiar.

El 90,7% de las personas egresadas de programas en las áreas claves de la economía nacional, indicaron estar totalmente satisfechas con el programa recibido, el 8,1% se encuentra satisfecha y el 1,2% indicó estar poco satisfecha.

En cuanto a las características de las empresas que contrataron a las personas egresadas, se indica de manera general que en su mayoría pertenecen al sector económico Comercio y Servicios, se ubican principalmente en el GAM, seguido de Guanacaste y Puntarenas; predominan las empresas de capital nacional y de tipo privado, y el 51,4% se categorizan como empresas grandes por la cantidad de personas trabajadoras que la conforman.

La actividad económica del 23,9% de las empresas está relacionado con la Industria Manufacturera, seguido de las empresas cuya actividad está relacionada con el Comercio al por mayor y al por menor, reparación de los vehículos de motores y de las motocicletas, y Actividades de Alojamiento y Comidas, en menor porcentaje las relacionadas a las Actividades Inmobiliarias.

Con respecto a la presencia de las capacidades actitudinales, en las personas egresadas y contratadas **sobresalen la disposición, la orientación a la calidad, el trabajo en equipo y el profesionalismo**. En cuanto a su desempeño laboral y la formación brindada por la institución a la persona egresada se obtiene una calificación de muy bueno y bueno; así como, la presencia de los valores en estas sobresale el respeto, la responsabilidad y el compromiso, calificados como muy buenos por parte de las jefaturas o personas supervisoras inmediatas.

Existe una preferencia del sector empresarial en contratar personas egresadas del INA, ya que de acuerdo con los resultados obtenidos el 96,9% indicaron considerar la contratación de estas.

## 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 16.

Costa Rica, INA: Plan Estratégico, Objetivo 6, estado de cumplimiento según Unidad Responsable e Indicador. Año 2023.

Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programa da	Meta Ejecutada	Avance
6.1 GR.	Cantidad de personas beneficiarias de SBD que aprobaron algún SCFP	11 156	14 501	130,0%
6.2 UFODE	Porcentaje de emprendimientos que recibieron acompañamiento empresarial y que se desarrollan, según cobertura nacional.	65%	76,2%	117,6%
6.3 UFODE	Cantidad de beneficiarios del SBD que recibieron acompañamiento empresarial por medio del desarrollo de proyectos productivos.	1450	1336	92,1%

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

6.1 Cantidad de personas beneficiarias de SBD que aprobaron algún SCFP	130,0%	
--	--------	---

En el primer año 2023 se atendieron 14 501 personas de 11 156 personas a capacitar y que pertenecen a SBD, para un cumplimiento de la meta de 130,0%.

### Cuadro 17

Población beneficiaria del SBD. Aprobaciones de SCFP, según unidad regional por sexo. De enero a diciembre 2023.

Unidad regional	Total	Hombres	Mujeres	Otro
<b>TOTAL</b>	<b>14 501</b>	<b>5 874</b>	<b>8 476</b>	<b>151</b>
Brunca	1252	681	567	4
Cartago	2021	747	1257	17
Central Occidental	1726	672	1024	30
Central Oriental	1164	493	661	10
Chorotega	2126	696	1429	1
Heredia	1503	540	961	2
Huetar Caribe	512	180	332	0
Huetar Norte	2045	833	1140	72
Pacífico Central	2152	1032	1105	15


**Fuente:** Costa Rica INA, Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticas. Año 2023.

Dentro de las acciones que la Gestión Regional ha puesto en marcha se encuentran las siguientes:

- Ejecución de diferentes planes de trabajo en las Unidades Regionales creados como estrategia para la atención de pymes y ruta del emprendimiento y que tiene como objetivo fomentar el desarrollo de emprendimientos, pequeñas y medianas empresas sostenibles y competitivas que permita la reactivación económica en las regiones.
- Articulación del apoyo a pymes y emprendedores con todos los centros de Formación, de forma tal que se atiende de manera integral las necesidades de capacitación, lo que da un resultado exitoso, además se trabaja por medio de la coordinación con los diferentes comités consultivo de enlace.
- A finales de año concluyen la mayoría de los programas según PASER 2023. además, la meta se va logrando gracias a que en los centros ejecutores se cuenta con personal docente y administrativo comprometido y al seguimiento oportuno por parte del staff de planificación en conjunto con los centros para la revisión periódica de la base de datos de unidades productivas pendientes de atención y su respectiva vinculación en el sistema.
- Se cuenta con la colaboración del enlace pymes y centro del desarrollo empresarial, con la aplicación de los formularios FR GR 01 y

FR GR 188 debido a la divulgación en diferentes espacios tales como comités de enlace, y en sesiones de información en los diferentes centros de formación y acciones móviles que conforman las unidades regionales.

- Las Unidades Regionales para la programación anual de los servicios revisa compromisos y asigna servicios para atender las solicitudes en sistema.
- Los administradores de servicios y encargados de centros ejecutan alianzas estratégicas para conocer las necesidades de capacitación y formación profesional que tiene el sector, así como realizar estrategias de atención y reuniones claves (municipalidades, asociaciones de desarrollo entre otros) de la región para determinar las necesidades de capacitación y formación profesional.

6.2. Porcentaje de emprendimientos que recibieron acompañamiento empresarial y que se desarrollan, según cobertura nacional.	117,6%	
--	--------	---

Los acompañamientos empresariales son un servicio que incluye la capacitación, asesoría técnica y el apoyo empresarial como ejes transversales en cualquiera de las etapas del ciclo de vida de los proyectos empresariales y que requieren apoyo para mejorar su competitividad y sostenibilidad. En consistencia con lo definido en el artículo 41 inciso a) de la ley 9274.

Los servicios de acompañamiento ejecutados durante el año 2023 para emprendimientos por los centros de desarrollo empresarial fueron 301 de 395 emprendimientos que solicitaron acompañamiento. La meta es brindar el servicio de acompañamiento al 65% de los emprendimientos que lo soliciten, se les brindó dicho servicio al 76,2% por lo que el cumplimiento de la meta es de 117,6%.


Se atendieron 189 servicios de acompañamiento a emprendimientos por medio de los Centros de Desarrollo Empresarial, a los que sobre todo se les impartió el servicio de Modelo de negocio de su emprendimiento, lo que hace que cada participante logre el objetivo propuesto y desarrollo de capacidades en gestión empresarial e implementación de herramientas específicas para potenciar el crecimiento de los emprendimientos atendidos



Además, se atendieron 112 unidades productivas con el programa de Atención a emprendimientos ejecutado con FIDEIMAS.

Este objetivo durante el periodo 2022-2025 será reforzado trabajando en las siguientes áreas:

- 5 nuevos Centros de Desarrollo Empresarial, con acción móvil que permita atender las necesidades dinámicas en diversas comunidades.
- Fortalecer oficinas regionales.
- Inclusión de Centros Especializados y Laboratorios.
- Alineamiento a Ruta del Emprendimiento Costa Rica.
- Fondos de capital semilla SBD asociados a ruta del emprendimiento.

6.3. Cantidad de beneficiarios del SBD que recibieron acompañamiento empresarial por medio del desarrollo de proyectos productivos.	92,1%	
---	-------	---

Se brindó acompañamiento empresarial a 1336 beneficiarios durante el año 2023, por medio del desarrollo de proyectos productivos, de 1 450 que se planificaron durante el año, con lo cual se logra un 92,1% de ejecución de la meta del indicador.

Esos acompañamientos se brindaron mediante los siguientes servicios.

- Servicios de acompañamiento ejecutados por los Centros de desarrollo empresarial, 876 atenciones.
- Servicios de acompañamiento ejecutados por el programa Dinámica empresarial-PRODE, 204 atenciones
- Programa Nacional de Mujeres empresarias, 242 atenciones.
- Acompañamiento Brandig Empresarial 14 atenciones.

Los factores que han ayudado a obtener estos resultados son:

- Contar con 5 centros de desarrollo empresarial en regiones del país (San José, Liberia, Limón, Cartago, San Carlos)
- Planes de asesoría individualizados para los clientes pyme, en el que se desarrolla un diagnóstico específico de la necesidad a abordar, siendo que de ahí se desprende un plan de atención según la necesidad en el área de gestión empresarial.
- 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.

Lo principales logros en la población obtenidos son:

- Cierre de brechas, (mercadeo, finanzas, formalización, entre otros) en temas de gestión administrativa, empresarial, con el propósito de aumentar la competitividad (proyectos, dinámica).
- 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), (programa dinámico empresarial).

La distribución porcentual de los acompañamientos brindados, según sector económico, en el año 2023, son los siguientes:

Actividad Económica	Cantidad de Acompañamientos	Porcentaje
<b>Total</b>	<b>1.336</b>	<b>100,0%</b>
Industria	618	46,3%
Servicios	397	29,7%
Comercio	269	20,1%
Agropecuario	52	3,9%

## Objetivo 7.

*Implementar el modelo de Ventanilla única institucional que permita la atención ágil, accesible y oportuna de las necesidades de personas y empresas del país.*

### Cuadro 18.

Costa Rica, INA: Plan Estratégico, Objetivo 7, estado de cumplimiento según Unidad Responsable e Indicador. Año 2023.

Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Avance
7.SG	Cantidad de etapas finalizadas del modelo de ventanilla única institucional	2	2	100%

7.Cantidad de etapas finalizadas del Modelo de Ventanilla única Institucional	100%	
---	------	---

Este proyecto radica en el establecimiento de un modelo informático integral institucional que contemple mejoras a nivel tecnológico, de la organización de procesos y del accionar a nivel operativo desde la naturaleza de las diferentes instancias del INA, así como potenciales ajustes a nivel administrativo (Modelo de Gestión) y estructural que puedan hacerse en el marco de la normativa vigente, para poner a disposición de la clientela los servicios del INA de manera ágil y efectiva en tres ejes, a saber: Desarrollo empresarial, Promoción del Talento Humano y Servicios de Capacitación y Formación Profesional.

La implementación del proyecto permitirá a las personas usuarias (físicas y jurídicas), por distintos medios de acceso, informarse y/o gestionar los servicios que ofrece la Institución de manera autogestionada o asistida de forma sencilla y ágil, mediante un expediente único, que facilitará la simplificación de trámites y protección de datos personales.

En resumen, el proyecto pretende:

- Mejoras en la recepción y atención a solicitudes de servicios institucionales, integrando los múltiples canales utilizados actualmente.
- Acceso por distintos medios multicanal (presencial, vía telefónica, virtual) para la simplificación de trámites y procedimientos posibilitando un trasiego de información ágil y acceder a los servicios.
- Implementación de un expediente único digital de persona y empresas usuarias.
- Generar una transformación digital, mediante una plataforma de ventanilla única Institucional

Para el año 2023 se cumplieron dos de las etapas propuestas, del Modelo de Ventanilla Única Institucional. Quedando para el próximo año dos etapas más.

- Etapa 1: Documento Diagnóstico. Fue cumplida en el año 2023 con el fin de proveer una línea base mediante la identificación del estado actual de atención a la clientela por parte de las diferentes unidades en el INA -registros únicos o múltiples, flujos de atención a partir de la diversidad de solicitudes, vinculación entre unidades, mecanismos de captura de datos y su manejo, tiempos de atención, identificación de

la demanda insatisfecha, ideación de posibles rutas para la resolución a las oportunidades de mejora identificadas, entre otros.

- Etapa 2: Documento consideraciones para implementación Modelo Ventanilla Única. Cumplida

Etapa 3: Documento Requerimientos. (2024)

- Etapa 4: Desarrollo. (2024)

Los factores que han contribuido al avance de este indicador están: contar con la aprobación de Junta Directiva del portafolio de proyectos y acciones estratégicas 2023-2026, en el cual se incluye el proyecto “Ventanilla única”, según acuerdo JD-AC-50-2023.

Además, asignar a la Subgerencia Técnica como responsable del proyecto, quien conformó un equipo interdisciplinario para el análisis y desarrollo de la propuesta.

Asimismo, es importante señalar que las etapas que corresponden al periodo 2023 son el insumo para las siguientes, por lo cual es importante que las mismas se realicen de manera consensuada con el equipo conformado


## Objetivo 8.

*Implementar un nuevo Modelo de Gestión Institucional acorde a la reforma aprobada mediante la Ley 9931, que permita a la institución modernizar su estructura y atender las necesidades internas y externas de cara al desarrollo y fortalecimiento de la capacitación y formación profesional, la empleabilidad y empresariedad en Costa Rica.*

### Cuadro 19.

Costa Rica, INA: Plan Estratégico, Objetivo 8, estado de cumplimiento según Unidad Responsable e Indicador. Año 2023.

Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Cumplimiento
8.SG	Cantidad de etapas finalizadas para la implementación del Modelo de Gestión Institucional	5	4	80%

8.1. Cantidad de etapas finalizadas para la implementación del Modelo de Gestión Institucional	80%	
--	-----	---



Para el año 2023 este proyecto tenía como meta el cumplimiento de 5 etapas, se cumplieron 4 de ellas y la última en la que se debió presentar el documento con el diseño del proyecto quedo pendiente para la implementación del Modelo de Gestión Institucional, debido a que no se cuenta con el Documento Diseño de Propuesta de nuevo Modelo de Gestión finalizado, ya que se debe realizar cambios, para posteriormente someter a valoración y aprobación, según se indica en la hoja de reunión del del 10 de enero del 2024, aportada como evidencia.

El cronograma de cumplimiento es el siguiente:

2023

- Etapa 1: Documento Motivación del Proyecto.
- Etapa 2: Oficio conformación de Equipo de Proyecto. oficio GG-1195-2023 se informó a Presidencia Ejecutiva la conformación del Equipo de Proyecto).
- Etapa 3: Documento y Acta Constitutiva Perfil de Proyecto.
- Etapa 4: Planificación del Proyecto. Project
- Etapa 5: Documento Diseño de Propuesta de nuevo Modelo de Gestión

2024

- Etapa 6: Implementación del Modelo de Gestión.
- Etapa 7: Documento de Cierre de Proyecto.
- Etapa 8: Matriz Seguimiento y evaluación de resultados.

Los factores que han facilitado el avance del proyecto son:

- Contar con la aprobación de Junta Directiva del portafolio de proyectos y acciones estratégicas 2023-2026, en el cual se incluye el proyecto “Modelo de Gestión”, según acuerdo JD-AC-50- 2023.
- Adicionalmente, la Gerencia General conformó el Equipo de Proyecto que tendrá a cargo el diseño del Modelo de Gestión, en el que se incluirán los aspectos que permitan que este modelo atienda las necesidades constituidas en la Ley 9931.


## Objetivo 9.

Implementar el Modelo Skills Costa Rica en la Gestión institucional con el fin de impactar de forma transversal, estratégica, sostenible y permanente la Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP), para la innovación educativa, vida estudiantil memorable y talento humano de excelencia, mediante la vinculación e interacción con plataformas mundiales de alto nivel, tales como WorldSkills Internacional, WorldSkills América, OCDE, entre otras, que favorezcan la pertinencia y efectividad, e impulsar el crecimiento económico.

### Cuadro 20.

Costa Rica, INA: Plan Estratégico, Objetivo 9, estado de cumplimiento según Unidad Responsable e Indicador. Año 2023.

Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programa da	Meta Ejecutada	Avance
9.SG	Cantidad de etapas finalizadas para la implementación del Modelo Skills	6	6	100%

8.Cantidad de etapas finalizadas para la implementación del Modelo Skills	100%	
---	------	---

El Proyecto Modelo Skills, tiene como meta desarrollar 6 etapas en el año 2023, al segundo semestre se desarrollaron todas ellas.

El equipo que labora en este proyecto indicó que ya está lista la “Solicitud de Iniciativa de Proyecto”, la misma está en proceso de aprobación por parte de la Gerencia General. (GFST-339-2023). Posterior a la aprobación, se elaborará y aprobará la carta constitutiva del proyecto.

Las etapas por desarrollar en el año 2023 son las siguientes:

1. Propuesta de creación de la Unidad Skills Costa Rica. Se indica que la misma ya fue cumplida en su totalidad según el oficio GFST-227-2023 del 15 de junio, entregado a Presidencia Ejecutiva del INA.
2. Inclusión del país en el programa de emprendimiento Be change Maker 2023. La participación del país en el programa be change maker 2023, importante para la promoción y el estímulo del

emprendimiento. Se brindó asesoría en el proceso de inscripción en línea a 270 personas que presentaron ideas de emprendimiento. La inclusión de Costa Rica en dicho programa no solo representó una oportunidad para el desarrollo de emprendimientos sociales, sino también una oportunidad para participar en procesos de capacitación óptimos para el desarrollo de las ideas propuestas que avanzaran a las siguientes etapas del concurso. La exposición internacional proporcionada por el programa ofreció además a las personas emprendedoras de Costa Rica experiencia sobre cómo se participa en concursos internacionales y representó la posibilidad de ser una plataforma para mostrar sus proyectos a una audiencia global. Este tipo de visibilidad es un catalizador para el desarrollo de emprendimientos sociales.

3. Competiciones regionales INA-Worldskills 2023, se realizaron un total 33 procesos de competición, en 13 habilidades, destacando la participación de 90 docentes, 417 estudiantes como personas competidoras y más de 56 profesionales de bienestar estudiantil. Las habilidades que participaron en los procesos de competiciones técnicas y pilotajes fueron administración de redes TI, refrigeración y aire acondicionado, mecánica de vehículos, tecnologías web, diseño gráfico, tecnología del mueble, construcciones metálicas, cocina, servicio de restaurante, atención a la persona adulta mayor (pilotaje), desarrollo web, TI soluciones de software para empresas (pilotaje) y mecánica de precisión (pilotaje). Las competiciones regionales se realizaron en 20 centros de formación de las nueve unidades regionales. Elaboración y validación de documentación para SICA e inclusión de Actividades de transferencia como un servicio institucional en el SISER.
4. Elaboración y validación de la documentación para la inclusión en el SICA, del "Modelo para la gestión de skills Costa Rica en la EFTP, cuyo fin es describir el modelo en cuanto a la promoción de habilidades técnicas, la educación y capacitación, la investigación, la cooperación, el desarrollo profesional y las competiciones técnicas. La metodología de actividades de transferencia DI-GFST-18-01 establece una secuencia clara de actividades y responsabilidades para la planificación, desarrollo y supervisión de las actividades de transferencia llevadas a cabo por la institución. La guía para realizar competiciones técnicas P-GFST-12, y el documento de planificación de competiciones técnicas FRGFST-116-01 facilitan el proceso de planificación, promueve la excelencia y la estandarización en las competiciones técnicas, en procura de la mejora continua y el aseguramiento de la calidad.

5. Actividades de transferencia realizadas bajo estándares internacionales en el 2023- 262 personas participantes en actividades de transferencia con estándares internacionales 2023.
6. Diseño y validación de la estrategia excelencia SKCR para centros de formación.

Los factores que han permitido el avance obtenido son:

- Se publicó el Modelo de Gestión de Skills Costa Rica en la EFTP de Costa Rica aprobado por Junta directiva al Sistema de Gestión de la Calidad como primer paso para garantizar su Implementación. Evidencia DI GFST 018.
- Se publicó P GFST 10 Metodología de Actividades de Transferencia con el fin de tener un sistema de competencias sostenible en el tiempo, bajo estándares internacionales y que impacte en la calidad y la mejora continua de los Servicios que ofrece la Institución y que es un punto importante de la Implementación del Modelo.
- Memorando de entendimiento firmado en el 2018 y renovado 2022. Evidencia GFST
- Metodología de Actividades de Transferencia. Se trabaja en la inclusión de las actividades de transferencia como un servicio institucional en el SISER, lo que impulsa la transversalidad del Modelo y sirve para el control estadístico, la toma de decisiones y facilita la administración de los recursos que se requieren para su ejecución.
- Se han incluido indicadores POIA para los Núcleos de Formación relacionados al modelo para la mejora de los programas educativos realizando un análisis de brecha entre la oferta institucional y estándar mundial lo que ha permitido incorporar elementos del estándar internacional en las listas de recursos, técnicas de trabajo, equipamiento, la mejora de los espacios educativos, entre otros. Estos procesos se desarrollan para cada habilidad, conforme se incluyen en el modelo. Actualmente se ha logrado la incorporación de estos elementos en 10 programas educativos.
- Se realizan reuniones de seguimiento con los núcleos tecnológicos con el fin de incorporar nuevos programas dentro del modelo y dar seguimiento a los productos.
- Se incorpora para el 2024 un Indicador POIA para Regionales relacionado con la ejecución de actividades de transferencia relacionadas con el Proyecto de Implementación del Modelo Skills Costa Rica.



## 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-32-2024 informa el siguiente resultado:

### Cuadro 21

#### Seguimiento de los riesgos PEI 2019-2025

Riesgos / Procesos	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	CRITICO (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.	CRITICO (todas las acciones cumplidas)
Ambiente organizacional	Que se presente un ambiente organizacional que dificulte e impida el cumplimiento de los objetivos estratégicos.	MEDIO (3 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.	CRITICO (1 acción en proceso)




**Fuente:** Asesoría de Control Interno

Una vez analizada la información anterior, se identifica que los riesgos de entorno y estructura funcional pueden ser recalificados dado que todas las acciones se encuentran en estado “cumplido”, por lo tanto, dicha recalificación se estará tomando en consideración en la próxima sesión de la Comisión Institucional de Control Interno. En el caso de los riesgos ambiente organizacional, seguimiento y evaluación, no se podrán recalificar considerando que algunas de las acciones vinculadas se deben realizar anualmente durante el periodo activo del Plan Estratégico Institucional, cuyo plazo de finalización es hasta el año 2025.

## VI. Conclusiones.

Tal y como lo señala MIDEPLAN en el instrumento "Orientaciones para la formulación y seguimiento del PEI" El seguimiento y la evaluación tienen como propósito mejorar la acción pública, mediante la rendición de cuentas, la asignación y la dirección de los recursos en las intervenciones públicas. La evaluación es una valoración que comprende un análisis sistemático y objetivo de un conjunto de criterios de valor preestablecidos, que permiten emitir juicios y medir algo. Lo que genera que una vez expuestos los resultados el seguimiento de los indicadores para fortalecer las acciones públicas para la generación de valor.

El porcentaje de cumplimiento de las metas del Plan Estratégico Institucional en el año 2023 es:

Rango de cumplimiento	Cantidad	Porcentaje	Ejecución
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	
Cumplidas	20	66,7%	
Parcialmente cumplidas	7	23,4%	
No cumplidas	2	6,6%	
No medible	1	3,3%	

Tal y como se muestra en el presente informe para el año 2023 el % de las metas fueron totalmente cumplidas, % parcialmente cumplida con un porcentaje considerable de ejecución, aunque no llegaron al cumplimiento de la meta establecida. Por último, el 10% de las metas que no fueron cumplidas. El detalle a continuación.

### Metas cumplidas.

1. Porcentaje de equipo didáctico adquirido que se encuentra en uso.
2. Porcentaje de personal docente capacitado en áreas estratégicas
3. Porcentaje de ejecución de los proyectos de Tecnologías de la Información y Comunicación.
4. Porcentaje de personas jóvenes (de 15 a 35 años) egresadas de programas.
5. Porcentaje de emprendimientos que recibieron acompañamiento empresarial y que se desarrollan, según cobertura nacional.
6. Cantidad de personas registradas en el ANE.CR que reciban servicios de orientación laboral, según sexo y región Priorizando poblaciones

- desempleadas (en particular: Mujeres, personas en situación de pobreza, puente al desarrollo, personas con discapacidad y estudiantes.
7. Porcentaje de las líneas de compra adjudicadas por SICOP
  8. Porcentaje de avance de inversión en infraestructura física.
  9. Cantidad de etapas finalizadas del modelo de ventanilla única institucional
  10. Porcentaje de acciones estratégicas implementadas a nivel institucional, producto de las alianzas establecidas
  11. Cantidad de nuevas herramientas tecnológicas y aplicaciones disponibles para los procesos de enseñanza y aprendizaje
  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. Cantidad de servicios de formación ejecutados en el año
  14. Cantidad de personas formadas para la atención de iniciativas de inversión local y extranjera, coordinadas con las organizaciones encargadas.
  15. Cantidad de personas beneficiarias de SBD que aprobaron algún SCFP
  16. Cantidad de beneficiarios del SBD que recibieron acompañamiento empresarial por medio del desarrollo de proyectos productivos.
  17. Cantidad de etapas finalizadas para la implementación del Modelo Skills
  18. Grado de satisfacción de inversionistas locales y extranjeros que contratan personas formadas en el INA
  19. Porcentaje de personas egresadas de programas que se incorporan o permanecen en el mercado laboral, en los sectores claves de la economía nacional, en los seis meses después de la graduación.
  20. Porcentaje de personas egresadas de programas en el idioma inglés que se incorporan o permanecen en el mercado laboral, en los seis meses después de la graduación.

### **Metas parcialmente cumplidas.**

1. Cantidad de personas certificadas en un nivel de competencia en una ocupación, en los sectores clave de la economía nacional y regional
2. Cantidad de personas estudiantes egresadas de los programas educativos en modalidad dual.
3. Porcentaje de avance de la ejecución de proyectos de mantenimiento
4. Tasa anual de incremento de personas con competencias multilingüísticas
5. Porcentaje de estudiantes que se certifican en B1 y B2 en el idioma inglés, según el Marco Común Europeo

6. Cantidad de etapas finalizadas para la implementación del Modelo de Gestión Institucional
7. Porcentaje de personas en desventaja social egresadas de programas que se incorporan en el mercado laboral en los seis meses después de su graduación.

### **Metas no cumplidas**

1. Porcentaje de mujeres matriculadas en programas de los sectores claves de la economía nacional, que presentan mayor asimetría de género
2. Tasa anual de incremento de SCFP en las modalidades presenciales (dual), no presencial y mixta. (Respecto al año anterior)

### **Metas no medibles**

1. Porcentaje de estudiantes que se certifican en C1 en el idioma inglés según el Marco Común Europeo.

## VII. Recomendaciones.

1. Tomando en cuenta que el 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.

**Dar seguimiento de aquellos indicadores que en el presente informe se clasificaron como no cumplidos por tener un avance menor al 50% de la meta anual.** Además de verificar los montos o porcentajes a los que comprometieron las unidades, al momento que se fijaron las meta; con el propósito de identificar aquellas que no son alcanzables, tomando en cuenta los logros históricos de cumplimiento de ellas. Así como implementar acciones efectivas que permitan a las unidades cumplir las metas establecidas.

**Responsable:** Gestión Regional y APIEG

**Plazo:** Inmediato

2. Valorar la naturaleza del indicador del ANE, en términos de impacto de la meta y sus componentes (Orientación, intermediación, inserción) así como su ficha técnica. Por cuanto el actual indicador mide actividades cotidianas de la Agencia Nacional de Empleo tales como asesoría en el uso de la plataforma, revisión de currículum, asesoría para la búsqueda de empleo o talleres informativos. Además, según el oficio USU-PSANE-290-2023, la persona encargada de dicha agencia indica que la Agencia Nacional de Empleo se dedica en la operacionalización del sistema nacional de empleo por medio de la plataforma, tales como información, primera atención, registro, formación y capacitación intermediación u orientación. En el que logran un 472% de cumplimiento de la meta

La función pública no se trata únicamente de definir políticas públicas, asignar recursos y legislar al respecto, sino también se debe **asegurar la eficacia en la operación el impacto** de estas y **la posterior evaluación y retroalimentación.**

Dado el índice de desempleo que según el INEC en el último trimestre del año 2023 es del 10,1% y 233 mil personas costarricenses están

buscando empleo. Es necesario **reorientar el indicador a medir valor agregado brindado a la población**, de modo tal que se evidencie si la inversión pública produce **retorno de la inversión a nivel social**.

Es necesario que la directriz baje de la Junta Directiva de la institución.

**Responsables:** Junta Directiva

**Plazo:** Inmediato.