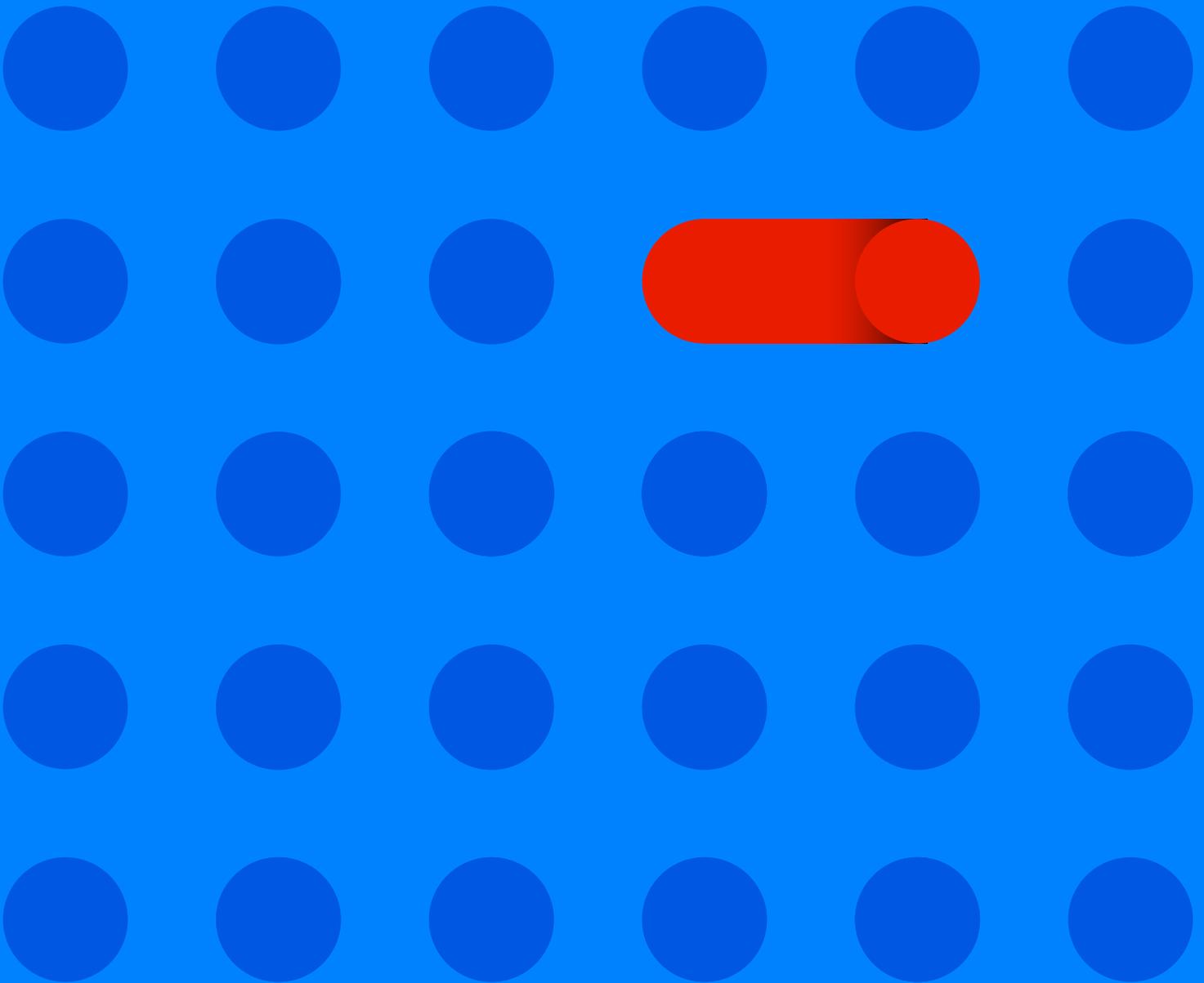


Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano



331.1
C8375es

Costa Rica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
Estrategia nacional de empleabilidad y talento humano: Brete / Ministerio
de Trabajo y Seguridad Social. -
San José, Costa Rica: MTSS, 2023.
Ilustrado: 250 p.
ISBN 978-9968-40-021-3
1. EMPLEO. 2. FUERZA DE TRABAJO. 3. MERCADO LABORAL. 4. COSTA RICA.
I. Título

Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano, Costa Rica
2023-2027.

Derechos de propiedad intelectual © 2023.

Sistema Nacional de Empleo (SNE).

ISBN: 978-9968-40-021-3

Está autorizada la reproducción total o parcial de esta publicación con
propósitos educativos y sin fines de lucro, sin ningún permiso especial del
titular de derechos, con la condición de que se indique su fuente.

ISBN: 978-9968-40-021-3



Sistema Nacional de Empleo (SNE).
Secretaría Técnica del SNE. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
Dirección: Barrio Tournón, San José, Costa Rica.
Teléfono: (506)- 2542-0000 - <http://www.mtss.go.cr>
E mail: secretaria.sne@mtss.go.cr



Contenido General

Créditos	9
Agradecimientos	11
Acrónimos	12
Presentación	14
Introducción	15
¿Por qué una estrategia de empleabilidad y talento humano?	17
Capítulo 1. El concepto de empleabilidad	22
1.1. El concepto de empleabilidad	22
1.1.1. Factores relacionados con la oferta	22
1.1.2. Factores relacionados con la demanda y otros factores externos	24
1.1.3. Competencias de empleabilidad.	26
1.1.4. Aprendizaje de calidad	33
Capítulo 2. Características de la población en búsqueda de empleo en Costa Rica y demanda ocupacional.	35
2.1. Características de la población fuera de la fuerza de trabajo y población ocupada que busca cambiar de trabajo.	35
2.2. Características de la población desempleada	41
2.3. Características de la población en condición de pobreza: ocupación y desempleo.	51
2.4. Características de otras poblaciones específicas excluidas del mercado laboral	53
2.5. Demanda ocupacional de talento humano y brechas en la oferta laboral	55
2.6. Demanda ocupacional emprendimiento/ideas productivas	67
2.6.1. Sobre la Dualidad del parque empresarial de la Micro, Pequeña y Mediana empresa.	70
Capítulo 3. Marco normativo institucional y políticas vigentes.	73
3.1. Legislación nacional sobre educación y formación para el empleo.	73
3.1.1. Educación y formación para la empleabilidad	73
3.1.2. Servicios de Empleo	77
3.2. Legislación sobre emprendimientos	80
3.3.1. Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública (PNDIP) Rogelio Fernández Güell (2023-2026)	83



3.3.2. Otras políticas públicas relacionadas con la mejora de la empleabilidad	86
3.4. Principales intervenciones desarrolladas en el país para incrementar la empleabilidad de la población.	91
3.4.1. Intervenciones ejecutadas para la mejora de la empleabilidad.	92
3.4.2. Acciones de reactivación económica para impulsar la competitividad, productividad y empleabilidad del país.	94
Capítulo 4. Plan de Acción y Financiamiento: Estrategia Nacional para la Empleabilidad y Talento Humano en Costa Rica.	98
4.1. Enfoques y principios rectores	98
4.2. Población objetivo	100
4.3. Objetivos de la ENETH-CR.	103
4.4. Componentes de la ENETH-CR: Ejes de intervención y Plan de Acción.	103
Componente 1. Inteligencia de Mercado Laboral	104
Componente 2. Priorización de poblaciones	155
Componente 3. Formación para el Empleo	202
Componente 4. Intermediación Laboral	203
Componente 5. Emprendimiento y Autoempleo	226
Componente 6. Transversales	247
Capítulo 5. Estructura de gobernanza y mecanismo de seguimiento.	248
5.1. Estructura de gobernanza	248
5.3.1. Definición de los indicadores de seguimiento	258
5.3.2. Plan de Seguimiento y Evaluación de la ENETH-CR.	281
Plan de Evaluación	287
Bibliografía	288
Anexo 1. Metodología de elaboración de la ENETH-CR.	297
Anexo 2. Ficha de indicadores MIDEPLAN	300
Anexo 3. Acuerdo del Consejo de Empleo de aprobación de la ENETH-CR.	301

Cuadros

Cuadro 2.1. Distribución absoluta de la población fuera de la fuerza de trabajo, según disponibilidad para trabajar y sexo. I Trimestre, 2023.	39
Cuadro 2.2. Tasa de desempleo por grupos de edad y sexo. I Trimestre, 2023.	42
Cuadro 2.3. Tasa de desempleo por nivel educativo y sexo. I Trimestre, 2023.	45
Cuadro 2.4. Tasa de desempleo por regiones y sexo. I Trimestre, 2023.	50
Cuadro 2.5. Porcentaje de incidencia de pobreza y pobreza extrema, según región de planificación. Julio, 2022.	51
Cuadro 2.6. Distribución absoluta de la población en desempleo abierto, según nivel de instrucción y nivel de pobreza. Julio, 2022	52
Cuadro 2.7. Tasa de desempleo abierto, tasa neta de participación y tasa de ocupación, por nivel de pobreza LP, Julio, 2022.	53
Cuadro 2.8. Tasa de desempleo abierto, por nivel de pobreza LP, según región de planificación. Julio, 2022.	53
Cuadro 2.9. ENADEL (2022). Porcentaje de establecimientos del sector de Servicios con al menos un puesto de trabajo asalariado vacante, considerado difícil de ocupar, según actividad económica, 2022	64
Cuadro 2.10. ENADEL (2022) Distribución porcentual de las razones por las que un puesto de trabajo asalariado vacante se considera difícil de ocupar.	65
Cuadro 2.11. Composición del Parque Empresarial, Costa Rica, 2021.	67
Cuadro 2.12. Generación de empleo según tamaño de empresa.	68
Cuadro 2.13. Cantidad personas trabajadoras, según sector económico y tamaño de empresa	69
Cuadro 2.14. Personas independientes en las microempresas de los hogares por año y sexo, según grupo de edad, nivel de educación y jefatura del hogar, 2021 y 2022.	71
Recuadro 5.1. Rol y conformación del Consejo de Empleo y Secretaría Técnica del SNE.	249

Figuras

Figura 1.1. Componentes y factores relacionados con la empleabilidad	25
Figura 2.1 Población nacional según indicadores de condición de actividad. I Trimestre 2023.	36
Figura 4.1. Esquema con perfil de personas desocupadas según nivel de instrucción. I Trimestre, 2023.	102
Figura 4.2. Componentes de la ENETH-CR	103
Figura 5.1. Esquema de Gobernanza de la ENETH-CR	251
Figura A1.1. Ruta de formulación de la ENETH-CR.	298

Gráficos

Gráfico 2.1. Tasa de neta de participación y tasa de no participación. 2020-2023	37
Gráfico 2.2. Distribución absoluta de la población fuera de la fuerza de trabajo, según disponibilidad. 2020-2023.	37
Gráfico 2.3. Distribución absoluta de la población fuera de la fuerza de trabajo, según sexo. 2020-2023	38
Gráfico 2.4. Distribución absoluta de la población fuera de la fuerza de trabajo, disponible para trabajar con limitaciones y desalentada, según región de planificación. I Trimestre, 2023.	40
Gráfico 2.5. Distribución porcentual de la población desempleada, según grupo de edad. I Trimestre, 2023.	41
Gráfico 2.6. Distribución absoluta de la población desempleada, por grupo de edad y sexo. I Trimestre, 2023.	42
Gráfico 2.7. Distribución porcentual de la población desempleada, según nivel educativo. I Trimestre, 2023.	43
Gráfico 2.8. Distribución absoluta de la población desempleada, según sexo y nivel educativo. I Trimestre, 2023	44
Gráfico 2.9. Distribución absoluta de la población desempleada, según sexo y tiempo de búsqueda de desempleo. I Trimestre, 2023.	45

Gráfico 2.10. Distribución porcentual de la población desempleada, según condición de búsqueda de empleo. I Trimestre 2023.	47
Gráfico 2.11. Distribución absoluta de la población desempleada, según sexo y condición de búsqueda de empleo. I Trimestre, 2023.	48
Gráfico 2.12. Distribución absoluta de población desempleada por región de planificación. I Trimestre, 2023.	49
Gráfico 2.13. Tasa de desempleo por regiones. I Trimestre, 2023.	50
Gráfico 2.14. Distribución absoluta de la población ocupada por sector. 2020-2022	56
Gráfico 2.15. Distribución porcentual de la población ocupada por rama de actividad. 2020-2022	57
Gráfico 2.16. Distribución absoluta de la población ocupada, según sexo y rama de actividad. I Trimestre, 2023.	58
Gráfico 2.17. Distribución absoluta de la población ocupada, según sexo y grupo ocupacional. I Trimestre, 2023.	60

Tablas

Tabla 1.1. Competencias para el mundo del trabajo	26
Tabla 1.2. Marco de habilidades básicas para la vida y el trabajo en el siglo XXI	28
Tabla 1.3. Listado de las 15 Habilidades más demandadas para el 2025	29
Tabla 1.4. Principales habilidades transversales y especializadas para Agrupaciones de Trabajos Emergentes	30
Tabla 1.5. Habilidades digitales y humanas de más rápido crecimiento 2023	32
Tabla 1.6. Habilidades digitales y humanas de más rápido crecimiento para 2023. América Latina y el Caribe	32
Tabla 2.1. Principales resultados ENAPE 2019 y 2021.	62
Tabla 2.2. ENAPE 2019 y 2021: Establecimientos con puestos vacantes y disposición de al menos un puesto difícil de ocupar según sector económico y región de planificación.	63
Tabla 3.1. Marco normativo nacional relativo a educación y formación para la empleabilidad y el empleo.	79
Tabla 3.2 Marco normativo: principales políticas públicas y estrategias nacionales	80
Tabla 3.3. Acciones de formación e intermediación laboral contenidas en el PNDIP 2023-2026 para la mejora de la empleabilidad de la población nacional.	84

Tabla 3.4. Políticas relacionadas con la mejora de la empleabilidad.	87
Tabla 3.5. Intervenciones ejecutadas para la mejora de la empleabilidad de la población, según componente y entidad ejecutora.	92
Tabla 3.6. Acciones de reactivación económica actualmente ejecutadas para impulsar la competitividad, productividad y empleabilidad del país.	94
Tabla 4.1. Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS), metas e indicadores a los que contribuye la ENETH-CR.	99
Tabla 4.2. Perfil de personas desocupadas según nivel de instrucción	101
Tabla 4.3. Presupuesto total por componente	248
Tabla 5.1. Conformación de Mesas Técnicas: líderes, responsables de implementación y socios estratégicos.	253
Tabla 5.2. Indicadores de la ENETH-CR, según componente.	259
Tabla 5.3. Plan de Monitoreo y Evaluación.	285
Tabla 5.4. Tipos de riesgos para su identificación	288
Tabla A1.1. Actores participantes en el proceso de consulta	299
Tabla A2.1. Ficha de indicadores	300

Créditos

Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano, Costa Rica 2023-2027.

Comité Directivo

Consejo de Empleo

Andrés Romero Rodríguez, ministro, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, presidente.

Juan Alfaro López, presidente ejecutivo, Instituto Nacional de Aprendizaje.

Wendy Fallas Rojas, gerente general, Instituto Nacional de Aprendizaje.

Laura Fernández Delgado, ministra, Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.

Marlon Navarro Álvarez, viceministro, Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.

Anna Katherine Müller Marín, ministra, Ministerio de Educación Pública.

Melvin Chaves Duarte, viceministro académico, Ministerio de Educación Pública.

Yorleny León Marchena, ministra, Ministerio de Desarrollo Humano e Inclusión Social y presidenta ejecutiva del Instituto Mixto de Ayuda Social.

Cindy Quesada Hernández, ministra, Ministerio de la Condición de la Mujer.

Adilia Caravaca Zúñiga, presidenta ejecutiva, Instituto Nacional de las Mujeres.

Jessica Gómez López, Sector Empleador.

Alejandro Trejos Gómez, Sector Empleador.

Mario Varela Martínez, Sector Empleador.

Fanny Sequeira Mata, Sector Trabajador.

Oلمان Chinchilla Hernández, Sector Trabajador.

Mario Rodríguez Bonilla, Sector Trabajador.

Alejandro López Martínez, Sector Trabajador.

Oscar Gerardo Cruz Morales, Sector Trabajador.

Ovidio Fernández Montenegro, Sector Trabajador

Otras instituciones

Paula Bogantes Zamora, ministra, Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones.

Francisco Gamboa Soto, ministro, Ministerio de Economía, Industria y Comercio.

Nayuribe Guadamuz Rosales, ministra, Ministerio de Cultura y Juventud.

Vera Vargas León, viceministra de cultura, Ministerio de Cultura y Juventud.

Kristel Ward Hudson, viceministra de juventud, Ministerio de Cultura y Juventud.

Sofía Ramírez González, viceministra administrativa, Ministerio de Educación Pública.

Manuel Tovar Rivera, ministro, Ministerio de Comercio Exterior.

Indiana Trejos Gallo, viceministra, Ministerio de Comercio Exterior.

Mary Munive Angermüller, ministra, Ministerio de Salud y vicepresidenta de la República.

Bilbia González Ulate, directora ejecutiva, Consejo Nacional de Personas con Discapacidad.

Floribel Méndez Fonseca, gerente, Instituto Nacional de Estadística y Censos.

Efraín Miranda Carballo, secretario ejecutivo, Comisión Nacional de Préstamos para Educación.

William Rodríguez López, ministro, Instituto Costarricense de Turismo.

Alberto López Chaves, gerente general, Instituto Costarricense de Turismo.

Equipo Coordinador

Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Empleo.

Hazel Fallas Murcia, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, presidenta.

Miguel Guevara Agüero, Ministerio de Educación Pública.

Ana Lorena Morales Barboza, Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.

María Picado Ovares, Instituto Nacional de las Mujeres.

Paola Barquero Araya, Instituto Mixto de Ayuda Social.

Rocío Arce Cerdas, Instituto Nacional de Aprendizaje.

Clara Guido Chavarría, Instituto Nacional de Aprendizaje.

Gwendolyne Rojas Salas, Consejo Nacional de Personas con Discapacidad.

Alejandro Sandí Calderón, Agencia Nacional de Empleo.

Roy Campos Quesada, Consejo Nacional de Rectores (CONARE).

Erick Palma Rojas, Unidad de Rectores de las Universidades Privadas de Costa Rica (UNIRE).

Ramón Morales Garro, Ministerio de Cultura y Juventud.

Olman Chinchilla Hernández, Sector Trabajador.

Jessica Gómez López, Sector Empleador.

Yamileth Jiménez Cubillo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Equipo Técnico

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Amanda Calvo Santana, Asesora Despacho Ministerial.

Pablo Acuña Ramírez, Asesor Despacho Ministerial.

Carlos Mauricio Corrales Alvarado, Analista de la Dirección Nacional de Empleo.

El proceso de elaboración de la Estrategia contó con la asesoría técnica de la Organización Internacional del Trabajo, por medio de la Oficina para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana; así como el aporte de la Sra. Madai Linkimer Abarca como consultora principal, y el Sr. David Hernández Sandoval como consultor del componente de Emprendimiento y Autoempleo.

Agradecimientos



El desarrollo de la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano, Costa Rica (2023-2027) ha sido elaborada gracias a las contribuciones y aportes de quienes participaron en las sesiones bilaterales, talleres multi-actor y grupos focales de consulta, por lo que deseamos agradecer la participación de las siguientes personas:

Gindra Brenes (Empléate-MTSS), Jenny Ramírez (DIL-MTSS), Jonnatan Monge (ML-MTSS), Mauricio Corrales (OML-MTSS), Mario Durán (DESS-MTSS), Edrei Cabezas (DNE-MTSS), Esmeralda Benavides (OML_MTSS), Jonnatan Siles (DNE-MTSS), Rosa María Quirós (DNE-MTSS), Clara Guido (INA), Alejandro Sandí (ANE-INA), Adriana Aguilar (UFODE-INA), Laura Chacón (ANE-INA), Rocío Arce (Subgerencia Técnica-INA), Carolina Chacón (Jefa Despacho-INA), Roy Ramírez (INA), Victoria Artavia (INA), Karolina Gamboa (INA), Mauricio Mondragón (INA), Roció López (INA), Pamela Zúñiga (INA), Yorleny Porras (DEPJA-MEP), Jaime Cerdas (DEPJA-MEP), Damaris Foster (DECTE-MEP), Alberto Calvo (DETCE-MEP), Xinia López (DEPJA-MEP), María Picado (INAMU), Paola Barquero (IMAS), Stephanie Cisneros (IMAS), Laura Salazar (Subgerencia de Desarrollo Social-IMAS) IMAS, Lisette Rodríguez (IMAS), Ramón Morales (MCJ), Johanna Madrigal (MCJ), Carola Fumero (MCJ), Vera Vargas (MCJ), Kristel Ward (CPJ-MCJ), Gwendolyne Rojas (CONAPDIS), Ruth Alfaro (ICT), Jorge Duarte (ICT), Jean Carlos Mejía (CONAPE), Efraín Miranda (CONAPE), Andrea Araya (Gobierno Abierto-MIDEPLAN), Ana Zuley Zúñiga (MIDEPLAN), Ana Lorena Flores (MIDEPLAN), Luis Gutiérrez (INEC), Braulio Villegas (INEC), Pilar Ramos (INEC), Natalia

Porras (COMEX), Adriana González (COMEX), Cindy Medaglia (COMEX), Laura Grillo (PROCOMER), Magda López (PROCOMER),

Mónica Lépiz (DTHCTI-MICIIT), Viviana Rivera (MICIIT), Roberto Alvarado (MEIC), Melissa Vargas (Despacho Primera Dama), Erick Palma (UNIRE), Roy Campos (CONARE), Ignacio Calderón (CONARE), Jessica Gómez (UCCAEP), José Araya (UCCAEP), María del Mar Mungía (GAN-UCCAEP), Alejandro Trejos (UCCAEP), Mario Varela (UCCAEP), Patricia Leitón (CPC), José Salas (CICR), Vanessa Gibson (CINDE), Cristian Sánchez (CAMTIC), Manuel Carletti (Man Power), Karina López (Manpower), Olman Chinchilla (CMTC), y Danielle Jean Pierre (ALIARSE).

Se extiende también, el agradecimiento a las personas representantes de las Centrales Sindicales que participaron en el grupo focal de consulta a este sector, así como a las personas usuarias de los servicios del SNE, que participaron en una sesión de consulta; y a las personas representantes del sector empleador y Organizaciones de la Sociedad Civil, que participaron de las reuniones y otros espacios de socialización de la Estrategia. Asimismo, se agradece a las personas representantes del Consejo de Empleo (MEP, MIDEPLAN, MEIC, INAMU, IMAS, INA, CONAPDIS, MCJ), al MICIIT y al Sector Comercio Exterior (COMEX-PROCOMER) por su dirección en el proceso, y a las personas representantes de la Secretaría Técnica del SNE, por su apoyo en las coordinaciones técnicas institucionales para contar con la información necesaria para desarrollar el Plan de Acción y Financiamiento.

AED Alianza Empresarial para el Desarrollo
ANE Agencia Nacional de Empleo
BCCR Banco Central de Costa Rica
CC Centro de Contactos
CE Consejo de Empleo
CEN-CINAI Dirección Nacional de Centros de Educación y Nutrición y Centros Infantiles de Atención Integral
CICR Cámara de Industrias de Costa Rica
CINDE Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo
CIIS Comisión Nacional para el Seguimiento y la Implementación del MNC-EFTP-CR
COMEX Ministerio de Comercio Exterior
CONAPDIS Consejo Nacional de Personas con Discapacidad
CONARE Consejo Nacional de Rectores
CINDEA Centros Integrados de Educación de Adultos
CONAPE Comisión Nacional de Prestamos para la Educación
CPC Consejo de Promoción de la Competitividad
CPJ Consejo de la Persona Joven
CTP Colegios Técnicos Profesionales del MEP
CUC Colegio Universitario de Cartago
DETCE Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras del Ministerio de Educación Pública
DGME Dirección General de Migración y Extranjería
DNE Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
DNSS Dirección Nacional de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
ECE Encuesta Continua de Empleo del INEC
EFTP Educación y Formación Técnica Profesional
ENADEL Encuesta Nacional de Demanda Laboral

ENAMEH Encuesta Nacional de Microempresas de los Hogares
ENAPE Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo
ENETH-CR Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano, Costa Rica
ENUT Encuesta Nacional de Uso del Tiempo
EPJA Programa de Educación de Personas Jóvenes y Adultos
FODEMIPYME Fondo Especial para el Desarrollo de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa
GAM Gran Área Metropolitana
ICT Ministerio de Turismo, Instituto Costarricense de Turismo
IED Inversión Extranjera Directa
IMAS Instituto Mixto de Ayuda Social
INA Instituto Nacional de Aprendizaje
INAMU Instituto Nacional de las Mujeres
INEC Instituto Nacional de Estadísticas y Censos
IPEC Institutos Profesionales de Educación Comunitaria
MAG Ministerio de Agricultura y Ganadería
MCJ Ministerio de Cultura y Juventud
MEIC Ministerio de Economía y Comercio
MCM Ministerio de la Condición de la Mujer
MDHIS Ministerio de Desarrollo Humano e Inclusión Social
MICIIT Ministerio de Ciencia, Innovación
MEP Ministerio de Educación Pública
MIDEPLAN Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
MNC-EFTP-CR Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica
MOPT Ministerio de Obras Públicas y Transportes
MREC Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto

MTSS Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

OCDE Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico

ODS Objetivos de Desarrollo Sostenible

OIML Observatorio de Inteligencia de Mercado Laboral

OIT Organización Internacional del Trabajo

OPcD Organización de y para Personas con Discapacidad

OSC Organizaciones de la Sociedad Civil

PEN Programa del Estado de la Nación

PRONAE Programa Nacional de Empleo

PNDIP Programa Nacional de Desarrollo e Inversión Pública

PROCOMER Promotora de Comercio Exterior de Costa Rica

PYME Pequeñas y Medianas Empresas

MiPyME Micro, pequeñas y medianas empresas

PANI Patronato Nacional de la Infancia

PRONAE Programa Nacional de Empleo

REDCUDI Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil

REU Red de Unidades de Empleo

SBD Sistema de Banca para el Desarrollo

SINIRUBE Sistema Nacional de Información y de Registro Único de Beneficiarios del Estado

SIOIE Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo

SINML Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral

SINCA Sistema Nacional de Cuidados y Apoyos para personas adultas y personas adultas mayores en situación de dependencia.

SNE Sistema de Nacional de Empleo

ST-SNE Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Empleo

ST-SINCA Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cuidados y Apoyos para personas adultas y personas adultas mayores en situación de dependencia

SINEFOTEP Sistema Nacional de Educación y Formación Técnica Profesional

STEM Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, por sus siglas en inglés

UCCAEP Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de Sector Empresarial Privado

UE Unidades de Empleo

UNIRE Asociación de Rectores de las Universidades Privadas

Presentación

Costa Rica, a lo largo de su historia, ha mantenido esfuerzos y acciones afirmativas para garantizar a su población el acceso a la educación de calidad y el trabajo decente. Muestra de ello, es que el mundo ha reconocido al país como una de las naciones con menor índice de analfabetismo y una fuerza laboral altamente calificada. Así mismo, nuestra nación ha sido reconocida por gozar de garantías sociales que históricamente se han gestado en el marco del diálogo social, en paz y en beneficio de la población y el desarrollo productivo del país. Estos, son logros del más alto valor que representan el testimonio sociocultural de un Estado históricamente abocado a situar a las personas en el centro de su accionar.

El altamente cambiante mundo del trabajo, que cada día plantea nuevos retos tecnológicos, educativos y sociales a nivel global, en conjunto con los condicionantes que en los últimos tiempos han azotado a la humanidad, como la pandemia por la COVID-19, las altas migraciones y desempleo por cambio climático, entre otros, han develado retos cada vez más desafiantes para todas las sociedades y Costa Rica no ha sido exenta.

El mercado laboral del país expone la necesidad de desarrollar, en su fuerza laboral presente y futura, más y mejores capacidades y habilidades para mantenerse a tono con la competitividad global; a la vez, las tasas de desempleo reflejan, entre otros factores, una brecha innegable entre la oferta de personas activamente en búsqueda de empleo y los requerimientos para ocupar los puestos de trabajo hoy disponibles. Lo anterior, no deja de pasar por las necesidades de las personas emprendedoras y los emprendimientos, en cuanto a elevar y robustecer sus competencias para mantenerse y desarrollarse en el cambiante y desafiante mercado, actual y futuro.

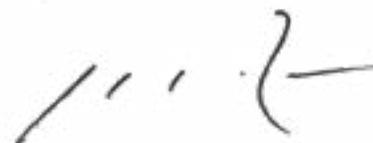
Es por esto que, de manera responsable y propositiva, acorde con la honesta vocación del país por ocuparse de la mejora continua de la educación de calidad y el trabajo decente, se propone una Estrategia, que representa la puesta en marcha de servicios para el empleo articulados, con lógica sistémica y en el marco de la inclusión social, algunos de ellos novedosos y otros ya disponibles en la institucionalidad, pero hasta ahora funcionales en un marco sinérgico, que promueva la movilidad social de las personas, priorizando a aquellas en mayores situaciones de exclusión y vulnerabilidad, así como también, la productividad de las empresas.

Siendo que, la empleabilidad se refiere al desarrollo de competencias que facultan a las personas a encontrar y mantenerse en un trabajo decente, progresar en o cambiar de puesto de

trabajo, adaptarse a los cambios tecnológicos y el mercado laboral, así como acceder de forma continua a oportunidades de educación y formación para el empleo, la presente Estrategia de Empleabilidad y Talento Humano se ocupa de los múltiples aspectos a ser abordados por los distintos sectores que conforman la sociedad costarricense, manifestando el compromiso de la institucionalidad para abordar de manera precisa, ese desarrollo de competencias en la población, como la apuesta para el acortamiento de las brechas entre la oferta y la demanda de trabajo.

Es digno reconocer que este esfuerzo es un inicio y no un fin en sí mismo, que los retos no acaban, sino que empiezan aquí y que el país, a partir de esta propuesta, puede y debe ocuparse responsablemente de dar seguimiento y continuar la mejora de los servicios propuestos, sin descanso, así como formular e implementar más y mejores iniciativas en beneficio de la población y el crecimiento económico nacional.

Dando paso a la amplia materia abordada en el presente documento, agradezco a todas las personas, organizaciones e instituciones que, en mayor o menor medida, desde la naturaleza y posibilidades propias, hicieron realidad una nunca antes vista Estrategia de Empleabilidad y Talento Humano para Costa Rica.



Andrés Romero Rodríguez

Ministro
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Introducción

Costa Rica invierte alrededor del 6,5% del Producto Interno Bruto (PIB) en educación, el segundo porcentaje más alto en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (OCDE, 2023). Si bien esto ha sido una medida positiva tomada por el país en términos de priorizar la inversión en educación, los resultados educativos alcanzados a la fecha no están siendo lo suficientemente satisfactorios en términos de calidad, pues no se está logrando que todas las personas se mantengan en los procesos formativos hasta finalizar la educación general básica y que estas adquieran las habilidades necesarias para la vida y encontrar un trabajo formal (OCDE, 2023).

En cuanto a la educación terciaria, si bien la tasa de rendimiento de Costa Rica ha mejorado en la última década, y la proporción de personas adultas jóvenes con educación superior es más alta que Brasil, Colombia y México, esta aún se encuentra por debajo de la alcanzada por los demás países de la OCDE y no se está prestando con la pertinencia y la calidad suficiente, para que las personas egresadas cuenten con las competencias necesarias para cubrir las vacantes disponibles en las empresas, especialmente, en puestos técnicos y científicos (OCDE, 2023). Desafíos como, la ampliación de la cobertura de la educación terciaria para todas las personas, la prestación de servicios de educación y formación técnica profesional más pertinente y con calidad, el cierre de brechas en los desajustes entre las competencias de las personas y el empleo, y el fortalecimiento de los servicios públicos de empleo, para apoyar a las personas en búsqueda activa de empleo, en mayores situaciones de exclusión y/o vulnerabilidad, siguen persistiendo, y ponen en riesgo la competitividad del país para continuar atrayendo Inversión Extranjera Directa (IED) (OCDE, 2023).

El acceso a la educación y formación de alta calidad promueve la movilidad social de las personas, especialmente, aquellas en mayores situaciones de exclusión y también, la productividad de las empresas. Junto con la reconversión (*reskilling*) y la actualización de habilidades (*upskilling*), proporciona a las personas trabajadoras, las competencias adecuadas para integrarse en un mercado laboral, cada vez más cambiante y demandante, debido a los rápidos cambios tecnológicos, la digitalización, la automatización, la globalización de la producción y el comercio, el cambio climático y los cambios demográficos (OCDE, 2023; pág. 73).

Ante los retos que debe abordar el país de cara a las tendencias del futuro del trabajo y los efectos de la pandemia por COVID-19 en el empleo, en el marco del Sistema Nacional de Empleo (SNE) bajo el liderazgo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y, con la asistencia técnica de la Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para Centroamérica y el Caribe, Costa Rica presenta la **Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano (ENETH-CR) 2023-2027**, la cual se dirige a mejorar la empleabilidad de las personas, que se encuentren en búsqueda activa de empleo, con priorización, en mujeres, personas jóvenes y en condición de pobreza, con el fin de promover un crecimiento económico más inclusivo y sostenible, así como un mayor acceso a oportunidades económicas para todas las personas, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), principalmente, el ODS 8 y metas asociadas.

La ENETH-CR (2023-2027) se construyó bajo una metodología participativa y de diálogo social, que se desarrolló en cuatro fases: a) elaboración del Estado de Situación, b) definición de intervenciones estratégicas a implementar y análisis de su viabilidad, c) elaboración de plan de acción, financiamiento y estructura de gobernanza, y d) aprobación y formalización en el Consejo de Empleo (CE) y la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Empleo (ST-SNE). En este proceso se consultaron **100** personas representantes del sector gobierno, sector empleador, sector trabajador y personas usuarias, mediante la realización de tres talleres multi-actor, 40 sesiones bilaterales, un grupo focal con sector trabajador y personas usuarias de los servicios del SNE (Anexo 1).

El **Capítulo 1. El concepto de empleabilidad** expone la definición de empleabilidad, describiendo los principales componentes que la conforman, tales como factores relacionados con la oferta, que contienen elementos individuales y circunstancias de los hogares; y, factores relacionados con la demanda y/u otros factores externos. También, incluye una sección sobre las competencias clave para la empleabilidad de acuerdo con el *“Marco de habilidades básicas para la vida y el trabajo en el siglo XXI”* de la OIT (2021), *“The Future of Jobs Report”* (2020) del Foro Económico Mundial, los *“Global Skills Reports”* de Coursera (2021 y 2023), entre otros; y algunas orientaciones que brinda la Recomendación N° 208 sobre aprendizajes de calidad (2023), recientemente adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo.

El **Capítulo 2. Características de la población en búsqueda de empleo en Costa Rica y demanda ocupacional**, realiza una breve caracterización de la población fuera de la fuerza de trabajo; la población ocupada que desea cambiar de trabajo; la población desempleada, incluida, la población en condición de pobreza básica y pobreza extrema; y, otras poblaciones específicas, como personas con discapacidad y población migrante; de acuerdo con datos de las Encuestas Continuas de Empleo (ECE) 2020-2023, la Encuesta Nacional de Hogares (Julio 2022), la Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo (2019 y 2021) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), así como otras investigaciones y estudios sobre demanda ocupacional, realizados en el último año.

El **Capítulo 3. Marco normativo institucional y políticas vigentes**, presenta un breve recuento de la legislación nacional y políticas públicas vigentes, sobre educación y formación para la empleabilidad, el empleo y emprendimientos. Por otra parte, presenta un listado de las principales intervenciones que el país ha estado ejecutando en los últimos cinco años, para la mejora de la empleabilidad de la población, en cuanto a la identificación de la demanda ocupacional, la priorización de poblaciones, la formación para el empleo, y la intermediación laboral. También, señala otras acciones transversales para impulsar la reactivación económica, la competitividad y la empleabilidad del país, en los ejes de inclusión territorial y encadenamientos; mejora regulatoria y

articulación para la competitividad; sostenibilidad, inversión pública e infraestructura; e innovación, emprendimiento y financiamiento productivo, incluidas en el Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública Rogelio Fernández Güell (2023-2026).

El **Capítulo 4. Plan de Acción y Financiamiento de la ENETH-CR** describe brevemente los enfoques y principios rectores que orientarán esta Estrategia, los cuales son congruentes con el Modelo de Gestión del SNE (2020). También, este capítulo indica la población objetivo a la que se dirige, que incluye: personas en búsqueda activa de empleo en condición de desempleo y fuera de la fuerza de trabajo, disponibles para trabajar, con prioridad, en personas jóvenes de 15 a 24 años, mujeres de 15 a 35 años, personas en condición de pobreza extrema, pobreza básica y en vulnerabilidad económica, personas con discapacidad y personas según su perfil ocupacional (bajo, medio y alto).

Posteriormente, presenta una descripción de los seis ejes o componentes de la Estrategia, los cuales son: **Componente 1. Inteligencia de Mercado Laboral, Componente 2. Priorización de poblaciones, Componente 3. Formación para el empleo, Componente 4. Intermediación Laboral, Componente 5. Emprendimiento y Autoempleo, y Componente 6. Transversales**, incluyendo, los respectivos desafíos que pretende abordar cada uno, su objetivo, los principales resultados que se pretende alcanzar y las matrices del plan de acción, con el detalle de las acciones estratégicas, actividades clave, indicadores, metas, cronograma, responsables, socios estratégicos y financiamiento.

Por último, el **Capítulo 5. Estructura de gobernanza y mecanismo de seguimiento**, propone una estructura de gobernanza, en correspondencia con la estructura tripartita establecida en el Decreto Ejecutivo N° 41776-MTSS-MEP-MIDEPLAN-MDHIS-MCM- MCSP de creación del SNE. Para la implementación de la Estrategia, de acuerdo con los artículos 9, inciso j y 11, del Decreto Ejecutivo citado, se propone la conformación de **cinco Mesas Técnicas**, cuya función será ejecutar y dar seguimiento a las acciones estratégicas y actividades clave propuestas en el Plan de Acción, bajo los lineamientos político-técnico-estratégicos del CE y la ST-SNE.

¿Por qué una estrategia de empleabilidad y talento humano?

Las personas responsables de formulación de políticas deben considerar que, si quieren alcanzar o conservar su condición de países con altos ingresos y ser más competitivos, deben contar con personas trabajadoras calificadas y un sistema de educación y formación que prepare adecuadamente a las personas, especialmente jóvenes, con miras a su incorporación al mercado laboral (OIT, 2012). También, deben contemplar que el modelo de desarrollo económico no sólo busque un crecimiento rápido, sino también integrador, que logre la inclusión social, la equidad, reducción de la pobreza, la sostenibilidad ambiental y la paz (OIT, 2012; PEN, 2022).

En los último tres años, la economía costarricense ha logrado mantener su crecimiento, pese al contexto internacional, que ha impactado los flujos de Inversión Extranjera Directa (IED), como resultado de la pandemia por COVID-19, el conflicto bélico entre Rusia y Ucrania, la crisis de microchips y la disrupción de las cadenas de suministros, entre otras, en gran parte, gracias a la resiliencia y dinamismo de los flujos de IED y de exportaciones (MIDEPLAN, 2023).

En 2022, el Producto Interno Bruto (PIB) del país, alcanzó un crecimiento de 4,3% en relación con el año anterior, porcentaje que superó el promedio registrado en el periodo 2010-2019 (BCCR, 2023). Sin embargo, este crecimiento económico es desigual entre el régimen definitivo y el régimen especial, persistiendo una dualidad en la economía costarricense, que consecuentemente impacta la generación de empleo y la necesidad de talento humano.

En los últimos años, la actividad económica está siendo impulsada por la mayor producción que demanda el mercado externo. Para mayo 2023, el crecimiento de la producción del régimen especial fue 21,9 %, debido al desempeño de las empresas de implementos médicos, los servicios profesionales y los de desarrollo informático, que, desde diciembre del 2022, han continuado con crecimientos significativos, que superan el 20 % (BCCR, 2023).

Para el régimen definitivo, si bien se registra una aceleración mensual acumulada en los últimos ocho meses, el crecimiento registrado a mayo 2023, fue 2,4 %, aún muy por debajo del Índice Mensual de

Actividad Económica (IMAE) para ese mes (5,5%), con un comportamiento distinto por industria, que se explica por: a) el aporte del sector construcción, que tuvo su incremento más alto desde febrero 2022, con 11,6 %; b) el crecimiento de las agencias de viajes, los servicios de publicidad y contabilidad del grupo de servicios profesionales, cuyo comportamiento positivo se vincula a la recuperación del sector turismo; y c) la mayor producción del sector transporte y almacenamiento (4,2%) (BCCR, 2023).

Asimismo, se debe señalar que este dinamismo observado en el régimen definitivo fue parcialmente contrarrestado por la contracción del conglomerado de las empresas manufactureras, que acumula 14 meses en esa condición, con una reducción de 1,8 % y la caída de 0,3% de la administración pública al mes de referencia (BCCR, 2023).

Sumado a este contexto, las tendencias del futuro del trabajo están generando cambios importantes en el mercado laboral, impulsados por la innovación tecnológica, la globalización de la producción y el comercio; la transición hacia una economía verde; y los cambios demográficos -incluido, las tendencias migratorias-; que están siendo mucho más rápidos que las capacidades de las organizaciones y las personas, para adaptarse a los nuevos roles emergentes y habilidades que se requieren para responder a estas nuevas demandas (WEF, 2020).

Aunado a lo anterior, la pandemia por COVID-19, también puso sobre la mesa nuevos retos para la mayoría de los países, las empresas y las personas,

en términos de pérdidas de empleo y producción; digitalización más rápida de procesos y servicios dada la nueva normalidad; implementación de teletrabajo, entre otras; que se sumaron a desafíos estructurales que venía enfrentando el país previo a este contexto.

Como se indicó, pese a los desafíos globales, en 2021, un año después de la pandemia, el país logró retomar los niveles de producción que se tenían en 2019, reportando nuevamente el PIB, niveles cinco puntos por encima de los niveles de producción registrados en ese mismo año. No obstante, este crecimiento en la producción no ha ido aparejado con el aumento de empleo, que sigue estancado a niveles prepandemia y que se aleja cada vez más del ideal de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo para toda la población (PEN, 2022).

En la última década, las tasas de desocupación y de desempleo, se han mantenido en niveles similares, pero que empeoraron con la pandemia debido a su carácter estructural, al ser producto de deficiencias en el funcionamiento de la economía y el mercado de trabajo. Según Morales (2017) como factores explicativos de esta problemática se tienen: a) un desenganche entre el crecimiento económico y la generación de empleo, como consecuencia del cambio en la estructura productiva del país y de un mayor dinamismo en actividades intensivas en capital y no en mano de obra; b) una mayor concentración de la producción y las oportunidades laborales en pocas zonas y regiones; c) avances tecnológicos que conllevan cambios en los procesos de producción y en la organización de las empresas, que con frecuencia dan lugar a la supresión de ciertos puestos de trabajo; y d) el desalineamiento entre la oferta y la demanda laboral (Morales, 2017).

La pandemia por COVID-19, generó una tasa de desempleo histórica en el país (24%) que si bien se ha visto reducida poco más de la mitad al I Trimestre de 2023 (10,6%), sigue estando muy por encima de los países miembros de la OCDE, lo que se ha debido en parte, a que algunas personas en esa condición, se han visto forzadas a salir de la fuerza de trabajo, especialmente, poblaciones que ya habían estado experimentando desigualdades en el acceso al empleo, como las mujeres, las personas en condición de pobreza y pobreza

extrema, las personas jóvenes de 15 a 24 años y las personas con discapacidad, por mencionar algunas. Esta situación ha estado consolidando *“un desempleo estructural cada vez más difícil de combatir”* (PEN, 2022, pág. 52).

La OCDE (2023) señala que el desarrollo de talento humano altamente calificado es clave para que Costa Rica continúe transformando su estructura productiva hacia sectores intensivos en conocimiento y de alto valor agregado, así como un flujo importante y estable de Inversión Extranjera Directa (IED). La demanda de talento humano cualificado en áreas estratégicas como tecnologías digitales, nuevos materiales, biotecnología, energías renovables y otras emergentes, es una oportunidad que tiene el país, para estimular la innovación por parte de las empresas domésticas y la atracción de empresas globales, con actividades innovadoras e impulsar el emprendimiento de base tecnológica (BID, 2021).

Costa Rica ha logrado una asistencia casi universal en la educación primaria, no obstante, aún existen muchas personas jóvenes que no logran completar la educación secundaria. Entre los miembros de la OCDE, el país tiene la segunda proporción más alta de personas adultas jóvenes, con un nivel educativo por debajo de la educación secundaria. Asimismo, *“la repitencia y la exclusión educativa siguen siendo considerables y afectan a los más vulnerables de manera desproporcionada, lo cual reduce su probabilidad de encontrar un trabajo formal y perpetúa las desigualdades sociales y económicas”* (OCDE, 2023, pág. 74).

Aunado a lo anterior, en el país persiste un desajuste de competencias, que se evidencia en la dificultad que tienen la mayoría de los empleadores para contratar el personal con las habilidades y cualificaciones requeridas para sus puestos de trabajo, en todas las regiones del país (ENAPE, 2019 y 2021; OCDE, 2023). Las evaluaciones internacionales, entre ellas el Informe Internacional para la Evaluación de Estudiantes (PISA), demuestran que la construcción de aprendizajes en habilidades de lectura, matemáticas y ciencias, deben mejorarse para las y los estudiantes costarricenses, desde la educación temprana. Además, la exclusión educativa de estudiantes de 15 años está limitando su acceso a estudios de educación terciaria, que consecuentemente

ha llevado a un estancamiento del número de graduados en esos niveles educativos, en los últimos años (OCDE, 2023 pág. 74).

Datos estimados a través de un modelo econométrico utilizado en el estudio: *“Recuperación del empleo en Costa Rica”* del PEN (2022) señala que, tener algún tipo de calificación educativa puede ser determinante para aumentar las probabilidades de que una persona consiga empleo. En 2021, en el país, tener un año más de escolaridad aumentaba la probabilidad en 2,1% de conseguir empleo. Adicionalmente, *“para las personas que cuentan con mayores herramientas de formación como capacitaciones, dominio de un segundo idioma o acceso a tecnología”* esta probabilidad aumentaba alrededor del 60%, mientras que la probabilidad de aquellas que no tienen estas herramientas rondaba 47% y caía a 14% para aquellas que no tienen acceso a la tecnología (PEN, 2022; pág. 12).

La mejora de la calidad del Sistema Educativo y del subsistema de Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP) es clave para aumentar la resiliencia de la economía ante los desafíos del futuro del trabajo, dado que, en el corto y mediano plazo, se necesitarán cada vez más personas trabajadoras con mejores cualificaciones y más productivas, capaces de solventar más beneficios para un número de personas pensionadas cada vez más creciente (OCDE, 2023).

Los problemas relativos al desajuste de competencias deben direccionar a los países, incluida Costa Rica, al desarrollo de políticas públicas que aborden esas brechas, dado que, cuando los sistemas de EFTP no son lo suficientemente pertinentes, las competencias adquiridas por las personas graduadas no coinciden con las demandadas para el empleo, generando déficits de habilidades en algunos sectores y excedentes de personas trabajadoras con competencias que no son requeridas, contribuyendo aún más al desempleo (OIT, 2012).

Como apunta la OCDE (2023) el país requiere de un sistema de EFTP flexible, eficiente y pertinente, que brinde la formación necesaria para

que las personas trabajadoras cuenten con las competencias y cualificaciones más demandadas, en los niveles técnicos y universitarios, considerando las tendencias del mercado laboral, incluidas las migraciones laborales. El fortalecimiento de los servicios públicos de empleo y Servicios de Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP) son claves para atender las necesidades de la población en búsqueda de empleo, especialmente, aquellas personas menos calificadas para apoyar en la mejora de su empleabilidad, ofreciendo alternativas para acceder a la oferta formativa necesaria para la adquisición de habilidades, pero también, la reconversión (*reskilling*) o actualización (*upskilling*) de competencias.

“Ser empleable no equivale sistemáticamente a ocupar un empleo”, pues, aunque significa que se es un buen candidato, si en el mercado de trabajo la demanda laboral es reducida y no se abordan otros elementos como las circunstancias de los hogares y otros factores externos habilitadores, las posibilidades de encontrar un trabajo decente pueden ser pocas (Neffa, 2017¹). Además, si existe escasa información sobre el mercado de trabajo; el sistema de aseguramiento de calidad de la EFTP es débil; hay déficit de docentes calificados; inadecuadas condiciones laborales; poca pertinencia de las titulaciones, los planes de estudio, los materiales y los métodos didácticos; la empleabilidad de las personas se encarece aún más (OIT, 2012).

La mejora de la empleabilidad debe ir aparejada de la adopción de políticas activas de mercado laboral y otras políticas habilitantes, que se dirijan a estimular la generación de empleo y la IED, pero además, a abordar otros factores estructurales, como el acceso a servicios de cuidados; la ampliación de las políticas de desarrollo a los niveles regionales/locales; las medidas para facilitar la transición estudio-trabajo; entre otros, construidas bajo el diálogo social y con la participación de los principales actores del mundo del trabajo -sector empleador, gobierno y trabajador- y otras partes interesadas, como Academia, centros de formación privados y organizaciones de la sociedad civil.

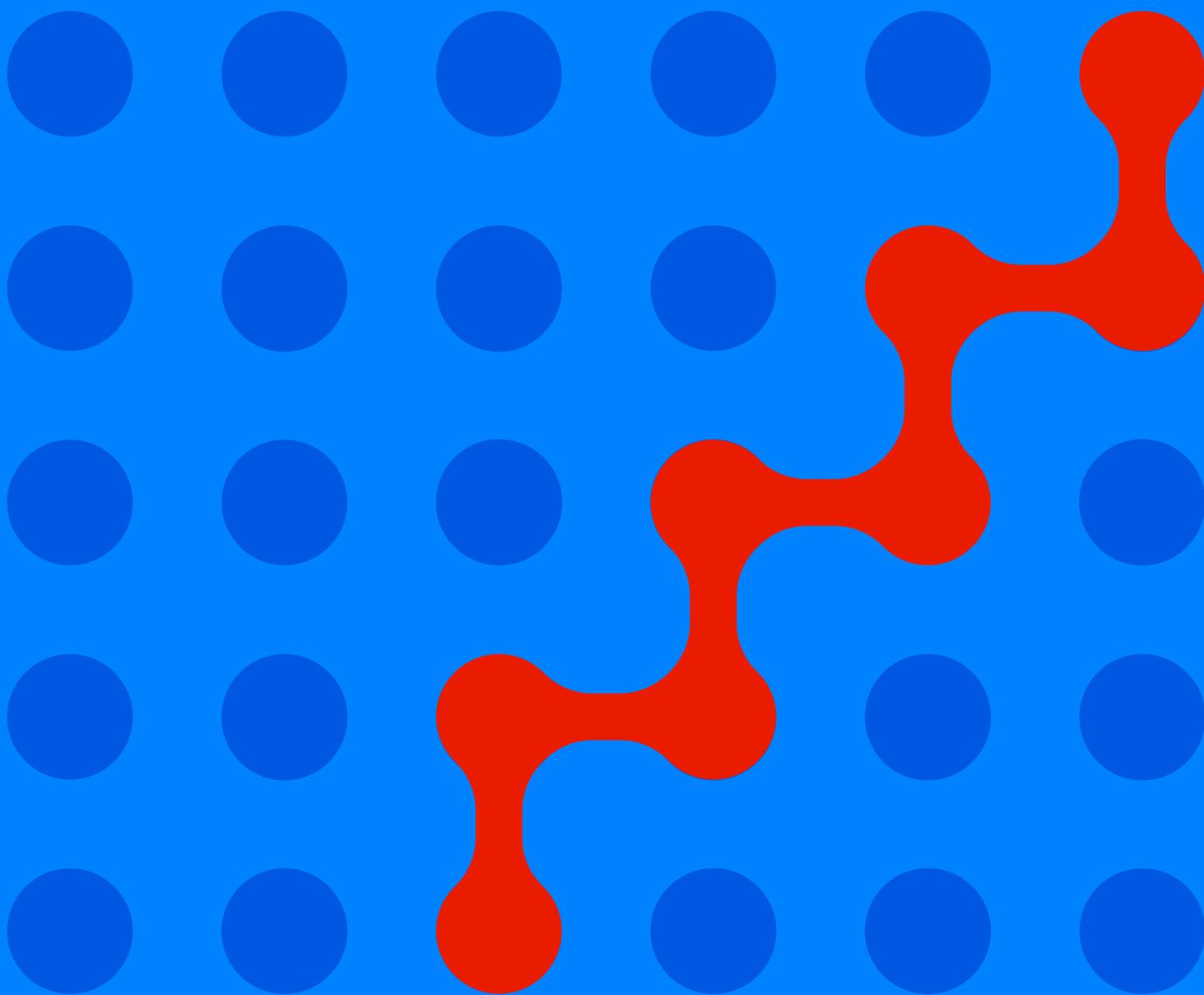
1 Neffa, J. (2017). 2El concepto de empleabilidad y sus usos. National Scientific and Technical Research Council <https://www.researchgate.net/publication/321546181>

En el marco del Sistema Nacional de Empleo (SNE) creado a través del Decreto Ejecutivo N° 41776-MTSS-MEP-MIDEPLAN-MDHIS-MCM-MCSP (2019), bajo el liderazgo del MTSS y con el apoyo de la Oficina Regional de la OIT, Costa Rica propone desarrollar y ejecutar por primer vez, una Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano (ENETH) 2023-2027, que no sólo permita

dotar de las competencias y cualificaciones que demanda el mercado laboral, a aquellas personas que buscan activamente un empleo; sino además, sentar las bases para generar otras condiciones habilitantes que permitan al país construir en los próximos años, una política integral que aborde de manera amplia estos y otros desafíos, para alcanzar el empleo pleno, productivo y el trabajo decente.

Capítulo 01

El concepto de
empleabilidad



Capítulo 1. El concepto de empleabilidad

Este capítulo presenta la definición del concepto de empleabilidad, describiendo los principales componentes que lo conforman, tales como factores relacionados con la oferta, que contienen elementos individuales y circunstancias de los hogares; y, factores relacionados con la demanda y/u otros factores externos. También, incluye una sección sobre las competencias clave para la empleabilidad de acuerdo con el “Marco de habilidades básicas para la vida y el trabajo en el siglo XXI” de la OIT (2021), “The Future of Jobs Report” (2020) del Foro Económico Mundial, los “Global Skills Reports” de Coursera (2021 y 2023), entre otros; y algunas orientaciones que brinda la Recomendación N° 208 sobre aprendizajes de calidad (2023), recientemente adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo.

1.1. El concepto de empleabilidad

Según la Recomendación N° 195 de la OIT sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos (2004), la empleabilidad se refiere “a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo” (OIT, 2004, R. 195 I.2[d]).

El concepto de empleabilidad ha ido evolucionando en los últimos años, hacia un concepto más integrador que considera para su mejora, no solamente elementos relacionados con la oferta o con factores individuales y circunstancias personales de quienes buscan empleo; sino también, elementos relacionados con la demanda laboral y/o factores externos (McQuaid y Colin Dale, 2005; Neffa, 2017). Estos componentes o conjuntos de factores se encuentran interrelacionados entre sí e influyen en la empleabilidad de las personas, como se describe a continuación.

1.1.1. Factores relacionados con la oferta

1.1.1.1. Factores individuales

El primer componente, “factores relacionados con la oferta” contiene “factores individuales” que contemplan la mayoría de los principales aspectos considerados en los conceptos de empleabilidad

más tradicionales, como las habilidades y atributos de empleabilidad de una persona, sus características demográficas, los factores de salud y bienestar, las estrategias de búsqueda de empleo que implementa, y su “adaptabilidad y movilidad” (McQuaid y Colin Dale, 2005).

- a) *Habilidades y atributos de empleabilidad de una persona:* abarcan atributos esenciales como las habilidades sociales básicas y la confiabilidad. También, las competencias personales como la diligencia, la motivación, la confianza; las habilidades básicas transferibles, como la alfabetización y la aritmética; las habilidades clave transferibles, como la resolución de problemas, la comunicación, la adaptabilidad, la gestión de procesos de trabajo, las habilidades de trabajo en equipo; y, las habilidades transferibles de alto nivel, tales como: autogestión, conciencia comercial y posesión de habilidades altamente transferibles, entre otras. Adicionalmente, incluye las cualificaciones y logros educativos de una persona; sus conocimientos laborales, como la experiencia laboral y las competencias profesionales; y el apego al mercado laboral, como la duración en empleo, el desempleo, la historial laboral, entre otros (McQuaid y Colin Dale, 2005; Neffa, 2017).

Estas “habilidades y atributos de empleabilidad” citados, son dinámicos, pues pueden cambiar con las circunstancias de las personas e interactúan entre sí, por lo que no deben considerarse como una jerarquía. Por ejemplo, una cualificación como un título,

generalmente debe complementarse con habilidades transferibles o habilidades sociales para obtener empleo que puede variar en el tiempo, ya sea por experiencia laboral o por capacitación (Holmes, 2001; citado por McQuaid y Colin Dale, 2005).

- b) *Características demográficas*: comprenden el sexo/género, edad, etnia, entre otros, de una persona, que pueden influir en sus motivaciones o su capacidad para llevar a cabo ciertos trabajos (McQuaid y Colin Dale, 2005; Neffa, 2017).
- c) *Salud y bienestar*: implica la salud física y mental, el historial médico y las capacidades físicas de una persona para realizar diferentes tareas o actividades vinculadas a una ocupación o trabajo, algunas de las cuales pueden estar relacionadas con la edad, la discapacidad (McQuaid y Colin Dale, 2005) y las condiciones del entorno que pueden facilitar o más bien dificultar el desarrollo de estas capacidades. Por ejemplo, la presencia de alguna deficiencia más las barreras del entorno pueden incidir en la ejecución de una tarea requerida en un empleo por una persona o por el contrario facilitarla, si se implementan los ajustes razonables al puesto o lugar de trabajo para que esta puede desempeñarse más eficientemente.
- d) *Búsqueda de empleo*: se refiere a qué tan bien una persona identifica y busca un empleo, a través de estrategias y canales como el uso efectivo de servicios formales de búsqueda de trabajo y fuentes de información; el uso de tecnologías apropiadas para este fin; el conocimiento y uso efectivo de redes sociales informales; la capacidad para completar su currículum vitae y formularios de solicitud de empleo; las habilidades de entrevista/presentación de su perfil; su conocimiento del mercado laboral, incluida la idoneidad de los tipos de empleos buscados; y la cantidad, la eficiencia y la eficacia del esfuerzo de búsqueda de empleo (McQuaid y Colin Dale, 2005).
- e) *Adaptabilidad y movilidad*: se relaciona con la conciencia de la persona solicitante de empleo de sus propias fortalezas y debilidades; y de un enfoque realista de orientación del empleo. También, considera la movilidad geográfica

y la flexibilidad salarial y ocupacional de una persona, incluida su disposición a realizar trabajos en diferentes horarios y a considerar empleos en una variedad de sectores. La adaptabilidad de las personas para aceptar ofertas de trabajo o buscar más ampliamente empleo, puede verse influenciada por políticas que incorporen mecanismos alternativos de "atracción" del talento hacia sectores u ocupaciones con mayor demanda de empleo (McQuaid y Colin Dale, 2005).

1.1.1.2. Circunstancias de los hogares

El segundo subcomponente de los "factores relacionados con la oferta", abarca una serie de factores socioeconómicos contextuales relacionados con las circunstancias sociales y domésticas de las personas. Estos factores pueden afectar la capacidad, la voluntad o la presión para que una persona aproveche una oportunidad de empleo. Las circunstancias de los hogares se pueden agrupar en:

- a) *responsabilidades directas de cuidados* de niñas, niños, personas adultas mayores, asistencia personal a personas con discapacidad y/o personas adultas con enfermedades terminales u otras situaciones;
- b) *otras responsabilidades familiares*, como compromisos financieros con familiares -pensiones alimentarias a hijas(os), padres, madres, hermanas(os) u otros; y/o compromisos emocionales y/o de tiempo con los miembros de la familia;
- c) *otras circunstancias del hogar*, como necesidades básicas insatisfechas -pobreza-. Entre ellas, la capacidad de acceder a una vivienda adecuada, acceso a tecnología (internet, computadoras, teléfono), electricidad, agua potable, recursos para costear transporte para capacitarse, asistir a una entrevista de trabajo o un empleo, violencia intrafamiliar, entre otros.
- d) *percepción de la cultura del trabajo en el hogar*, que se refiere a las influencias sociales de la familia y/o conviviente, sobre

las actitudes y aspiraciones de las personas, como la existencia de una cultura en la que se fomenta y apoya el trabajo dentro de la familia, la pareja y la comunidad en general; y.

- e) *acceso a recursos*, como transporte disponible, asequible y accesible para la movilidad al trabajo; el acceso al capital financiero, como el nivel de ingresos de los hogares y el acceso a fuentes formales e informales de apoyo financiero; y el acceso al capital social, como redes de apoyo personal y familiar, redes de apoyo comunitario formales e informales, especialmente, las relacionadas con la búsqueda de empleo (McQuaid y Colin Dale, 2005).

1.1.2. Factores relacionados con la demanda y otros factores externos

El componente “factores relacionados con la demanda y otros factores externos” aborda la disponibilidad de empleos en la economía nacional, regional y local, así como las actitudes del sector empresarial hacia el desempleo y los factores macroeconómicos. Además, toma en cuenta factores estructurales que inciden en la empleabilidad; factores de apoyo habilitantes para ajustar la oferta y la demanda de mano de obra, como las políticas de empleo, la calidad y la disponibilidad de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional (SCFP), la disponibilidad de otros apoyos complementarios para las personas solicitantes de empleo en mayores condiciones de exclusión y vulnerabilidad; y, otros factores habilitantes (McQuaid y Colin Dale, 2005; Neffa, 2017), como sigue:

a) *Factores del mercado laboral*, considera aspectos como:

- *la demanda laboral* nacional, regional y local; la naturaleza y cambios en las tendencias de esa demanda laboral, como los requerimientos de habilidades y competencias específicas, la estructura de las vacantes, la concentración de la demanda en sectores, ocupaciones y habilidades; la centralidad/lejanía de centros

de industria/empleo donde existe demanda en relación con posibilidades de oferta; y el nivel de competencia para los puestos de trabajo, entre otros (McQuaid y Colin Dale, 2005; Neffa, 2017);

- *los factores macroeconómicos*, como la estabilidad macroeconómica; el clima de confianza empresarial a mediano y largo plazo; y el nivel y naturaleza de la demanda de mano de obra dentro de la economía nacional (McQuaid y Colin Dale, 2005; Neffa, 2017);
- *las características de las vacantes*, como la remuneración, las condiciones de trabajo, el horario de trabajo, las oportunidades para progresar en el empleo, el tipo de jornada -parcial, temporal, ocasional-, y la disponibilidad de puestos, entre otros (McQuaid y Colin Dale, 2005; Neffa, 2017); y,
- *los factores de reclutamiento y contratación*, como los procedimientos formales de selección y reclutamiento de los y las empleadores; las preferencias generales de los y las empleadores de selección de personal; los canales y métodos de búsqueda de talento humano para reclutamiento por empleadores; las prácticas discriminatorias en la selección y reclutamiento por edad, sexo, discapacidad, etnia, residencia; la duración del desempleo de las personas oferentes; los niveles altos de exigencia en la demanda de cualificaciones y credenciales específicas para el empleo; el uso de redes informales por parte de empleadores para el reclutamiento; entre otros (McQuaid y Colin Dale, 2005; Neffa, 2017).

- b) *Factores estructurales*, aborda aspectos estructurales que inciden en la empleabilidad y el empleo de las personas, como la división sexual del trabajo; los mecanismos de discriminación y/o exclusión por razones de sexo/género, edad, discapacidad, etnia, nacionalidad; condición migratoria; los cambios demográficos; las tendencias migratorias; el cambio climático; los cambios tecnológicos, entre otros.

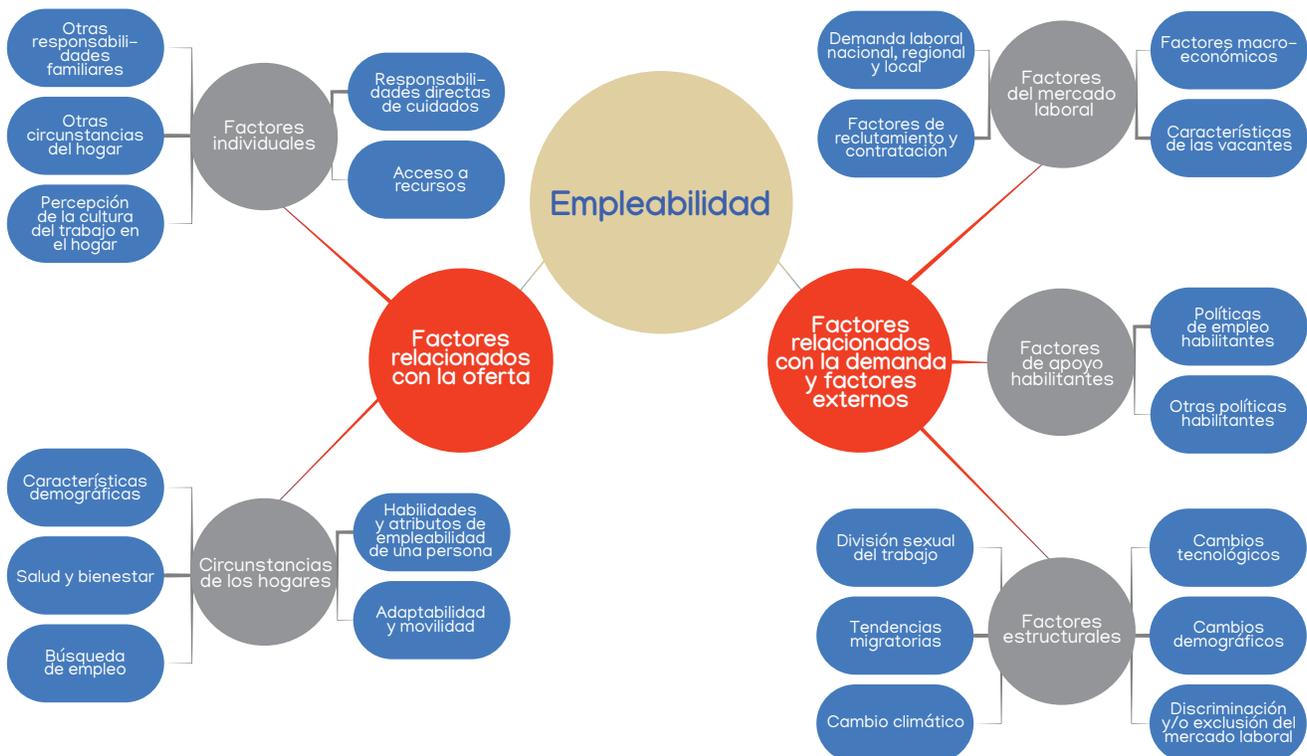
- c) *Factores de apoyo habilitantes* para ajustar la oferta y la demanda de mano de obra, como:
- *políticas de empleo habilitantes*, que consideren el acceso a servicios de empleo que apoyen la búsqueda activa de empleo y tecnologías de adecuación al empleo, incluida la información y la comunicación; el uso y credibilidad entre empleadores y solicitantes de empleo de los servicios públicos de empleo; los sistemas de incentivos o beneficios fiscales para empleadores; la ampliación de cupos disponibles en los SCFP y su pertinencia con el mercado laboral; la ampliación de las políticas de desarrollo a los niveles regionales/locales; las medidas para facilitar la transición estudio-trabajo y abordar la empleabilidad; entre otras (McQuaid y Colin Dale, 2005; Neffa, 2017), y,
 - *otras políticas habilitantes*, como la accesibilidad y asequibilidad al transporte

público; la accesibilidad a SCFP, lugares de trabajo y transporte para las personas con discapacidad; el acceso a servicios de cuidados; y otros servicios de apoyo al empleo, como becas para capacitación y formación profesional, satisfacción de necesidades básicas, entre otras (McQuaid y Colin Dale, 2005; Neffa, 2017).

Como se indicó anteriormente, estos componentes y sus factores se encuentran vinculados entre sí y son determinantes en la empleabilidad, por lo tanto las políticas que se generen para mejorar la empleabilidad, deben contener medidas dirigidas a abordar los factores individuales de las personas en búsqueda activa de empleo, pero no limitarse sólo a ellos, sino además, incorporar otras medidas relacionadas con el mercado laboral y los factores macroeconómicos, institucionales y estructurales (McQuaid y Colin Dale, 2005; Neffa, 2017) (**Figura 1.1**).

Figura 1.1.

Componentes y factores relacionados con la empleabilidad



1.1.3. Competencias de empleabilidad.

Según la Recomendación N°195 sobre el desarrollo de los recursos humanos de la OIT, las *competencias* contienen “los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico

(OIT, 2004, R. 195 I.2[b]). Por su parte, las *cualificaciones* refieren a la expresión formal de las habilidades profesionales de las personas trabajadoras, reconocidas a nivel internacional, nacional o sectorial (OIT, 2004, R. 195 I.2[b]).

Tabla 1.1.

Competencias para el mundo del trabajo

Tipo	Descripción
Básicas/fundamentales	Competencias que son requisitos esenciales para avanzar en la educación y capacitación, y para adquirir las competencias técnicas y profesionales transferibles que mejoran las perspectivas de obtener mejores empleos. Por ejemplo, los niveles de alfabetización y conocimientos aritméticos necesarios para obtener trabajo con salario suficiente para cubrir las necesidades cotidianas.
Profesionales o técnicas	Competencias y conocimientos teóricos o prácticos especializados, que se requieren para desempeñar funciones o tareas específicas.
Profesionales/personales	Cualidades individuales que se relacionan con el trabajo, tales como la honestidad, la integridad, la confiabilidad y ética de trabajo.
Competencias clave	Capacidades de aprender y adaptarse; leer, escribir y calcular competentemente; escuchar y comunicarse de manera eficaz; pensar con creatividad; resolver problemas en forma independiente; saber desempeñarse en el trabajo; interactuar con las y los compañeros de trabajo; trabajar en equipos o grupos; saber usar la tecnología básica, y liderar con eficacia, así como adaptarse a la supervisión.

Nota. OIT, 2021c; pág.2.

En la economía globalizada, las competencias se han vuelto cada vez más relevantes. La OIT (2014) señala cuatro grandes grupos de competencias: básicas/fundamentales; profesionales o técnicas; profesionales personales y clave; y, usa los términos “competencias clave” o “competencias de empleabilidad” para referirse a las competencias que son esenciales para el aprendizaje permanente y aquellas que permitan a las personas adquirir y aplicar nuevos conocimientos en forma continua. A estas competencias también, se les suele denominar como “competencias blandas”, “competencias transferibles” o “competencias esenciales” (OIT, 2014) (**Tabla 1.1**).

Según la OIT (2014) las competencias de empleabilidad se construyen sobre la base de las competencias que se desarrollan mediante la educación básica y, además, son parte de las competencias técnicas que se requieren para

ciertas ocupaciones específicas o para desempeñar tareas/funciones especiales; y, las cualidades profesionales personales. Además, indica que las competencias de empleabilidad son relevantes porque mejoran la capacidad de conseguir y conservar un empleo, de desplazarse en el mercado laboral y de participar en el aprendizaje permanente (OIT, 2021c).

En cuanto a las competencias profesionales y técnicas, si bien son esenciales en el mercado laboral, los y las empleadores también se encuentran buscando talento humano que, de valor agregado a sus organizaciones, al contar con competencias que los definan. No obstante, esta demanda de competencias, no necesariamente se encuentra satisfecha en la mayoría de los países (OIT, 2021c).

A medida que el mundo del trabajo experimenta una transformación sin precedentes, los países se enfrentan al desafío de un creciente desajuste entre las competencias y el empleo. La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (OIT 2021c) hace referencia sobre los cambios transformadores que se están llevando a cabo en la composición del empleo y la naturaleza de las tareas y deberes asumidos en el trabajo, impulsados por la innovación tecnológica, la globalización de la producción y el comercio; la transición hacia una economía verde; los cambios demográficos, incluido, las tendencias migratorias; y, el impacto de la pandemia por COVID-19 (OIT, 2021c).

Estos impulsores de cambio en la naturaleza del empleo y las competencias requeridas representan un desafío para los sistemas de educación y formación, que deben ser cada vez más receptivos y flexibles, para desarrollar nuevos enfoques para el aprendizaje permanente que ayuden a las personas trabajadoras a seguir siendo empleables, en un mundo del trabajo en rápida transformación (OIT 2021). De igual manera, los y las empleadores están dando cada vez más importancia a la contratación de personas trabajadoras con competencias básicas sólidas, lo que ha diversificado la demanda

de habilidades exigidas en el mercado de trabajo, para aquellas personas que buscan asegurar un trabajo, permanecer en el empleo, progresar en una carrera y hacer la transición, a través de varias ocupaciones diferentes (UNICEF 2019; citado por OIT, 2021c).

Debido a la conciencia generalizada de que las competencias básicas, junto con las habilidades técnicas y el conocimiento académico, son fundamentales para el éxito de las personas en entornos laborales y sociales cambiantes, la OIT (2021c) ha reafirmado su compromiso de promover la adquisición de competencias mediante el lanzamiento de un Marco sobre habilidades básicas para la vida y el trabajo en el siglo 21, que proporciona una terminología, taxonomía y definiciones para dicho grupo de habilidades (OIT, 2021c).

Las habilidades básicas para la vida y el trabajo en el siglo XXI, propuestas en dicho Marco, son un conjunto de habilidades no técnicas, como las sociales y las emocionales; las cognitivas y las metacognitivas; las habilidades digitales básicas y las habilidades básicas para empleos verdes; que son transferibles entre ocupaciones y profesiones, así como entre trabajos de bajo y alto nivel (OIT,2021c) (**Tabla 1.2**).

Tabla 1.2.

Marco de habilidades básicas para la vida y el trabajo en el siglo XXI

Grupo de habilidades	Descripción	Habilidades
Habilidades sociales y emocionales	Habilidades de una persona para regular sus pensamientos, emociones y comportamiento ² . Son fundamentales para una interacción social efectiva en el trabajo y tienen un papel importante que desempeñar en el proceso de aprendizaje. También facilitan el desarrollo y la aplicación de habilidades cognitivas y metacognitivas.	Comunicación. Colaboración y trabajo en equipo. Resolución de conflictos y negociación. Inteligencia emocional.
Habilidades cognitivas y metacognitivas	Capacidad de una persona para procesar nueva información, comprenderla, recordarla y utilizarla, así como gestionar mejor el proceso de análisis y aplicarlo a otros contextos de manera más rápida y eficiente (habilidades cognitivas). Capacidad de una persona para desarrollar conciencia y comprensión de sus propios procesos de pensamiento y reconocer cuándo y cómo usar estrategias particulares para el aprendizaje o la resolución de problemas; es decir, la capacidad de pensar sobre el pensamiento o los procesos cognitivos de sí mismo(a) ³ (habilidades metacognitivas).	Alfabetizaciones fundamentales (alfabetización, aritmética, salud, finanzas, ciencia, cultura y cívica). Pensamiento analítico y crítico. Pensamiento creativo e innovador. Pensamiento estratégico. Resolución de problemas y toma de decisiones. Autorreflexión y aprender a aprender. Recopilar, organizar y analizar información. Planificación y organización. Gestión de carrera.
Habilidades digitales básicas	Capacidad de una persona para realizar tareas básicas que implican el uso de hardware, software y operaciones básicas en línea -alfabetización digital-. En el contexto actual, este conjunto de habilidades facilita a las personas interactuar con otras y acceder a servicios gubernamentales, comerciales y financieros.	Usar hardware básico. Utilizar software básico. Operar de forma segura en un entorno en línea.
Habilidades básicas para empleos verdes	Capacidad de una persona para adaptarse a un ambiente regulado y a los requerimientos para mitigar el cambio climático, así como dar cuenta a las demás personas, de las crecientes demandas en una transición justa hacia una economía más sostenible e inclusiva. Comprende la adquisición de habilidades requeridas en empleos verdes que son coherentes con políticas ambientales dirigidas hacia la sostenibilidad, prácticas comerciales verdes, tecnología ambientalmente amigable e innovación (OIT, 2021c).	Conciencia ambiental. Reducción y gestión de residuos. Eficiencia energética e hídrica.

Nota. Con base en OIT, 2021c.

² Estas habilidades interactúan dinámicamente con rasgos del carácter, creencias, valores, mentalidades y actitudes de una persona, y como tales son congruentes con su entorno y la sociedad en la que vive.

³ La metacognición se considera uno de los métodos más efectivos y rentables para mejorar el aprendizaje y la capacidad de transferir o adaptar el aprendizaje a diferentes contextos, ya que permiten a una persona relacionar sus creencias, actitudes y experiencias personales, tanto con el entorno externo como con los eventos, y comprender el estado mental de los demás y analizar los motivos e intenciones de los demás (Patterson 2011; citado por OIT, 2021c).

En esa misma línea, “The Future of Jobs Report” (2020) del Foro Económico Mundial, señala que una de las principales barreras para la adopción de nuevas tecnologías, en 20 de los 26 países cubiertos por su encuesta, es el desajuste de competencias en el mercado laboral local y la incapacidad para atraer al talento adecuado. Según empleadores consultados, en ausencia del talento requerido, en promedio, deben brindar acceso a capacitación y a la mejora de habilidades al 62% de su fuerza laboral, y para 2025, estiman que esa provisión se expandirá 11% más de la población activa de su fuerza laboral. Asimismo, afirman que la participación de las personas trabajadoras en esos cursos se encuentra rezagada, dado que sólo el 42% de estas personas, están tomando oportunidades de reconversión (reskilling) y actualización (upskilling) de habilidades respaldadas por su empleador (WEF, 2020).

El Informe también logra identificar que la escasez de habilidades es más aguda en las profesiones emergentes, pues empleadores

consultados calificaron la facilidad para encontrar personas trabajadoras calificadas en una variedad de roles estratégicos nuevos, indicando que constantemente encuentran dificultades para contratar talento humano en roles de analista y científico de datos, especialistas en inteligencia artificial y aprendizaje automático, así como desarrolladores de software y aplicaciones, entre otros roles emergentes (WEF, 2020).

Dentro de las 15 habilidades que los y las empleadores consideran aumentarán en importancia de aquí al 2025, se destacan el pensamiento analítico e innovación; el aprendizaje activo y estrategias de aprendizaje; la resolución de problemas complejos; el pensamiento crítico y análisis; la creatividad, originalidad e iniciativa; el liderazgo y la influencia social; el uso, seguimiento y control de la tecnología; el diseño y la programación de tecnología; la resiliencia, la tolerancia al estrés y la flexibilidad; entre otras (**Tabla 1.3**).

Tabla 1.3.

Listado de las 15 Habilidades más demandadas para el 2025

1	Pensamiento Analítico e Innovación
2	Aprendizaje Activo y Estrategias de Aprendizaje
3	Resolución de Problemas Complejos
4	Pensamiento Crítico y Análisis
5	Creatividad, Originalidad e Iniciativa
6	Liderazgo e influencia social
7	Uso, Seguimiento y Control de la Tecnología
8	Diseño y Programación de Tecnología
9	Resiliencia, Tolerancia al Estrés y Flexibilidad
10	Razonamiento, Resolución de Problemas e Ideación
11	Inteligencia Emocional
12	Solución de Problemas y Experiencia de la Persona Usuaria
13	Orientación al servicio
14	Análisis y Evaluación de Sistemas
15	Persuasión y Negociación

Nota. Encuesta de Empleos del Futuro, Foro Económico Mundial, 2020; pág. 36.

En el citado reporte, los datos disponibles a través de alianzas con LinkedIn y Coursera, también les permitieron reconocer un conjunto de habilidades que están en demanda en múltiples profesiones emergentes. Entre estas

habilidades “transversales” se encuentran las habilidades especializadas en mercadeo de productos, mercadeo digital e interacción persona-computadora (Tabla 1.4).

Tabla 1.4.

Principales habilidades transversales⁴ y especializadas para Agrupaciones de Trabajos Emergentes

Habilidades Especializadas	Agrupaciones de Trabajos Emergentes.
1. Mercadeo de productos	Datos e inteligencia artificial, Personas y Cultura, Mercadeo, Desarrollo de Productos, Ventas (5)
2. Mercadeo Digital	Contenido, Datos e Inteligencia Artificial, Mercadeo, Desarrollo de Productos, Ventas (5)
3. Ciclo de Vida del Desarrollo de Software (SDLC)	Computación en la Nube, Datos e Inteligencia Artificial, Ingeniería, Mercado, Desarrollo de Productos (5)
4. Gestión empresarial	Personas y Cultura, Mercadeo, Desarrollo De Productos, Ventas (4)
5. Publicidad	Contenido, Datos e Inteligencia Artificial, Mercadeo, Ventas (4)
6. Interacción Persona-Computadora	Contenido, Ingeniería, Mercadeo, Desarrollo De Productos (4)
7. Herramientas de Desarrollo	Computación en La Nube, Datos e Inteligencia Artificial, Ingeniería, Desarrollo de Productos (4)
8. Tecnologías de Almacenamiento de Datos	Computación en la Nube, Datos e Inteligencia Artificial, Ingeniería, Desarrollo de Productos (4)
9. Redes informáticas	Computación en la Nube, Datos e Inteligencia Artificial, Ingeniería, Ventas (4)
10. Desarrollo Web	Computación en la Nube, Contenido, Ingeniería, Mercadeo (4)
11. Consultoría de Gestión	Datos e Inteligencia Artificial, Personas y Cultura, Desarrollo de Productos (3)
12. Emprendimiento	Gente y Cultura, Mercadeo, Ventas (3)
13. Inteligencia Artificial	Computación en la Nube, Datos e Inteligencia Artificial, Ingeniería (3)
14. Ciencia de Datos	Datos e Inteligencia Artificial, Mercadeo, Desarrollo de Productos (3)
15. Ventas Minoristas	Gente y Cultura, Marketing, Ventas (3)
16. Soporte Técnico	Computación en la Nube, Desarrollo de Productos, Ventas (3)
17. Redes Sociales	Contenido, Mercadeo, Ventas (3)
18. Diseño Gráfico	Contenido, Ingeniería, Marketing (3)
19. Mercadeo de productos	Contenido, Datos e Inteligencia Artificial, Mercadeo (3)

Nota. LinkedIn Economic Graph, citado por Foro Económico Mundial, 2020; pág. 37

⁴ Las habilidades transversales son aquellas que son fácilmente aplicables y transferibles a muchos roles y ocupaciones.

En cuanto a los campos de estudio, áreas de aprendizaje y habilidades, según los citados roles emergentes, el “Global Skills Report” (2021) subraya que en el ecosistema de tecnologías se destacan los campos de estudio tales como: ciencias de la computación, ingeniería, negocios, matemática y estadística, arte y humanidades, ciencias sociales, ciencias físicas y ciencias biológicas. Por su parte, en los roles emergentes relacionados con la economía de los cuidados, señala campos de estudio como profesiones de la salud, ciencias sociales, ciencias biológicas, arte y humanidades y negocios; y, en la economía verde, menciona campos de estudio relacionados con gases de efecto invernadero y huella de carbono; riesgo climático y cuestiones como la seguridad alimentaria; diferentes respuestas al cambio climático; agricultura sostenible y control de la contaminación; y, transformación de sistemas y energías renovables (Coursera, 2021).

Recientemente, *“The Jobs Skills: The Fastest-Growing Job Skills for Businesses, Governments, and Higher Education Institutions”*⁵ (2023) de Coursera, concluye que las habilidades de más rápido crecimiento son las habilidades digitales, las cuales están cambiando más significativamente que las habilidades humanas de más rápido crecimiento.

De las diez principales habilidades digitales, la visualización de datos y la experiencia de la persona usuaria se han transferido en los últimos dos años, mientras tanto, las habilidades humanas en demanda se mantienen estables, destacándose la gestión del cambio y la comunicación (**Tabla 1.5**).

Para América Latina, las cinco habilidades humanas más relevantes son análisis de personal, gestión de personal, gestión del cambio, narración y colaboración; mientras que las cinco habilidades digitales más demandadas son desarrollo de Software Scrum, análisis de procesos, desarrollo ágil de software, visualización de datos y diseño de experiencia de la persona usuaria (Coursera, 2023) (**Tabla 1.6**).

5 Las habilidades de más rápido crecimiento de 2023 se identifican a través de una evaluación comparativa de las inscripciones de estudiantes empresariales de Coursera entre 2021 y 2022. De las aproximadamente 350 habilidades catalogadas en la taxonomía de Coursera, las habilidades de más rápido crecimiento son aquellas que han visto el mayor aumento en su clasificación general de inscripción en este período y, por lo tanto, se espera que continúen creciendo o sigan siendo más demandadas en 2023.

Tabla 1.5.

Habilidades digitales y humanas de más rápido crecimiento 2023

Habilidades digitales de más rápido crecimiento 2023		Habilidades humanas de más rápido crecimiento 2023	
1.	Desarrollo de software Scrum.	1.	Narración (Storytelling)
2.	Visualización de datos.	2.	Gestión del cambio.
3.	Herramientas de éxito de el o la cliente.	3.	Desarrollo organizacional.
4.	Comercio electrónico (E-commerce).	4.	Influencia (Influencing).
5.	Software CRM.	5.	Gestión de personal.
6.	Diseño de la experiencia de la persona usuaria.	6.	Cultura.
7.	Desarrollo ágil de software.	7.	Colaboración.
8.	Desarrollo del marco de software.	8.	Toma de decisiones.
9.	Desarrollo de software de sistema.	9.	Comunicación.
10.	Optimización de motores de búsqueda.	10.	Planificación.

Nota. Coursera, 2023.

Tabla 1.6.

Habilidades digitales y humanas de más rápido crecimiento para 2023. América Latina y el Caribe

Habilidades humanas	Habilidades digitales
Análisis de personal.	Desarrollo de Software Scrum.
Gestión de personal.	Análisis de procesos.
Gestión del cambio.	Desarrollo ágil de software.
Narración (Storytelling).	Visualización de datos.
Colaboración.	Diseño de experiencia de la persona usuaria.

Nota. Couseira, 2023; pág. 29.

1.1.4. Aprendizaje de calidad

En junio 2023, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptó la Recomendación 208 sobre aprendizajes de calidad, definiendo el aprendizaje como *“una forma de educación y de formación que se rige por un contrato de aprendizaje, que permite a un aprendiz adquirir las competencias requeridas para ejercer una ocupación mediante una formación estructurada con una remuneración u otra compensación financiera, en el trabajo y fuera del trabajo, y que conduce a la obtención de una cualificación reconocida”* (OIT, 2023, R. 208 I.[a]).

Esta Recomendación subraya que la adquisición y el perfeccionamiento de competencias y la recualificación continuos coadyuvan en la promoción de empleo pleno, productivo, libremente elegido y el trabajo decente para todas las personas (OIT, 2023, R.208). Por ser una Recomendación recientemente adoptada, aún no hay sumisiones por parte de las autoridades competentes nacionales, sin embargo, es importante destacar algunos elementos del aprendizaje de calidad ahí consignados, que podrían orientar esta Estrategia. Entre ellos:

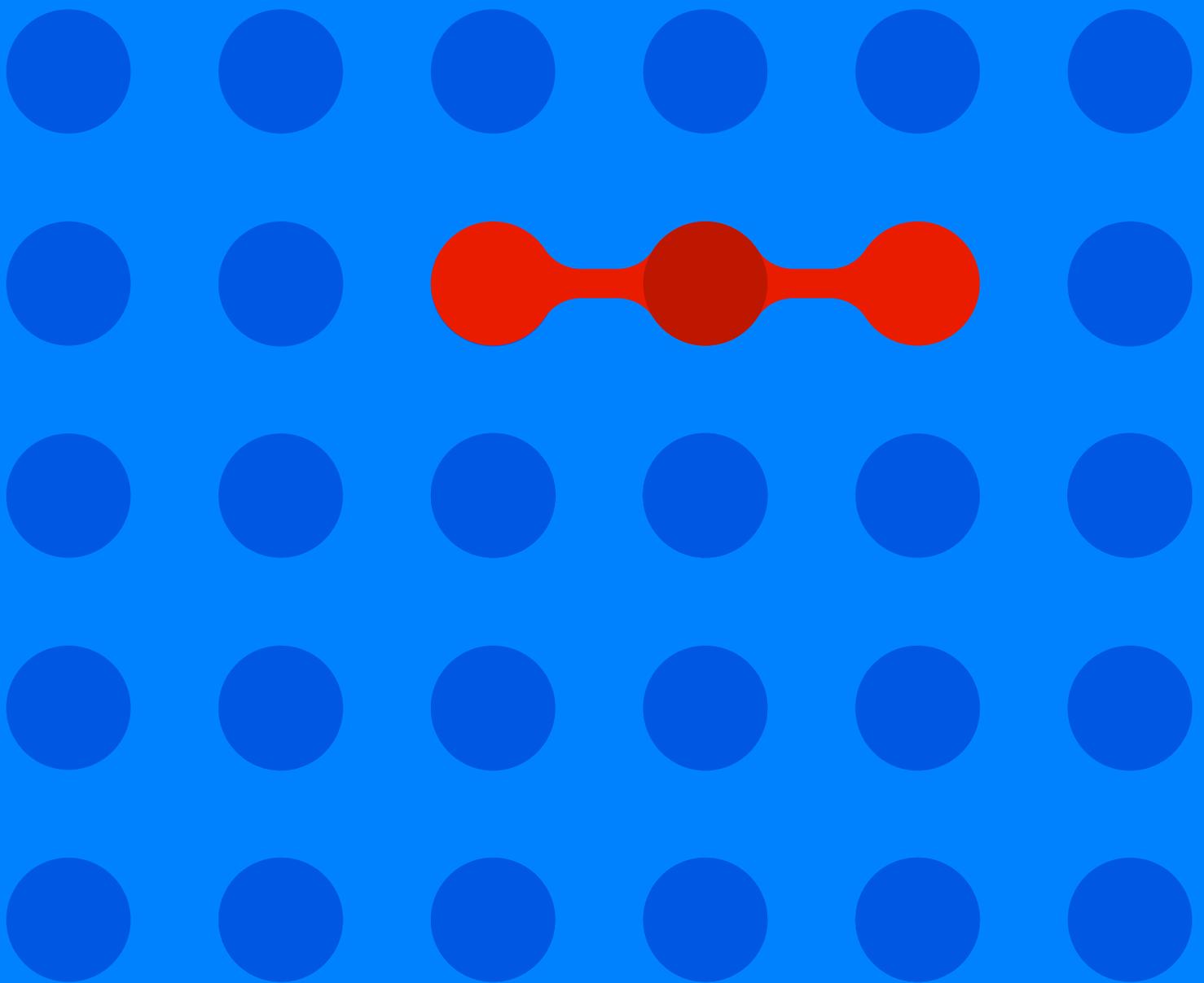
- La incorporación y promoción de los aprendizajes de calidad en las políticas pertinentes de educación, formación profesional, aprendizaje permanente y empleo (OIT, 2023, R. 208 II.[5]).
- La regulación de los aprendizajes de calidad, así como de los marcos o sistemas de cualificaciones nacionales para facilitar el reconocimiento de las competencias adquiridas por las personas aprendices, mediante los aprendizajes, procurando participación tripartita en su diseño, aplicación, seguimiento y evaluación (OIT, 2023, R. 208 II.[6]).
- La definición clara de las responsabilidades que las autoridades competentes poseen, incluido su financiamiento, con la estrecha colaboración de otras autoridades o instituciones encargadas de regular o proveer la educación y formación, la

inspección del trabajo, la protección social, la seguridad y salud en el trabajo y los servicios de empleo públicos y privados (OIT, 2023, R. 208 II.[8]).

- La ejecución de medidas para respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo en relación con los aprendizajes (OIT, 2023, R. 208 III.[15]).
- El aseguramiento de que los aprendizajes se rijan por un contrato escrito, entre un aprendiz y una empresa de acogida o una institución pública, que, en caso de que la legislación nacional lo permita, se firme por un tercero -institución de educación, formación o intermediario-(OIT, 2023, R. 208 IV. [17]).
- La implementación de medidas que promuevan la igualdad, la diversidad y la inclusión social en los aprendizajes, con atención especial a las condiciones y a las necesidades de las personas que pertenecen a las poblaciones en mayores situaciones de exclusión y/o vulnerabilidad (OIT, 2023, R. 208 V. [20]).
- La adopción de medidas dirigidas a crear un entorno favorable para promover los aprendizajes de calidad, con la participación de organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, tales como: integración de los aprendizajes de calidad en las estrategias nacionales y en las políticas de educación, formación profesional, aprendizaje permanente y empleo; desarrollo y mantenimiento de sistemas de información sobre el mercado de trabajo; ejecución de modelos de financiación efectivos y sostenibles; ofrecimiento de incentivos y servicios de apoyo; entre otros (OIT, 2023, R. 208 VI. [25]).

Capítulo 02

Características de la población en búsqueda de empleo en Costa Rica y demanda ocupacional.



Capítulo 2. Características de la población en búsqueda de empleo en Costa Rica y demanda ocupacional.

Este capítulo realiza una breve caracterización de la población fuera de la fuerza de trabajo; la población desempleada, incluida, la población en condición de pobreza básica y pobreza extrema; y, otras poblaciones específicas, como personas con discapacidad y población migrante; de acuerdo con datos de las Encuestas Continuas de Empleo (ECE) 2020-2023, la Encuesta Nacional de Hogares (Julio 2022), la Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo (2019 y 2021) del INEC, así como otras investigaciones y estudios sobre demanda ocupacional, realizados en el último año.

2.1. Características de la población fuera de la fuerza de trabajo y población ocupada que busca cambiar de trabajo.

Según la Encuesta Continua de Empleo al I Trimestre de 2023, la fuerza de trabajo del país corresponde a 2 346 882 personas, de las cuales 2 098 103 personas se encuentran ocupadas y 1 787 699, se encuentran fuera de la fuerza de trabajo (INEC, 2022) (**Figura 2.1**). De la población ocupada, 62,6% son hombres (1 312 378) y 37,4% (785 725) mujeres, de los cuales 5,3% del total, busca cambiar de trabajo por diversas razones, haciendo presión sobre el mercado de trabajo, que en términos absolutos corresponde a 124 166 personas⁶ (INEC, 2023).

El PEN (2022) señala que la pandemia por COVID-19 generó un cambio en la estructura de participación laboral, en la que, a partir del segundo trimestre del año 2020, el total de personas que desean trabajar en forma remunerada (tasa de participación) se redujo y aumentó la cantidad de personas que dejaron de buscar trabajo (tasa de no participación). Este cambio en la estructura de participación en el mercado laboral *“caracteriza la recuperación de corto plazo registrada hasta el primer trimestre del año 2022 y tiene repercusiones directas en la tasa de desempleo; puesto que una*

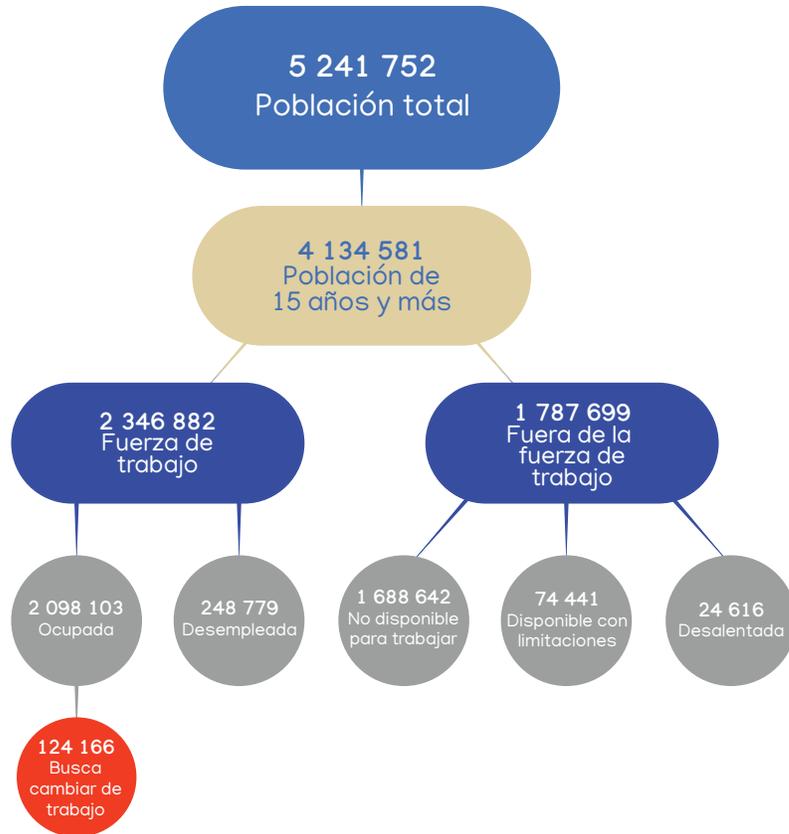
baja en este indicador no necesariamente se explica por un mayor empleo, sino por una menor fuerza de trabajo” (PEN, 2022; pág. 36) (**Gráficos 2.1 y 2.2**).

Entre el I trimestre del 2020 y el I trimestre 2023, la cantidad de personas que salió de la fuerza de trabajo en términos absolutos correspondió a 333 441 personas. De esta población, se observa una reducción en la cantidad de personas disponibles para trabajar con limitaciones y desalentadas (78 913 y 29 636 personas menos, respectivamente), pero un aumento en la cantidad de personas no disponibles para trabajar (441 990 personas más). (INEC, 2023a).

⁶ Según la ECE al IV trimestre 2022, 107 695 hombres y 56 298 mujeres buscaban cambiar de trabajo.

Figura 2.1

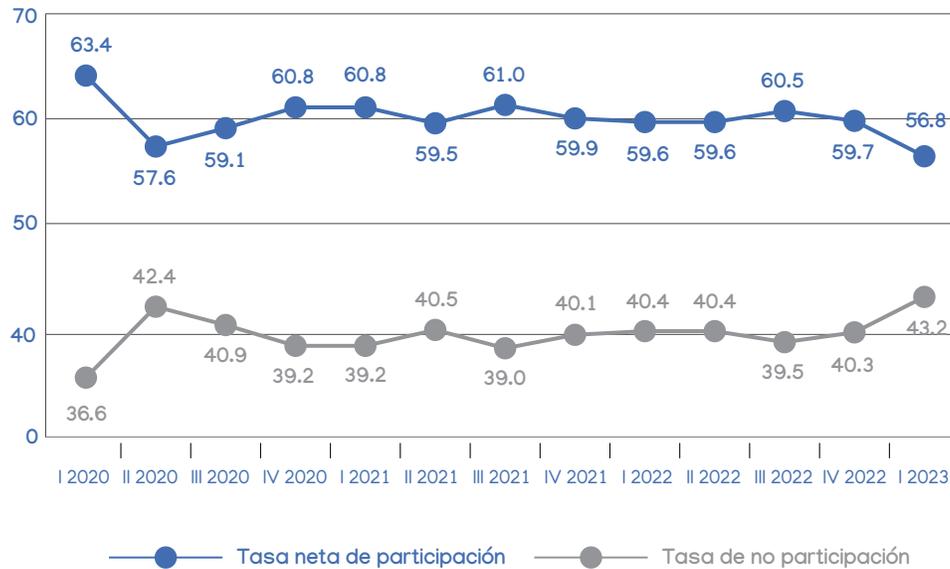
Población nacional según indicadores de condición de actividad. I Trimestre 2023.



Nota. INEC-Costa Rica. Encuesta Continua de Empleo (ECE), 2023.

Gráfico 2.1.

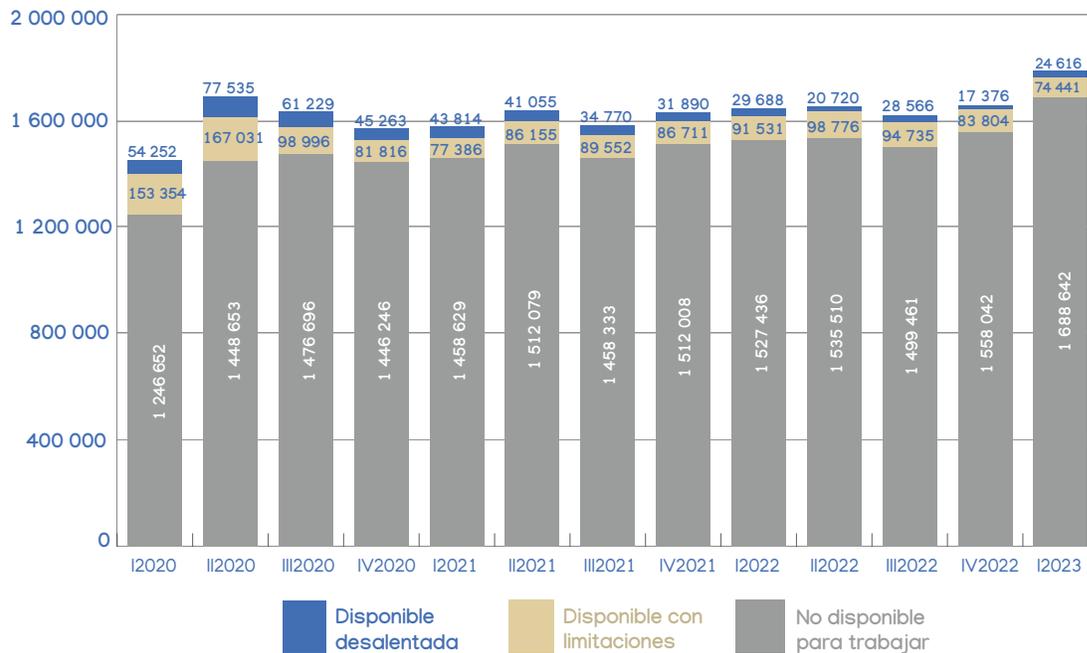
Tasa de neta de participación y tasa de no participación. 2020-2023



Nota. INEC-Costa Rica. Encuesta Continua de Empleo (ECE), 2023

Gráfico 2.2.

Distribución absoluta de la población fuera de la fuerza de trabajo, según disponibilidad. 2020-2023.



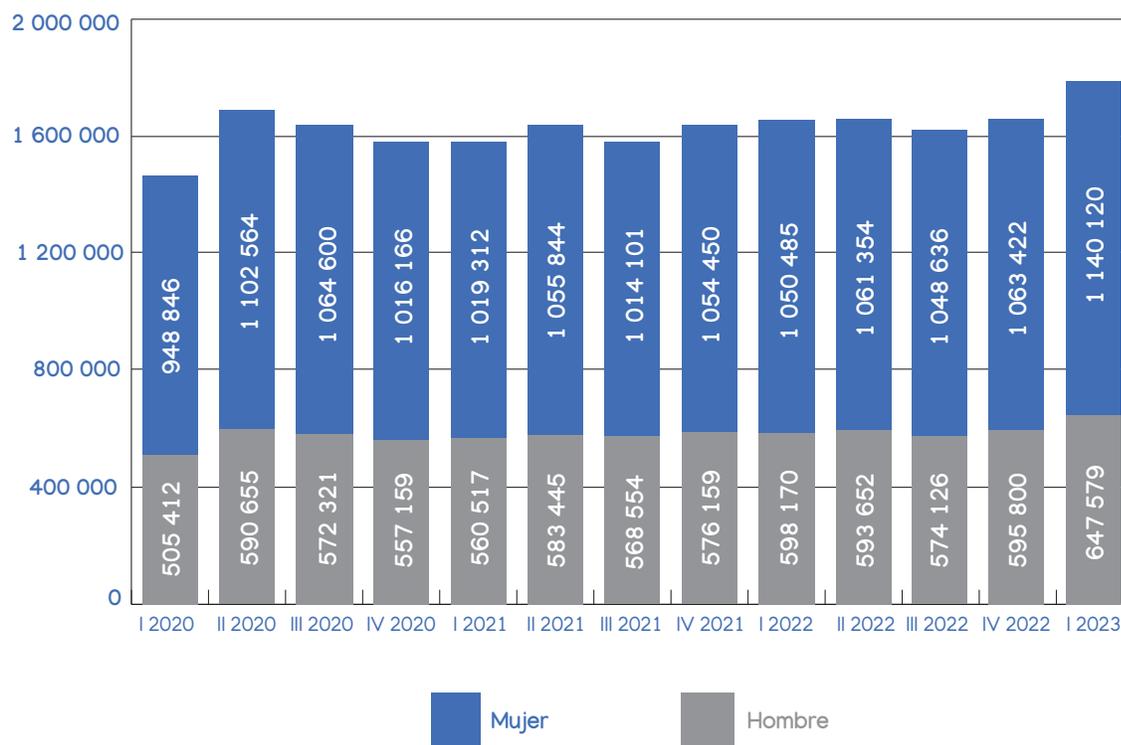
Nota. INEC-Costa Rica. Encuesta Continua de Empleo (ECE), 2023.

Si se desagregan estos datos por grupo de edad, de las personas que salieron de la fuerza de trabajo en ese periodo, 57,2% se encuentra en un rango de edad de 60 años o más, posiblemente debido a los cambios demográficos de la pirámide poblacional costarricense, donde se estima que un número importante de personas estaría en proceso de jubilación⁷. No obstante, del porcentaje restante (42,8%), es probable que muchas de estas personas hayan desistido de su búsqueda activa de empleo, puesto que, el segundo grupo más representativo son las personas entre 15 a 24 años (15,4%), que estarían empezando su vida laboral, pero quizás no cuentan con la experiencia suficiente para acceder a un trabajo de calidad⁸; seguido del grupo de 45 a 59 años (13,8%); 35 a 44 años (9,1%) y 25 a 34 años (4,5%) (INEC, 2023a).

Según sexo, para las mujeres, esta reducción en la fuerza de trabajo fue mayor que los hombres, cerca de 191 mil mujeres salieron de la fuerza laboral, pasando de 948 846 en el I Trimestre del 2020 a 1 140 120, tres años después (Gráfico 2.3). En comparación con los países de la OCDE, la participación de las mujeres en la fuerza laboral a nivel nacional se encuentra por debajo del promedio de esos países, siendo aún más baja en los hogares en condición de pobreza, donde cerca del 90% de las mujeres se encuentra fuera de la fuerza laboral; y, en todos los niveles de ingresos, las mujeres que asumen las responsabilidades de cuidados tienen más dificultades para completar la educación y permanecer en el mercado laboral (OCDE, 2023).

Gráfico 2.3.

Distribución absoluta de la población fuera de la fuerza de trabajo, según sexo. 2020-2023



Nota. INEC-Costa Rica. Encuesta Continua de Empleo (ECE), 2023

⁷ Según el Censo 2023, la población mayor de 65 años pasó de 5,6% en el 2000 a 10,1% en 2022 (INEC, 2023).

⁸ En el grupo focal realizado como parte del proceso de elaboración de esta Estrategia, con población usuaria de los servicios públicos de empleo, la principal razón señalada por las personas jóvenes de 15 a 24 años para encontrar trabajo fue el no contar con experiencia laboral.

En ese sentido, las mujeres enfrentan una serie de barreras estructurales para acceder al empleo. Una de ellas tiene que ver con el uso y control de su tiempo. La Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT, 2022) refiere que el tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, es mayor para las mujeres respecto a los hombres a lo largo de todo el ciclo de vida y su búsqueda de trabajo se ve más limitada por el hecho de tener obligaciones de cuidados de otras personas. En promedio, las mujeres dedican 31:51 horas a la semana a las labores domésticas no remuneradas, mientras que los hombres dedican la mitad de ese tiempo (15:20 horas) (INEC, 2023b).

Al I trimestre de 2023, 57,3% de las mujeres en edad de trabajar con hijos (as) en el hogar se encontraban fuera de la fuerza de trabajo; y, de las ocupadas, 47,7% estaban en condiciones de empleo informal y 39,3%, trabajaban menos de cuarenta horas (INEC, 2023a).

En esa línea la OCDE (2023; pág. 61) sugiere que *“ampliar el acceso a la educación temprana y cuidados de la primera infancia asequibles y de buena calidad debería ser una prioridad, ya que facilita la participación de las mujeres en el mercado laboral y aumenta los resultados y la equidad en la educación”*.

En cuanto a la población fuera de la fuerza de trabajo, al I trimestre de 2023, fue estimada en 1 787 699 personas, de las cuales 63, 8% son mujeres. El número de mujeres que no se encontraba disponible para trabajar⁹ es casi el doble respecto a los hombres, al igual que las disponibles con interés de trabajar, pero con limitaciones¹⁰, en ese trimestre. Con respecto a las personas disponibles pero desalentadas, aunque se observa una mayor cantidad de hombres en esa condición, es probable que esto se deba a que más mujeres hayan decidido dejar de buscar trabajo y salir de la fuerza laboral¹¹ (INEC, 2023a) (**Cuadro 2.1.**).

Cuadro 2.1.

Distribución absoluta de la población fuera de la fuerza de trabajo, según disponibilidad para trabajar y sexo. I Trimestre, 2023.

Disponibilidad de la fuerza fuera de trabajo	Nacional	Mujeres	Hombres
Total	1 787 699	1 140 120	647 579
No disponible para trabajar	1 083 477	1 688 642	605 165
Disponible con limitaciones	74 441	48 166	26 275
Disponible desalentada	24 616	8 477	16 139

Nota. INEC-Costa Rica. Encuesta Continua de Empleo (ECE), 2023.

⁹ Por limitaciones de edad o discapacidad, porque posee obligaciones familiares o personales, porque se encuentra en condición de enfermedad o por la época (INEC, 2022).

¹⁰ Por enfermedad o accidente, porque asiste a un centro de enseñanza, tiene obligaciones familiares o personales, o sólo trabaja cuando se le pide (INEC, 2022).

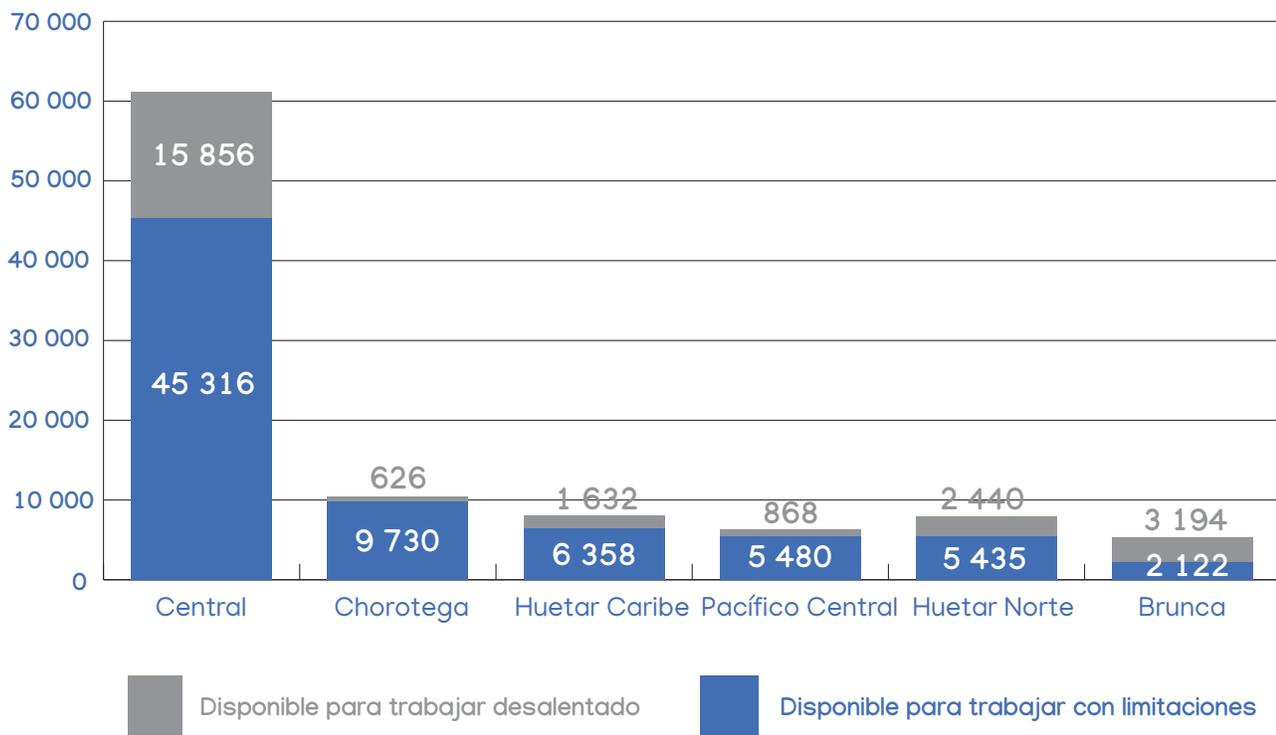
¹¹ Porque no tiene dinero para buscar trabajo; se cansó de buscarlo; no le han dado la oportunidad de trabajar por su edad, sexo/ género, etnia, discapacidad; no hay trabajo en la zona donde reside; o, sabe que en esta época del año no va a encontrar empleo (INEC, 2023)

Por región de planificación, la mayor cantidad de personas disponibles para trabajar con limitaciones se encuentra en la región Central (45 316); seguida de la Chorotega (9 730); Huetar Caribe (6 358) y Pacífico Central (5 480) (INEC, 2023a). Por su parte, las personas desalentadas con mayor representatividad se ubican en la región Central (15 856), seguida de la región Brunca (3 194), Huetar Norte (2 440), y Huetar Caribe (1 632) (INEC, 2023a) (**Gráfico 2.4**). Como se

menciona más adelante, en las regiones periféricas las oportunidades tanto de formación como oportunidades laborales suelen ser menores que en la GAM, donde se localiza la mayoría de las zonas francas, los grandes empleadores y los centros de formación públicos y privados con la oferta formativa más pertinente al mercado de trabajo.

Gráfico 2.4.

Distribución absoluta de la población fuera de la fuerza de trabajo, disponible para trabajar con limitaciones y desalentada, según región de planificación. I Trimestre, 2023.



Nota. INEC-Costa Rica. Encuesta Continua de Empleo (ECE), 2023.

2.2. Características de la población desempleada

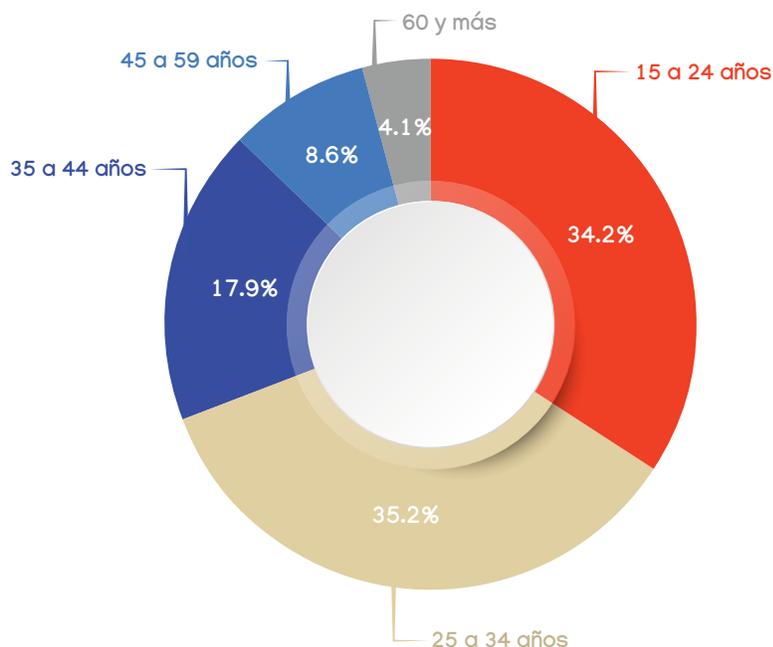
Al I Trimestre del 2023, la tasa de desempleo alcanzó 10,6%, regresando a una cifra similar al periodo prepandemia por COVID-19¹². Según sexo, para las mujeres la tasa de desempleo es 14,1%, 5,7 p.p. mayor que los hombres (8,4%). En total, **248 779** personas se encuentran desempleadas a ese trimestre, de las cuales 51,9% son mujeres (129 167) y el porcentaje restante hombres (119 612) (INEC, 2023a).

De acuerdo con el PEN (2022), el perfil de la población desempleada no es muy disímil al que venía registrando la economía antes de la pandemia, pues este sigue concentrado en mujeres y personas jóvenes, sin calificación y, consolidando “un desempleo estructural cada vez más difícil de combatir” (PEN, 2022, pág. 52).

Como se indicó anteriormente, por grupo de edad, 69,4% de la población desempleada, se ubica en un rango de edad de 15 a 34 años, que en términos absolutos significan 85 073 personas entre 15 y 24 años, y 87 474, entre 25 a 34 años. El segundo grupo, corresponde al rango de edad, entre 35 a 44 años (17,9%); seguido de entre 45 a 59 años (8,6%); y entre 60 años y más (4,1%) (**Gráfico 2.5**). Para las personas en un rango de edad entre 15 a 24 años, la tasa de desempleo es más del doble (27,8%) que la tasa de desempleo a nivel nacional (10,6%); y en ese rango de edad, 24,2% no estudia ni trabaja (186 015), siendo el grupo más representativo de personas en esa condición, de las cuales más de la mitad son mujeres (93 672) (INEC, 2023a) (**Cuadro 2.2**).

Gráfico 2.5.

Distribución porcentual de la población desempleada, según grupo de edad. I Trimestre, 2023.



Nota. INEC-Costa Rica. Encuesta Continua de Empleo (ECE), 2023.

¹² Según PEN (2022; pág. 36), “el crecimiento de la población que dejó de buscar empleo es la principal explicación de la reducción de la tasa de desempleo; puesto que el empleo todavía no recupera los niveles prepandemia”.

Si las tasas de desempleo por grupo de edad se desagregan por sexo, para las mujeres entre 15 a 24 años, la tasa de desempleo es la más alta de todos los grupos edad con 35,9%, mientras para los hombres es 22,1%; y en general, para las mujeres, la brecha de género en el acceso al empleo aplica, desde los 15 años y hasta los 60 y más, con tasas

de desempleo mayores que los hombres. (**Cuadro 2.2**). Sin embargo, en términos absolutos, según la ECE al I trimestre 2023, la condición de desempleo es levemente menos favorable para los hombres, en los rangos de edad de 25 a 34 años y 60 años y más¹³ (INEC, 2023a) (**Gráfico 2.6**).

Cuadro 2.2.

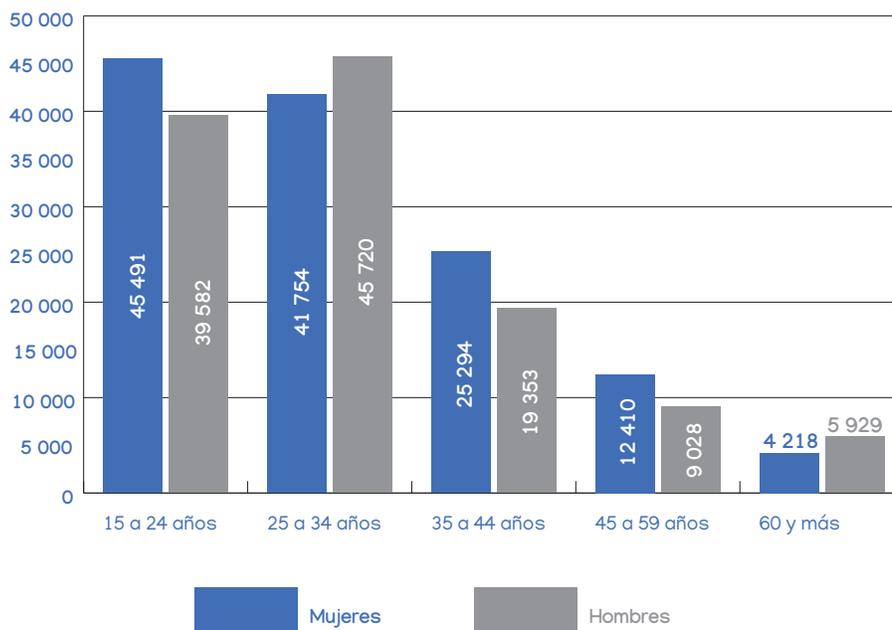
Tasa de desempleo por grupos de edad y sexo. I Trimestre, 2023.

Grupos de edad	Mujeres	Hombres	Nacional
Total	14,1	8,4	10,6
15 a 24 años	35,9	22,1	27,8
25 a 34 años	17,1	12,0	14,0
35 a 44 años	10,2	5,7	7,6
45 a 59 años	5,3	2,3	3,4
60 y más	6,5	4,4	5,1

Nota. INEC-Costa Rica. Encuesta Continua de Empleo (ECE), 2023.

Gráfico 2.6.

Distribución absoluta de la población desempleada, por grupo de edad y sexo. I Trimestre, 2023.



Nota. INEC-Costa Rica. Encuesta Continua de Empleo (ECE), 2023.

¹³ La tasa de desempleo para la población joven es la más alta entre todos los grupos de edad. Entre los 15 a 24 años es 28,6%, más del doble, respecto al promedio nacional; y 13,9%, entre los 25 a 34 años. Para las mujeres, ambos grupos de edad son los que presentan las tasas más altas de desempleo por edad, con 36,8% y 18,6%, respectivamente (INEC, 2023).

Según el Informe sobre Tendencias Mundiales de Empleo Juvenil de la OIT (2020) esta situación experimentada por las personas jóvenes obedece en gran parte, a que su limitada experiencia laboral juega en su contra, cuando presentan su candidatura para empleos de categoría inicial, además, de otras importantes barreras estructurales que les impiden incorporarse al mercado de trabajo, tales como: brechas de género, pobreza y exclusión social, brechas de competencias por programas de educación no alineados a las áreas más demandadas del mercado de trabajo, el acceso a tecnologías digitales para estudiar, entre otras (OIT, 2020).

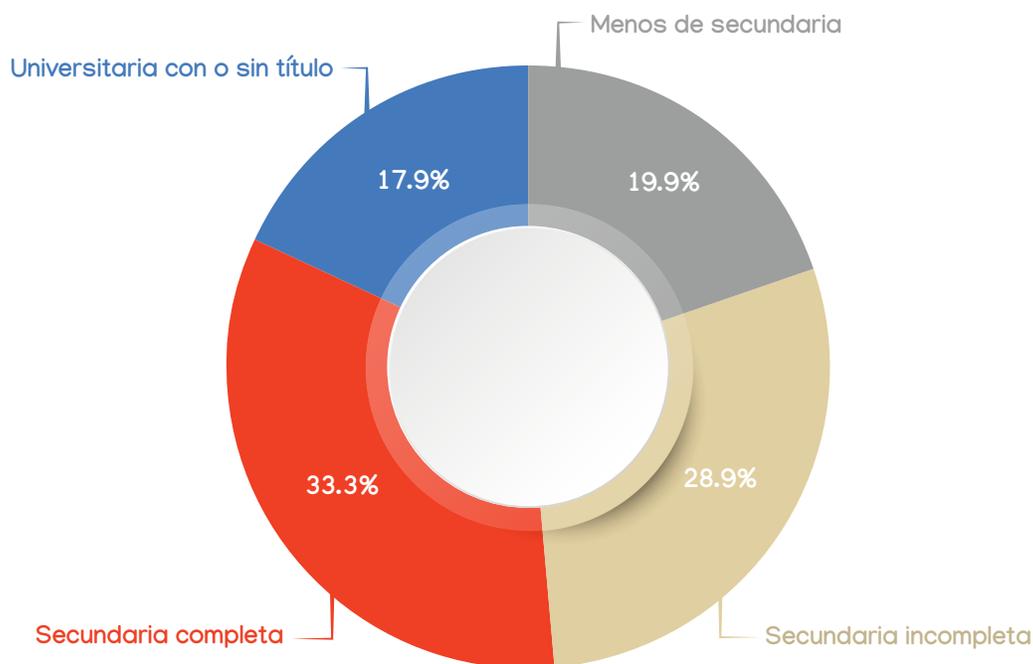
En cuanto al nivel educativo de la población desempleada, 48,8% poseen secundaria incompleta o menos, 33,3% secundaria completa y 17,9% universitaria con o sin título (INEC, 2023a)

(Gráfico 2.7). A este respecto, el Informe Económico de la OCDE (2023) señala que, entre los miembros de esa organización, Costa Rica es el país que tiene la segunda proporción más alta de personas adultas jóvenes con un nivel educativo por debajo de la educación secundaria superior. Lo anterior, limita el desarrollo de talento humano y la demanda de educación superior, así como acceder a un empleo de calidad (OCDE, 2023).

Según sexo, en términos absolutos se observan diferencias importantes en el acceso al empleo para las mujeres, puesto que el número de mujeres desempleadas con nivel educativo de secundaria completa o superior (74 013), es significativamente mayor respecto de los hombres (53 385). Para los niveles educativos inferiores a secundaria la brecha es relativamente menos favorable para los hombres (INEC, 2023a) (Gráfico 2.8).

Gráfico 2.7.

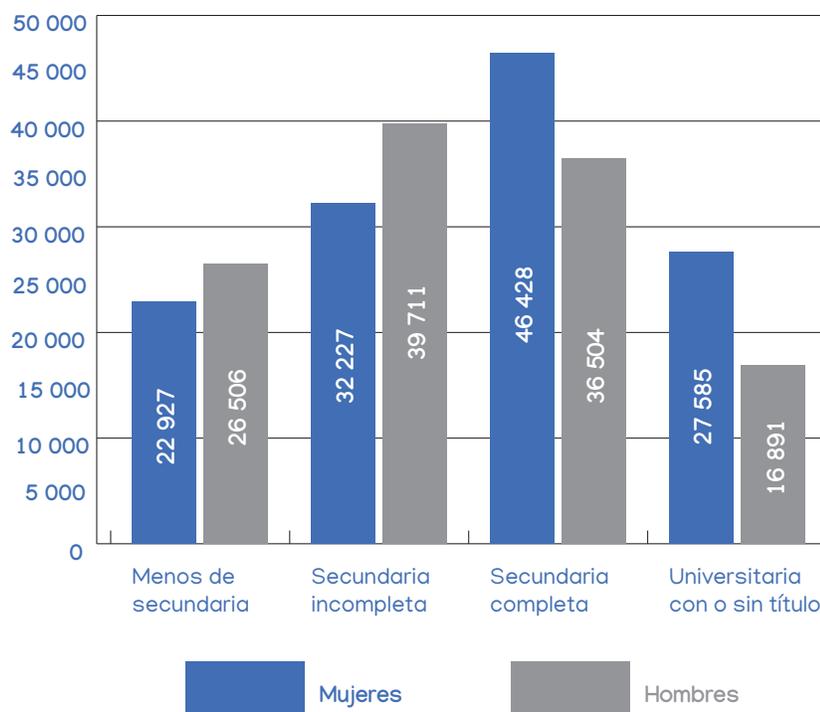
Distribución porcentual de la población desempleada, según nivel educativo. I Trimestre, 2023.



Nota. INEC-Costa Rica. Encuesta Continua de Empleo (ECE), 2023.

Gráfico 2.8.

Distribución absoluta de la población desempleada, según sexo y nivel educativo. I Trimestre, 2023



Nota. INEC-Costa Rica. Encuesta Continua de Empleo (ECE), 2023.

No obstante, si se comparan las tasas de desempleo por nivel educativo, para las mujeres el desempleo es mayor en todos los niveles, desde menos de secundaria hasta universitaria con o sin título (INEC, 2023a) (**Cuadro 2.3**). Como se puede observar, aunque el perfil educativo de las mujeres desempleadas es más alto que los hombres, el mercado laboral nacional impresiona que no estaría aprovechando el bono de género, ni la contribución que estas podrían ofrecer para el crecimiento económico, la mejora de la productividad y la competitividad del país, siendo imperante abordar

las brechas estructurales de acceso al empleo que enfrentan las mujeres, como una distribución más equitativa de las labores de cuidados y domésticas; una mayor cobertura de acceso a servicios de cuidados de personas menores de edad y personas en situación de dependencia, con enfoque de corresponsabilidad de los cuidados; la disminución de prácticas discriminatorias en el empleo; entre otras (MIDEPLAN, 2022).

Cuadro 2.3.

Tasa de desempleo por nivel educativo y sexo. I Trimestre, 2023.

Tasa de desempleo por nivel educativo	Mujeres	Hombres	Nacional
Menos de secundaria	12,3	5,6	7,5
Secundaria incompleta	16,5	11,4	13,3
Secundaria completa	23,6	12,6	17,1
Universitaria con o sin título	8,2	5,2	6,7

Nota. INEC-Costa Rica. Encuesta Continua de Empleo (ECE), 2023.

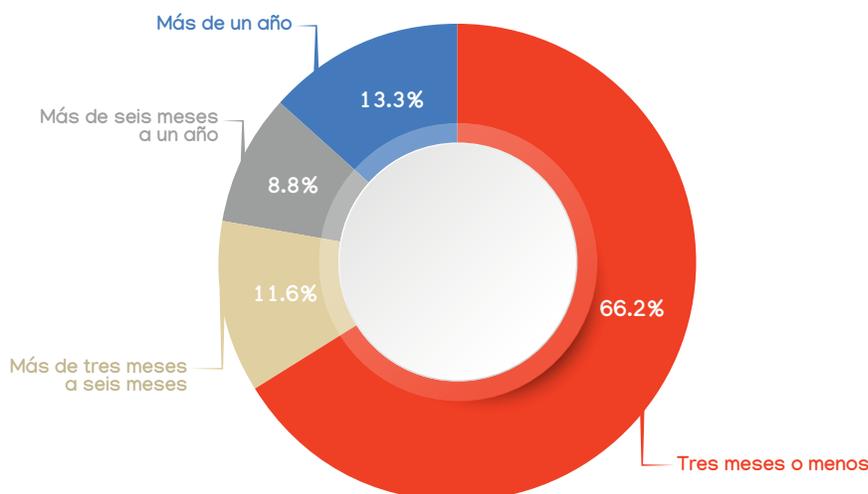
Según el PEN (2022), en la economía nacional, una característica estructural es la brecha en las oportunidades laborales de las personas con baja calificación, la cual es medida por nivel educativo y no por el tipo de ocupación, donde las personas jóvenes y las mujeres, son los grupos con desventajas mayores en su inserción laboral, que como ya se ha indicado, se profundizaron con la pandemia por COVID-19. Ambos grupos son *“representativos en el mercado laboral: alrededor del 70% de la población ocupada es no calificada, mientras que los jóvenes y las mujeres representan en promedio el 30% y 40% de la fuerza de trabajo, respectivamente”* (PEN, 2022; pág. 12).

Según tipo de desempleado, la mayoría de la población en condición de desempleo cuenta con experiencia (83,4%), pero entre las personas desempleadas el porcentaje de mujeres con experiencia (47,8%) es menor, respecto a los hombres (52,2%) y esta brecha se incrementa en las mujeres desempleadas sin experiencia (72,5%) (INEC, 2023a).

En cuanto al tiempo de búsqueda de empleo, 66,2% (164 814) de la población desempleada, tiene tres meses o menos de buscar trabajo; seguido de 20,5% (50 934) que ha buscado trabajo entre tres meses a un año; y 13,3% (33 031) que lo ha hecho desde hace un año o más. (INEC, 2023a) (**Gráfico 2.9**).

Gráfico 2.9.

Distribución absoluta de la población desempleada, según sexo y tiempo de búsqueda de desempleo. I Trimestre, 2023.



Nota. INEC-Costa Rica. Encuesta Continua de Empleo (ECE), 2022.

Según el PEN (2022, pág. 52), en el país se ha venido consolidando “un desempleo estructural cada vez más difícil de combatir” al que se le adiciona “una estructura de desempleo de más larga duración” posterior a la pandemia, que conlleva a que más personas se hayan mantenido buscando empleo “por más de un año, lo que dificulta aún más la gestión del desempleo y su futura reducción”. Asimismo, es probable que muchas de las personas que tienen un año o más de buscar trabajo, ante un resultado infructuoso de encontrar empleo hayan decidido salir de la fuerza de trabajo, debido a la evolución del mercado laboral posterior a la pandemia por COVID-19 y la lenta recuperación del empleo especialmente, en el régimen definitivo (PEN, 2022) (**Gráficos 2.1 y 2.2**).

Aunque no existen desagregaciones para otros grupos poblacionales, además de las mujeres, se debe destacar que otro de los grupos con desempleo significativo de larga duración, son las personas con discapacidad, las cuales, por estigmas relativos a su discapacidad, acceden a menos oportunidades que el resto de la población, lo que las desalienta a dejar de buscar trabajo y a salir de la fuerza laboral (OIT y OCDE, 2018). También, las personas afrodescendientes, indígenas y LGTBIQ+ se enfrentan a estigmas en los procesos de reclutamiento y selección y en el acceso a servicios de educación y formación, que les dificulta incorporarse a un trabajo.

El encontrarse fuera del mercado laboral por un tiempo prologando puede tener repercusiones desfavorables para la empleabilidad de las personas en búsqueda de empleo. El

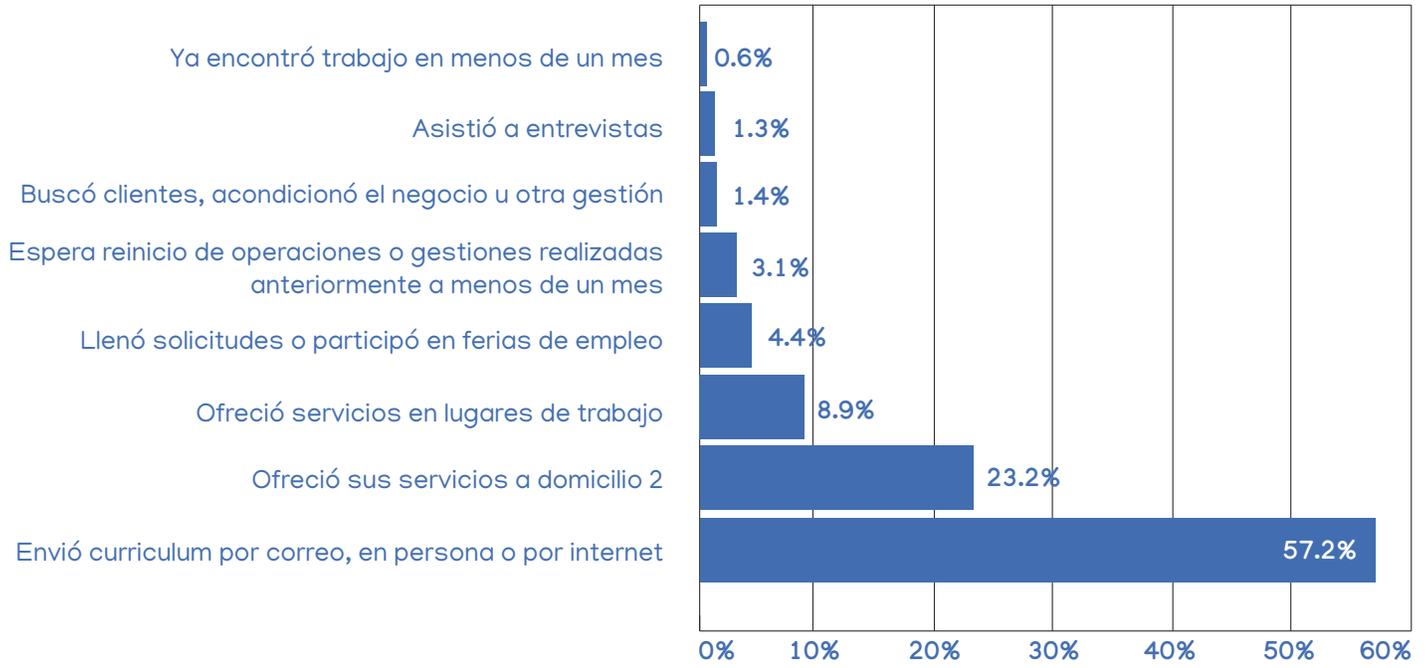
PEN (2022), menciona que “estar lejos de la dinámica laboral hace que las personas pierdan experiencia y habilidades blandas que les ayudan a desempeñarse y adaptarse mejor a nuevos empleos” sumado a que envía “una señal de no contratación” por parte de las empresas en la historia laboral de un solicitante de empleo (PEN, 2022).

Además, el PEN menciona que posterior a la pandemia por COVID-19, el aumento del porcentaje de personas que llevan buscando empleo por más de un año, es más acentuado en las personas adultas y en las mujeres, mientras, para la población joven, aunque es la que se encuentra en mayor condición de desempleo, la inserción laboral, aunque es lenta y en condiciones más desventajosas, es menor al de las personas adultas (PEN, 2022).

Aunque no se logra obtener la trazabilidad del resultado alcanzado por la población desempleada con las gestiones realizadas para buscar trabajo, para el I trimestre del 2023, en términos absolutos 239 642 personas, se encontraban en búsqueda activa de empleo y 9 137 personas, estaban a la espera de las gestiones realizadas para conseguirlo. De este último grupo, menos del 1%, indica haber encontrado trabajo en menos de un mes; mientras más de la mitad (57,2%) dice haber enviado su currículum en persona o por internet; 23,2% ofreció sus servicios a domicilio; 8,9% ofreció servicios en lugares de trabajo; 4,4% llenó solicitudes y participó en ferias de empleo y 1,3% asistió a entrevistas (INEC, 2023a) (**Gráfico 2.10**).

Gráfico 2.10.

Distribución porcentual de la población desempleada, según condición de búsqueda de empleo. I Trimestre 2023.



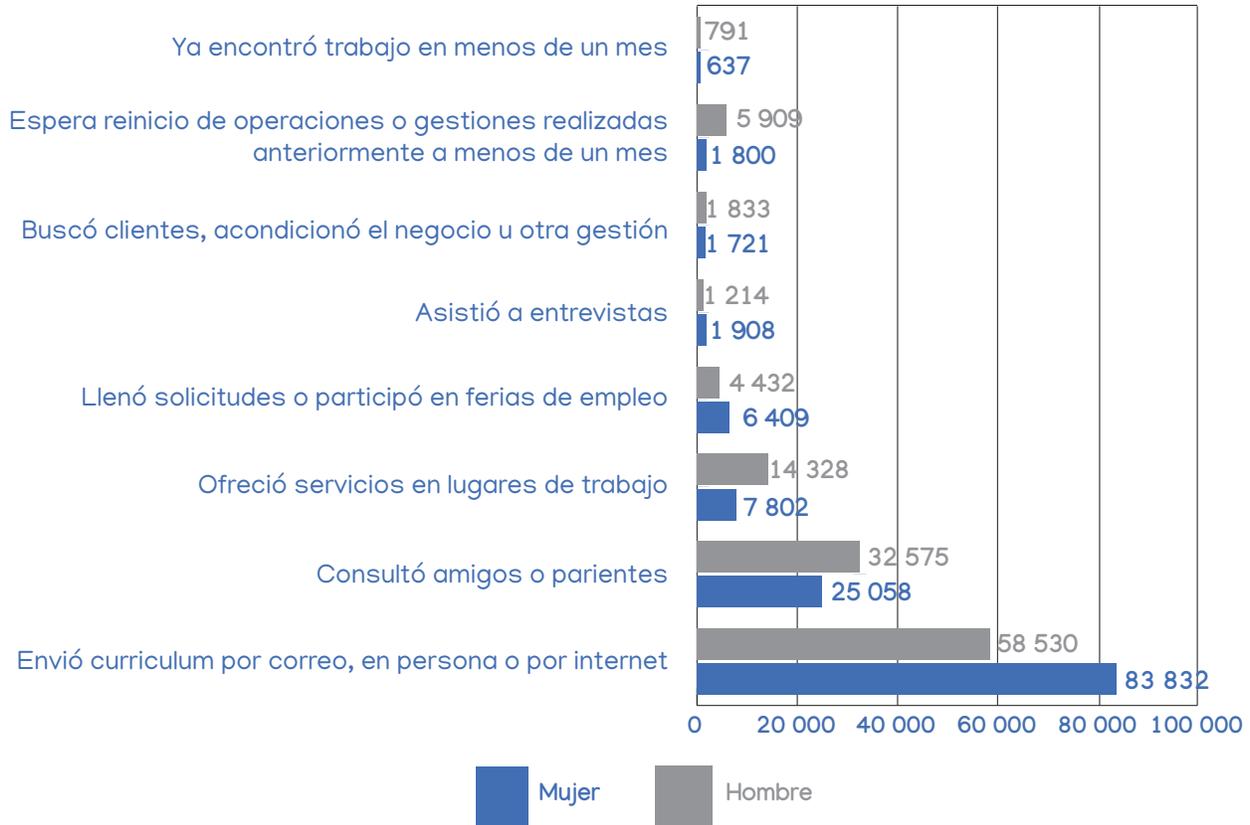
Nota. INEC-Costa Rica. Encuesta Continua de Empleo (ECE), 2023.

Según sexo, más mujeres enviaron su currículum en persona o internet, asistieron a entrevistas, completaron solicitudes de empleo o participaron en ferias que hombres. (Gráfico 2.11). Por su parte, más hombres buscaron clientes, acondicionaron el negocio o realizaron otra gestión; y llenaron

solicitudes de empleo o participaron en ferias de empleo. En ambos casos, sólo un pequeño grupo logró encontrar trabajo en un mes, como resultado de las gestiones realizadas, con resultados levemente más favorables para los hombres (791) que las mujeres (637) (INEC, 2023a).

Gráfico 2.11.

Distribución absoluta de la población desempleada, según sexo y condición de búsqueda de empleo. I Trimestre, 2023.



Nota. INEC-Costa Rica. Encuesta Continua de Empleo (ECE), 2023.

De acuerdo con el PEN (2022; pág. 8), posterior a la pandemia, la economía está produciendo más con menos personas trabajadoras, “situación que aleja a la economía costarricense de alcanzar la aspiración de crear oportunidades laborales que permitan mejorar la calidad de vida de toda la población”, especialmente, aquella en mayores situaciones de exclusión y/o vulnerabilidad. También, la Inversión Extranjera Directa (IED) ha estado diversificándose hacia sectores como servicios, industria, inmobiliaria y finanzas, que requiere de talento humano cualificado y con habilidades especializadas (PEN, 2022).

Si a esto se adiciona, que el perfil de la población desempleada, es mayoritariamente con un nivel educativo de secundaria completa o menos y no calificado, probablemente esta situación acentúe aún más las brechas para lograr una efectiva inserción laboral, que no sólo requiere realizar gestiones de búsqueda de empleo por

parte de las personas solicitantes, sino también, la asesoría y acompañamiento por parte de servicios de búsqueda de empleo, la orientación vocacional y la capacitación y formación profesional más pertinente, por el desajuste de competencias en las áreas más demandadas (ver Sección 2.5). Además, esta población requiere de servicios de apoyo que aborden circunstancias específicas de los hogares y otros factores estructurales, que como se mencionó en la sección 1.1., inciden en la empleabilidad de las personas.

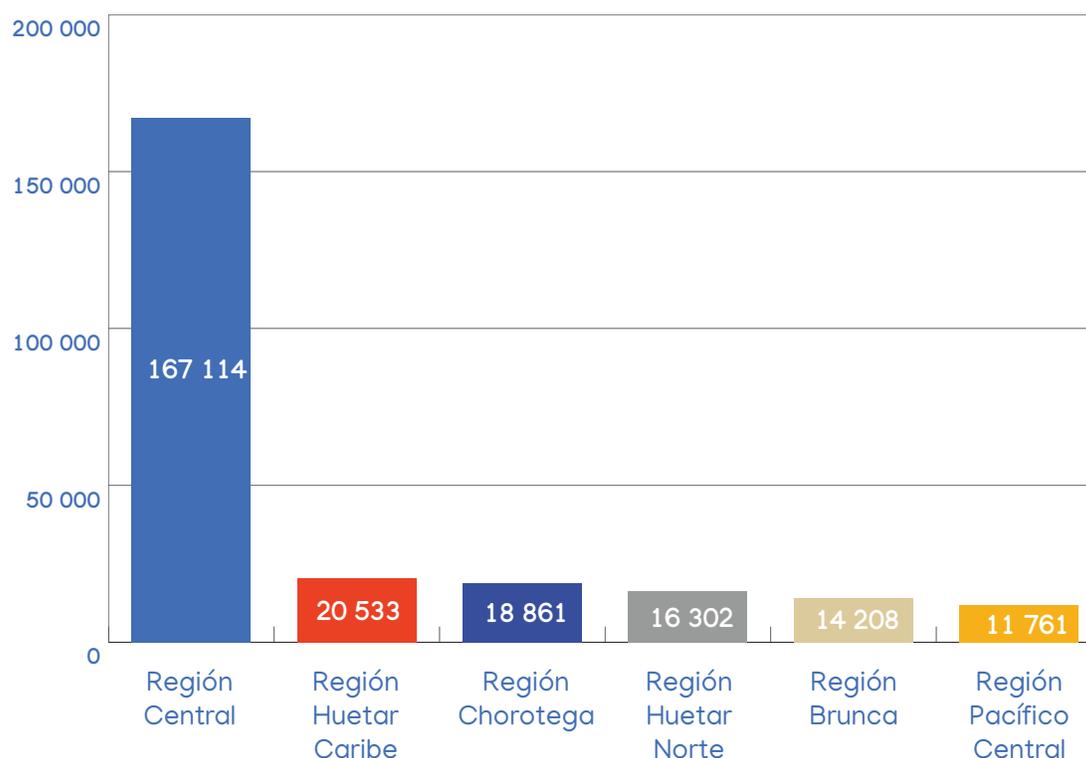
Por zona, la recuperación del empleo entre la zona urbana y rural no muestra importantes diferencias posterior a la pandemia, puesto que, en ninguna de las dos zonas, se podría afirmar que el empleo se ha recuperado. Por regiones de planificación, es en las regiones Pacífico Central y Chorotega, según el PEN (2022) donde se observa la creación de oportunidades de trabajo

para grupos vulnerables, pero no en las mejores condiciones (PEN, 2022). Al I Trimestre del 2023, según región de planificación, la población desempleada se distribuye en orden descendente de la siguiente manera: región Central -donde se concentra la mayor cantidad de población a nivel

nacional-; seguida de la región Huetar Caribe; Chorotega; Brunca; Huetar Norte; y, Pacífico Central (**Gráficos 2.12 y 2.13**). Según sexo, en todas las regiones la tasa de desempleo es más alta para las mujeres que los hombres (**Cuadro 2.4**).

Gráfico 2.12.

Distribución absoluta de población desempleada por región de planificación. I Trimestre, 2023.



Nota. INEC-Costa Rica. Encuesta Continua de Empleo (ECE), 2023.

Cuadro 2.4.

Tasa de desempleo por regiones y sexo. I Trimestre, 2023.

Tasa de desempleo por regiones	Mujeres	Hombres
Central	14,8	8,3
Chorotega	11,4	10,3
Pacífico Central	12,0	6,9
Brunca	13,4	8,2
Huetar Caribe	12,4	9,8
Huetar norte	14,0	6,8

Nota. INEC-Costa Rica. Encuesta Continua de Empleo (ECE), 2023

Gráfico 2.13.

Tasa de desempleo por regiones. I Trimestre, 2023.



Nota. INEC-Costa Rica. Encuesta Continua de Empleo (ECE), 2023.

2.3. Características de la población en condición de pobreza: ocupación y desempleo.

Según la Encuesta Nacional de Hogares (2022), el porcentaje de hogares costarricenses en pobreza, según línea de pobreza es de 23,0%, que equivale a 399 439 hogares en situación de pobreza, mientras que el porcentaje de hogares en pobreza extrema es de 6,4%, que en términos absolutos equivale a 110 631¹⁴ (INEC, 2022a). En cuanto a la incidencia de la pobreza en personas, para 2022, el porcentaje corresponde a 25,5% (1 329 757 de personas) en pobreza y en pobreza extrema a 7,6% (393 385), para ese mismo año (INEC, 2022a).

Para 2022, la incidencia de la pobreza entre los hogares de la zona rural (28,3%) es la segunda más

alta en toda la serie estimada por la ENAHO, que, sumada a la baja en la pobreza urbana registrada para ese año, acrecienta la brecha de pobreza entre ambas zonas, cuya diferencia se estima en 7,2 puntos porcentuales (p.p.). (INEC, 2022a; pág. 50).

Según región de planificación, las regiones Brunca y Huetar Caribe son las que presentan las incidencias más altas en los niveles de pobreza básica y pobreza extrema. En el primer caso, la región Brunca alcanza 34,0% en pobreza básica y 10,2% en pobreza extrema, mientras la Huetar Caribe, 33,0% en pobreza básica y 10,5% en pobreza extrema, respectivamente. Por el contrario, la región Central permanece con el nivel de pobreza básica y extrema más bajo del país, con niveles inferiores al promedio nacional, estimados en 18,1% y 4,4%, respectivamente (**Cuadro 2.5**).

Cuadro 2.5.

Porcentaje de incidencia de pobreza y pobreza extrema, según región de planificación. Julio, 2022.

Tasa de desempleo por regiones	Pobreza	Pobreza extrema
Central	18,1	4,4
Chorotega	26,4	7,9
Pacífico Central	31,0	9,9
Brunca	34,0	10,2
Huetar Caribe	33,0	10,5
Huetar Norte	30,5	9,5

Nota. INEC-Costa Rica. Encuesta Nacional de Hogares, 2022.

En cuanto a las características de las personas según nivel de pobreza, la escolaridad promedio de las personas de 15 años y más en situación de pobreza es de 6,98; y en pobreza extrema es de 6,78; lo que equivaldría a primaria completa o menos; mientras para la población nacional es de 9,15, evidenciando la brecha en el acceso a la educación (INEC, 2022a).

Según la OCDE (2023) los resultados de aprendizajes en el país podrían estar asociados a las condiciones socioeconómicas de los hogares, pues la mayoría de las y los estudiantes con bajo rendimiento, pertenecen a hogares de grupos en situación de vulnerabilidad económica (PEN, 2021; citado por OCDE, 2023), tales como, mujeres, personas con discapacidad, indígenas, migrantes, entre otros.

¹⁴ El porcentaje de hogares en pobreza multidimensional es de 14,3%, lo que representa 247 705 hogares (INEC, 2022).

Por el contrario, las y los estudiantes con mejor desempeño educativo, mayoritariamente pertenecen a hogares en situación socioeconómica más alta, lo que les permite una mayor exposición a estímulos que les facilitan condiciones más favorables para estudiar en el hogar, como acceso a internet, disponibilidad de libros y dispositivos digitales, figuras parentales con mejores niveles educativos y mayor acceso a recursos, que les pueden costear lecciones adicionales (OCDE, 2023). Esta situación expone a las personas en situación de pobreza (extrema y básica) a mayores limitantes para acceder a oferta formativa de EFTP y a obtener un empleo de calidad.

Otra de las barreras estructurales para acceder a servicios de formación y empleo por parte de las personas en situación de pobreza extrema y pobreza básica, especialmente, mujeres, se relaciona con el tema de la distribución equitativa de los cuidados y las labores domésticas. El 50,3% de los hogares en situación de pobreza básica tienen jefatura femenina y 56,8% de los hogares en pobreza extrema (INEC, 2022a), teniendo a su cargo, no sólo la generación de ingresos de su unidad familiar, sino también el recargo de las labores domésticas y los cuidados de las personas menores de edad y personas en situación de dependencia.

Cuadro 2.6.

Distribución absoluta de la población en desempleo abierto, según nivel de instrucción y nivel de pobreza. Julio, 2022

Nivel de instrucción	Desempleado abierto pobreza extrema	Desempleado abierto pobreza
Sin nivel de instrucción	2 037	279
Primaria incompleta	3 542	5 261
Primaria completa	8 449	9 986
Secundaria académica incompleta	9 458	10 321
Secundaria académica completa	11 015	16 241
Secundaria técnica incompleta	138	290
Secundaria técnica completa	815	3 103
Educación superior de pregrado y grado	1 975	4 143
Educación superior de posgrado	-	-
Total	37 429	49 624

Nota. INEC, ENAHO, 2022.

Según datos de la ENAHO (2022), 37 429 personas en pobreza extrema se encuentran en la categoría de desempleado abierto y 49 624 en pobreza básica. Por nivel de instrucción, 49 761 de las personas en pobreza extrema y básica con desempleo abierto, tienen un nivel educativo de secundaria incompleta o inferior; 31 174 tienen un nivel de instrucción de secundaria completa; y 6 188 tienen un nivel de educación superior de pregrado y grado (INEC, 2022a).

En cuanto a la tasa neta de participación laboral de las personas en condición de pobreza, esta es mucho menor (36,9%) que la población nacional

(54,0%) y la población no pobre (58,9%). Asimismo, la tasa de ocupación para las personas en condición de pobreza (27,8%) es la mitad de la población no pobre (55,7%) y la tasa de desempleo abierto, para las personas en condición de pobreza, (24,7%), es el triple de la población nacional (8,4%) y cuatro veces más que las personas no pobres (5,4%) (**Cuadro 2.7**). Por región de planificación, las regiones con desempleo abierto más alto, para la población en condición de pobreza son la Huetar Norte (26,4%), Central (26,5%), Huetar Caribe (23,7%) y Pacífico Central (23%) (INEC, 2022a) (**Cuadro 2.8**).

Cuadro 2.7.

Tasa de desempleo abierto, tasa neta de participación y tasa de ocupación, por nivel de pobreza LP, Julio, 2022.

Región de planificación	Tasa desempleo abierto	Tasa neta de participación	Tasa de ocupación
Nacional	8,4	54,0	49,5
Personas no pobres	5,4	58,9	55,7
Personas en pobreza	24,7	36,9	27,8

Nota. INEC-Costa Rica. Encuesta Nacional de Hogares, 2022

Cuadro 2.8.

Tasa de desempleo abierto, por nivel de pobreza LP, según región de planificación. Julio, 2022.

Región de planificación	Tasa desempleo abierto
Central	26,5
Chorotega	21,4
Pacífico Central	23,0
Brunca	19,1
Huetar Caribe	23,7
Huetar Norte	26,4

Nota. INEC-Costa Rica. Encuesta Nacional de Hogares, 2022.

2.4. Características de otras poblaciones específicas excluidas del mercado laboral

Personas con discapacidad

Aunque no existen datos desagregados por discapacidad en las ECE del INEC, es probable que las personas con discapacidad sean uno de los grupos que se hayan visto más directamente impactados en su acceso al empleo, por los cambios en las dinámicas del mercado laboral, debido al efecto de la COVID-19. Si previo a la pandemia ya experimentaban una baja participación en el mercado de trabajo, especialmente, las mujeres y las personas con discapacidad intelectual, psicosocial y/o múltiple; es probable que esta situación se haya acentuado aún más para este grupo poblacional y que muchos hayan optado por salir de la fuerza de trabajo.

Según la Encuesta Nacional de Discapacidad (ENADIS, 2018) en Costa Rica la población con discapacidad para ese año corresponde a 670.

640 personas, que representan alrededor de 18,2% de la población total, de los cuales 60,9% son mujeres y 39,1% son hombres (INEC, 2018). De esta población, solamente 43,6% de la población con discapacidad en el rango de edad mencionado, tiene algún trabajo o están en búsqueda de uno, mientras que, para la población sin discapacidad, corresponde a 68,2%.

La cantidad de personas ocupadas sin discapacidad en ocupación principal es siete veces más alta que la sin discapacidad; y estas brechas, se agravan aún más para las mujeres con discapacidad, pues el 70,2% de ellas, se encuentran fuera de la fuerza de trabajo, en comparación con el 29,8% de los hombres con discapacidad. (INEC, 2018)

La situación del mercado laboral de las personas con discapacidad conlleva pérdidas sociales y económicas que, según las estimaciones de la OIT, oscilan entre el 3 y el 7% del PIB global. (OIT y OCDE, 2018). Asimismo, en la mayoría de los países, las estadísticas de la fuerza laboral consideran sistemáticamente a las personas con

discapacidad dentro de la población inactiva y, por defecto, no están registradas como demandantes de empleo, incluida Costa Rica (OIT y OCDE, 2018).

El trabajo decente genera movilidad social y para las personas con discapacidad es uno de los medios más eficaces para romper el círculo vicioso entre pobreza y discapacidad, promover su vida independiente y su empoderamiento económico. (ONU, 2018). No obstante, en Costa Rica más de la mitad de la población con discapacidad (53,1%) se ubica en los quintiles más bajos de ingreso (1 y 2) encontrándose en condición de pobreza y pobreza extrema, y conforme aumentan los quintiles de ingreso, la presencia de personas con discapacidad disminuye (INEC, 2018).

En cuanto al nivel de instrucción de las personas con discapacidad, este sigue siendo un desafío para el país, pues aún el 71,2% de la población con discapacidad mayor de 18 años, tiene un nivel educativo inferior a secundaria completa¹⁵, lo que continúa dificultando su inserción laboral exitosa en empleos de calidad, pero para el caso de las personas con discapacidades intelectuales, psicosociales y/o múltiples, esto es aún mayor (INEC, 2018).

Aunque para las mujeres con discapacidad, las brechas en su acceso a servicios educativos se han ido cerrando, estos avances no se han traducido en acceso a mejores ingresos y trabajo decente, por diversas razones como mayor dedicación a labores domésticas, estereotipos y estigmas sobre la discapacidad y acceso a carreras “tradicionalmente femeninas” que no tienen tan alta demanda, por mencionar algunas.

Población nacida en otro país

Algunos de los desafíos destacados en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (OIT, 2019) se relacionan con el cambio demográfico y las tendencias migratorias, por razones políticas, socioeconómicas y climáticas, que están generando cambios en las dinámicas del mercado de trabajo y Costa Rica no es la excepción, al ser un país de origen, tránsito y destino de población migrante.

La migración puede ser una oportunidad para que los países puedan responder de manera oportuna y eficaz a las tendencias de la oferta y la demanda de mano de obra, ya sea por reducción significativa de la población en edad de trabajar debido a cambios demográficos, por desajustes de competencias del talento humano doméstico, o por fuga de profesionales especialistas hacia otros países, entre otros (OIT, 2021c).

Para aprovechar las oportunidades de la migración, los países receptores deben promover la inclusión de las personas migrantes y refugiadas de manera segura, ordenada y regular, como lo afirma el Pacto Mundial sobre Migración (2018), teniendo presente que estas nuevas tendencias impulsan una amplia gama de ocupaciones y habilidades básicas que las personas trabajadoras deben desarrollar para responder a estas demandas (OIT, 2021c).

Según la ECE al I Trimestre del 2023, la población de 15 años y más nacida en otro país corresponde a 447 045 personas, de las cuales 51,3% son hombres y el porcentaje restante son mujeres. De la fuerza de trabajo, 20 886 se encuentran desempleadas y fuera de la fuerza de trabajo, se contabilizan 131 260 personas (INEC, 2023a).

La tasa de desempleo para la población nacida en otro país (8%) es más baja que el promedio nacional, en ese mismo trimestre (10,7%). De la población desempleada, la mayoría son mujeres (53%) y por grupo de edad, el más representativo es de 35 a 44 años (33,6%), seguido del grupo de 25 a 34 (32,9%); y 15 a 24 años (21,5%) (INEC, 2023a). En cuanto al nivel educativo, la mayoría de la población nacida en otro país en condición de desempleo tiene secundaria completa o menos (72,9%) y cuenta con experiencia laboral (97,68%) (INEC, 2023a).

En cuanto a la población ocupada nacida en otro país, al I Trimestre de 2023, esta correspondía a 241 396. Por rama de actividad, mayoritariamente estas personas se encontraban ocupados en agricultura, ganadería y pesca (16,2%); construcción (16,4%); comercio y reparación (15,2%); hogares como empleadores (13%); comunicación y otros servicios (9,5%), hoteles y restaurantes (8,5%); actividades

¹⁵ Según la ENADIS (2018) el nivel de instrucción de la población se distribuye de la siguiente manera: 7,4% de esta población no tiene ningún nivel de instrucción, 19,6% tiene primaria incompleta, 28% primaria completa, 16,1% secundaria incompleta, 10,8% secundaria completa, 17,1% educación superior y 0,9% ignorado

profesionales y administrativas de apoyo (8,2%) e industria manufacturera (6,9%) (INEC, 2023a).

El nivel de calificación de la población migrante es mayoritariamente media (50,2%) y no calificada (41,7%) y, por grupo ocupacional, 41,7% se desempeña en ocupaciones elementales; 25,1% en trabajos de servicios y ventas de comercios y mercados; 18,4% oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios; y 4,4% técnicos y profesionales de nivel medio (INEC, 2023a).

2.5. Demanda ocupacional de talento humano y brechas en la oferta laboral

En 2021, el PIB del país, consigue nuevamente cinco puntos por encima de los niveles de producción registrados en 2019, alcanzando los niveles prepandemia (PEN, 2022). No obstante, como ha sido señalado, este crecimiento ha sido desigual entre las industrias del régimen tradicional y el régimen definitivo, persistiendo una dualidad en la economía que consecuentemente incide en la generación de empleo y las necesidades de talento humano (Morales, 2017).

Según el BCCR (2023), a mayo 2023, el régimen especial ha continuado con una tendencia sostenida de crecimiento sobre el 20% desde diciembre del 2022, alcanzando al mes de referencia 21,9%, que se explica por el desempeño positivo de las empresas de implementos médicos, los servicios profesionales y los de desarrollo informático. Por su parte, para el régimen definitivo, si bien se ha observado durante los últimos ocho meses un incremento acumulado -con un comportamiento diferenciado por industria-; a mayo 2023, este fue 2,4%, aún por debajo del IMAE (5,5%) (BCCR, 2023).

De acuerdo con el BCCR (2023), este leve crecimiento del régimen definitivo se debe a que el sector construcción, presentó el desempeño más alto, desde febrero del 2022, con 11,6%; así como, al crecimiento del grupo de servicios profesionales vinculados a las agencias de viajes, los servicios de publicidad y contabilidad, como resultado de la recuperación del sector turismo,

y a una mayor producción de las actividades de transporte y almacenamiento (BCCR, 2023). Sin embargo, al mismo tiempo, este dinamismo fue contrarrestado de manera parcial, por la contracción en la producción de las empresas manufactureras, que se mantiene desde hace catorce meses (1,8 %) y la caída de la administración pública (0,3 %) (BCCR, 2023).

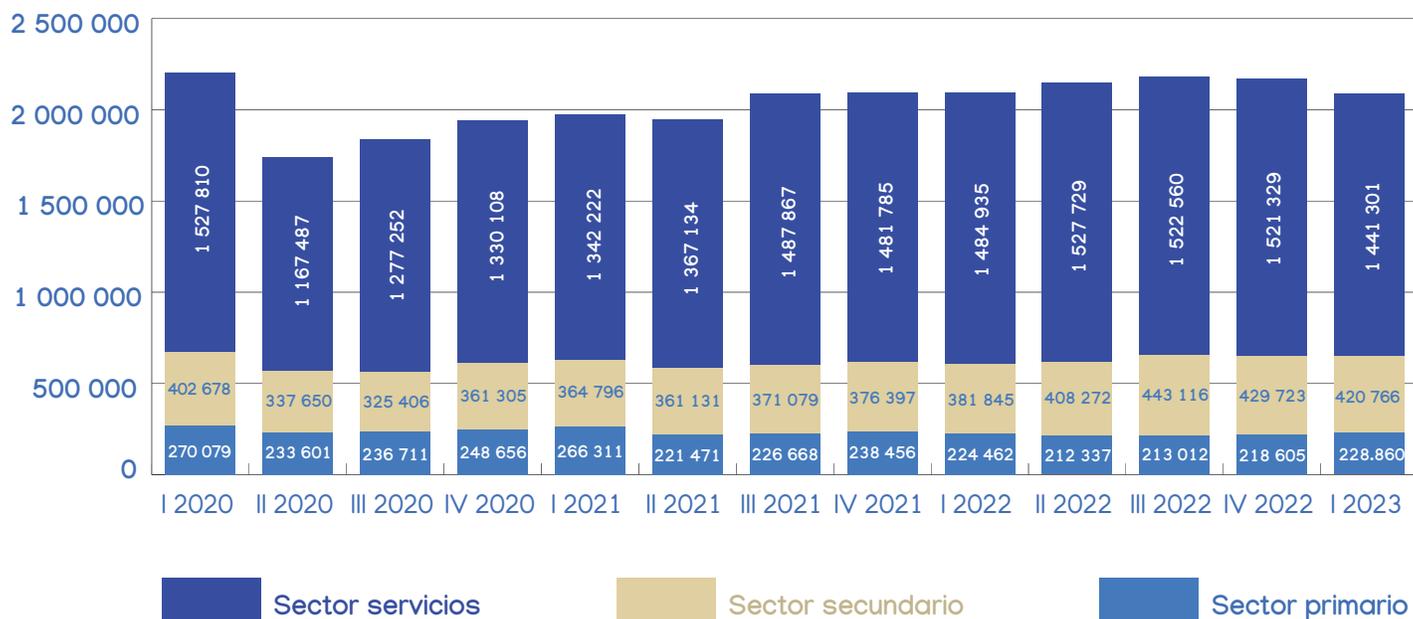
El PEN (2022; pág. 9) menciona que posterior a la pandemia, la recuperación del empleo, según ramas de actividad ha sido *“bastante heterogénea; pero (...) avanza a un ritmo más lento que la recuperación de la producción”*. De los sectores primario, secundario y servicios y comercio, este último, fue el que alcanzó la menor brecha de recuperación entre empleo y producción después de la pandemia. Por el contrario, el sector primario, fue el que mantuvo una *“tendencia sostenida de mayores pérdidas”* y escasa recuperación del empleo, que ya mostraba una tendencia a la baja desde antes de la COVID-19; mientras el sector secundario, mantiene un comportamiento similar al nivel nacional, el cual muestra un crecimiento de la producción, pero con una recuperación más lenta del empleo (PEN, 2022; pág.9).

Según la ECE del INEC, si se compara la distribución absoluta de personas ocupadas, entre el I Trimestre 2020 y 2023, se puede observar que, para el sector primario, existe una tendencia a la baja de 41 219 personas ocupadas, mientras para el sector servicios fue 86 509. En este último sector, solamente la rama de actividad de comercio y reparación reportó un aumento significativo de personas ocupadas (11 392). Por el contrario, para el sector secundario, se visualiza una tendencia al incremento de 18 088 personas ocupadas, que se explica por el aumento de personas en la industria manufacturera (12 674), construcción (3 779) y otros (1 635), que incluye, suministros de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado, suministros de agua, evacuación de aguas residuales y gestión de desechos y contaminación¹⁶. (**Gráficos 2.14 y 2.15**).

¹⁶ Por rama de actividad, al 2021, las ramas que lograron recuperar la producción a niveles prepandemia, pero con menor número de personas trabajadoras, fueron el agro, manufactura, intermediación financiera, actividades profesionales y enseñanza y salud, mientras que las actividades del sector secundario como, electricidad, agua y saneamiento fueron las que alcanzaron a recuperar la producción y el empleo (PEN, 2022; pág.9)

Gráfico 2.14.

Distribución absoluta de la población ocupada por sector. 2020-2022



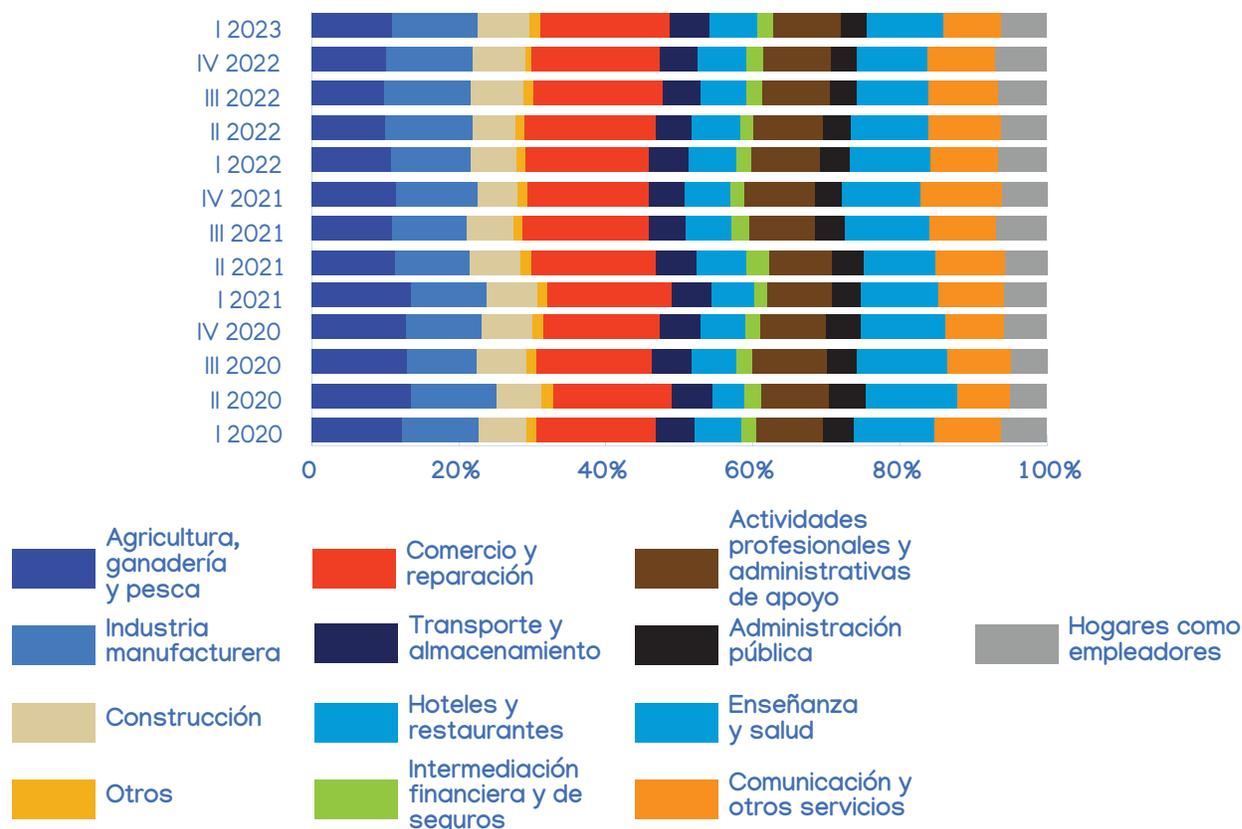
Nota. INEC-Costa Rica. Encuesta Continua de Empleo (ECE), 2020-2022

Para el I Trimestre de 2023, según la ECE, el sector servicios es el que continúa ocupando la mayor cantidad de personas trabajadoras -concentra 68,7% de la ocupación-, seguido del sector secundario (20%) y agricultura, ganadería y pesca (10,9%).

Por ramas de actividad, se destacan principalmente, comercio y reparación (17,6%); industria manufacturera (11,5%); agricultura, ganadería y pesca (10,9%); enseñanza y salud (10,3%); actividades profesionales y administrativas de apoyo (9,2%); comunicación y otros servicios (7,9%); y construcción (7,1%) (INEC, 2023a) (**Gráfico 2.15**).

Gráfico 2.15.

Distribución porcentual de la población ocupada por rama de actividad. 2020-2022



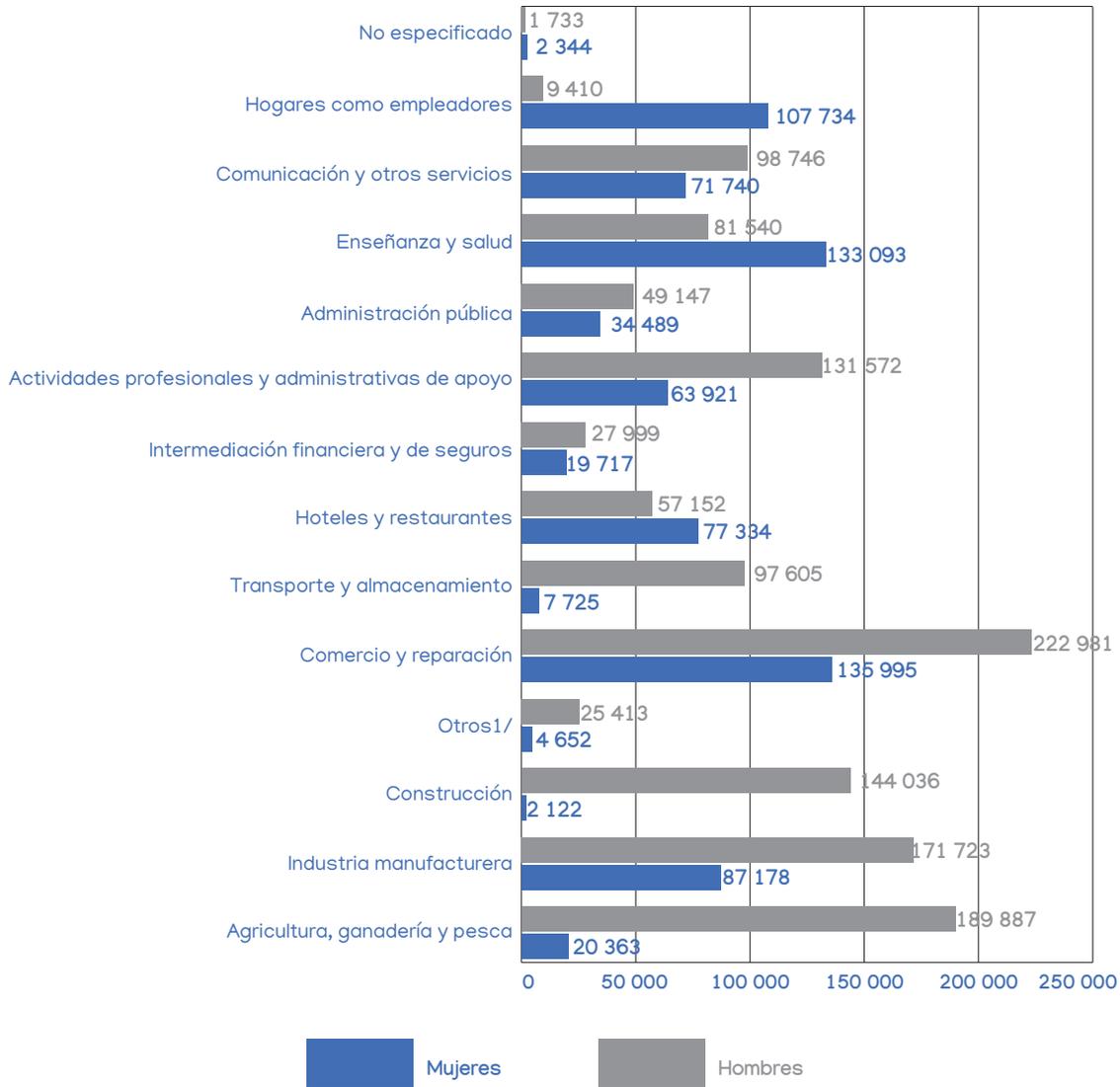
Nota. INEC-Costa Rica. Encuesta Continua de Empleo (ECE), 2020-2022

Según sexo, se debe señalar que se observan diferencias en la ocupación de las ramas de actividad. Las cinco ramas donde hay mayor presencia de mujeres son: comercio y reparación (135 995); enseñanza y salud (133 093); hogares como empleadores (107 734); industria manufacturera (87 178); y, hoteles y restaurantes (77 334); mientras los hombres, se emplean más, en comercio y reparación (222 981); agricultura, ganadería y pesca (189 887); industria manufacturera (171 723); construcción (144 036); y, comunicación y otros servicios (131 572) (INEC, 2023) (**Gráfico 2.16**).

Estas diferencias observadas en la ocupación según ramas de actividad demuestran que, en el país, aún persiste la segregación ocupacional horizontal sobre la base del género; ya que las mujeres, se siguen incorporando en trabajos tradicionalmente considerados femeninos, con menor reconocimiento y remuneración, en actividades relacionadas con los cuidados, la asistencia de personas y labores domésticas, en las ramas de actividad de hogares como empleadores; enseñanza y salud; y, hoteles y restaurantes.

Gráfico 2.16.

Distribución absoluta de la población ocupada, según sexo y rama de actividad. I Trimestre, 2023.



Nota. 1/ Incluye explotación de minas y canteras, suministros de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado, suministros e agua, evacuación de aguas residuales y gestión de desechos y contaminación.

2 Incluye información y comunicaciones, actividades inmobiliarias, actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas, actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales y otras actividades de servicios.

INEC-Costa Rica. Encuesta Continua de Empleo (ECE), 2023.

Estas brechas también se repiten en la formación. La OCDE (2023) afirma que de las áreas STEM, solamente en ciencias médicas, es donde las mujeres logran superar a los hombres, debido al área de enfermería, existiendo una importante brecha de género en la educación terciaria que ha persistido, e incluso, se ha incrementado en algunos sectores como telecomunicaciones; y,

entre los años 2014-2020, en promedio, el número de graduados en estas áreas fue el doble para los hombres (OCDE, 2023).

A este respecto, dicha organización recomienda al país, tomar medidas para aumentar la participación de las mujeres en estas áreas, a través de programas de tutorías y el reconocimiento de "mujeres eminentes en la industria STEM",

para alentar a otras mujeres a que se formen y se inserten laboralmente en estos campos; así como realizar *“innovaciones en la educación superior para integrar los avances en conocimiento y tecnología en nuevos cursos y grados, más investigación y de mejor calidad”* y una relación más estrecha entre estas instituciones con la sociedad y las empresas. (OCDE, 2023; pág. 101).

El PEN (2022) también ha referido que la falta de talento humano en las regiones fuera de la Gran Área Metropolitana (GAM) es una limitante para que el país pueda atraer IED. En la GAM se localiza cerca del 95% de la industria relacionada con la innovación tecnológica y 70% de la industria exportadora, que corresponde al 3,7% del territorio nacional y alrededor del 52% de la población local (PEN, 2022). Y aunque desde el año 2015, se ha planteado la meta de ampliar la IED fuera de la GAM, y de 2017 al 2021 se reporte que la generación de empleo haya tenido un crecimiento promedio anual de 17% en las regiones periféricas, la generación de empleo sigue siendo un reto (CINDE, 2021).

En esa misma línea, la OCDE (2023) señala que el desarrollo de talento humano altamente calificado es clave para que Costa Rica continúe transformando su estructura productiva hacia sectores intensivos en conocimiento y de alto valor agregado, así como un flujo importante y estable de Inversión Extranjera Directa (IED). Sin embargo, el nivel educativo de la mitad de la fuerza laboral es secundaria incompleta o menos y de las personas jóvenes entre 15 a 24 años, sólo 10,1% habla y lee fluido en inglés (INEC, 2023a).

Sumado a esto, las evaluaciones internacionales de estudiantes, como la prueba PISA, muestran que la calidad de la educación debe mejorar, ya que muchos estudiantes de 15 años obtienen bajas puntuaciones en cuanto a sus habilidades de lectura y un desempeño aún peor, en matemáticas y ciencias (OCDE, 2023; pág. 74). Los deficientes resultados del aprendizaje, junto con la exclusión educativa que experimentan muchas personas jóvenes, les limitan obtener estudios de educación terciaria. A este respecto la OCDE (2023, pág. 74) subraya que se deben crear y fortalecer *“alternativas de formación para jóvenes y personas que no lograron, en su momento, obtener títulos y formación superior”*.

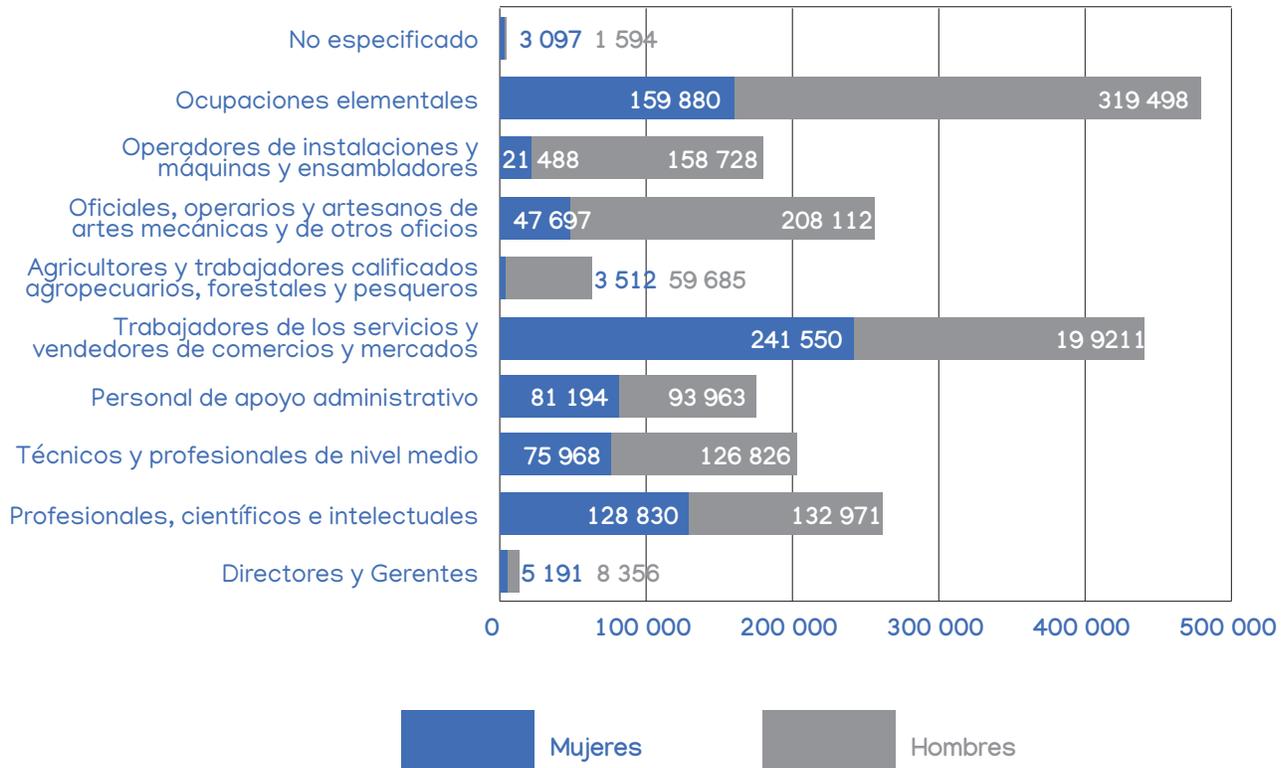
Al I Trimestre del 2023, 53,4% de la población ocupada tenía una ocupación calificada media y 23,9% no calificada. Por grupo ocupacional, los más representativos en orden descendente fueron ocupaciones elementales; trabajadores de los servicios y ventas en comercios y mercados; oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros oficios; profesionales, científicos e intelectuales; y técnicos y profesionales del nivel medio (**Gráfico 2.17**) (INEC, 2023a).

Según sexo, por grupo ocupacional la segregación ocupacional vertical, se observa claramente en el grupo de Directores y Gerentes, donde el número de hombres empleados es mayor que el de las mujeres; y en general, a ese trimestre, el promedio del ingreso mensual en el empleo principal fue menor para las mujeres en todos los grupos ocupacionales. También, hay menos mujeres empleadas en ocupaciones del grupo técnicos y profesionales del nivel medio y en personal de apoyo administrativo, en comparación con los hombres (INEC, 2023a).

Solamente en un grupo ocupacional las mujeres superan en ocupación levemente a los hombres: trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados; así también en el grupo de profesionales, científicos e intelectuales, se observa una pequeña brecha, que podría explicarse debido a que, en el primer caso, este grupo incluye a personas cocineras, camareras, trabajadoras en tratamientos de belleza y afines, mantenimiento y limpieza de edificios, propietarias de pequeñas sodas y trabajadoras de los cuidados, que tradicionalmente han sido ocupados en su mayoría por mujeres. En el segundo caso, como había sido señalado líneas arriba, las mujeres se ocupan más en las ciencias de la salud y educación y enseñanza (INEC, 2023a).

Gráfico 2.17.

Distribución absoluta de la población ocupada, según sexo y grupo ocupacional. I Trimestre, 2023.



Nota. INEC-Costa Rica. Encuesta Continua de Empleo, 2023.

* La cantidad de mujeres en puestos de Directores y Gerentes debe leerse con preocupación pues el coeficiente de variación fue mayor al 20%.

En cuanto al grupo ocupacional y nivel de cualificación, cerca de un tercio de los empleos que demanda el sector privado son para perfiles con educación superior, en áreas como administración, ciencias e ingenierías, educación y telecomunicaciones. No obstante, como se ha señalado, en el país, el número de personas graduadas en educación terciaria se ha estancado en los últimos años y en la última década, son los hogares de los quintiles con mayores ingresos, los que han aumentado la tasa neta de matrícula al doble, sobre los hogares de menos ingresos, acrecentando las desigualdades (OCDE, 2023).

Por macro sectores económicos, en el sector servicios, una de cada tres ofertas de trabajo es para técnicos y una de cada cuatro, para profesionales en educación terciaria. En el sector industrial, una tercera parte de las empresas indican que las personas trabajadoras con nivel técnico son las más difíciles de contratar, pese a que tienen

alta demanda (UCCAEP, 2021; citado por OCDE, 2023). Sumado a esto, a nivel nacional el desajuste entre la oferta y la demanda laboral se estimula con un sistema de EFTP nacional, que produce en su mayoría técnicos poco calificados, ofrece poca práctica laboral y pocas oportunidades para que las personas adquieran habilidades digitales avanzadas o especialización en campos de ciencias, tecnología, ingeniería y matemática (OCDE, 2023).

A nivel nacional, para la educación terciaria, la proporción de graduados se encuentra por debajo del promedio de países de la OCDE, cuando se toman en cuenta todos los niveles de educación superior, desde ciclo corto, licenciatura, maestría y doctorado. Si el país quiere llegar a responder de manera pertinente a las demandas del sector empleador y las nuevas tendencias del futuro del trabajo, debe incrementar la proporción de graduados en STEM, economía verde y de los cuidados (OCDE, 2023).

No obstante, como ha sido mencionado, la cantidad de personas fuera de la fuerza de trabajo ha aumentado, y aunque esto significa que se está produciendo más con menos personas trabajadoras, el crecimiento significativo de empleo se encuentra estancado en ciertos sectores, y la población que ha quedado fuera del mercado de trabajo, tiene un perfil cada vez más lejano al que las empresas demandan (PEN, 2022).

Tal y como menciona el PEN (2022, pág. 8) esta situación probablemente pueda estar provocando una *“acumulación, cada vez mayor, de población desempleada que sin cambios sustantivos en su perfil profesional no logrará obtener ingresos del mercado laboral para sus hogares”*. Adicionalmente, previo a la pandemia, ya uno de los grandes desafíos del país, era justamente la dificultad que enfrentan las empresas para completar sus vacantes con personal, especialmente técnicos altamente calificados y personas graduadas de educación terciaria (OCDE, 2023).

Según los resultados de las Encuestas Nacionales de Puestos de Trabajo (ENAPE) del INEC, para los años 2019 y 2021, los establecimientos consultados en diferentes sectores de la economía han estado teniendo dificultades para encontrar el talento humano requerido para suplir sus vacantes, en todas las regiones del país, de manera diferenciada según sector. Para el 2019, de los 3 312 establecimientos encuestados, en los sectores Agropecuario, Manufactura y Construcción, 29,6% indicó contar con puestos vacantes y de estos, 26,3 % consideró tener al menos un puesto vacante difícil de ocupar. Para 2021, de 4 553 establecimientos, distribuidos entre los sectores

de Comercio y otros sectores, 41,0 % contó con puestos vacantes y de ellos, 20,8% consideró tener al menos un puesto vacante difícil de ocupar (INEC, 2020 y 2022b).

En ambas Encuestas, dentro de las principales razones señaladas por los establecimientos consultados se encuentran, que las personas postulantes no cuentan con las habilidades solicitadas para el puesto de trabajo o con la experiencia requerida (INEC, 2022b) (**Tablas 2.1 y 2.2.**). Para 2021, esta Encuesta indica que muchos de los puestos de trabajo vacantes requerían como mínimo secundaria completa, manejo de paquetes básicos de cómputo, certificaciones o reconocimientos relacionados con el puesto, manejo de licencias informáticas especializadas y/o un segundo idioma, principalmente inglés (INEC, 2022b).

Para ese mismo año, los resultados de la ENAPE además, señalan que tres cuartas partes de los establecimientos que tuvieron dificultades para ocupar al menos una vacante, tuvieron que recargar tareas sobre el personal vigente (74,8%), ante la imposibilidad de completar las vacantes disponibles; y más de una tercera parte (38,6%), indicó perder ventas o ingresos por esta situación y para afrontar esta limitación, 40,4% de los establecimientos tuvo que ejecutar nuevas prácticas de reclutamiento para encontrar el personal requerido (INEC, 2022b).

Tabla 2.1.

Principales resultados ENAPE 2019 y 2021.

Encuestas Nacionales de Puestos de Trabajo	2019	2021
Establecimientos consultados	3 312	4 533
Sectores	Agropecuario Manufactura Construcción	Comercio Otros sectores: explotación de minas y canteras; Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; y Suministro de agua; tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación
Porcentaje de establecimientos que contaron con puestos vacantes a nivel nacional	29,6	41,0
Porcentaje de establecimientos que consideraron tener al menos un puesto difícil de ocupar a nivel nacional	26,3	20,8
Principales razones por las que los establecimientos consideraron contar con al menos una vacante difícil de ocupar	Postulantes no cuentan con habilidades requeridas y falta de experiencia laboral	Postulantes no cuentan con las habilidades solicitadas para el puesto de trabajo (64,3%) y no cuentan con la experiencia requerida (46%).

Nota. INEC, 2020 y 2022b.

Tabla 2.2.

ENAPE 2019 y 2021: Establecimientos con puestos vacantes y disposición de al menos un puesto difícil de ocupar según sector económico y región de planificación.

Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo	Sectores	Porcentaje de establecimientos con puestos vacantes a nivel nacional	Porcentaje de establecimientos con al menos un puesto vacante difícil de ocupar a nivel nacional	Porcentaje de establecimientos con al menos un puesto vacante difícil de ocupar por región.
ENAPE 2019	Agropecuaria	23,8	39,7	Central 44,6 Chorotega 26,4 Pacífico Central 47,7 Brunca 27,3 Huetar Caribe 20 Huetar Norte 50,6
	Manufactura	31	55,5	Central 57,5 Chorotega 27,7 Pacífico Central 62,5 Brunca 20,5 Huetar Caribe 51,8 Huetar Norte 55,3
	Construcción	34,8	75,6	Central 76,5 Chorotega 74,2 Pacífico Central 55,6 Brunca 46,7 Huetar Caribe 77,8 Huetar Norte 85,7
ENAPE 2021	Comercio	40,6	63,2	Central 65 Chorotega 51,7 Pacífico Central 67,2 Brunca 49,7 Huetar Caribe 57 Huetar Norte 51
	Otros sectores	55,9	56,7	Central 56,8 Chorotega 50 Pacífico Central 100 Brunca 80 Huetar Caribe 85,7 Huetar Norte 23,5

Nota. INEC, 2020 y 2022b.

En la misma línea, los resultados de la Encuesta Nacional de Demanda Laboral (ENADEL, 2022) del INEC, también reiteran la dificultad del sector empleador para completar sus vacantes. De 14 313 establecimientos consultados del sector Servicios, en las actividades económicas de transporte y almacenamiento; alojamiento y servicio de comidas; información y comunicaciones; actividades financieras; actividades inmobiliarias; actividades profesionales; servicios administrativos; enseñanza, salud y asistencia social; y, actividades artísticas; de aquellos que tenían vacantes disponibles (12,01%), la mitad consideró tener al menos un puesto difícil de ocupar (54,36%) (INEC, 2022c).

Por actividad económica, los establecimientos de salud y asistencia social (94,7%), actividades profesionales (82,8%), enseñanza (68,4%), actividades financieras (57,1%) e información y comunicaciones (52,6%) fueron los que consideraron tener más dificultades para ocupar al menos un puesto de trabajo asalariado vacante (**Cuadro 2.9**). Por región de planificación, también se observaron diferencias a este respecto, en la región donde se registró el porcentaje más alto fue la Huetar Caribe (64,3%), seguido en orden descendente por Brunca (56,3), Pacífico Central (56,4%), Central (54,8), Chorotega (51,5%) y Huetar Norte (43,1%) (INEC, 2022c).

Cuadro 2.9.

ENADEL (2022). Porcentaje de establecimientos del sector de Servicios con al menos un puesto de trabajo asalariado vacante, considerado difícil de ocupar, según actividad económica, 2022

Vacantes difíciles de ocupar según actividad económica	Total 1/
Transporte y almacenamiento	48,6
Alojamiento y servicio de comidas	47,8
Información y comunicaciones 2/	52,6
Actividades financieras 2/	57,1
Actividades inmobiliarias 2/	21,4
Actividades profesionales	82,9
Servicios administrativos	40,6
Enseñanza 2/	68,4
Salud y asistencia social	94,6
Actividades artísticas 2/	50,0

Nota. 1/ Los indicadores que se presentan en este cuadro toman como base los establecimientos con al menos un puesto de trabajo asalariado vacante, y no la totalidad de establecimientos estimados.

2/ Para la actividad económica en mención se calculan resultados únicamente en el ámbito nacional.

INEC-Costa Rica. Encuesta Nacional de Demanda Laboral, 2022.

En cuanto a las cinco principales razones por las que los establecimientos consultados consideraron difícil ocupar un puesto de trabajo asalariado vacante, se encuentran que, las personas postulantes no cumplen con las habilidades que se solicitan (66,9%), no cuentan con la experiencia suficiente (14,3%), no hay suficientes personas interesadas en el puesto (13,9%), no cumplen con el nivel de escolaridad ni con el idioma solicitado (12,8%), y no cumplen con las certificaciones y requisitos que se solicitan (7,9%) (INEC, 2022c) (**Cuadro 2.10**).

Con respecto al idioma inglés, 27,6 % de los establecimientos del sector Servicios que cuentan con puestos de trabajo vacantes, tienen como requisito este idioma, y según actividades económicas, Información y comunicaciones (58,95%) y Enseñanza son los que más lo demandan (52,89%). Por grupos ocupacionales, destacan Profesionales (43,84%), Gerentes (37,84%), Personal administrativo (24,6%) y Técnicos de nivel medio (24,1%) (INEC, 2022c).

Por otra parte, 73,8% de los establecimientos cuentan con puestos de trabajo en los que se requiere experiencia previa para laborar, con puestos que solicitan entre uno y tres años de experiencia (78,65%). Además, 59,45% de los establecimientos del sector consultado, solicita algún tipo de certificación. Entre las más frecuentes, se destacan, la certificación de manipulación de alimentos, la licencia de conducir, el manejo básico de paquetes de cómputo (computación, ofimática, entre otros); y para la actividad de información y comunicaciones, softwares especializados (INEC, 2022c).

Sobre la demanda de habilidades digitales, el sector Comercio Exterior, aplicó en febrero 2023, la Encuesta “*Demanda de habilidades digitales en Costa Rica en los próximos tres años*” (2023) a 108 empresas, de las cuales 52 se encontraba en el régimen de zonas francas y 56, fuera de este. Aunque la muestra es pequeña y los datos no son generalizables, es relevante mencionar que dentro de las habilidades digitales críticas mencionadas

para la operación en los próximos 3 años de este conglomerado de empresas, se encuentran en orden descendente: Ciberseguridad, Análisis de datos comerciales o de negocios, Computación en la nube, Desarrollo Web y Aplicaciones, Mercadeo Digital, Ciencia de datos, Programación y codificación, Inteligencia Artificial y Aprendizaje automático, Internet de las cosas, *Blockchain*, y, Desarrollo de Videojuegos (PROCOMER, 2023).

En cuanto al lenguaje de programación necesario para que las operaciones de estas empresas se mantengan o crezcan a nivel nacional, se mencionan en orden descendente: *SQL*, *Javascript*, *HTML*, *Java*, *Phyton*, *C#*, *R*, *CSS*, *C*, *Rust*, *Perl* y otros. Y en lo que respecta al nivel de inglés, requerido para desempeñar estas habilidades digitales, 91% de las empresas consultadas mencionó que se requiere un nivel mínimo de B1 y superior, según el Marco Común Europeo; y para el caso de las empresas de zonas francas, la totalidad de ellas manifestó requerir dicho nivel de inglés o superior (PROCOMER, 2023).

Cuadro 2.10.

ENADEL (2022) Distribución porcentual de las razones por las que un puesto de trabajo asalariado vacante se considera difícil de ocupar.

Razones por las que un puesto vacante se considera difícil de ocupar 1/	Total
Los postulantes no cumplen con la escolaridad	12,8
Los postulantes no cumplen con las habilidades que se solicitan	66,9
Los postulantes no cuentan con el idioma (o el nivel del idioma) que se solicita	12,8
Los postulantes no cumplen con las certificaciones y requisitos que se solicitan	7,9
Los postulantes no cuentan con la experiencia suficiente	14,3
No hay suficientes personas interesadas en el puesto	13,9
El establecimiento se ubica en una zona alejada o de difícil acceso	4,7
Las condiciones ofrecidas por el establecimiento para el puesto no son favorables en el mercado	1,2
Mucha competencia entre empleadores	1,2
Otras 2/	10,0

Nota. 1/Los indicadores que se presentan toman como base los establecimientos con al menos un puesto de trabajo
2/La categoría de “Otras” incluye falta de compromiso y responsabilidad, preferencia por trabajar por servicios.
INEC-Costa Rica. Encuesta Nacional de Demanda Laboral, 2022.

Por otra parte, en 2023, la Cámara de Industrias de Costa Rica (CICR) presentó otro estudio con enfoque exploratorio prospectivo que permitiera identificar tendencias e información para la atención de necesidades de talento humano, en las industrias de dispositivos médicos y servicios de tecnologías de Información y Comunicación (TIC), en el mediano plazo, como resultado del impacto de la pandemia, la industria 4.0 y la digitalización. Pese a que los hallazgos tampoco pueden ser generalizables, porque las muestras seleccionadas no son representativas ni prospectivas, el estudio concluye que el idioma inglés es una competencia fundamental, en conjunto con la preparación técnica/profesional, las competencias blandas y la experiencia laboral (CICR, 2023).

Asimismo, el estudio subraya que la industria TIC muestra un alto dinamismo, principalmente, el desarrollo de software y los servicios en tecnología 4.0, como computación en la nube, automatización e internet de las cosas. En el nivel de cualificación alta, se refieren puestos demandados de ingenierías de calidad, manufactura, fabricación y procesos, con grado universitario mínimo de licenciatura en ingenierías industrial, electromecánica, producción, química, electrónica o materiales. Y, en el nivel técnico, se identifica una alta demanda en los puestos de: mantenimiento industrial, con conocimientos en electricidad, electromecánica, electrónica, mecánica o refrigeración; en calidad, laboratoristas/microbiología, moldeo de plástico, mecánica de precisión, calibraciones; y, en menor medida, especialistas en servicio al cliente (CICR, 2023).

De igual manera, la Encuesta de Expectativas de Empleo de Manpower Group al II Trimestre del 2023, menciona que de los más de 1,000 empleadores consultados a nivel nacional, que reportaron intenciones de contratación más altas para el trimestre de referencia, los seis sectores que estarían demandando más talento humano, son: Energía y servicios públicos, Ciencias de la Vida y la Salud, Servicios de comunicación, Finanzas y bienes raíces, Transporte, logística y automotriz; y Tecnologías de la información (Manpower Group, 2023).

Al igual que el estudio citado anteriormente, si bien estos hallazgos deben leerse con cautela, la Encuesta brinda información que complementa los

datos presentados en esta sección. Por ejemplo, destaca como las cinco habilidades técnicas más demandadas, la Tecnología, Información e Inteligencia de Datos; Ingeniería; Ventas y Marketing; Operaciones y logística; y, Atención al cliente y Recepción; y como habilidades blandas, subraya: fiabilidad y autodisciplina, resiliencia y adaptabilidad, pensamiento crítico y análisis, creatividad y originalidad, razonamiento y resolución de problemas. En cuanto a la demanda de talento humano, se reitera la escasez de postulantes para completar los puestos vacantes de las empresas consultadas, señalando que 71% de las empresas mencionó haber presentado dificultades para ocupar vacantes (Manpower Group, 2023).

En línea con estos resultados, la OCDE (2023) le ha recomendado al país que las habilidades digitales y el conocimiento del idioma inglés, deben fortalecerse en cualquier nivel educativo desde edades tempranas, conjuntamente con la finalización de la educación secundaria, pues son requisitos casi indispensables para que las personas puedan obtener un trabajo formal (OCDE, 2023).

Los programas de EFTP pueden ser una salida para aumentar las competencias y habilidades técnicas que mejoran la empleabilidad de las personas en un tiempo más corto (2-3 años), en especial, para aquellas que estén interesadas en una especialización técnica superior, de corta duración y no necesariamente una formación académica profesional. Esto podría aumentar la cobertura de formación terciaria de personas jóvenes y adultas, grupos en situaciones de exclusión y vulnerabilidad, y ser más efectivo para su inserción laboral e ingresos, dado que las tasas de graduación de estudiantes de estos programas, -especialmente, de condiciones socioeconómicas más bajas- son más altas que las de programas de más larga duración y ofrecen una mejora sustancial en sus ingresos (OCDE, 2023; pág. 116).

No obstante, para que esto ocurra se deben abordar algunos desafíos como disponer de más información sobre el mercado de trabajo, que incluya una mejor caracterización de la demanda ocupacional, las competencias y habilidades requeridas por las personas a emplear y las necesidades del sector empleador para la gestión de su talento humano, a nivel nacional,

regional y local. Esto implica que las instituciones y organizaciones públicas y privadas encargadas de la EFTP, mejoren su relacionamiento con el sector productivo y establezcan mecanismos y metodologías periódicas, que garanticen una mayor pertinencia de la oferta formativa, cumpliendo con los criterios del aprendizaje de calidad¹⁷ y una mayor flexibilidad de estas entidades, para poder responder oportunamente con sus servicios, a las demandas del mercado laboral (OCDE, 2023).

2.6. Demanda ocupacional emprendimiento/ ideas productivas

Al 2019, el parque empresarial en Costa Rica está compuesto en su mayoría por micro, pequeñas y medianas empresas, que representan 97,4% del total de empresas en el país. Según datos del Banco Central de Costa Rica y el “Estado de Situación PYME” del Ministerio de Economía, Industria y Comercio (2021), la cantidad de micro y pequeñas empresas a ese año se incrementó en un 5,9% y 9,6%, respectivamente, mientras que las medianas y grandes empresas, aumentaron en un 12% y 2,5% (MEIC, 2021).

En términos absolutos, para 2019, el parque empresarial nacional estaba compuesto por 133 378 empresas, de las cuales 133 845 eran micro (80,8%), pequeñas (12,4%) y medianas empresas (4,1%); y, solo 3 533 eran grandes empresas (2,6%) (**Cuadro 2.11**). Es importante aclarar que estos datos hacen referencia exclusivamente a las empresas consideradas formales, entendidas como aquellas que se encuentren adecuadamente registradas, como patronos ante la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), cuenten con una póliza de riesgos laborales del Instituto Nacional de Seguros (INS) y activas en los registros de Tributación Directa del Ministerio de Hacienda.

Cuadro 2.11.

Composición del Parque Empresarial, Costa Rica, 2021.

Tamaño Empresa	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Año 2018	Año 2019
Micro	110 400	109 863	110 341	111 914	110 973
Pequeña	16 439	17 140	17 266	17 286	17 237
Mediana	5 326	5 506	5 614	5 671	5 635
Total, PYME	132 165	132 509	133 221	134 871	133 845
Grande	3 230	3 387	3 461	3 496	3 533
Total, General	135 395	135 896	136 682	138 367	137 378

Nota. Tomado de Estado de Situación Pyme en Costa Rica, 2021

Con respecto al papel que posee el parque empresarial en la generación de empleo, “El Estado de Situación PYME” (2021), refleja que para el año

2019, las micro, pequeñas y medias empresas generaron más de 358 000 empleos formales, lo que representa un incremento del 4,89% en

¹⁷ Los sistemas de aprendizaje de calidad que se consideran exitosos se fundamentan principalmente en seis elementos esenciales: diálogo social efectivo, marco normativo sólido, funciones y responsabilidades claras, mecanismos de financiamiento equitativos, fuerte adecuación al mercado de trabajo e inclusión.

comparación con el 2015 (MEIC, 2021). Por otro lado, las empresas grandes han mantenido un crecimiento sostenido con la generación de 709 894 empleos, representando el 64,8% del empleo total en el año base y llegando a un 66,5% en 2019, lo que equivale a un aumento del 13,13%. El **Cuadro 2.12**, muestra los aportes de las PYME al empleo, en términos absolutos según año y tamaño de empresa.

Cuadro 2.12.

Generación de empleo según tamaño de empresa.

Tamaño Empresa	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Año 2018	Año 2019
Micro	104 963	106 194	106 105	108 086	109 958
Pequeña	115 117	120 802	121 872	121 227	120 960
Mediana	121 591	124 990	126 714	128 926	127 104
Total, PYME	341 671	351 986	354 960	358 238	358 022
Grande	628 085	666 116	694 051	710 998	709 894
Total, General	969 755	1 018 102	1 048 741	1 069 236	1 067 916

Nota. Tomado de Estado de Situación Pyme en Costa Rica

Por provincia, para entender la cuota que aportan las micro, pequeñas y medianas empresas en la generación de empleo, se tiene que, para 2019, San José encabezó la lista con 47,6%, seguida de Alajuela con 16,6% y Heredia con 14,1%, lo que representa una concentración del 78,3% de los puestos de trabajo generados (MEIC, 2021). En contraste, las provincias en donde las micro, pequeñas y medianas empresas generaron menor número de empleos fueron Cartago (6,5%), Limón (6,3%), Puntarenas (4,7%) y Guanacaste (4,1%) (MEIC, 2021).

Los datos anteriormente citados, evidencian que es en la Gran Área Metropolitana donde se concentran las mejores condiciones para el desarrollo de un nuevo negocio, existiendo diferencias a nivel regional, donde a mayor lejanía con la GAM, menor desarrollo relativo y menor generación de puestos de trabajo por parte de las MiPyME, así como menores oportunidades para establecer encadenamientos productivos.

En cuanto a la participación en el empleo, las micro, pequeñas y medias empresas concentraron 33,5% del empleo, distribuidas de la siguiente manera: 10,3%, las microempresas, 11,3% las pequeñas empresas, y 11,9%, las medianas empresas; siendo indiscutible, el peso que poseen las MiPyME en la generación de empleo formal en el país.

En cuanto a la participación de las micro, pequeñas y medianas empresas por rama de actividad económica, el MEIC (2021) reporta que para 2019, el sector servicios es el que presenta mayor participación, con 64,2%, seguido del comercio con 22,4% y la construcción con 9,0% (MEIC, 2021). Por otra parte, en ese mismo año, el sector servicios lideró la generación de empleo con 209 335 puestos de trabajo (58%), seguido por el sector comercio con 82 416 empleos (19%), la industria con 35 155 empleos (14%) y el sector agrícola con 27 989 empleos (9%). (MEIC, 2021) (**Cuadro 2.13**).

Cuadro 2.13.

Cantidad personas trabajadoras, según sector económico y tamaño de empresa

Sector Económico	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Año 2018	Año 2019
Total, general	969 755	1 018 102	1 048 741	1 069 236	1 067 916
Agropecuario	101 730	102 476	104 392	102 117	98 724
Micro	11 935	11 810	11 507	11 303	11 223
Pequeña	8 910	9 370	9 305	8 909	8 088
Mediana	7 995	7 889	7 848	7 331	8 677
Total, PYME	28 840	29 069	28 660	27 543	27 989
Grande	72 890	73 407	75 732	74 573	70 736
Industria	139 807	142 275	144 725	146 392	147 125
Micro	10 430	10 256	10 088	9 813	9 694
Pequeña	13 181	13 704	13 595	13 411	12 896
Mediana	14 112	14 375	13 924	14 237	12 565
Total, PYME	37 723	38 335	37 607	37 461	35 155
Grande	102 084	103 940	107 118	108 931	111 970
Comercio	185 771	195 961	201 642	203 568	203 456
Micro	19 356	19 868	19 982	20 132	20 049
Pequeña	30 501	31 004	30 242	29 887	29 764
Mediana	31 164	32 385	33 066	32 750	32 603
Total, PYME	81 022	83 256	83 289	82 769	82 416
Grande	104 749	112 705	118 353	120 798	121 039
Servicios	539 062	573 876	594 580	613 579	614 983
Micro	61 494	62 584	62 805	64 835	66 989
Pequeña	61 951	66 063	68 061	68 482	69 546
Mediana	67 934	69 917	71 463	74 095	72 801
Total, PYME	191 379	198 564	202 329	207 412	209 335
Grande	347 683	375 312	392 251	406 168	405 648
Otros 1/	2 216	2 264	2 227	2 440	2 712
Micro	1 747	1 670	1 723	2 003	2 003
Pequeña	469	593	504	438	597
Mediana	0	0	0	0	112
Total, PYME	2 216	2 264	2 227	2 440	2 712
Grande	0	0	0	0	0

Nota. Tomado de Estado de Situación Pyme en Costa Rica 2021.

2.6.1. Sobre la Dualidad del parque empresarial de la Micro, Pequeña y Mediana empresa.

La Encuesta Nacional de Microempresas de los Hogares (ENAMEH)¹⁸ del INEC (2022) se enfocó en la situación de las microempresas durante la crisis sanitaria. Dentro de los principales hallazgos de esta Encuesta se pueden destacar los siguientes:

1. Se estima que en Costa Rica existen alrededor de 472 000 microempresas, de las cuales 57,3% son lideradas por hombres y 42,7% por mujeres (INEC, 2022).
2. El sector de servicios es el que concentra el mayor número de microempresas en el país (56,5%), seguido por el comercio (28,2%), la industria (9,7%) y la agricultura (5,6%) (INEC, 2022).
3. Durante la pandemia, 70,6% de las microempresas reportó una disminución en sus ingresos, mientras que solo 4,2% experimentó un aumento (INEC, 2022).
4. El 62,6% de las microempresas encuestadas, recibió algún tipo de apoyo durante la pandemia, siendo los más comunes los préstamos y créditos bancarios (28,4%) y las ayudas gubernamentales (20,2%) (INEC, 2022).
5. La mayoría de las microempresas (76,8%) son informales, es decir, no están registradas en los entes gubernamentales y no pagan impuestos (INEC, 2022).

De acuerdo con los datos de la ENAMEH, al 2021, se reporta una disminución de 21,8% en el empleo y una caída del 13,5% en los micronegocios comparado con 2018 y 2017. Estas cifras demuestran una baja significativa, que debe llamar la atención, especialmente considerando que muchas empresas, que ya operaban en la informalidad, estaban cerrando su operación antes del inicio de la pandemia, por lo que su acompañamiento y apoyo por parte de los servicios estatales es fundamental para contener esta situación (INEC, 2022).

Al analizar el nivel de educativo de las personas de las microempresas de los hogares, se puede observar que 70.8% (298 834) posee bajo nivel educativo, pues su nivel de instrucción es menor a secundaria incompleta. Asimismo, este mismo porcentaje se encuentran en condiciones de informalidad y desarrollando un emprendimiento de subsistencia (INEC, 2022) (**Cuadro 2.14**).

Se debe subrayar que, una de las razones por las cuales una persona inicia una actividad productiva por subsistencia, se debe a que su perfil de empleabilidad no satisface la demanda laboral. En otras palabras, estas personas al no poder acceder a un empleo formal deben optar por la generación de ingreso a través de: un empleo informal o un emprendimiento de subsistencia. Por consiguiente, es fundamental que los servicios para el desarrollo de emprendimientos y los servicios públicos de empleo se interconecten de manera que se pueda dar trazabilidad a aquella población que deba optar por esta opción como medio de vida, de manera que se le provean las mejores condiciones para generar ingresos.

¹⁸ La encuesta ENAMEH se enfoca en las microempresas de los hogares, que son aquellas actividades productivas de bienes o servicios destinadas al mercado, desarrolladas por personas que trabajan de forma independiente, ya sea como empleadoras o trabajadoras por cuenta propia, según la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE). Estas personas trabajadoras independientes pueden trabajar solas o en asociación con otros miembros dentro o fuera del hogar. Es importante señalar que, dependiendo de su condición jurídica, registro contable o forma de percepción de ingresos, estas actividades no pueden ser consideradas como empresas formalmente constituidas.

Cuadro 2.14.

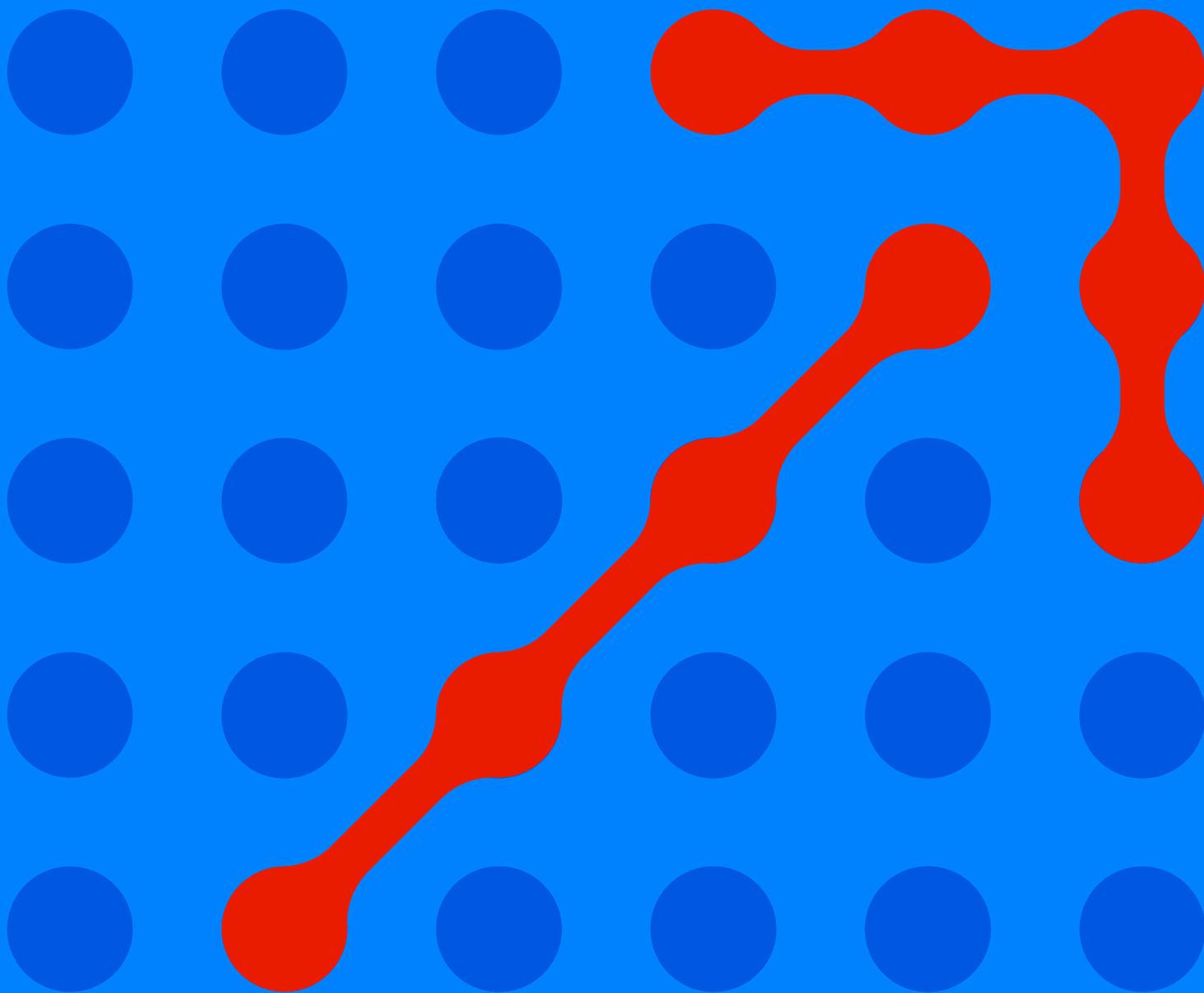
Personas independientes en las microempresas de los hogares por año y sexo, según grupo de edad, nivel de educación y jefatura del hogar, 2021 y 2022.

Características de la persona independiente	2021						2022					
	Total		Hombre		Mujer		Total		Hombre		Mujer	
	Absoluto	Porcentaje										
Total	434 601	100.0	292 697	100.0	141 904	100.0	395 438	100.0	258 757	100.0	136 681	100.0
Grupo de edad												
Menores de 25 años	17 013	3.9	8 237	2.8	8 776	6.2	11 748	3.0	6 567	2.5	5 181	3.8
De 25 a 34 años	68 509	15.8	44 899	15.3	23 610	16.6	56 693	14.3	30 774	11.9	25 919	19.0
De 35 a 44 años	100 539	23.1	57 003	19.5	43 536	30.7	84 277	21.3	47 512	18.4	36 765	26.9
De 45 a 54 años	105 965	24.4	73 875	25.2	32 090	22.6	97 400	24.6	66 056	25.5	31 344	22.9
De 55 a 64 años	100 110	23.0	76 866	26.3	23 244	16.4	100 058	25.3	74 965	29.0	25 093	18.4
De 65 años o más	42 465	9.8	31 817	10.9	10 648	7.5	45 262	11.4	32 883	12.7	12 379	9.1
Nivel de educación												
Sin nivel de instrucción y primaria incompleta	54 255	12.5	41 735	14.3	12 520	8.8	53 157	13.4	42 097	16.3	11 060	8.1
Primaria completa	133 017	30.6	95 961	32.8	37 056	26.1	120 494	30.5	89 080	34.4	31 414	23.0
Secundaria incompleta	111 562	25.7	73 386	25.1	38 176	26.9	87 956	22.2	55 771	21.6	32 185	23.5
Secundaria completa	72 740	16.7	43 381	14.8	29 359	20.7	79 789	20.2	43 934	17.0	35 855	26.2
Educación superior	63 027	14.5	38 234	13.1	24 793	17.5	54 042	13.7	27 875	10.8	26 167	19.1
Jefatura del hogar												
Jefe/a del hogar	274 925	63.3	200 791	68.6	74 134	52.2	256 499	64.9	185 872	71.8	70 627	51.7
Jefatura compartida	69 237	15.9	36 442	12.5	32 795	23.1	88 770	22.4	48 548	18.8	40 222	29.4
No jefe/a del hogar	90 439	20.8	55 464	18.9	34 975	24.6	50 169	12.7	24 337	9.4	25 832	18.9

Nota. Tomado de La Encuesta Nacional de Microempresas de los Hogares (Instituto Nacional de Estadística y Censo, 2022)

Capítulo 03

Marco normativo institucional
y políticas vigentes.



Capítulo 3. Marco normativo institucional y políticas vigentes.

En este capítulo, se describe brevemente la legislación nacional sobre educación y formación para el empleo, así como relativa a servicios públicos de empleo y emprendimientos. Además, se listan las principales políticas públicas vigentes y las intervenciones desarrolladas por el país para la mejora de la empleabilidad de la población, en cuanto a la identificación de la demanda ocupacional y el relacionamiento con el sector productivo; la priorización de las poblaciones en mayores condiciones de exclusión del mercado laboral; la formación para el empleo; la intermediación laboral; y, otras acciones transversales para impulsar la reactivación económica, la competitividad y la empleabilidad del país.

3.1. Legislación nacional sobre educación y formación para el empleo.

Según la Recomendación N°195 sobre el desarrollo de los recursos humanos de la OIT, los Estados deben definir políticas de educación, de formación y de aprendizaje permanente, que faciliten la empleabilidad de las personas, en combinación con otras medidas dirigidas a la innovación, la competitividad, la productividad, el crecimiento económico, la promoción del trabajo decente, la conservación del empleo, la inclusión social y la reducción de la pobreza (OIT, 2008; R195 II).

Para alcanzar este objetivo, los gobiernos deben implementar medidas para la educación y la formación previa al empleo de las personas, con especial énfasis en aquellas que se encuentren desempleadas y con necesidades específicas, a fin de desarrollar y mejorar su empleabilidad, utilizando incentivos y apoyos que permitan asegurarles un trabajo decente, en los sectores público y privado. Además, destaca el rol que desempeñan los interlocutores sociales bajo un enfoque tripartito, en la puesta en práctica de programas destinados a la incorporación en el trabajo de dichas poblaciones (OIT, 2008; R195 III).

Otras medidas que destaca la Recomendación N° 195, son: el desarrollo, la aplicación y el financiamiento de un mecanismo transparente de evaluación, certificación y reconocimiento de las aptitudes profesionales, el aprendizaje y la experiencia previa, basándose en un marco nacional de cualificaciones; la promoción de oferta formativa diversa y de calidad, que satisfaga

las diferentes necesidades de las personas y las empresas; y, el fortalecimiento de la capacidad de los interlocutores sociales, para analizar las tendencias del mercado de trabajo, el desarrollo de los recursos humanos y de la formación; entre otros. (OIT, 2008; R195 IV [1]).

Costa Rica cuenta con un marco legal que norma la educación y formación para mejorar la empleabilidad de la población y los servicios de empleo, que les apoyen en su búsqueda activa. Según la **Constitución Política** (1948) el país debe procurar el mayor bienestar para todas las personas, organizando y estimulando la producción y el más adecuado reparto de la riqueza. El trabajo es un derecho de toda persona y una obligación con la sociedad, en la que el Estado debe velar porque cada persona, tenga una ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, y libremente elegida (Arts. 50 y 56, Constitución Política, 1948). La Constitución Política de Costa Rica, también menciona la obligación del Estado a mantener un sistema técnico y permanente de protección a las personas desocupadas involuntarias, que procure su reintegración al trabajo, mientras no exista un seguro de desocupación (Art. 72, Constitución Política, 1948).

3.1.1. Educación y formación para la empleabilidad

El Sistema educativo costarricense, se rige por la **Ley N° 3 481, Ley Orgánica del MEP**, que señala que dicha institución, tiene la obligación de hacer que se cumplan todos los acuerdos del Consejo Superior de Educación, así como, vigilar la aplicación de las leyes y reglamentos que rigen

la educación nacional (Art. 17, Ley N°3.481, 1965) El MEP es la institución vínculo entre el Poder Ejecutivo y las demás entidades públicas y privadas, que trabajan en el campo educativo y cultural, nacionales e internacionales, para la articulación de la oferta educativa con las demandas de competencias para el mercado de trabajo, a fin de que el país cuente con el talento humano requerido, para ser más productivo y competitivo (Art. 5, Ley N°3481, 1965).

El MEP cuenta con servicios públicos educativos gratuitos, en el nivel de preescolar (ciclo materno infantil y ciclo de transición); primaria (I y II Ciclo); secundaria (Educación General Básica, III Ciclo y Educación Diversificada; y IV Ciclo en modalidad Académica, Técnica y Artística). También, ofrece servicios de Educación Especial¹⁹; y, Educación Abierta, mediante los Institutos Profesionales de Educación Comunitaria (IPEC) y los Centros Integrados de Educación de Adultos (CINDEA), que imparten especialidades técnicas aprobadas por el MEP. Los servicios educativos privados, en los niveles educativos citados, se encuentran regulados por el MEP.

En cuanto a la formación técnica y profesional, desde 1971 el país cuenta con la **Ley N° 4.903 Ley de Aprendizaje**, que se dirige a normar la formación profesional en los centros de formación y en las empresas, para hacer a las personas aprendices, aptas para ocupaciones calificadas y clasificadas para las cuales, por su desempeño, podrían ser contratados (Ley N° 4.903, 1971).

En 1983, con la promulgación de la **Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje, Ley No. 6.868** (1983), se le asigna a esta institución la promoción y desarrollo de la capacitación y formación profesional de las personas trabajadoras mayores de 15 años²⁰, en todos los sectores de la economía, para impulsar el desarrollo económico y contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo del pueblo costarricense (Art. 2, Ley N°6868, 1983).

Los servicios de capacitación y formación profesional brindados por el INA permiten que las personas mayores de 15 años -tanto aquellas desempleadas o que ya cuenten con un trabajo- desarrollen y refuercen sus capacidades -habilidades y competencias- para insertarse o permanecer de forma exitosa en el mercado laboral (SNE, 2020).

El INA tiene un rol central en la formación para la empleabilidad de todas las personas y de todos los sectores de la economía, a través de su oferta de servicios de formación (programas educativos y de habilitación), capacitación (Cursos y Asistencias Técnicas), certificación de competencias laborales, asistencias técnicas a empresas, entre otros, definidos en su Plan Estratégico Institucional (2019-2025) y en su lógica regionalizada para su prestación.

En 2021, con el objetivo de lograr una mayor flexibilidad para adaptar su oferta de servicios de capacitación y formación profesional a las nuevas tendencias del mercado de trabajo, de forma más efectiva y oportuna, el INA se reforma parcialmente, mediante la **Ley N° 9 931 para el fortalecimiento de la formación profesional para la empleabilidad, la inclusión social y la productividad de cara a la Revolución Industrial 4.0 y el Empleo del Futuro** (Ley N°9.931, 2021).

Con esta reforma parcial, se le adjudica al INA un rol más activo en la empleabilidad y la inclusión e inserción laboral de la población, a través de las siguientes atribuciones, señaladas en el artículo 3, incisos l y m:

l) Coadyuvar en la inclusión e inserción laboral, en el autoempleo y en el desarrollo continuo en el empleo de las personas, propiciando la disminución de brechas sociales, de género y mercado laboral, a través del aprendizaje permanente, la capacitación y la formación profesional para el desarrollo de competencias,

¹⁹ Los servicios educativos del MEP deben ser inclusivos en todos los niveles y proveer servicios de apoyo a los estudiantes con discapacidad de acuerdo con la Convención de los Derechos de Personas con Discapacidad.

²⁰ El Decreto Ejecutivo No. 15135 del 05 de enero de 1984, Reglamento de la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje, define capacitación y formación como el proceso permanente destinado a permitir a los individuos desarrollar aptitudes y adquirir o mejorar conocimientos y destrezas que los habiliten para participar en el mundo del trabajo de manera inteligente, comprendiendo el medio en que se desenvuelven e integrándose en él. (art. 3)

la certificación de competencias, la reconversión y actualización, así como, de acciones de intermediación laboral, orientación vocacional, profesional y laboral, seguimiento y otros servicios para el mejoramiento de la empleabilidad, en apego a los lineamientos de los ministerios rectores respectivos. Esto con un enfoque de inclusión social, priorizando la atención a personas en condiciones de vulnerabilidad.

m) Realizar, con recursos propios, labores de inteligencia e investigación para la actualización y pertinencia de la oferta de servicios de la institución, en función de las dinámicas del mercado laboral, las necesidades del sector productivo y las personas trabajadoras.

Asimismo, en la citada ley, al INA se le asigna la atribución de diseñar y ejecutar programas de capacitación y formación profesional, que se encaminen a aumentar el ingreso familiar de grupos de población con menores recursos, como alternativas para el trabajo asalariado, los emprendimientos y las microempresas. También, le confiere competencias para organizar y coordinar el Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional de todos los sectores de la actividad económica, de conformidad con las directrices del Poder Ejecutivo y con las disposiciones legales correspondientes; y, diseñar y ejecutar programas que atiendan las demandas empresariales, con prioridad de participación de las personas en situación de vulnerabilidad (Ley N°9.931, 2021).

En cuanto a la educación parauniversitaria, en 1980, a través de **ley N.° 6541 de creación y funcionamiento de las Instituciones de Educación Superior Parauniversitaria** se regulan estas instituciones educativas, así reconocidas así por el Consejo Superior de Educación, cuyo objetivo

principal, sea ofrecer carreras completas de dos o tres años de duración, a personas egresadas de la educación diversificada; siendo estas carreras, un nivel intermedio, entre la educación diversificada y la educación superior universitaria (Ley N°6 451, 1980).

Por su parte, la **educación universitaria**, está organizada por cinco universidades públicas (la Universidad de Costa Rica²¹, la Universidad Nacional²², el Instituto Tecnológico de Costa Rica²³, la Universidad Estatal a Distancia²⁴ y la Universidad Técnica Nacional) y una instancia de coordinación y articulación del funcionamiento de la Educación Superior Universitaria Estatal, creada en 1982, mediante el Convenio de Coordinación de las Instituciones de Educación Superior Universitaria Estatal, denominado el Consejo Nacional de Rectores (CONARE), el CONARE Ampliado y la Oficina de Planificación de la Educación Superior (OPES).

En 2002, mediante la Ley N° 8256, Ley del Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (2002), se crea el SINAES, como órgano adscrito al CONARE, por convenio entre las instituciones de educación superior universitaria estatal. Al SINAES, se pueden adherir las instituciones de educación superior universitaria privadas, las cuales se encuentran reguladas por el MEP, a través del Consejo Superior de Educación Privada (CONESUP), como órgano adscrito de desconcentración máxima (Ley N°6 693, 1981).

El SINAES tiene como fin, planificar, organizar, desarrollar, implementar, controlar y dar seguimiento al proceso de acreditación que garantice continuamente la calidad de las carreras, los planes y programas ofrecidos, por las instituciones de educación superior. En 2018, con la promulgación de la Ley N°9 635 de Fortalecimiento del SINAES (2018), se declara de interés público

21 Creada mediante la Ley N° 362, Ley Orgánica de la Universidad de Costa Rica (1940), como "institución docente y de cultura superior que tendrá por misión cultivar las ciencias, las letras y las bellas artes, difundir su conocimiento y preparar para el ejercicio de las Profesiones liberales" (Art.2, Ley N°362, 1940)

22 Creada mediante la Ley N°5 182, Ley de Creación de la Universidad Nacional (1 973)

23 Creada mediante la ley N° 4 777 de 1 971, reformada así por la Ley N°6 321 (1979), Reforma a Ley Orgánica del Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR), dedicado al campo de la tecnología y ciencias conexas, con el propósito de lograr, "mediante la enseñanza, la investigación y el servicio a la sociedad, la formación integral de profesionales y la incorporación, sistemática y continua, de la tecnología que requiere el desarrollo de Costa Rica dentro de su propio campo de acción" (Art.3, Ley N°6 321, 1979).

24 Creada mediante la Ley N° 6 044, Ley que crea la Universidad Estatal a Distancia (1 977), como una institución de educación superior especializada en la enseñanza a través de los medios de comunicación social.

la acreditación oficial de las instituciones, las carreras y los programas, tanto universitarios, como parauniversitarios, emitiendo los reglamentos y los manuales necesarios para regularlas, con criterios y estándares definidos que ostentan carácter oficial de norma académica nacional de calidad (Ley N°9 635, 2018).

En 2018, mediante el **Decreto Ejecutivo N° 39851-MEP-MTSS, se crea el Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica (MNC-EFTP-CR)** cuyo propósito es normar el subsistema de educación y formación técnica profesional, mediante la estandarización de los niveles de formación, descriptores, duración y perfiles de ingreso y egreso de la formación (Decreto N° 39851-MEP-MTSS, 2018).

El MNC-EFTP-CR buscar normar las cualificaciones y las competencias asociadas, a partir de un conjunto de criterios técnicos contenidos en los descriptores, con el fin de guiar la formación; asociar las ocupaciones; y facilitar la movilidad de las personas en los diferentes niveles técnicos; de acuerdo con la dinámica del mercado laboral. Además, pretende, establecer la articulación vertical y horizontal en el sistema educativo costarricense y orientar la atención de la demanda laboral (MNC-EFTP-CR, 2016).

Para su ejecución, en 2016, se crea la Comisión Interinstitucional para la Implementación y Seguimiento (CIIS) del MNC-EFTP-CR²⁵ que, entre otras cosas, busca la articulación de la oferta formativa y los mecanismos para su acreditación; y en 2018, mediante el Decreto N° 40874-MEP-MTSS se reforma dicha comisión institucional y se establece una Coordinación General y un Equipo Técnico integrado por un miembro propietario y suplente de cada una de las instituciones y organizaciones que le conforman.

En el 2019, con el fin de que el país, contara con una legislación que se acercara cada vez más a los estándares internacionales del aprendizaje de calidad²⁶, se aprueba **la Ley N° 9.728, Ley de Educación y Formación Dual y su Reglamento (2020)** que regula la educación y formación técnica profesional en la modalidad dual, entendida como aquella modalidad educativa, que permite a la persona estudiante formarse en dos ámbitos de aprendizaje, una institución de la Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP) y una empresa formadora, compartiendo la responsabilidad del proceso formativo, y utilizando los recursos materiales y humanos que sean necesarios para alcanzar los objetivos propuestos (Art. 1, Ley N°9728, 2019).

La Ley de Educación y Formación Dual fue creada con el propósito de generar procesos de aprendizaje de calidad, que faciliten a las personas que así lo requieran, una formación integral a lo largo de toda la vida, permitiendo una adecuada transición al mercado de trabajo, considerando los requerimientos de los sectores sociales y productivos del país (Art. 2, Ley N°9728, 2019). La ley es implementada por el MEP, el INA, las universidades públicas y privadas, las instituciones parauniversitarias y las demás instituciones, públicas y privadas, que participen de la EFTP dual, en beneficio de las personas estudiantes.

Los objetivos de esta ley incluyen, dotar a las personas estudiantes de las competencias, los conocimientos, las habilidades, las destrezas y las actitudes, que les permitan su incorporación y adaptación a un mundo laboral cambiante; adquirir, por parte de las personas estudiantes, la experiencia profesional bajo ambientes de aprendizaje reales alternos entre centros educativos y empresas o centros de formación para la empleabilidad²⁷; y, generar procesos de aprendizaje de calidad que faciliten a la persona

25 Está conformada por el MEP, MTSS, INA, CONARE, UCCAEP y UNIRE y tiene como función principal ser la instancia de coordinación para la implementación de dicho Marco.

26 Los estándares incluyen diálogo social significativo, marco normativo sólido, funciones y responsabilidades claras, mecanismos de financiamiento equitativo, fuerte adecuación al mercado de trabajo e inclusión.

27 El principio de alternancia consiste en la formación integral de la persona estudiante en dos ámbitos de aprendizaje: en un centro educativo (modalidades presenciales, virtuales o bimodales) y en una empresa formadora. En el centro educativo se favorecen las capacidades del saber y las destrezas básicas y, en una empresa, se desarrollan las capacidades del hacer en un contexto laboral bajo condiciones reales. Ambas organizaciones deben propiciar el desarrollo de capacidades actitudinales para el ser y el convivir de manera alterna y simultánea, para que la persona estudiante adquiera los conocimientos teóricos y los ponga en práctica al mismo tiempo (Ley N°9.728, 2019).

estudiante una formación integral y una adecuada transición al mundo de trabajo, considerando, los requerimientos productivos del país (Art. 3, Ley N°9728, 2019).

3.1.2. Servicios de Empleo

En Costa Rica, de acuerdo con la **Ley Orgánica del MTSS**, esta institución es la encargada de la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social, así como, la vigilancia del desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las leyes, decretos, acuerdos y resoluciones referentes a esta materia, principalmente aquella que tenga por objeto directo, fijar y armonizar las relaciones entre patrones y personas trabajadoras, como garantía del buen orden y la justicia social en los vínculos creados por el trabajo. (Art. 1, Ley N° 1.860, 1955)

En el año 2000, a través del **Decreto Ejecutivo N° 29.044-MTSS-COMEX se crea el Programa Nacional de Empleo (PRONAE)** para fomentar el empleo y coadyuvar en el desarrollo de proyectos que incidan positivamente en las condiciones económicas y sociales de las comunidades y personas que participan en su ejecución²⁸. El PRONAE se dirige a promover la capacitación y formación de personas desocupadas o subempleadas de todo el país, especialmente, en comunidades vulnerables, con el fin de aumentar sus posibilidades de integración al mercado laboral, priorizando la formación en áreas de interés nacional, de manera presencial o virtual, siempre y cuando existan las capacidades tecnológicas para realizarse (Decreto Ejecutivo N° 29.044, 2000).

El programa pretende promover la formación para el empleo en empresas situadas en todo el

territorio, en particular, aquellas que se ubiquen en zonas de menor desarrollo²⁹; favorecer el desarrollo de proyectos socio-productivos sostenibles que se conviertan en alternativas de generación de empleo permanente; y, apoyar mediante subsidios condicionados, el trabajo temporal de personas desocupadas o subempleadas de bajas calificaciones, en la ejecución de obras de infraestructura comunal o de interés social³⁰ (Art 2, Decreto Ejecutivo N° 41494, 2000).

Para la ejecución de este programa, el MTSS suscribe cartas de entendimiento y convenios de cooperación y coordinación con el INA y/o con cualquier otra institución pública o privada que participe en la labor de capacitación y formación de las personas³¹ (Art. 5, Decreto Ejecutivo N° 41.494, 2000). A su vez, firma convenios con las organizaciones o instituciones públicas o privadas, con o sin fines de lucro, que puedan asumir la ejecución de proyectos de desarrollo social (Art. 6, Decreto Ejecutivo N° 41.494, 2000).

En el año 2008, el país crea el Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (SIOIE) para la coordinación e integración interinstitucional y multisectorial de los recursos humanos, materiales y tecnológicos de información, orientación e intermediación de empleo, que faciliten el encuentro de los agentes en el mercado de trabajo (Art. 1, Decreto Ejecutivo N° 34.936-MTSS, 2008).

EL SIOIE se crea para dar respuesta a la necesidad de establecer políticas específicas, en materia de información, orientación e intermediación de empleo, que permitan la inserción del mayor número de costarricenses en el mercado laboral, en condiciones que favorezcan el aprovechamiento de sus capacidades, como un

28 Posteriormente, mediante el Decreto Ejecutivo N° 41.494-MTSS-COMEX, se reforman los artículos 2 incisos a), b), c) y f); 5; 6; 9; 10; 11; 12 incisos b) y c); 13 incisos a) y b); 15; 16 y 26 inciso 1) del anterior decreto.

29 De conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 inciso a) de la Ley N° 7210 del 23 de noviembre de 1990 "Ley de Régimen de Zonas Francas" y en el Decreto Ejecutivo N° 41068-PLAN del 08 de febrero de 2018, que define el Índice de Desarrollo Social.

30 Las personas que pueden beneficiarse de este programa son las personas costarricenses o extranjeras, con condición migratoria regular en el país, que sean mayores de 15 años; de escasos recursos económicos o que se encuentren en situación de desempleo o subempleo; sean jefes de familia o con responsabilidad familiar; residan una zona donde se desarrolla algún proyecto como los citados en el párrafo anterior (Art. 9, Decreto Ejecutivo N° 41.494, 2000). Por último, también se pueden beneficiar de este programa, aquellas personas que sean usuarias reiteradas del Departamento de Intermediación y Prospección Laboral de la Dirección Nacional de Empleo; y personas empleadas en procesos formativos dirigidos a mejorar sus competencias y escalar su empleabilidad (Art. 10, Decreto Ejecutivo N° 41.494, 2000).

31 Especialmente para el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 21 inciso a) de la Ley N° 7210 del 23 de noviembre de 1990 "Ley de Régimen de Zonas Francas".

medio para aumentar la productividad nacional (Decreto Ejecutivo N° 34.936-MTSS, 2008).

Posteriormente, en 2019, el decreto del SIOIE es reemplazado por el **Decreto Ejecutivo N° 41.776 MTSS-MEP-MIDEPLAN-MDHIS-MCM-MCSP que crea el Sistema Nacional de Empleo (SNE)**, con el fin de definir el ordenamiento y gobernanza de los servicios de empleo bajo una lógica sistémica, que responda tanto a las dinámicas del mercado laboral -articulando oferta y demanda-, como a las necesidades de las personas en búsqueda de empleo o ya empleadas, para conservar su trabajo o mejorar sus condiciones laborales, priorizando aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad (Art. 1, Decreto Ejecutivo N° 41.776, 2019).

Según la organización sectorial del Poder Ejecutivo en Costa Rica y el Reglamento Orgánico del Poder Ejecutivo (41.187-MP-PLAN) el SNE abarca tres entes rectores: el MTSS, en el ámbito del empleo; el MEP, en materia de educación; y MIDEPLAN, como articulador del Sistema Nacional de Planificación, con capacidades de generación de directrices y orientaciones para la coordinación de la red de instituciones y actores partícipes del SNE (SNE, 2020).

A través del citado decreto, el país pretende lograr una mayor articulación de las capacidades institucionales del MEP, INA y MTSS, con otros centros públicos y privados de formación, empleo, educación y formación profesional de las personas trabajadoras, bajo la rectoría del MTSS y MIDEPLAN -en materia de empleo e investigación para la orientación de políticas públicas, respectivamente- y la potestad regulatoria del INA, en el ámbito de servicios de capacitación y formación profesional (inciso f, art. 3, Ley Orgánica del INA No. 6868).

El esquema de gobernanza del SNE, se organiza a través de una estructura multinivel, que responde a la lógica funcional de los actores directos que participan en él, a nivel nacional, regional o local, en tres niveles: a) político-estratégico, b) operativo y c) servicios (SNE, 2020). El nivel político- estratégico, está conformado por el Consejo de Empleo (CE), el cual es el órgano tripartito superior del Sistema, encargado de velar por las tareas de planificación, conducción estratégica, armonización, normalización de procesos y procedimientos,

investigación, prospección y evaluación de empleo; y un órgano técnico, también con representación tripartita, para gestionar dichas decisiones, denominado: Secretaría Técnica del SNE (ST-SNE).

El nivel operativo, consta de una Agencia Nacional de Empleo (ANE), que ejecuta las acciones del SNE a nivel territorial, bajo los lineamientos del CE, 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.

El nivel de prestación de servicios se encarga de ejecutar la prestación directa de servicios en el nivel regional y local, a través de la Red de Unidades de Empleo (RUE) y sus respectivas, Unidades de Empleo (UE), brindando servicios de atención a las personas, empresas y organizaciones usuarias, tales como: registro, orientación, formación y capacitación, intermediación y permanencia en el empleo.

Según los artículos 73 y 80 de la Ley Orgánica del MTSS, como institución rectora, le corresponde regular las agencias privadas de colocación, que no podrán ser pagadas (Ley N° 1.860, 1955). Asimismo, le concierne la reglamentación de las agencias de colocación públicas y privadas, en línea con lo establecido con la parte II del Convenio núm. 96 sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado) de la OIT (1949) ratificado por Costa Rica. También, en el marco de esta nueva organización del servicio público de empleo, le atañe a este Ministerio analizar su rol sobre las agencias privadas de empleo, respecto del Convenio núm. 181 sobre las agencias de empleo privadas (1997).

En la siguiente tabla, se presenta un resumen de la legislación vigente relativa a educación y formación para la empleabilidad y el empleo (**Tabla 3.1**).

Tabla 3.1.

Marco normativo nacional relativo a educación y formación para la empleabilidad y el empleo.

Instrumentos jurídicos internacionales
Convenio N°88 - Convenio sobre el servicio del empleo (1948).
Convenio N°122 - Convenio sobre la política del empleo (1964).
Convenio N°156- sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981).
Convenio N° 189- sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011).
Convenio N° 111- sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958).
Convenio N° 160 -sobre las estadísticas del trabajo (1985).
Recomendación N°117 - Recomendación sobre la formación profesional (1962).
Recomendación N°122 - Recomendación sobre la política del empleo (1964). (eliminar se repite arriba)
Recomendación N°169 - Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias) (1984).
Recomendación N°195 - Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos (2004).
Leyes, reglamentos, decretos y directrices
Constitución Política de la República de Costa Rica (1949), Artículos 50, 56 y 72.
Ley N°1860, Ley Orgánica del MTSS (1955).
Ley N° 3.481 Ley Orgánica del MEP (1965).
Ley N°6 693 Ley de Creación del Consejo Superior de Enseñanza Superior Universitaria (1981) y su Reglamento.
Ley N° 4.903 Ley de Aprendizaje (1971).
Ley N° 6.868 Ley Orgánica del INA (1983).
Ley N°7.372, Ley para el Financiamiento y Desarrollo de Educación Técnica Profesional (1993).
Ley N° 7.801 de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres (1998).
Ley N° 8.261 Ley General de la Persona Joven (2002).
Ley N°9.274 Reforma Integral de la Ley N.º 8.634, Ley del Sistema de Banca para el Desarrollo y Reforma de Otras Leyes (2008).
Ley N°9.137 Creación del Sistema Nacional de Información y Registro Único de Beneficiarios del Estado (SINIRUBE) (2013).
Ley N°9.303 de Creación del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (2015).
Ley N°9.220 Creación de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (REDCUDI) (2014).
Ley N°9.728 Ley de Educación y Formación Dual (2019).
Ley N°9.931 para el fortalecimiento de la formación profesional para la empleabilidad, la inclusión social y la productividad de cara a la Revolución Industrial 4.0 y el Empleo del Futuro (Reforma Parcial a la Ley N°6868 y sus reformas "Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje (2021).
Ley N° 10234 de fortalecimiento de la competitividad territorial para promover la atracción de inversiones fuera de la Gran Área Metropolitana (2022).
Decreto Ejecutivo N°29.044 MTSS-COMEX-PRONAE (2000) y reformas.
Decreto Ejecutivo N°34.936-MTSS Creación del Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (SIOIE) (2008).
Decreto N° 39851 MEP-MTSS Creación de la Comisión Interinstitucional para la Implementación y Seguimiento del Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica (2016).
Decreto Ejecutivo N°41.776-MTSS-MEP-MIDEPLAN-MDHIS-MCM-MCSP. Creación del Sistema Nacional de Empleo (2019).
Decreto N° 41761-MTSS Creación Comisión Nacional para la Empleabilidad y el trabajo de las personas con discapacidad (2019).

Nota. elaboración propia.

3.2. Legislación sobre emprendimientos

En el año 2002, Costa Rica estableció un marco normativo para el impulso de las micro, pequeñas y medianas empresas, con al menos una década de retraso con respecto a otros países como Estados Unidos, Chile y México (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2020). A partir de este momento y a través de diferentes regulaciones, se han fortalecido instrumentos, herramientas y procesos que mejoren el desarrollo de las empresas costarricenses en sus diferentes etapas de evolución. Costa Rica ha venido estructurando el marco normativo habilitante para que cada actor (Estado, academia, incubadoras, bancos, empresa privada y emprendedores) pueda maximizar su rol dentro del ecosistema.

En 2002, se estableció la Ley de Promoción de la Competitividad y Desarrollo de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (Ley de Fortalecimiento de la Pequeña y Mediana Empresa N°8262, 2002), que instauró un conjunto de medidas para mejorar la competitividad y productividad de las pequeñas y medianas empresas. Posteriormente, se han aprobado otras leyes con sus respectivos reglamentos, que se han dirigido a mejorar el acceso al financiamiento y la capacitación de las micro, pequeñas y medianas empresas.

En la siguiente tabla se presentan las principales disposiciones contenidas en la legislación sobre emprendimientos e ideas productivas, en cuanto a la rectoría, articulación y coordinación interinstitucional, creación de sistemas de operadores financieros, fondos para créditos, fondos para capital semilla, servicios no financieros, innovación y desarrollo tecnológico (**Tabla 3.2**).

Tabla 3.2

Marco normativo: principales políticas públicas y estrategias nacionales

Eje	Ámbito	Disposiciones
Políticas e Institucionales	Rectoría	<p>Ley N.º. 6054, Ley orgánica del Ministerio de Economía, Industria y Comercio, de 14 de junio de 1977:</p> <p>“Artículo 1. Corresponde al Ministerio de Economía, Industria y Comercio:</p> <p>a) Participar en la formulación de la política económica del Gobierno y en la planificación nacional, en los campos de su competencia.</p> <p>b) Ser el ente rector de las políticas públicas de Estado en materia de fomento a la iniciativa privada, desarrollo y fomento de la cultura para los sectores de industria, comercio y servicios, así como para el sector de las pequeñas y medianas empresas”</p> <p>“Artículo 2. El Ministerio de Economía, Industria y Comercio tendrá a su cargo, con carácter de máxima autoridad, la formulación y supervisión de la ejecución de las políticas, especialmente para las PYMES; para ello, podrá establecer la organización interna más apropiada acorde con este cometido y los mecanismos de coordinación idóneos con las instituciones tanto del sector público como del sector privado, para mejorar la efectividad de los programas de apoyo ejecutados por instituciones del sector público y del sector privado.”</p>
	Articulación y coordinación interinstitucional	<p>Ley N.º 8262, Ley de fortalecimiento de las pequeñas y medianas empresas y sus reformas:</p> <p>Artículo 25.- El MEIC desarrollará herramientas de coordinación, que permitan orientar y guiar la acción de los entes y órganos de la administración central y descentralizada y de las entidades privadas que desarrollen programas y proyectos relacionados con las PYMES, con el fin de armonizar esfuerzos y lograr una adecuada satisfacción de las necesidades de ese Sector”.</p>

Eje	Ámbito	Disposiciones
Servicios Financieros	Creación de Sistema de operadores Financieros	<p>Ley N.º 9274, Reforma Integral de la Ley N.º 8634, Ley del Sistema de Banca para el Desarrollo, y reforma de otras leyes:</p> <p>Artículo 1.- Creación</p> <p>Se crea el Sistema de Banca para el Desarrollo, en adelante SBD, como un mecanismo para financiar e impulsar proyectos productivos, viables, acordes con el modelo de desarrollo del país en lo referente a la movilidad social de los sujetos beneficiarios de esta ley”.</p>
	Fondos para créditos	<p>Ley N.º 8262, Ley de fortalecimiento de las pequeñas y medianas empresas y sus reformas:</p> <p>FODEMIPYME</p> <p>Artículo 8.- Crease, en el Banco Popular y de Desarrollo Comunal, el Fondo especial para el desarrollo de las micros, pequeñas y medianas empresas (FODEMIPYME), que tendrá como fin contribuir al logro de los objetivos establecidos en esta Ley, así como contribuir con los propósitos definidos en los artículos 2 y 34 de la Ley orgánica del Banco Popular.</p> <p>Ley N.º 9654, Reforma de la Ley N.º 8634, Sistema de Banca para el Desarrollo, de 23 de abril de 2008</p> <p>“Artículo 9- Recursos del Sistema de Banca para el Desarrollo</p> <p>Los recursos que formarán parte del Sistema de Banca para el Desarrollo (SBD) serán:</p> <p>El Fondo Nacional para el Desarrollo (FONADE).</p> <p>El Fondo de Financiamiento para el Desarrollo (FOFIDE).</p> <p>El Fondo de Crédito para el Desarrollo (FCD).</p> <p>Los recursos establecidos en el inciso II) del artículo 59 de la Ley N.º 1644, Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional, de 26 de setiembre de 1953.</p>
	Fondos para Capital Semilla y Riesgo	<p>Ley N.º 9654, Reforma de la Ley N.º 8634, Sistema de Banca para el Desarrollo, de 23 de abril de 2008</p> <p>Artículo 15- Creación del Fondo Nacional para el Desarrollo</p> <p>... Para fomentar, promocionar, incentivar y participar en la creación, la reactivación y el desarrollo de empresas, mediante modelos de deuda subordinada al éxito, capital semilla y capital de riesgo. Para este propósito, el Consejo Rector destinará, anualmente, al menos el veinticinco por ciento (25%) de los recursos provenientes del inciso h) del artículo 59 de la Ley N.º 7092, Ley del Impuesto sobre la Renta, de 21 de abril de 1988. El FONADE deberá aplicar las buenas prácticas internacionales, con el fin de desarrollar estos programas”.</p>

Eje	Ámbito	Disposiciones
Servicios No Financieros	Servicios de Desarrollo Empresarial	<p>Ley N.º 8262, Ley de fortalecimiento de las pequeñas y medianas empresas y sus reformas:</p> <p>Artículo 22.- El MEIC coordinará y articulará la creación de programas sectoriales de capacitación y asistencia técnica, velando porque la calidad, evaluación y formación respondan a los requerimientos de las PYMES, en forma tal que el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), los centros de enseñanza, las universidades y los institutos técnicos y tecnológicos, sin perjuicio de su autonomía, tengan en cuenta lo dispuesto en la presente Ley, para el efecto de establecer programas de educación y extensión, así como cátedras especiales para las PYMES, y promover la iniciativa; para lograrlo, el INA, las universidades y otras instituciones, en asocio, procurarán estructurar programas sectoriales en coordinación con el sector privado y el MEIC”.</p> <p>Ley N.º 9654, Reforma de la Ley N.º 8634, Sistema de Banca para el Desarrollo, de 23 de abril de 2008</p> <p>Artículo 41.-</p> <p>a) El Instituto nacional de Aprendizaje: ...deberá asignar una suma mínima del quince por ciento (15%) de sus presupuestos ordinarios y extraordinarios de cada año....</p> <p>...El INA ejecutará programas y actividades de capacitación, de asesoría técnica y de apoyo empresarial...</p>
	Incubación y aceleración de empresas	<p>Ley N.º 9654, Reforma de la Ley N.º 8634, Sistema de Banca para el Desarrollo, de 23 de abril de 2008</p> <p>Artículo 41.-</p> <p>... El Instituto Nacional de Aprendizaje desarrollará y ejecutará un modelo integral de incubación de nuevas empresas e impulso de nuevos modelos de negocio, tanto en sectores tradicionales como en áreas innovadoras y disruptivas, así como la creación de valor agregado de los productos y servicios, en procura de mejorar la competitividad de las empresas y el acceso a mercados a nivel local e internacional...</p> <p>Decreto Ejecutivo No 39295-MEIC, Reglamento de la ley de Fortalecimiento de las Pequeñas y Medianas empresas, Ley No 8262 del 2 mayo de 2002.</p> <p>Artículo 62.- Crease la Red Nacional de Incubación o Aceleración (RNIA), que tendrá a cargo la articulación de los elementos que componen el proceso de incubación y aceleración.</p>
Innovación y Desarrollo Tecnológico		<p>Ley N.º 8262, Ley de fortalecimiento de las pequeñas y medianas empresas y sus reformas:</p> <p>Fondo PROPYME:</p> <p>Artículo 13.- Crease el Programa de Apoyo a la Pequeña y Mediana Empresa (PROPYME), el cual tendrá como objetivo financiar las acciones y actividades dirigidas a promover y mejorar la capacidad de gestión y competitividad de las pequeñas y medianas empresas costarricenses, mediante el desarrollo tecnológico como instrumento para contribuir al desarrollo económico y social de las diversas regiones del país.</p>

Nota. Tomado de la Normativa aplicable a las Pyme en Costa Rica (Ministerio de Economía, Industria y Comercio, 2018)

En cuanto a la legislación vigente sobre emprendimientos, uno de los desafíos que persiste es la falta de un esquema integral, que con claridad defina la coordinación entre las instituciones que atienden a las MiPyME y emprendimientos formales, así como a las unidades productivas y emprendimientos informales. Por consiguiente, desde una perspectiva de talento humano y

empleabilidad, es importante la vinculación de los diferentes niveles de atención y las poblaciones objetivos a los cuales se dirigen los distintos programas. Lo anterior, bajo la premisa que la rectoría sobre esta temática es asignada al Ministerio Economía, Industria y Comercio en su Ley Orgánica 6054.

3.3. Políticas públicas sobre educación y formación para la empleabilidad y el empleo.

3.3.1. Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública (PNDIP) Rogelio Fernández Güell (2023-2026)

Para el 2026, el Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública Rogelio Fernández Güell (2023-2026), propone como una de las metas en el **componente N°2 "Bienestar, trabajo e inclusión social"**, la reducción del desempleo abierto de 11,5% en 2023 a 9,5%, en 2026, estableciendo metas diferenciadas para los hombres y las mujeres³². Dentro de las acciones planteadas para mejorar la empleabilidad y empleo se señalan, capacitar a 45 000 jóvenes y adultos certificados en alguna de las modalidades de educación para personas Jóvenes y Adultos (EPJA) del MEP; capacitar a 40 000 mujeres en pobreza con el Curso de Formación Humana para su autonomía; adjudicar a 4 000 mujeres empresarias los servicios asociados a la estrategia de emprendimientos y empresariedad; y, el desarrollo de cuatro proyectos piloto ejecutados por mujeres, para una transición hacia una economía verde a nivel regional, en el marco de la **Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres** (PIEG) 2018-2030.

Por otra parte, en el **componente N° 4 "Educación"**, se mencionan acciones como, el desarrollo de una estrategia para mejorar las habilidades digitales y el dominio del inglés en las y los estudiantes; la implementación de la Estrategia Nacional de Educación STEAM en 324 centros educativos; y, que 33 809 estudiantes del MEP se gradúen en educación técnica, en áreas de mayor demanda laboral como, ciberseguridad, configuración y soporte de redes de comunicación, sistemas operativos, desarrollo web, entre otros.

En educación terciaria se plantea que 7 884 personas universitarias de la educación pública se gradúen en áreas de mayor demanda laboral, tales como estadística, laboratorista químico, ciencias de la computación, ingeniería en computadoras,

tecnologías de información, derecho ambiental, derecho penal, derechos humanos, educación, agronomía general, ingeniería mecánica y microbiología. También, se pretende que 6 de cada 10 estudiantes reciban préstamos por parte de la Comisión Nacional de Préstamos para la Educación (CONAPE) para estudiar carreras de alta demanda laboral y que un 5% del total de préstamos aprobados, sea para estudiantes que deseen aprender el idioma inglés.

En relación con la educación técnica profesional, se pretende matricular a 360 personas estudiantes en programas de estudio en la modalidad dual. Para el INA, se planifica egresar a 8 620 personas en las áreas de TICs, Turismo y Eléctrica; y, a 12 000 personas en el idioma inglés. Para los colegios universitarios, CUNLIMÓN y CUC, se espera graduar a 564 personas en programas técnicos de alta demanda laboral y a 2 087 personas en programas técnicos como, Dirección y Administración de Empresas, Electrónica, Secretariado Ejecutivo, Mecánica Dental, Investigación Criminal, Turismo, Tecnologías de la información, Big Data y Ciberseguridad, respectivamente. Todas estas acciones, se proponen en beneficio de personas estudiantes en general, en pobreza básica, pobreza extrema y vulnerabilidad económica, residentes en regiones del país y mujeres (MIDEPLAN, 2022).

En el **componente N°2 "Bienestar, trabajo e inclusión social"** citado, además, se establecen otras acciones vinculadas con la mejora de las circunstancias de los hogares, que podrían favorecer la empleabilidad de las personas en mayores condiciones de exclusión y/o vulnerabilidad económica. Entre ella se destacan:

- a) garantizar los derechos de más de 22 000 personas para vivir dignamente en sus hogares, en entornos seguros, protectores e inclusivos, especialmente, personas en situación de dependencia y personas cuidadoras, mediante la aplicación de al menos un servicio o apoyo estatal;
- b) atender 60 000 hogares en pobreza con un

³² Para los hombres se plantea pasar de 8,3% en 2023 a 6,8% en 2026, y las mujeres de 15,2% a 12,5%, respectivamente (MIDEPLAN, 2022).

aporte económico para suplir necesidades básicas;

- c) brindar asistencia a 28 000 hogares en atención integral con el programa Puente al Bienestar y un Plan de Intervención Familiar;
- d) atender a 17 600 personas adultas mayores en Hogares, Centros Diurnos, Albergues, Red de Cuidados y en abandono;
- e) cubrir a 26 000 personas menores de edad con aporte estatal para su acceso a alternativas de cuidado y desarrollo infantil

en la Red de Cuidado Infantil (REDCUDI) para cada año; y,

- f) atender a 6 223 niñas y niños de 0 a 12 años, con cupo subsidiado por el PANI en los Centros Infantiles de Desarrollo y Atención Institucional- CIDAI (MIDEPLAN, 2022).

En la **tabla 3.3.** se resumen algunas acciones de formación e intermediación laboral contenidas en el PNDIP (2023-2026) dirigidas a la mejora de la empleabilidad de la población nacional.

Tabla 3.3.

Acciones de formación e intermediación laboral contenidas en el PNDIP 2023-2026 para la mejora de la empleabilidad de la población nacional.

Programa/iniciativa	Objetivo	Institución involucrada	Meta PNDIP
Servicios de formación para la empleabilidad del Programa EMPLÉATE en el marco del Sistema Nacional de Empleo.	Brindar procesos de formación para la empleabilidad con perspectiva de género basados en las necesidades del mercado laboral y la demanda potencial y real de empleo en un territorio específico, para facilitar la inserción laboral de las personas egresadas.	MTSS	20 000 personas egresadas de procesos de formación técnica que mejoran su empleabilidad 90% de procesos formativos concordantes con la demanda de empleo identificada.
Servicios de intermediación y orientación laboral en el marco del Sistema Nacional de Empleo.	Facilitar servicios de intermediación y orientación laboral para personas usuarias que buscan empleo en todos los territorios del país mediante un proceso de descentralización de los servicios de empleo en Unidades de Empleo (UE), para propiciar la inserción laboral de las personas usuarias de los servicios.	MTSS	80 nuevas Unidades de Empleo (UE) en funcionamiento mediante un convenio con el MTSS que hayan suscrito un plan de trabajo con la ANE. 5 000 personas registradas en la plataforma del SNE. 1 000 empresas registradas en la plataforma del SNE.
Programas de Becas y Financiamiento de Proyectos.	Contribuir en el desarrollo educativo de los cantones Corredores, Osa, Golfito, Coto Brus y Buenos Aires, proporcionando becas a estudiantes de secundaria y de carreras técnicas; para aumentar la empleabilidad de la Región Brunca.	JUDESUR	1 200 nuevos estudiantes beneficiados con becas de secundaria y de estudios técnicos en la Región Brunca

Programa/iniciativa	Objetivo	Institución involucrada	Meta PNDIP
Fortalecimiento de la formación profesional para atender las prioridades de desarrollo nacional (PNDIP 2023-2026).	Graduar personas universitarias en áreas de mayor demanda laboral.	CONARE	7 884 personas graduadas de educación universitaria.
	Incrementar el porcentaje de estudiantes que reciben préstamos para carreras de alta demanda laboral.	CONAPE	6 de cada 10 estudiantes que reciban préstamos de CONAPE.
Fortalecimiento del Sistema Nacional de Educación y Formación Técnica Profesional (PNDIP 2023-2026).	Aumentar la cantidad de estudiantes graduados de la educación técnica profesional pública en las áreas de mayor demanda laboral.	MEP	33 809 estudiantes del MEP se gradúen en educación técnica
	Aumentar la matrícula de personas estudiantes de la Educación Diversificada Pública en programas de estudio de educación técnica profesional en la Modalidad Dual.		360 personas estudiantes en programas de estudio en la modalidad dual.
	Aumentar la cantidad de personas egresadas en áreas de mayor demanda laboral a nivel nacional y por región de planificación (TIC, Turismo, Eléctrico).	INA	8 620 personas egresadas en áreas de mayor demanda laboral.
	Egresar personas en el idioma inglés a nivel nacional y por región de planificación.		12 000 personas egresadas en el idioma inglés.
	Aumentar la cantidad de estudiantes graduados en Programas Técnicos (Académico), de mayor demanda laboral.	CUC	2 087 personas en programas técnicos
	Graduar personas de la formación técnica profesional en áreas de mayor demanda laboral".	CUNLIMÓN	564 personas en programas técnicos de alta demanda laboral
Fortalecimiento del dominio lingüístico del idioma inglés (PNDIP 2023-2026).	Mantener el porcentaje de estudiantes que reciben préstamos para el aprendizaje del idioma inglés.	CONAPE	5% del total de préstamos aprobados

Programa/iniciativa	Objetivo	Institución involucrada	Meta PNDIP
Talento humano, desarrollo de habilidades y entorno internacional.	Obtener becas nuevas para estudios en el exterior, en beneficio de la población costarricense.	MREC	Obtener 200 becas nuevas para estudios en el exterior en beneficio de la población costarricense.
	Incrementar el porcentaje de becas difundidas, en beneficio de la población costarricense.		95% de becas difundidas en beneficio de la población costarricense.

Nota. MIDEPLAN, 2023.

3.3.2. Otras políticas públicas relacionadas con la mejora de la empleabilidad

En los últimos cinco años, en el país se han desarrollado una serie de políticas públicas que contienen acciones específicas dirigidas a la mejora de la empleabilidad y el empleo de la población. Entre estas, se encuentran las siguientes:

- el Modelo de Intervención Institucional del IMAS para la atención de personas en condición de pobreza extrema y pobreza básica;
- la Política Nacional para la Igualdad Efectiva de las Mujeres y los Hombres (PIEG) 2018-2030;
- la Política Nacional de Cuidados 2021-2031; el Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (PNCTI, 2022-2027);
- la Política Nacional para la igualdad entre mujeres y hombres en la formación, el empleo y el disfrute de los productos de la Ciencia, la Tecnología, las Telecomunicaciones y la Innovación, 2018-2027;
- la Política Nacional en Discapacidad (PONADIS, 2011-2030);
- el Plan Nacional de Descarbonización de la Economía 2018-2050;
- el Plan Estratégico Nacional (2050) y;
- la Estrategia de Inversión Extranjera Directa (2023-2026).

En la siguiente tabla, se presenta la vinculación de las políticas citadas con la empleabilidad y empleo de la población (**Tabla 3.4**).

Tabla 3.4.

Políticas relacionadas con la mejora de la empleabilidad.

Políticas públicas	Vinculación con empleabilidad y empleo
Modelo de Intervención Institucional del IMAS.	<p>Articulación institucional para el bienestar y el cumplimiento de los derechos humanos de las personas que se encuentran en condición de pobreza extrema, en correspondencia con las metas del PNDIP vigente y los Objetivos de Desarrollo Sostenible al 2030 (IMAS, 2020).</p> <p>Para atender a la población objetivo, la oferta institucional se articula en cinco componentes: Puente al Bienestar, Puente al Trabajo, Puente al Agro, Puente a la Comunidad y Puente a la Prevención (IMAS, 2020)³³.</p>
Política Nacional para la Igualdad Efectiva de las Mujeres y los Hombres (PIEG) 2018-2030.	<p>Eje 3 "Distribución de la riqueza"</p> <p>Resultado N°12. Más mujeres con empleos de calidad en todos los sectores, especialmente, altamente dinámicos para la economía, con accesibilidad universal y, en los que se reducen brechas de género persistentes por: ingreso, salarios, aseguramiento, maternidad, lactancia, cuidado y por acoso sexual y laboral.</p> <p>Resultado N° 16. Más mujeres cuentan con acceso y habilidades para el uso de tecnologías de información y comunicaciones (TICs) y manejo de datos abiertos, para el desarrollo de sus actividades educativas, laborales, políticas y productivas, en todas las regiones y zonas;</p> <p>Resultado N° 17. Más mujeres acceden a la educación técnica, tecnológica y científica, pública y privada y, a la investigación de punta para el desarrollo sostenible.</p> <p>Eje 2 "Distribución del tiempo"</p> <p>Resultado N° 9. Más personas de todas las edades y en condición de dependencia, utilizan los servicios de cuidado, mediante la articulación de servicios públicos y privados afines en todas las regiones y zonas del país.</p> <p>Resultado N°11. Aumenta la participación de los hombres en el trabajo doméstico no remunerado y en el cuidado de las personas dependientes en el hogar.</p>
Política Nacional de Cuidados 2021-2031	<p>Eje 4. Contribución a la generación de condiciones para el cierre de brechas de género en materia laboral</p> <p>Objetivo 4.1: Contribuir a la reducción de la brecha de género en materia laboral facilitando ofertas de servicios de cuidados y apoyos que permitan a las mujeres vincularse a un empleo digno y de calidad. Y cuando ya lo tengan, no dejen su empleo para regresar a cuidar o apoyar a personas dependientes en el hogar.</p> <p>Eje 5. Sistema de fortalecimiento de la calidad del Sistema de Apoyo a los Cuidados y Atención a la Dependencia.</p> <p>Objetivo 5.1: Desarrollar un programa para la certificación de formación de personas cuidadoras formales y capacitación para personas cuidadoras informales con el fin de garantizar la mejora de la calidad de los cuidados y apoyos en el marco de los ODS 1, 3, 5, 8 y 10.</p>

33 La operación de la estrategia se basa en el enfoque multidimensional de la pobreza, combinando criterios provenientes de los métodos de Línea de Pobreza (LP extrema y básica) y el de Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI) y su manifestación en el territorio mediante la creación de mapas sociales, aprovechando las Fichas de información social (FIS) generadas en el SIPO y las herramientas del SINIRUBE, para la selección de la población meta y los territorios. Seguidamente, se explica brevemente cada componente, finalizando con el componente Puente al Trabajo (IMAS, 2020).

Políticas públicas	Vinculación con empleabilidad y empleo
Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (PNCTI, 2022-2027)	<p>Áreas Temáticas</p> <p>1. Bioeconomía</p> <p>Formación de talento humano acorde con las necesidades productivas nacionales en los ámbitos de la Bioeconomía y tecnologías digitales, asegurándose que los programas de formación técnica y universitaria provean tanto la cantidad como la calidad de profesionales que aseguren cubrir la demanda de los sectores bioeconómicos, garantizando la inclusión, un esquema sostenible, con enfoque de género y de desarrollo humano integral.</p> <p>3. Tecnologías digitales</p> <p>Fortalecimiento del sistema de emprendimiento e innovación para: a) facilitar la creación y aumentar el tiempo de vida de los emprendimientos basados en TIC, mediante la articulación del entramado institucional para permitir la formalización, el acceso al financiamiento y la simplificación de trámites, y b) promover el desarrollo de productos exportables mediante la facilitación de esquemas de innovación abierta, las competencias mediante crowdsourcing y el fortalecimiento del SNCTI</p> <p>4. Inteligencia artificial:</p> <p>Desarrollo de las habilidades y competencias afines en el currículo obligatorio de las escuelas y colegios técnicos, así como la creación de más programas técnicos e híbridos (que incluyan por ejemplo la combinación de STEAM con humanidades) con transversalidad de IA y el impulso a más programas de pasantías en estos campos, tales como: el Programa de estudio para la certificación técnica en IA.</p> <p>5. Desarrollo aeroespacial:</p> <p>Fomento de las vocaciones STEAM para el área aeroespacial, mediante la promoción del remozamiento de los currículos de las universidades y el fomento de vocaciones en las áreas de ingeniería en electrónica, eléctrica, mecánica, electromecánica, materiales, informática y ciencias de la computación, civil y diseño industrial; con miras al empate de oferta y demanda de las habilidades y competencias requeridas por el sector aeroespacial, así como al cierre de brechas de género en dichas áreas.</p>

Políticas públicas	Vinculación con empleabilidad y empleo
<p>Política Nacional para la igualdad entre mujeres y hombres en la formación, el empleo y el disfrute de los productos de la Ciencia, la Tecnología, las Telecomunicaciones y la Innovación, 2018-2027</p>	<p>Eje 1: Atracción de las mujeres a la ciencia, la tecnología e innovación.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Contribuir a mejorar la participación de las mujeres en ciencia y la tecnología, desde la primera infancia y a lo largo de la vida. 1.3. Articular los programas de apoyo de las instituciones educativas hacia las mujeres que deseen estudiar carreras relacionadas con la ciencia y la tecnología, considerando la diversidad de sus necesidades. 1.4. Elaborar un sistema en detalle de información que permita dar a conocer las carreras, las áreas de trabajo, los productos y los beneficios sociales de la producción científica y tecnológica, desde una perspectiva de género. 1.5. Realizar campañas sistemáticas en medios de comunicación, digitales y presenciales sobre el derecho de las mujeres a la libre elección de la carrera profesional o técnica que desean estudiar, dirigida a las mujeres a lo largo de sus vidas, a las familias, al sector educativo y estudiantes, tomando en cuenta las diversidades. <p>Eje 2: Formación y permanencia de las mujeres en carreras de Ciencia y Tecnología.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Promover el ingreso y la graduación de las mujeres en las carreras técnicas y profesionales de ciencia y tecnología. <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Promover la revisión y eliminación de sesgos de género en los procesos de ingreso a las carreras relacionadas con Ciencia y Tecnología. 2.2. Propiciar la elaboración e inclusión de criterios de género en la evaluación que aplican el Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior, así como del Instituto Nacional de Aprendizaje para la acreditación de las carreras relacionadas con Ciencia y Tecnología. 2.4. Fortalecer los programas de redes e intercambios entre las mujeres interesadas o que cursan las carreras relacionadas con la ciencia y la tecnología, con la participación de científicas o tecnólogas, que destaquen su aporte al desarrollo nacional. 2.5. Desarrollar campañas de comunicación sistemáticas dirigidas a erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en las prácticas estudiantiles, docentes y administrativas, tomando en cuenta los contextos de las diversas carreras científico-tecnológicas. <p>Eje 3: Fomento de la investigación y el empleo de las mujeres en Ciencia y Tecnología.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Facilitar la creación de redes de actores competentes para establecer y aplicar mecanismos para erradicar las desigualdades de género en la distribución del financiamiento, así como en los procesos de contratación, remunerativos y la carrera profesional en los empleos vinculados a la ciencia y la tecnología, en los sectores público y privado. <ol style="list-style-type: none"> 3.1. Establecer mecanismos de intermediación de empleo que permitan identificar la demanda de personal en el campo de la ciencia y las tecnologías, para orientar la oferta educativa del país y promover el acceso de las mujeres a las ocupaciones con empleos de calidad. 3.2. Promover un sistema de reconocimientos a empresas e instituciones que promuevan la paridad en su estructura organizacional incluidos los puestos de toma de decisiones, en las áreas científico-tecnológicas. 3.3. Desarrollar campañas de comunicación sistemáticas sobre la igualdad entre hombres y mujeres en el cuidado y en el trabajo doméstico, para que las mujeres avancen en la carrera laboral, en el ámbito de la ciencia y la tecnología. 3.4. Identificar las fuentes de financiamiento y de asesoría técnica disponibles para la creación y el funcionamiento de formas de autoempleo y/o emprendimientos propiedad de las mujeres que laboran en ciencia y tecnología.

Políticas públicas	Vinculación con empleabilidad y empleo
Política Nacional en Discapacidad (PONADIS, 2011-20230)	<p>Eje IV. Trabajo y Empleo.</p> <p>Lineamientos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecimiento de una política nacional de empleo inclusiva. 2. Desarrollo de estrategias de inserción laboral inclusivas. 3. Incentivos a la creación, adaptación y oferta de puestos de trabajo para personal con discapacidad 4. Fortalecimiento y extensión de mecanismos de intermediación laboral 5. Fortalecimiento de las acciones de formación para el trabajo; y 6. Empleo público para las personas con discapacidad.
Plan Nacional de Descarbonización de la Economía 2018-2050)	<p>Estrategias laborales de "transición justa hacia una economía verde -descarbonizada-.</p>
Plan Estratégico Nacional (2050)	<p>Eje capital humano e inversión.</p> <ol style="list-style-type: none"> 11 capacitación con perspectiva de género. 12 capacitación para la transición 3D. 13 aumentar el nivel y la cobertura del idioma inglés. 14 habilitar laboratorios, áreas de prueba y centros de I+D. 15 capacitación en eficiencia logística y mejoras en cadenas de valor. <p>Eje de inclusión social.</p> <ol style="list-style-type: none"> 16 desarrollo de vivienda asequible. 17 integración de bono de género. 18 disminución de desigualdades. 21 reducción de brechas 22 Desarrollo social y productivo.

Políticas públicas	Vinculación con empleabilidad y empleo
Estrategia de Inversión Extranjera Directa y 2023-2026.	<p>Ejes de acción:</p> <p>Atracción de nueva IED en sectores consolidados, incipientes y nuevos, que contribuyan con la diversificación de las exportaciones, la creación de empleo y el desarrollo sostenible e inclusivo de todas las regiones del país.</p> <p>Establecimiento y After-care, con acompañamiento y asesoría en trámites de soft-landing, reinversiones, manejo de proveedores, alianzas con actores del ecosistema de IED y nuevos incentivos.</p> <p>Programas especiales de IED fuera de la GAM, Talento Humano, clústeres y encadenamientos.</p> <p>Programa Especial del Talento Humano</p> <p>Se dirige al cierre de brechas de habilidades básicas, bilingüismo, escasez de talento humano especializado y prospección de demanda de talento actual y futuro.</p> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Estudios de demanda laboral. Incentivos para el desarrollo de talento humano en Zonas Francas en Educación Dual. Desarrollo de habilidades digitales especializadas. Programas para personas jóvenes fuera de la GAM. Desarrollo de nuevas especialidades en CTPS. Cursos en nivel técnico de alta demanda en el mercado laboral. Certificaciones requeridas por el sector.

Nota. Adaptado de CONAPDIS, 2018; INAMU, 2018; MICIIT, 2018; MINAE, 2018; IMAS, 2020; MICIIT, 2022; MIDEPLAN, 2022; COMEX-PROCOMER, 2023; IMAS, 2023.

3.4. Principales intervenciones desarrolladas en el país para incrementar la empleabilidad de la población.

A continuación, se listan las principales intervenciones identificadas en el país para incrementar la empleabilidad de la población, en los últimos cinco años, relacionadas con: la identificación de la demanda ocupacional y el relacionamiento con el sector productivo;

la priorización de las poblaciones en mayores condiciones de exclusión del mercado laboral; la formación para el empleo; la intermediación laboral; y, otras acciones transversales para impulsar la reactivación económica, la competitividad y la empleabilidad del país, en los ejes de inclusión territorial y encadenamientos; mejora regulatoria y articulación para la competitividad; sostenibilidad, inversión pública e infraestructura; e innovación, emprendimiento y financiamiento productivo (**Tablas 3.5 y 3.6**).

3.4.1. Intervenciones ejecutadas para la mejora de la empleabilidad³⁴.

Tabla 3.5.

Intervenciones ejecutadas para la mejora de la empleabilidad de la población, según componente y entidad ejecutora.

Eje	Intervenciones ejecutadas	Entidad ejecutora
Identificación de la demanda ocupacional y relacionamiento con el sector productivo.	Encuestas de Empleo, Hogares y Puestos de trabajo del INEC	INEC
	Metodologías y herramientas utilizadas por el Observatorio de Mercado Laboral (OML) del MTSS.	MTSS
	sitio web Barómetro Laboral de Costa Rica (https://barometrolaboralcr.com)	MTSS
	Metodologías y herramientas utilizadas por el INA	INA
	Metodologías y herramientas utilizadas por cámaras u asociaciones empresariales.	CINDE CICR UCCAEP
Priorización de poblaciones	Mecanismos de priorización del Sistema de Registro Único de Beneficiarios (SINIRUBE) del IMAS.	SINIRUBE-IMAS
	Norma "Inclusión de la Canasta Básica de discapacidad en los métodos de medición de pobreza" del IMAS- CONAPDIS.	CONAPDIS
	Mecanismos de priorización del SNE.	Instituciones que conforman el CE, la ST-SNE y la RUE.
	Mecanismos de priorización para el acceso a servicios de cuidado en el marco de la Red Nacional de Cuido (REDCUDI).	Secretaría Técnica de la REDCUDI, Unidades ejecutoras (IMAS, CEN-CINAI, PANI).
	Mecanismos de derivación interinstitucional a servicios complementarios para población priorizada en el SNE.	MTSS, Ministerio de Desarrollo Humano e Inclusión Social, MEP, INA.
	Mecanismos de priorización de poblaciones para el acceso a becas y apoyos económicos del INA para formación y/o capacitación	INA
	Mecanismos de priorización de acceso a otros beneficios de FODESAF para apoyos complementarios a población en condición de pobreza.	CONAPDIS
	Mecanismos para garantizar la trazabilidad del SNE.	ANE-INA y SNE.

³⁴ La metodología de construcción de la Estrategia desarrolló un mapeo de intervenciones ejecutadas por el país, que describe brevemente dicha intervención, sus principales resultados y desafíos identificados para la mejora de la empleabilidad. El documento también sistematiza su proceso de elaboración.

Eje	Intervenciones ejecutadas	Entidad ejecutora
Formación para el empleo	Servicios de Capacitación y Formación Profesional (SCFP) del INA	INA
	Programas de Educación y Formación Técnica Profesional Dual (EDTD) en el marco de la Ley N° 9 278 y su Reglamento.	INA, CTP-MEP.
	Programa Empléate y PRONAE del MTSS.	MTSS
	Servicios del MEP disponibles para incrementar los niveles de escolaridad de la población desocupada.	MEP
	Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica.	Comisión Nacional para el Seguimiento y la Implementación del MNC-EFTP-CR (CIIS)
	Iniciativas empresariales que apoyan la empleabilidad mediante formación y capacitación para el empleo	
	.Programa de Calificación Profesional ejecutado.	CINDE en alianza con MICITT y el Programa de Innovación para el Capital Humano y la Competitividad del BID.
	Talent UP	CINDE, Programa Empléate del MTSS
	STEAM en CTP del MEP	CINDE, MEP
	Talent Place	CINDE
	Protocolo de Relacionamiento entre la Cámara de Industrias de Costa Rica (CICR) y el INA para la implementación de Programas educativos de Formación Profesional Dual	CICR, INA
	Ventanilla Única de la CICR para canalizar iniciativas sectoriales de formación dual	CICR
Red Global de Aprendizaje (Global Apprenticeship Network) y Centro de Asistencia Empresarial (CEA Dual)	UCCAEP	
Intermediación para el empleo	Sistema Nacional de Empleo (SNE), Agencia Nacional de Empleo, plataforma informática del SNE y Red de Unidades de Empleo.	Consejo de Empleo, Secretaría Técnica, e instancias integrantes de gobierno, sector empleador y sector trabajador.
	Iniciativas privadas de intermediación de empleo relevantes.	
	Job Link	CINDE
	Alianzas público-privadas para la intermediación de empleo	
	Multinacionales CINDE en alianza con el MTSS	CINDE, MTSS
Transversales	Incentivos empresariales como los contenidos en la siguiente legislación: Ley N°10 234 Ley de Fortalecimiento de la competitividad territorial para promover la atracción de inversiones fuera de la Gran Área Metropolitana (2022).	Sector comercio exterior, INA.
	Ley N°9.728 de Educación y Formación Técnica Dual (2019). Ley N°4.903 de Aprendizaje.	

3.4.2. Acciones de reactivación económica para impulsar la competitividad, productividad y empleabilidad del país.

Tabla 3.6.

Acciones de reactivación económica actualmente ejecutadas para impulsar la competitividad, productividad y empleabilidad del país.

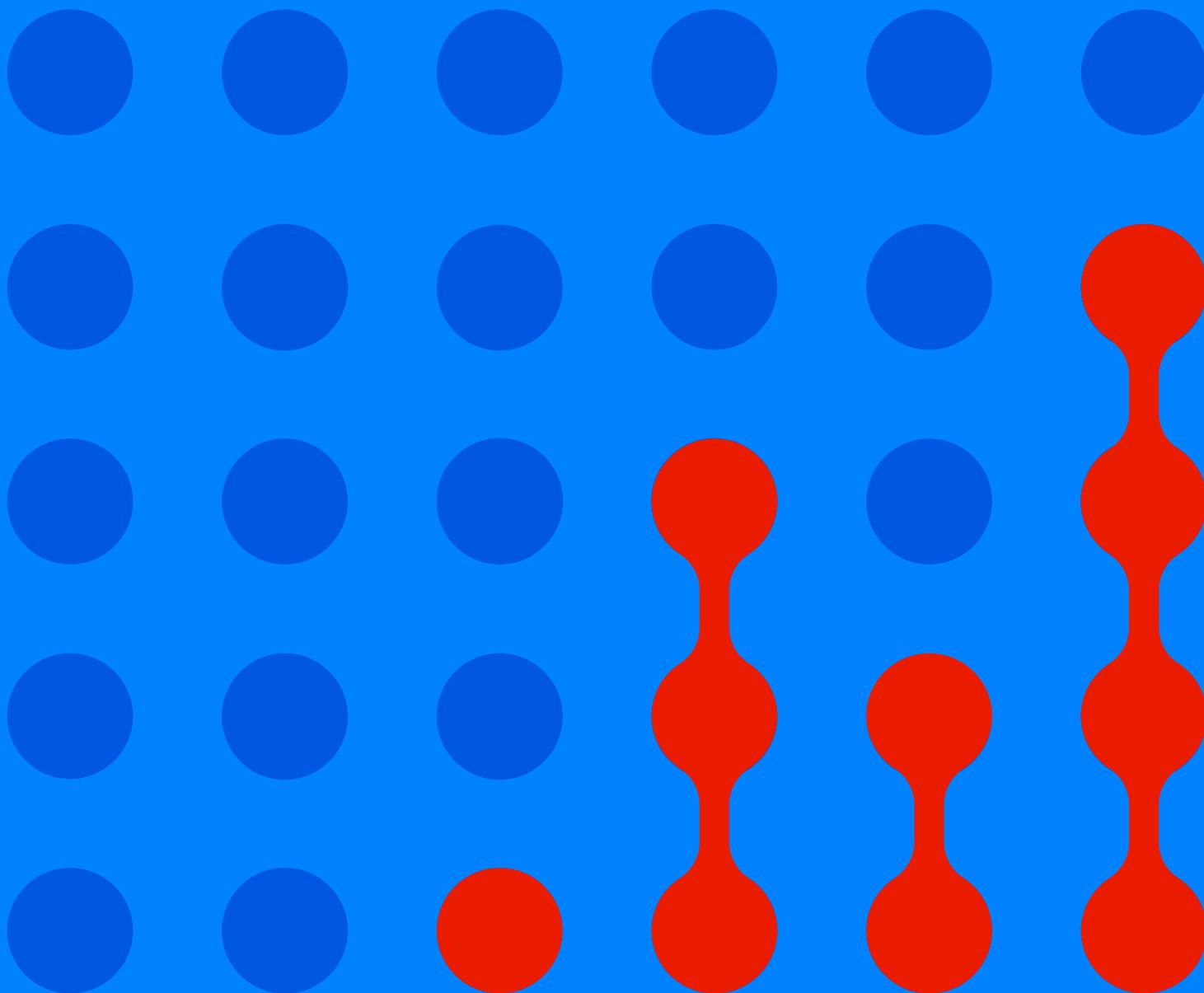
	Programa/Iniciativa	Institución involucrada
Inclusión Territorial y Encadenamientos.	1. Programa de Atracción de Inversión Extranjera Directa (IED).	COMEX
	2. Reglamentación de la Ley 10 234	COMEX/PROCOMER
	3. Proyecto Descubre	COMEX/PROCOMER
	4. Iniciativas productivas empresariales de producción acuícola	MAG (a través del INCOPESCA)
	5. Plan de Mercadeo para Productos Pesqueros y Acuícolas	MAG
	6. Servicio de riego para la producción sostenible, investigación y gestión del recurso hídrico	SENARA (a través del proyecto PAACUME en el río Tempisque)
	7. Programa de subasta electrónica	PIMA
	8. Fomentar la construcción de biofábricas en regiones de desarrollo de extensión agropecuaria	Dirección Nacional de Extensión Agropecuaria
	9. Programa de inserción de grupos de mujeres jóvenes de la zona rural	CONAC
	10. Programa Nacional de Clúster y Encadenamientos	COMEX, PROCOMER, MEIC y MTSS
	11. Programa de Abastecimiento Institucional	CNP
	12. Fomento a la producción con enfoque de seguridad alimentaria para familias en territorios rurales, con recursos no reembolsables	INDER
	13. Programa Nacional de Control Oficial de Calidad de Semillas	Oficina Nacional de Semillas
	14. Política Pública para el Sector Agropecuario Costarricense 2023-2032	SEPSA-MG.
	15. Conectividad Territorios Indígenas	SUTEL-FONATEL
	16. Política de Estado para el Desarrollo Rural Territorial 2015-2030.	INDER
	17. Programas de Becas y Financiamiento de Proyectos.	JUDESUR, IFAM
Mejora Regulatoria y Articulación para la competitividad	1. Ventanilla Única de Inversión (VUI).	Sector Comercio Exterior, 13 instituciones, 21 municipalidades, más de 75 entes públicos y privados
	2. Eliminación de requisitos de viabilidad ambiental.	SETENA
	3. Implementación de políticas forestales.	MINAE
	4. Política Nacional de Empresariedad 2030.	MEIC, Instituciones responsables de las regulaciones y/o trámites con el seguimiento de la Dirección de Mejora Regulatoria del MEIC.
	5. Simplificación de autorización para eventos masivos y espectáculos.	MEIC
	6. Reforma de la fórmula PYME.	MEIC
	7. Inclusión del sector inmobiliario en beneficios MiPyME.	MEIC
	8. Simplificación y agilización de los procesos de inscripción y renovación de medicamentos.	Ministerio de Salud

	Programa/Iniciativa	Institución involucrada
Sostenibilidad	1. Acuerdo sobre Cambio Climático, Comercio y Sostenibilidad (ACCTS)	COMEX, MINAE, GIZ
	2. Proyecto de identificación de oportunidades de inversión en biomateriales basados en productos agrícolas.	COMEX, MINAE, GIZ
	3. Programa "Crecimiento Verde".	PROCOMER
	4. Fondos de capital semilla para procesos de transformación productiva verde.	PROCOMER
	5. Estrategia de Recuperación Azul.	MINAE
	6. Plan Nacional de Turismo de Costa Rica 2022-2027.	ICT
	7. Iniciativa "IFAM Infinito"	IFAM
	8. Iniciativa "Cantones Resilientes e Innovadoras"	IFAM
	9. Implementación de las Buenas Prácticas Agrícolas que minimicen el riesgo de incumplimientos de los límites máximos de residuos de plaguicidas en vegetales que pueden afectar la producción nacional	SFE
	10. Programa de producción sostenible	MAG
Inversión pública e infraestructura	1. Programa de Integración Fronteriza (PIF)	Ministerio de Comercio Exterior
	2. Construcción de la terminal de carga del Aeropuerto Internacional Daniel Oduber Quirós.	Ministerio de Comercio Exterior
	3. Proyectos de infraestructura de puertos y aeropuertos	Ministerio de Comercio Exterior
	4. Construcción y ampliación de la pista, área de maniobras y obras conexas del Aeropuerto Internacional Daniel Oduber Quirós.	Consejo Técnico de Aviación Civil
	5. Ampliación del Aeropuerto Internacional de Limón.	Consejo Técnico de Aviación Civil
	6. Construcción del Aeropuerto Internacional de la Zona Sur.	Consejo Técnico de Aviación Civil
	7. Mejoramiento del Aeródromo La Managua, Quepos.	Consejo Técnico de Aviación Civil
	8. Construcción de un duque de alba complementario al Muelle de Cruceros.	Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico
	9. Reforzamiento y rehabilitación del puente de acceso de la terminal Puntarenas por INCOP.	Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico
Inversión pública e infraestructura	10. Desarrollo y Modernización de Puerto Caldera según el Plan Maestro Portuario del Litoral Pacífico.	Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico
	11. Construcción de la Marina y Terminal de cruceros en Puerto Limón, Costa Rica.	JAPDEVA (Junta de Administración Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica)
	12. Transformación de la Terminal Hernán Garrón Salazar y desarrollo de un Parque Industrial en Puerto Limón	JAPDEVA
	13. Creación de una Zona de Actividades Logísticas en Puerto Limón	JAPDEVA
	14. Financiamiento de proyectos de inversión pública en la provincia de Limón	JAPDEVA
	15. Proyectos de inversión en infraestructura portuaria y turística en Puntarenas y el Muelle de Caldera	INCOP (Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico)
	16. Apoyo a instituciones del sector público en proyectos de inversión pública y alianzas público-privadas.	Ministerio de Hacienda
	17. Promoción de mecanismos de compras públicas estratégicas e innovadoras	Ministerio de Hacienda
	18. Implementación de redes y servicios 5G en el país	MICITT (Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones)
	19. Producción sostenible de la pesca y la acuicultura.	INCOPECA
	20. Construcción y equipamiento de infraestructura hospitalaria como el Hospital Dr. Max Peralta Jiménez, Cartago, el Nuevo Hospital Monseñor Sanabria en Puntarenas, la nueva sede del Área de Salud Naranjo, Alajuela, remodelación del Edificio Laureano Echandi (oficinas centrales de la CCSS) en San José y la adquisición de terreno para la construcción y equipamiento del nuevo Hospital Tony Facio en Limón.	CCSS

	Programa/Iniciativa	Institución involucrada
Inversión pública e infraestructura	21. Programa de agua potable para comunidades indígenas, proyecto de Alcantarillado Sanitario en el Gran Área Metropolitana y aumento de la cobertura de abastecimiento de agua clorada en población abastecida por Asociaciones Administradoras de Acueductos Rurales (ASADAS)	AyA
	22. Rehabilitación y Construcción del Tren eléctrico Limonense de Carga (TELCA) bajo la responsabilidad del INCOFER.	Instituto Costarricense de Ferrocarriles
	23. Reconstrucción de la vía y restablecimiento del servicio ferroviario entre Puntarenas y Alajuela.	Instituto Costarricense de Ferrocarriles.
	24. Rehabilitación y ampliación a 4 carriles de la Ruta Nacional 32, sección: intersección con la Ruta Nacional 4- Limón por parte del CONAVI.	Consejo Nacional de Vialidad.
	25. Ampliación y mejoramiento de Corredor Vial San José- Caldera, Ruta N° 27.	Consejo Nacional de Concesiones
	26. Construcción de obras Carretera San Carlos, Sección Bernardo Soto- Florencia.	Ministerio de Obras Públicas y Transportes.
	27. Rehabilitación y ampliación a cuatro carriles de la Ruta Nacional N°1 "Interamericana Norte", sección: Barranca - Cañas.	Ministerio de Obras Públicas y Transportes.
	28. Ampliación y Mejoramiento del Corredor Vial San José - San Ramón.	Consejo Nacional de Vialidad
	29. Programa de puentes en la red vial nacional.	Consejo Nacional de Vialidad
	30. Política Pública Sectorial de la Modernización del Área de Transporte Público Modalidad Autobuses del Gran Área Metropolitana de San José 2017	MOPT (CNC, ONAVI, CTP, COSEVI, CETAC), INCOFER, INCOP, JAPDEVA
	31. Plan Nacional en Logística de Cargas - PNLog Costa Rica, 2014 - 2024. Incluye Plan de Acción	MOPT (CNC, CONAVI, CTP, COSEVI, CETAC), INCOFER, INCOP, JAPDEVA
	32. Plan Nacional de Transportes de Costa Rica 2011-2035 (Memoria)	MOPT (CNC, CONAVI, CTP, COSEVI, CETAC), INCOFER, INCOP, JAPDEVA.
Innovación, Emprendimiento y financiamiento productivo	1. Plan Estratégico Sectorial 2019-2024	MOPT (CNC, CONAVI, CTP, COSEVI, CETAC), INCOFER, INCOP, JAPDEVA.
	2. Mejora del clima de negocios y fortalecimiento del ecosistema de I+D	COMEX
	3. Esquemas de financiamiento diferenciados para la I+D+i y capacitación en tecnología	MICITT
	4. Fondos concursables para actividades productivas en el sector de economía creativa y cultural	Ministerio de Cultura
	5. Reforma del Reglamento a la Ley del Sistema de Banca para el Desarrollo (SBD)	MEIC
	6. Gestión de fondos para actividades productivas	INAMU, MTSS, CNP.
	7. Acciones de diplomacia económica En el PNDIP 2023-2026: "Diplomacia económica como un eje estratégico de Acción Exterior de Costa Rica".	Cancillería
	8. Generación de conocimiento científico y tecnológico para contribuir a la competitividad, funcionalidad y sostenibilidad de los sistemas productivos agropecuarios.	Inta
	9. Programa de inserción de nuevos grupos de mujeres y jóvenes de la zona rural, al sector agro productivo con el desarrollo de actividades generadoras de ingresos	CONAC-4S
	10. Fortalecimiento de los clústeres nacionales mediante procesos de innovación, transferencia y desarrollo tecnológico.	Promotora Costarricense de Innovación e Investigación
	11. Impulso a la innovación mediante esquemas de financiamiento diferenciados para la I+D+i.	MICITT
	12. Fondos concursables para emprendimientos culturales	MCJ
	13. Programa Nacional de la Calidad en los sectores productivos especialmente PYMES.	MEIC, INTECO, ECA, Lacomat, Promotora Costarricense de Innovación e Investigación
	14. Programa Cooperativo Fortalecimiento integral de las organizaciones cooperativas.	INFOCOOP

Capítulo 04

Plan de Acción y Financiamiento:
Estrategia Nacional para la Empleabilidad
y Talento Humano en Costa Rica



Capítulo 4. Plan de Acción y Financiamiento: Estrategia Nacional para la Empleabilidad y Talento Humano en Costa Rica.

En este capítulo, se presentan los enfoques y principios rectores que orientarán la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano 2023-2027, así como, su población objetivo, Plan de Acción con sus componentes, objetivos, acciones estratégicas o intervenciones, indicadores, metas, responsables, socios estratégicos y financiamiento.

4.1. Enfoques y principios rectores

En correspondencia con el Modelo de Gestión del Sistema Nacional de Empleo (2020) y el Manual de Procedimientos de la ANE-RUE (2022) los enfoques de la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano para Costa Rica (2023- 2027) son: el enfoque sistémico, el enfoque multidimensional del desarrollo sostenible- Agenda 2030-; el enfoque de derechos humanos; el enfoque de igualdad de género; el enfoque de gestión basado en resultados y el enfoque territorial.

Enfoque sistémico: considera un análisis del conjunto de elementos, subsistemas y componentes que conforman el SNE, tales como: inteligencia de mercado laboral, mejora continua, registro, orientación, formación y capacitación, intermediación y colocación, permanencia y desarrollo en el empleo; y los visualiza como sistemas interconectados para abordar conjunta y globalmente todas las dimensiones y actores que confluyen en su funcionamiento (SNE, 2022b).

Partiendo de esta premisa, la ENETH-CR, ha considerado cómo se genera actualmente el empleo, cómo se accede a este, cuáles son sus requerimientos, cómo se compone e integra la oferta y la demanda del mercado laboral, cómo se habilitan las oportunidades y se garantizan los derechos de las personas para acceder a estas, cómo se puede potenciar su empleabilidad, y cómo

se producen las inequidades, para que las personas tengan acceso a estas oportunidades, en igualdad de condiciones con las demás. También, considera los principios de relación/articulación intersectorial/ interinstitucional y equifinalidad (SNE, 2022b).

Enfoque multidimensional del desarrollo y Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: aborda el empleo desde un enfoque multidimensional (económico, social y ambiental) donde el SNE juega un rol fundamental en la mejora de la empleabilidad de las personas en búsqueda activa de empleo y la promoción del empleo de calidad, equitativo y sostenible, como potenciador del desarrollo y del planeta, pero también, promotor de prosperidad, paz y justicia social (SNE, 2022b). También, contribuye directamente al logro de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 4 y 8**, e indirectamente, a los **ODS 1, 5, 11 y 17 (Tabla 4.1)**.

Por otra parte, incorpora los principios de integralidad de los ODS y “No dejar a nadie atrás”, al proponer acciones para la mejora de la empleabilidad de las personas y su acceso a los servicios del SNE, con especial énfasis en aquellos grupos en mayores condiciones de exclusión y/o vulnerabilidad para “No dejarles atrás”, tales como: las personas desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo, las mujeres, las personas con discapacidad, las personas migrantes, las personas con baja cualificación, entre otros (SNE, 2022b).

Por último, contempla los principios “multi-actor y tripartismo de empleo”, al involucrar desde la formulación de la Estrategia, así como en su ejecución, monitoreo y seguimiento, al gobierno,

el sector empleador, el sector trabajador, los gobiernos locales y las organizaciones de la sociedad, entre otros.

Tabla 4.1.

Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS), metas e indicadores a los que contribuye la ENETH-CR.

ODS	Metas	Indicadores
	1.1. 1.2.	1.1.1. 1.2.1. 1.2.2.
	4.3. 4.4. 4.5. 4.6. 4.b. 4.c.	4.3.1. 4.4.1. 4.5.1. 4.6.1 4.b.1. 4.c.1.
	5.1. 5.4. 5.5.	5.1.1. 5.4.1. 5.5.2.
	8.3. 8.5. 8.6.	8.3.1. 8.5.2. 8.6.1.
	10.2.	10.2.1.
	17.18	17.18.1 17.18.2.

Nota. Adaptado con base en ONU, Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, 2015

Enfoque de derechos humanos: parte de los principios de igualdad y no discriminación en el acceso a los servicios públicos de empleo, así como los principios de integralidad y universalidad de los derechos humanos, bajo la premisa de que las personas son los agentes principales de su propio desarrollo y no receptores pasivos de productos y servicios (SNE, 2022). También, considera el rol del Estado como garante principal de sus derechos, en particular el derecho al trabajo decente y de los servicios del SNE, como factores habilitantes para la protección y garantía de esos derechos humanos (SNE, 2022b).

Enfoque de igualdad de género: contempla el rol que los servicios del SNE pueden jugar para promover el principio de igualdad de género, equidad y equiparación de oportunidades, entre los hombres y las mujeres, en la empleabilidad y en el acceso al empleo, en correspondencia con los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales ratificados por el país. Asimismo, reconoce el principio de no discriminación en todas las interseccionalidades de género, incluyendo, nacionalidad, condición migratoria, discapacidad, etnia, entre otras, en la atención de las poblaciones priorizadas y las barreras estructurales existentes para acceder a los servicios de empleo y de apoyo al empleo disponibles, por ejemplo, el acceso a servicios de cuidados, la distribución y uso del tiempo y la división sexual del trabajo (SNE, 2022b).

Enfoque gestión basada en resultados: recupera los principios de eficiencia, eficacia, rendición de cuentas, mejora continua, participación de actores relevantes, transparencia, simplicidad, aprendizaje, construcción participativa y propositiva, en la gestión de los servicios del SNE, así como, la aplicación del enfoque de prestación de los servicios centrado en las personas y en las empresas/empleadores, para la mejora de su empleabilidad (SNE, 2022b).

Enfoque territorial: analiza las dimensiones territoriales, las escalas espaciales y sus niveles, en términos de la demanda y oferta del mercado laboral, como también, el acceso y necesidades específicas de las personas y empresas/empleadores, según su ubicación geográfica (zona rural/urbana; provincia/cantón/distrito) a los servicios del SNE y cómo estos pueden potenciar la empleabilidad de las personas, considerando

dichas dimensiones, con acciones focalizadas no sólo en poblaciones específicas, sino también en regiones dentro y fuera de la GAM (SNE, 2022b).

4.2. Población objetivo

Desde el Modelo de Gestión del SNE (2020) la cobertura de servicios públicos de empleo es universal. No obstante, considerando las características de las personas desocupadas, según la Encuesta Continua de Empleo al I Trimestre del 2023 (**Tabla 4.2, Figura 4.1.**), la población objetivo de la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano (2023-2027) serán:

- Personas en búsqueda activa de empleo, desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo disponibles para trabajar.
- Personas jóvenes de 15 a 24 años.
- Mujeres de 15 a 35 años.
- Personas en condición de pobreza extrema, pobreza básica y vulnerabilidad económica, con especial atención en hogares con jefatura femenina.
- Personas con discapacidad.
- Personas según perfil ocupacional sobre la demanda (concordancia baja, media y alta).

En todos los casos, se deberá brindar especial atención a las mujeres, por estar mayormente representadas en las tasas más altas de desempleo, según grupo de edad, nivel educativo y región de planificación, así como en las categorías de población fuerza de la fuerza de trabajo disponibles para trabajar (Ver Capítulo 2). Para definir las rutas de atención en los servicios del SNE, sean de manera autogestionada, asistida o mixta, se tomarán como referencia los mecanismos de priorización establecidos por el SNE, en su Modelo de Gestión (2020) a saber:, vertical, horizontal, por demanda y por oportunidad (SNE, 2020).

Según territorio, la estrategia realizará intervenciones a nivel nacional, pero también ha incorporado un enfoque regional, considerando las altas tasas de desempleo e incidencia de pobreza, que existen en todas las regiones del país, de acuerdo con los resultados del Estado de Situación presentado en el Capítulo 2 y el Plan Estratégico Nacional (2050), en el eje de Capital humano e inversión y polos de desarrollo (MIDEPLAN, 2022).

Por tal razón, en el Plan de Acción de esta Estrategia las metas han sido regionalizadas según las seis regiones de planificación establecidas por MIDEPLAN (Brunca, Central, Chorotega, Huetar Norte, Huetar Caribe y Pacífico Central).

Además, las acciones planteadas en las matrices del Plan de Acción han tenido como base los perfiles según nivel instrucción de las personas desocupadas, como sigue:

Tabla 4.2.

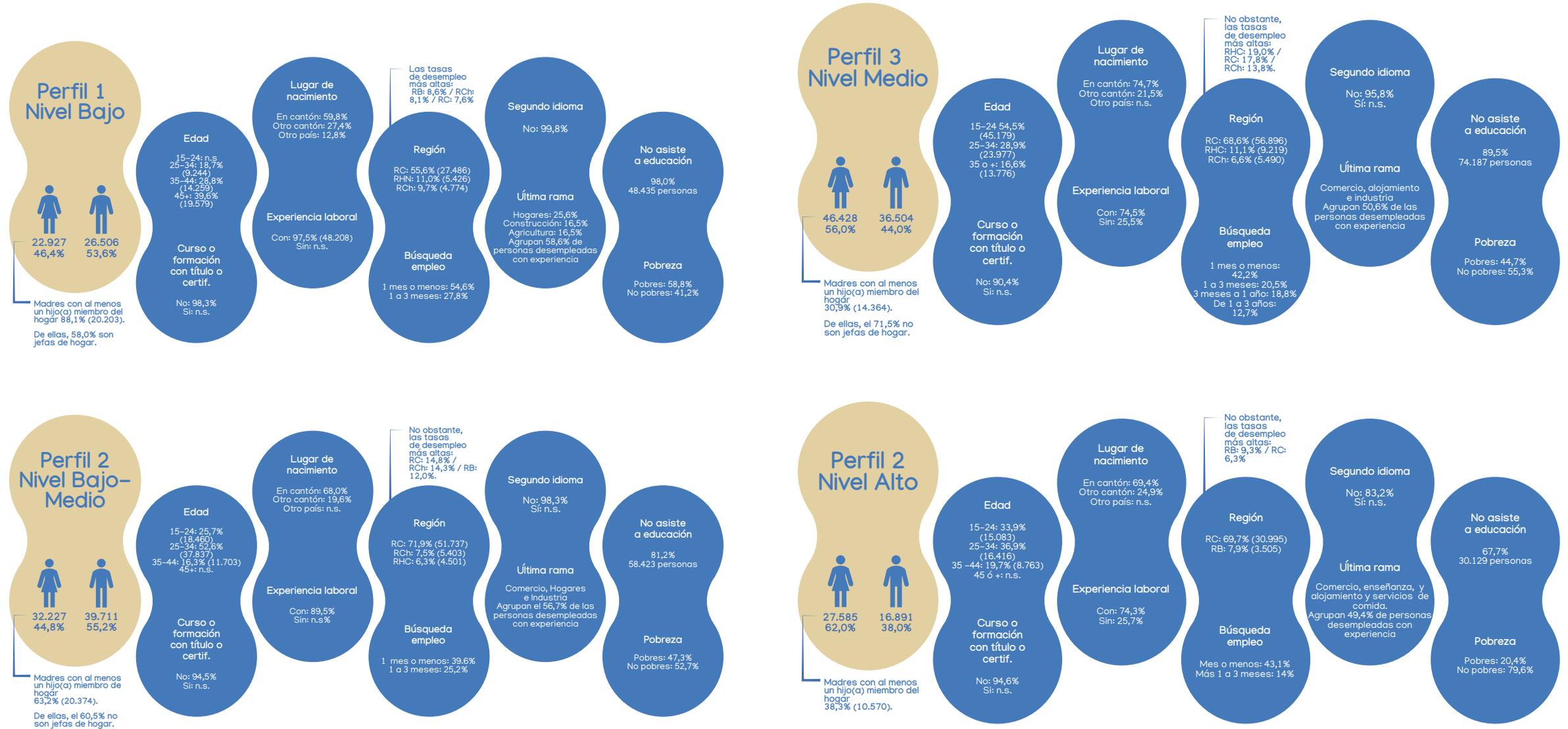
Perfil de personas desocupadas según nivel de instrucción

Perfil según nivel de instrucción	Número de personas con ese perfil	Porcentaje del total de desocupados	Tasa de desempleo	Tasa de desempleo según sexo	Brecha según sexo (p.p.)
Nivel 1 (bajo) primaria completa o menos	49 433	19,9%	7,5%	Mujeres: 12,3% Hombres: 5,6%	6,7
Nivel 2 (bajo-medio) Secundaria incompleta	71 938	28,9%	13,3%	Mujeres: 16,5% Hombres: 11,4%	5,1
Nivel 3 (medio) Secundaria completa	82 932	33,3%	17,1%	Mujeres: 23,6% Hombres: 12,6%	11,0
Nivel 4 (alto) Universitario	44 476	17,9%	6,7%	Mujeres: 8,2% Hombres: 5,2%	3,0

Nota. MTSS, DNE, Observatorio del Mercado Laboral, con base en la Encuesta Continua de Empleo INEC, I trimestre 2023.

Figura 4.1.

Esquema con perfil de personas desocupadas según nivel de instrucción. I Trimestre, 2023.



Nota. MTSS, DNE, Observatorio del Mercado Laboral, con base en la Encuesta Continua de Empleo INEC, I trimestre 2023.

4.3. Objetivos de la ENETH–CR.

Objetivo: Mejorar la empleabilidad de las personas en mayores condiciones de exclusión del mercado de trabajo, propiciando su acceso a las oportunidades laborales y el impulso de la productividad y competitividad del país, basada en el talento humano.

Objetivos Específicos:

- a) Desarrollar un sistema de inteligencia de mercado laboral, que facilite la toma de decisiones en favor de la empleabilidad de las personas y la competitividad de las empresas, basada en el desarrollo de talento humano.
- b) Promover la atención prioritaria de personas en búsqueda activa de trabajo, utilizando los mecanismos de priorización del Sistema Nacional de Empleo y procurando su acceso a servicios de empleo gratuitos.
- c) Ampliar la cobertura y pertinencia de los servicios de formación para el empleo, para el desarrollo de habilidades requeridas en el mercado de trabajo, que potencien la inserción laboral y la productividad.

- d) Impulsar el uso y fortalecimiento de servicios de intermediación laboral del Sistema Nacional de Empleo, para facilitar el contacto entre las organizaciones que buscan talento humano y las personas que buscan trabajo.
- e) Fortalecer las MiPyME y emprendimientos, en el marco de la Política Nacional de Empresariedad 2030, como estímulo para el trabajo independiente y la generación de empleos.
- f) Generar condiciones habilitantes para el mejoramiento de la empleabilidad y el desarrollo de talento humano, que favorezcan la vinculación entre la oferta y la demanda del mercado de trabajo.

4.4. Componentes de la ENETH–CR: Ejes de intervención y Plan de Acción.

Componentes de la Estrategia

La estrategia se estructura en seis componentes o ejes de intervención, que se corresponden con los principales desafíos o cuellos de botella identificados en el diagnóstico o estado de situación para mejorar la empleabilidad del talento humano, como sigue:

Figura 4.2.

Componentes de la ENETH-CR



Seguidamente, se presenta cada componente, con su objetivo, definición, desafíos que pretende abordar y Matriz del Plan de Acción con las respectivas acciones estratégicas, actividades clave, indicadores, metas, responsables y recursos disponibles, para el periodo 2023 al 2027.

Componente 1. Inteligencia de Mercado Laboral

Objetivo del componente: mejorar la recolección, la compilación, el registro, el análisis y la difusión de información relativa al mercado laboral para la toma de decisiones en materia de políticas e intervenciones públicas, con énfasis en empleabilidad e intermediación laboral dirigida a incentivar la demanda de empleo.

Descripción: se refiere a la disponibilidad de información de calidad, periódica, desagregada y anticipada, sobre el mercado laboral, el empleo y variables relacionadas, como participación en el mercado de trabajo, razón empleo-población, situación en el empleo, empleo por sector y ocupación, empleo en la economía informal, desocupación, personas fuera de la fuerza de trabajo, nivel de estudios y alfabetización, productividad laboral, perfil de las poblaciones en mayores situaciones de exclusión del mercado laboral, entre otras (OIT, 2015).

Además, se relaciona con la gobernanza para generar esa información relativa al mercado laboral, a nivel nacional, regional y local, con la participación de todos los actores clave que tengan competencias relativas a la elaboración de estudios e investigaciones sobre mercado laboral, y la aplicación de metodologías y herramientas para la identificación de la demanda ocupacional y la prospección de empleo, en cuanto a la detección de:

- perspectivas de generación de empleo (contrataciones previstas);
- tendencias ocupacionales (ocupaciones en evolución y emergentes);
- desajustes de cualificaciones (por nivel de estudios o por campo de estudio);
- desajuste de competencias/habilidades (habilidades específicas del trabajo/técnicas, competencias básicas y competencias

transferibles) según demanda de mercado laboral;

- rutas de entrada y progresiones hacia y a través de ocupaciones, incluidas las vacantes de empleo;
- rutas de entrada y progresión en la educación y la capacitación con el fin de adquirir habilidades para una ocupación, o cerrar una brecha de habilidades para una ocupación deseada; entre otras.

Algunos desafíos que pretende abordar este componente:

- Limitada información desagregada sobre el mercado laboral por región de planificación y a nivel local.
- Duplicidad de aplicación de instrumentos para identificar la demanda ocupacional por parte de actores con esa competencia.
- Información sesgada para algunos sectores y con posibles inconsistencias, debido a las metodologías y herramientas actualmente aplicadas, según disponibilidad de recursos.
- Falta de un sistema de indicadores sobre mercado laboral con sus definiciones operacionalizadas y consensuadas entre los actores clave a nivel nacional.
- Poca claridad sobre un mecanismo de relacionamiento con el sector productivo para la identificación de la demanda a nivel nacional, regional y local.
- Limitada difusión de información sobre los resultados de los estudios de demanda ocupacional o investigaciones sobre mercado laboral realizadas por diferentes actores clave.
- Limitadas capacidades humanas, técnicas y tecnológicas para aplicar métodos prospectivos cualitativos o cuantitativos de anticipación de información sobre mercado laboral.

Principal resultado al 2027: un Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral (SNIML) adscrito al SNE, desarrollado y en funcionamiento, que articule los actores clave en la identificación de la demanda ocupacional y la prospección de empleo.



Indicador principal del componente: porcentaje de avance en la ejecución del Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral que articule los actores clave en la identificación de demanda ocupacional y la prospección de empleo.

Componente N°1	Inteligencia de Mercado Laboral																		
Objetivo	Mejorar la recolección, el registro, el análisis y la difusión de información relativa al mercado laboral, incluida la elaboración de investigaciones y estudios, para la toma de decisiones sobre inversión pública e intervenciones, en materia de empleabilidad e intermediación laboral, dirigida a incentivar la demanda de empleo.																		
Principal resultado	Un Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral desarrollado y en funcionamiento, con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de la demanda ocupacional y la prospección de empleo.																		
Indicador Principal:	Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de demanda ocupacional y la prospección de empleo.																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos domésticos	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S						
AE1. Desarrollo e implementación de un Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral (SNIML), que funcione bajo la lógica de colaboración abierta, con una figura de coordinación y emisión de lineamientos, que articule los actores clave en la identificación de la demanda ocupacional y la prospección de empleo.	AE1.1. Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral (SNIML) con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de la demanda ocupacional y la prospección de empleo.	100%	n.d.	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	ST-SNE, OML-MTSS	Gobierno: INEC, UDIPE-ANE-INA, MEP-CTP, ICT, CONAPDIS, INAMU, Sector comercio exterior, MICITT, Unidad de Cultura y Economía (UCE) del MCJ y su cuenta satélite, Unidad de Investigación (UI) del Consejo de la Persona Joven (CPJ). Sector productivo: UCCAEP, CICR. Sector trabajador. Cooperación internacional (OIT, otros)	₡160 000 000,00	₡120 000 000,00	₡280 000 000,00	MTSS, INEC, INA, MEP, MCJ, CPJ, UCCAEP, CONAPDIS, MICITT, Sector comercio exterior.	
Actividad 1.1. Mapeo de iniciativas existentes para la identificación de la demanda ocupacional, la oferta laboral y la prospección de empleo	1.1. Cantidad de informes con mapeo de iniciativas existentes para la identificación de la demanda ocupacional, la oferta laboral y la prospección de empleo.	1	n.d.		1								OML-MTSS	MEP	₡6 000 000,00	₡110 000 000,00	₡116 000 000,00	MTSS, Cooperación externa	

Componente N°1	Inteligencia de Mercado Laboral																	
Objetivo	Mejorar la recolección, el registro, el análisis y la difusión de información relativa al mercado laboral, incluida la elaboración de investigaciones y estudios, para la toma de decisiones sobre inversión pública e intervenciones, en materia de empleabilidad e intermediación laboral, dirigida a incentivar la demanda de empleo.																	
Principal resultado	Un Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral desarrollado y en funcionamiento, con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de la demanda ocupacional y la prospección de empleo.																	
Indicador Principal:	Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de demanda ocupacional y la prospección de empleo.																	
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma									Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027			Recursos domésticos	Brecha	Total	Fuente
				IIS	IS	IIS	IS	IIS	IS	IIS	IS	IIS						
Actividad 1.2. Diseño de una propuesta de SNIML que describa sus objetivos, funciones, actores clave participantes, comisión consultiva técnica adscrita a la estructura de gobernanza del SNE, figura de coordinación, y lineamientos operativos.	1.2. Porcentaje de avance en el diseño de la propuesta del SNIML	100%	n.d	50%	100%								ST-SNE, OML-MTSS	Gobierno: INEC, UDIPE-ANE-INA, MEP-CTP, Sector comercio exterior, CONAPDIS, INAMU, ICT, MICITT, Unidad de Cultura y Economía (UCE) del MCJ y su cuenta satélite, Unidad de Investigación (UI) del Consejo de la Persona Joven (CPJ). Sector productivo: UCCAEP, CICR. Sector trabajador. Cooperación internacional (OIT, otros)	.	\$10 000 000,00	\$10 000 000,00	Cooperación internacional
Actividad 1.3. Elaboración y publicación de un Decreto Ejecutivo que establezca el SNIML adscrito al SNE y su estructura de gobernanza.	1.3. Porcentaje de avance en la elaboración y publicación del Decreto Ejecutivo de creación del SNIML, adscrito al SNE.	100%	n.d	75%	100%								ST-SNE, MTSS	Gobierno: INEC, UDIPE-ANE-INA, MEP-CTP, CONAPDIS, INAMU. Sector comercio exterior, ICT, , MICITT, Unidad de Cultura y Economía (UCE) del MCJ y su cuenta satélite, Unidad de Investigación (UI) del Consejo de la Persona Joven (CPJ). Sector productivo: UCCAEP, CICR. Sector trabajador. Cooperación internacional (OIT, otros)	\$2 000 000,00	.	\$2 000 000,00	MTSS

Componente N°1	Inteligencia de Mercado Laboral																				
Objetivo	Mejorar la recolección, el registro, el análisis y la difusión de información relativa al mercado laboral, incluida la elaboración de investigaciones y estudios, para la toma de decisiones sobre inversión pública e intervenciones, en materia de empleabilidad e intermediación laboral, dirigida a incentivar la demanda de empleo.																				
Principal resultado	Un Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral desarrollado y en funcionamiento, con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de la demanda ocupacional y la prospección de empleo.																				
Indicador Principal:	Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de demanda ocupacional y la prospección de empleo.																				
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma									Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento						
				2023			2024			2025					2026			Recursos domésticos	Brecha	Total	Fuente
				IIS	IS	IIS	IS	IIS	IS	IIS	IS	IIS			IS	IIS					
Actividad 1.5. Puesta en funcionamiento de la Comisión técnica consultiva del SNIML, adscrita a la ST-SNE, con su respectivo plan de trabajo anual.	1.5.1.Cantidad de planes de trabajo de la Comisión técnica consultiva del SNIML, elaborados.	4	n.d.		1		1		1		1		1		OIML-MTSS	Gobierno: INEC, UDIPE-ANE-INA, MEP-CTP, CONAPDIS, INAMU, Sector comercio exterior, ICT, MICITT, Unidad de Cultura y Economía (UCE) del MCJ y su cuenta satélite, Unidad de Investigación (UI) del Consejo de la Persona Joven (CPJ). Sector productivo: UCCAEP, CICR. Sector trabajador. Cooperación internacional (OIT, otros)	75 000 000,00	-	75 000 000,00	MTSS, INEC, INA, MEP, MCJ, CPJ, UCCAEP, ODISMET, MICITT, Sector comercio exterior.	
	1.5.2.Cantidad de informes anuales remitidos a la ST-SNE, sobre el cumplimiento del plan de trabajo de la Comisión técnica consultiva del SNIML.	4	n.d.			1		1		1		1		1			75 000 000,00	-	75 000 000,00	MTSS, INEC, INA, MEP, MCJ, CPJ, UCCAEP, ODISMET, MICITT, Sector comercio exterior.	

Componente N°1	Inteligencia de Mercado Laboral																							
Objetivo	Mejorar la recolección, el registro, el análisis y la difusión de información relativa al mercado laboral, incluida la elaboración de investigaciones y estudios, para la toma de decisiones sobre inversión pública e intervenciones, en materia de empleabilidad e intermediación laboral, dirigida a incentivar la demanda de empleo.																							
Principal resultado	Un Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral desarrollado y en funcionamiento, con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de la demanda ocupacional y la prospección de empleo.																							
Indicador Principal:	Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de demanda ocupacional y la prospección de empleo.																							
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma									Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento									
				2023			2024			2025					2026			2027			Recursos domésticos	Brecha	Total	Fuente
				IIS	IS	IIS	IS	IIS	IS	IIS	IS	IIS			IS	IIS								
AE2. Fortalecimiento del Observatorio de Mercado Laboral del MTSS, para que este ejecute labores de Inteligencia de Mercado Laboral (OIML); análisis de información sobre el comportamiento, dinámica, tendencias y características del mercado laboral a nivel nacional, regional y local; elaboración de informes e investigaciones a este respecto; difusión de información para la toma de decisiones sobre inversión pública en materia de empleabilidad e intermediación laboral; facilitación en la armonización de indicadores y estadísticas de empleo; y coordinación del SNIML, entre otras.	AE2. Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del OIML	100%	n.d	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	ST-SNE, CE, OML-MTSS	Gobierno: INEC, UDIPE-ANE-INA, MEP-CTP, Sector comercio exterior, ICT, MICITT. Sector productivo: UCCAEP, CINDE, CICR, INAMU, CONAPDIS. Sector trabajador. Cooperación internacional (OIT, otros).	₡815 500 000,00	₡12 000 000,00	₡827 500 000,00	MTSS, INEC, INA, MEP, MCJ, CPJ, UCCAEP, ODISMET, MICITT, Sector comercio exterior.						

Componente N°1	Inteligencia de Mercado Laboral																				
Objetivo	Mejorar la recolección, el registro, el análisis y la difusión de información relativa al mercado laboral, incluida la elaboración de investigaciones y estudios, para la toma de decisiones sobre inversión pública e intervenciones, en materia de empleabilidad e intermediación laboral, dirigida a incentivar la demanda de empleo.																				
Principal resultado	Un Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral desarrollado y en funcionamiento, con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de la demanda ocupacional y la prospección de empleo.																				
Indicador Principal:	Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de demanda ocupacional y la prospección de empleo.																				
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma									Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento						
				2023			2024			2025					2026			Recursos domésticos	Brecha	Total	Fuente
				IIS	IS	IIS	IS	IIS	IS	IIS	IS	IIS			IS	IIS					
Actividad 2.1. Diseño de una propuesta de fortalecimiento del OML del MTSS, con su Manual Funcional y la asignación presupuestaria respectiva, para que este ejecute funciones de inteligencia de mercado laboral.	2.1. Porcentaje de avance en el diseño de propuesta de fortalecimiento del OML del MTSS con su Manual Funcional y asignación presupuestaria.	100%	n.d	50%	100%										ST-SNE, OML-MTSS	Gobierno: INEC, UDIPE-ANE-INA, MEP-CTP, Sector comercio exterior, ICT, , MICITT, INAMU, CONAPDIS. Sector productivo: UCCAEP, CINDE, CICR. Sector trabajador. Cooperación internacional (OIT, otros).	#12 000 000,00	#12 000 000,00	#24 000 000,00	MTSS, Organismos internacionales	
Actividad 2.2. Puesta en funcionamiento del OML del MTSS fortalecido y ejecutando labores de inteligencia de mercado laboral, según su Manual Funcional (OIML).	2.2. Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del OIML -OML fortalecido-	100%	n.d		50%	100%									ST-SNE, OML-MTSS	Gobierno: INEC, UDIPE-ANE-INA, MEP-CTP, Sector comercio exterior, ICT, INAMU, CONAPDIS, MICITT. Sector productivo: UCCAEP, CINDE, CICR. Sector trabajador. Cooperación internacional (OIT, otros).	#472 500 000,00	-	#472 500 000,00	MTSS	
Actividad 2.3. Formalización de OIML como instancia coordinadora de la Comisión técnica consultiva del SNIML, adscrita a la ST-SNE.	2.3. Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del OIML	100%	n.d.			100%									ST-SNE, OML-MTSS	Gobierno: INEC, UDIPE-ANE-INA, MEP-CTP, Sector comercio exterior, ICT, INAMU, CONAPDIS, MICITT. Sector productivo: UCCAEP, CINDE, CICR. Sector trabajador. Cooperación internacional (OIT, otros).	#1 000 000,00	-	#1 000 000,00	MTSS	

Componente N°1	Inteligencia de Mercado Laboral																			
Objetivo	Mejorar la recolección, el registro, el análisis y la difusión de información relativa al mercado laboral, incluida la elaboración de investigaciones y estudios, para la toma de decisiones sobre inversión pública e intervenciones, en materia de empleabilidad e intermediación laboral, dirigida a incentivar la demanda de empleo.																			
Principal resultado	Un Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral desarrollado y en funcionamiento, con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de la demanda ocupacional y la prospección de empleo.																			
Indicador Principal:	Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de demanda ocupacional y la prospección de empleo.																			
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento				
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos domésticos	Brecha	Total	Fuente	
				IIS	IS	IIS	IS	IIS	IS	IIS	IS	IIS	IS							
Actividad 2.4. Elaboración y publicación de investigaciones con información sobre tendencias de Mercado Laboral, en coordinación con actores del SNIML, tales como: tendencias actuales y futuras según sectores e IED; estudios de prospección que determinan el estado de los requerimientos de habilidades técnicas, blandas y lingüísticas, así como las certificaciones tecnológicas demandadas por el sector productivo.	2.4.1. Cantidad de investigaciones publicadas con información sobre tendencias de Mercado Laboral, elaboradas y publicadas en coordinación con actores del SNIML.	Al menos 7	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	ST-SNE, OML-MTSS	Gobierno: INEC, UDIPE-ANE-INA, MEP-CTP, Sector comercio exterior, ICT, INAMU, MICITT. Sector productivo: UCCAEP, CINDE, CICR. Sector trabajador. Cooperación internacional (OIT, otros), CONAPDIS-Observatorio de Discapacidad y Mercado de Trabajo (ODISMET) del Proyecto Por talento	₡210 000 000,00	-	₡210 000 000,00	MTSS, INEC, INA, MEP, MCJ, CPJ, UCCAEP, ODISMET, MICITT, Sector comercio exterior.
	2.4.2. Cantidad de estudios de prospección que determinan el estado de los requerimientos de habilidades técnicas, blandas y lingüísticas, así como las certificaciones tecnológicas demandadas por el sector productivo	Al menos 4	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	DETCE/DVEC/CORVEC	Gobierno: INEC, UDIPE-ANE-INA, MEP-CTP, Sector comercio exterior, ICT INAMU, MICITT. Sector productivo: UCCAEP, CINDE, CICR. Sector trabajador. Cooperación internacional (OIT, otros), CONAPDIS-Observatorio de Discapacidad y Mercado de Trabajo (ODISMET) del Proyecto Por talento	₡120 000 000,00	-	₡120 000 000,00	MTSS, INEC, INA, MEP, MCJ, CPJ, UCCAEP, ODISMET, MICITT, Sector comercio exterior.

Componente N°1	Inteligencia de Mercado Laboral																		
Objetivo	Mejorar la recolección, el registro, el análisis y la difusión de información relativa al mercado laboral, incluida la elaboración de investigaciones y estudios, para la toma de decisiones sobre inversión pública e intervenciones, en materia de empleabilidad e intermediación laboral, dirigida a incentivar la demanda de empleo.																		
Principal resultado	Un Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral desarrollado y en funcionamiento, con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de la demanda ocupacional y la prospección de empleo.																		
Indicador Principal:	Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de demanda ocupacional y la prospección de empleo.																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos domésticos	Brecha	Total	Fuente
				IIS	IS	IIS	IS	IIS	IS	IIS	IS	IIS							
AE3. Establecimiento y ejecución de un Protocolo de relacionamiento con el sector productivo y su respectivo enfoque, en el marco del SNIML para ejecutar el proceso de identificación de la demanda ocupacional y la prospección de empleo.	AE3.Porcentaje de entidades/ actores clave que conforman el SNIML que ejecutan la estrategia de relacionamiento con el sector productivo y su respectivo enfoque, para la identificación de la demanda ocupacional y la prospección de empleo.	100%	n.d	10%	20%	30%	40%	60%	80%	100%	100%	100%	ST-SNE, OML-MTSS	Gobierno: INEC, UDIPE-ANE-INA, MEP-CTP, Sector comercio exterior, CONAPDIS, ICT, MICITT, INAMU. Sector productivo: UCCAEP, CINDE, CICR. Sector trabajador. Cooperación internacional (OIT, otros),	₡76 500 000,00	₡8 250 000,00	₡84 750 000,00	INA, MTSS, MEP, INEC	
Actividad 3.1. Elaboración de una propuesta de estrategia de relacionamiento con el sector productivo y su respectivo enfoque, bajo una metodología participativa con actores claves que conforman el SNIML, para ejecutar el proceso de identificación de la demanda ocupacional y la prospección de empleo.	3.1.Porcentaje de avance en la elaboración de la estrategia de relacionamiento con el sector productivo y su respectivo enfoque, para ejecutar el proceso de identificación de demanda ocupacional y la prospección de empleo en el marco del SNIML.	100%	n.d	50%	100%								ST-SNE, OML-MTSS	Gobierno: INEC, UDIPE-ANE-INA, MEP-CTP, Sector comercio exterior, ICT, MICITT, INAMU, CONAPDIS. Sector productivo: UCCAEP, CINDE, CICR. Sector trabajador. Cooperación internacional (OIT, otros).	₡6 000 000,00	₡8 250 000,00	₡14 250 000,00	INA, MTSS	

Componente N°1	Inteligencia de Mercado Laboral																				
Objetivo	Mejorar la recolección, el registro, el análisis y la difusión de información relativa al mercado laboral, incluida la elaboración de investigaciones y estudios, para la toma de decisiones sobre inversión pública e intervenciones, en materia de empleabilidad e intermediación laboral, dirigida a incentivar la demanda de empleo.																				
Principal resultado	Un Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral desarrollado y en funcionamiento, con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de la demanda ocupacional y la prospección de empleo.																				
Indicador Principal:	Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de demanda ocupacional y la prospección de empleo.																				
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma									Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento						
				2023			2024			2025					2026			Recursos domésticos	Brecha	Total	Fuente
				IIS	IS	IIS	IS	IIS	IS	IIS	IS	IIS			IS	IIS					
Actividad 3.2. Aprobación y formalización por parte del CE y la ST-SNE, de la estrategia de relacionamiento con el sector productivo y su respectivo enfoque, para ejecutar el proceso de identificación de la demanda ocupacional y la prospección de empleo.	3.2.Porcentaje de avance en la ejecución de la estrategia de relacionamiento con el sector productivo, para la identificación de la demanda ocupacional y la prospección de empleo.	100%	n.d		100%								CE, ST-SNE	Gobierno: INEC, UDIPE-ANE-INA, MEP-CTP, Sector comercio exterior, ICT, MICITT, INAMU, CONAPDIS. Sector productivo: UCCAEP, CINDE, CICR. Sector trabajador. Cooperación internacional (OIT, otros).	₡3 000 000,00	'	₡3 000 000,00	INA, MTSS			
Actividad 3.3 Ejecución de la estrategia de relacionamiento con el sector productivo para la realización del proceso de identificación de la demanda ocupacional y prospección de empleo por parte de las entidades que integran el SNIML	3.3.Porcentaje de entidades/ actores clave que conforman el SNIML que ejecutan la estrategia de relacionamiento con el sector productivo y su respectivo enfoque, para la identificación de la demanda ocupacional y la prospección de empleo.	100%	n.d		30%	40%	60%	80%	100%	100%	100%	Entidades que conforman el SNIML.	CE, ST-SNE		₡67 500 000,00	'	₡67 500 000,00	INA, MEP, MTSS, INEC			

Componente N°1	Inteligencia de Mercado Laboral																				
Objetivo	Mejorar la recolección, el registro, el análisis y la difusión de información relativa al mercado laboral, incluida la elaboración de investigaciones y estudios, para la toma de decisiones sobre inversión pública e intervenciones, en materia de empleabilidad e intermediación laboral, dirigida a incentivar la demanda de empleo.																				
Principal resultado	Un Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral desarrollado y en funcionamiento, con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de la demanda ocupacional y la prospección de empleo.																				
Indicador Principal:	Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de demanda ocupacional y la prospección de empleo.																				
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma									Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento						
				2023			2024			2025					2026			Recursos domésticos	Brecha	Total	Fuente
				IIS	IS	IIS	IS	IIS	IS	IIS	IS	IIS			IS	IIS					
Actividad 4.3. Desarrollo y ejecución de lineamientos metodológicos y operativos homologados, para la generación y publicación de datos públicos abiertos disponibles y la construcción de nuevos datos estadísticos, sobre el mercado laboral para las entidades que conforman el SNIML y otras instituciones generadoras de información.	4.3. Porcentaje de entidades/ actores clave que conforman el SNIML que registran datos del Subsistema Nacional de Indicadores del Mercado Laboral, según lineamiento metodológicos y operativos homologados.	100%	n.d				20%	40%	60%	80%	90%	100%	ST-SNE, CE, OML-MTSS	Gobierno: INEC, UDIPE-ANE-INA, MEP-CTP, Sector comercio exterior, ICT, MICITT, Unidad de Cultura y Economía (UCE) del MCJ y su cuenta satélite, Unidad de Investigación (UI) del Consejo de la Persona Joven (CPJ). Sector productivo: UCCAEP, CINDE, CICR, INAMU, CONAPDIS. Sector trabajador: Cooperación internacional (OIT, otros), CONAPDIS-Observatorio de Discapacidad y Mercado de Trabajo (ODISMET) del Proyecto Por talento	₡11 000 000,00	₡6 000 000,00	₡17 000 000,00	INEC, MTSS, INA, MEP, MCJ, Cooperación internacional			
Actividad 4.4. Registro de datos del sistema de indicadores nacionales del mercado laboral por parte de las instituciones que conforman el SNIML y posibles instituciones con capacidad de generar información relevante sobre el mercado laboral.	4.4. Porcentaje de entidades/ actores clave que conforman el SNIML y posibles instituciones con capacidad de generar información, que registran datos del Sistema Nacional de Indicadores del Mercado Laboral.	100%	n.d				20%	40%	60%	80%	90%	100%	Entidades que conforman el SNIML.	CE, ST-SNE	₡11 000 000,00	-	₡11 000 000,00	INEC, MTSS, INA, MEP, MCJ, Cooperación internacional			

Componente N°1	Inteligencia de Mercado Laboral																				
Objetivo	Mejorar la recolección, el registro, el análisis y la difusión de información relativa al mercado laboral, incluida la elaboración de investigaciones y estudios, para la toma de decisiones sobre inversión pública e intervenciones, en materia de empleabilidad e intermediación laboral, dirigida a incentivar la demanda de empleo.																				
Principal resultado	Un Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral desarrollado y en funcionamiento, con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de la demanda ocupacional y la prospección de empleo.																				
Indicador Principal:	Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de demanda ocupacional y la prospección de empleo.																				
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma									Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento						
				2023			2024			2025					2026			Recursos domésticos	Brecha	Total	Fuente
				IIS	IS	IIS	IS	IIS	IS	IIS	IS	IIS			IS	IIS					
AE5. Fortalecimiento de la capacidad estadística nacional para la recolección y registro de datos que cumplan con criterios de calidad sobre el mercado laboral-incluido desagregación de datos según ODS 17-; y, el análisis y la difusión de información pertinente para la toma de decisiones estratégica en materia de empleabilidad y empleo de la población nacional.	AE5. Porcentaje de entidades que forman parte del SNIML e instituciones generadoras de datos, que cuentan con indicadores acreditados por el SNE.	100%	n.d				20%	40%	60%	80%	90%	100%	OML-MTSS, INEC	Gobierno: INEC, UDIPE-ANE-INA, MEP-CTP, Sector comercio exterior, ICT, , MICITT,Unidad de Cultura y Economía (UCE) del MCJ y su cuenta satélite, Unidad de Investigación (UI) del Consejo de la Persona Joven (CPJ). . Sector productivo: UCCEP, CINDE, CICR, INAMU, CONAPDIS. Sector trabajador. Cooperación internacional (OIT, otros), CONAPDIS-Observatorio de Discapacidad y Mercado de Trabajo (ODISMET) del Proyecto Por talento	₡65 000 000,00	₡10 000 000,00	₡75 000 000,00	Entidades que conforman el SNIML, INAMU, Organismos internacionales (BID, OIT, otros)			

Componente N°1	Inteligencia de Mercado Laboral																				
Objetivo	Mejorar la recolección, el registro, el análisis y la difusión de información relativa al mercado laboral, incluida la elaboración de investigaciones y estudios, para la toma de decisiones sobre inversión pública e intervenciones, en materia de empleabilidad e intermediación laboral, dirigida a incentivar la demanda de empleo.																				
Principal resultado	Un Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral desarrollado y en funcionamiento, con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de la demanda ocupacional y la prospección de empleo.																				
Indicador Principal:	Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de demanda ocupacional y la prospección de empleo.																				
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma									Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento						
				2023			2024			2025					2026			Recursos domésticos	Brecha	Total	Fuente
				IIS	IS	IIS	IS	IIS	IS	IIS	IS	IIS			IS	IIS					
Actividad 5.1. Formalización de convenios interinstitucionales y sectoriales en el marco del SNIML para facilitar la recolección de información sobre mercado laboral y la incorporación de otras posibles variables o categorías de análisis en las encuestas u otros instrumentos disponibles, tales como: seguimiento a la inclusión del set corto del Grupo de Washington de la variable discapacidad, en la encuesta ENAHO - ECE, otras variables a considerar y desagregaciones a incluir.	5.1.Porcentaje de entidades/ actores clave que conforman el SNIML con convenios formalizados para facilitar la recolección de información sobre mercado laboral y la incorporación de otras posibles variables o categorías de análisis en las encuestas u otros instrumentos disponibles.	100%	n.d				20%	40%	60%	80%	90%	100%	OML-MTSS, INEC	Entidades que conforman el SNIML ¹ , Organismos internacionales (BID, OIT, otros), Sector trabajador, Sector productivo.	₡15 000 000,00	-	₡15 000 000,00	Entidades que conforman el SNIML, INAMU, Organismos internacionales (BID, OIT, otros)			

Componente N°1	Inteligencia de Mercado Laboral																							
Objetivo	Mejorar la recolección, el registro, el análisis y la difusión de información relativa al mercado laboral, incluida la elaboración de investigaciones y estudios, para la toma de decisiones sobre inversión pública e intervenciones, en materia de empleabilidad e intermediación laboral, dirigida a incentivar la demanda de empleo.																							
Principal resultado	Un Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral desarrollado y en funcionamiento, con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de la demanda ocupacional y la prospección de empleo.																							
Indicador Principal:	Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de demanda ocupacional y la prospección de empleo.																							
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma									Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento									
				2023			2024			2025					2026			2027			Recursos domésticos	Brecha	Total	Fuente
				IIS	IS	IIS	IS	IIS	IS	IIS	IS	IIS			IS	IIS	IS	IIS						
Actividad 5.2. Mejora de la capacidad tecnológica de las entidades gubernamentales que conforman el SNIML para el almacenamiento, el procesamiento, la protección y el intercambio de datos que se generen sobre el mercado laboral, según la legislación vigente, incluida la Ley N° 8968, de Protección de la Persona frente al Tratamiento de sus Datos Personales.	5.2. Porcentaje de entidades/ actores clave que conforman el SNIML, que mejoraron su capacidad tecnológica para el almacenamiento, el procesamiento, la protección y el intercambio de datos que se generan sobre el mercado laboral.	100%	n.d				20%	40%	60%	80%	90%	100%	OML-MTSS, INEC	Entidades que conforman el SNIML, Organismos internacionales (BID, OIT, otros), PROHAB.	¢44 000 000,00	-	¢44 000 000,00	Entidades que conforman el SNIML, INAMU, Organismos internacionales (BID, OIT, otros)						
Actividad 5.3. Capacitación anual al personal del SNE, SEN y otras instituciones generadoras de información relevante, en el registro de datos con criterios de calidad, enfoque de género e inclusión social, de acuerdo con el sistema de indicadores nacionales sobre mercado laboral aprobado en el marco de esta Estrategia.	5.3. Cantidad de personas funcionarias responsables que se capacitan anualmente en el registro de datos con criterios de calidad y otras temáticas pertinentes.	Al menos 180	n.d				30	30	30	30	30	30	OML-MTSS, INEC	Entidades que conforman el SNIML, INAMU, Organismos internacionales (BID, OIT, otros)	¢5 000 000,00	¢5 000 000,00	¢10 000 000,00	Entidades que conforman el SNIML, INAMU, Organismos internacionales (BID, OIT, otros)						

Componente N°1	Inteligencia de Mercado Laboral																				
Objetivo	Mejorar la recolección, el registro, el análisis y la difusión de información relativa al mercado laboral, incluida la elaboración de investigaciones y estudios, para la toma de decisiones sobre inversión pública e intervenciones, en materia de empleabilidad e intermediación laboral, dirigida a incentivar la demanda de empleo.																				
Principal resultado	Un Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral desarrollado y en funcionamiento, con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de la demanda ocupacional y la prospección de empleo.																				
Indicador Principal:	Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de demanda ocupacional y la prospección de empleo.																				
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma									Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento						
				2023			2024			2025					2026			Recursos domésticos	Brecha	Total	Fuente
				IIS	IS	IIS	IS	IIS	IS	IIS	IS	IIS			IS	IIS					
Actividad 5.4. Capacitación anual al personal del SNE, SEN y otras instituciones generadoras de información relevante, en el análisis y uso de datos sobre el mercado laboral para la toma de decisiones estratégica a nivel político, técnico-operativo, así como la rendición de cuentas en el marco del SNE y la generación de política pública relacionada con empleo.	5.4.Cantidad de personas funcionarias responsables que se capacitan anualmente en el análisis y uso estratégico de datos para la toma de decisiones a nivel político-estratégico, técnico-operativo y para la rendición de cuentas.	Al menos 180	n.d				30	30	30	30	30	30	OML-MTSS, INEC	Entidades que conforman el SNIML, Organismos internacionales (BID, OIT, otros)	\$5 000 000,00	\$5 000 000,00	\$10 000 000,00	Entidades que conforman el SNIML, INAMU, Organismos internacionales (BID, OIT, otros)			

Componente N°1	Inteligencia de Mercado Laboral																				
Objetivo	Mejorar la recolección, el registro, el análisis y la difusión de información relativa al mercado laboral, incluida la elaboración de investigaciones y estudios, para la toma de decisiones sobre inversión pública e intervenciones, en materia de empleabilidad e intermediación laboral, dirigida a incentivar la demanda de empleo.																				
Principal resultado	Un Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral desarrollado y en funcionamiento, con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de la demanda ocupacional y la prospección de empleo.																				
Indicador Principal:	Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de demanda ocupacional y la prospección de empleo.																				
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma									Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento						
				2023			2024			2025					2026			Recursos domésticos	Brecha	Total	Fuente
				IIS	IS	IIS	IS	IIS	IS	IIS	IS	IIS			IS	IIS					
AE6. Redefinición del Sitio Web Barómetro Laboral CR con estándares de accesibilidad, como principal medio de difusión de información del SNIML, que incluya un repositorio de investigaciones, informes y otros documentos; una propuesta de módulo con información sobre tendencias de mercado laboral con indicadores y metadatos sobre empleo y género, discapacidad, situación de pobreza, entre otros; y, acceso a datos públicos abiertos.	AE6. Porcentaje de entidades/actores clave que conforman el SNIML que aplican lineamientos estratégicos y operativos para la generación y publicación de datos, informes y otra documentación sobre el mercado laboral en el Sitio Web Barómetro Laboral CR.	100%	n.d				20%	40%	60%	80%	90%	100%	OML-MTSS	Entidades que conforman el SNIML, Organismos internacionales (BID, OIT, otros)	₡88 250 000,00	₡22 000 000,00	₡110 250 000,00	CAMTIC, entidades que conforman el SNIML, Organismos internacionales (BID, OIT, otros)			

Componente N°1	Inteligencia de Mercado Laboral																	
Objetivo	Mejorar la recolección, el registro, el análisis y la difusión de información relativa al mercado laboral, incluida la elaboración de investigaciones y estudios, para la toma de decisiones sobre inversión pública e intervenciones, en materia de empleabilidad e intermediación laboral, dirigida a incentivar la demanda de empleo.																	
Principal resultado	Un Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral desarrollado y en funcionamiento, con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de la demanda ocupacional y la prospección de empleo.																	
Indicador Principal:	Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de demanda ocupacional y la prospección de empleo.																	
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma									Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027			Recursos domésticos	Brecha	Total	Fuente
				IIS	IS	IIS	IS	IIS	IS	IIS	IS	IIS						
Actividad 6.1. Elaboración de propuesta de redefinición/ rediseño del sitio web Barómetro Laboral CR y levantamiento de requerimientos técnicos y tecnológicos como: interoperabilidad con otros sistemas de datos; accesibilidad para todas las personas, incluidas personas con discapacidad; entre otros. .	6.1.Porcentaje de avance en redefinición del Sitio Web Barómetro Laboral CR.	100%	n.d		50%	100%							OML-MTSS	Estado Abierto, CAMTIC, entidades que conforman el SNIML, Organismos internacionales (BID, OIT, otros)	₡6 000 000,00	₡11 000 000,00	₡17 000 000,00	CAMTIC, entidades que conforman el SNIML, Organismos internacionales (BID, OIT, otros)
Actividad 6.2. Contratación de empresa desarrolladora e implementación de propuesta de redefinición/ rediseño del sitio web Barómetro Laboral CR, según necesidades identificadas.	6.2.Porcentaje de avance en la redefinición del Sitio Web Barómetro Laboral CR por parte de la empresa desarrolladora.	100%	n.d			50%	100%						OML-MTSS	Estado Abierto, CAMTIC, Organismos internacionales (BID, OIT, otros)	₡6 000 000,00	₡11 000 000,00	₡17 000 000,00	CAMTIC, Organismos internacionales (BID, OIT, otros)
Actividad 6.3. Elaboración y ejecución de un plan anual de trabajo para el mantenimiento periódico del componente tecnológico y estadístico del sitio Web Barómetro Laboral CR	6.3.Porcentaje de ejecución del plan anual de trabajo para el mantenimiento periódico del componente tecnológico y estadístico del Sitio Web Barómetro Laboral CR.	100%	n.d				50%	60%	70%	80%	90%	100%	OML-MTSS	MTSS, Organismos internacionales (BID, OIT, otros)	₡8 250 000,00	-	₡8 250 000,00	Organismos internacionales (BID, OIT, otros)

Componente N°1	Inteligencia de Mercado Laboral																	
Objetivo	Mejorar la recolección, el registro, el análisis y la difusión de información relativa al mercado laboral, incluida la elaboración de investigaciones y estudios, para la toma de decisiones sobre inversión pública e intervenciones, en materia de empleabilidad e intermediación laboral, dirigida a incentivar la demanda de empleo.																	
Principal resultado	Un Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral desarrollado y en funcionamiento, con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de la demanda ocupacional y la prospección de empleo.																	
Indicador Principal:	Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de demanda ocupacional y la prospección de empleo.																	
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma									Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027			Recursos domésticos	Brecha	Total	Fuente
				IIS	IS	IIS	IS	IIS	IS	IIS	IS	IIS						
Actividad 6.4. Aplicación de lineamientos metodológicos y operativos para la generación y publicación de datos, investigaciones, informes y otra documentación sobre el mercado laboral, en el sitio Web Barómetro Laboral CR, en alianza con entidades que conforman el SNIML y otras instituciones con capacidad de generar información de interés para el mercado laboral.	6.4. Porcentaje de entidades/ actores clave que conforman el SNIML que aplican lineamientos metodológicos y operativos para la generación y publicación de datos, informes y otra documentación sobre el mercado laboral en el Sitio Web Barómetro Laboral CR.	100%	n.d				20%	40%	60%	80%	90%	100%	OML-MTSS	Entidades que conforman el SNIML	\$55 000 000,00		\$55 000 000,00	Entidades que conforman el SNIML
Actividad 6.5. Elaboración de productos de difusión y uso de estadísticas sobre tendencias de Mercado Laboral en coordinación con actores del SNIML y otras instituciones con capacidad de generar información de interés para el mercado laboral.	6.5. Cantidad de productos con información sobre tendencias de Mercado Laboral elaboradas y publicadas en coordinación con actores del SNIML.	Al menos 7	1		1	1	1	1	1	1	1	1	ST-SNE, OML-MTSS	Gobierno: INEC, UDIPE-AN-INA, MEP-CTP, Sector comercio exterior, ICT, MICITT. Sector productivo: UCCAEP, CINDE, CICR, INAMU, CONAPDIS. Sector trabajador. Cooperación internacional (OIT, otros), Observatorio de Discapacidad y Mercado de Trabajo (ODISMET) del Proyecto Por talento.	\$7 000 000,00		\$7 000 000,00	Entidades que conforman el SNIML

Componente N°1	Inteligencia de Mercado Laboral																									
Objetivo	Mejorar la recolección, el registro, el análisis y la difusión de información relativa al mercado laboral, incluida la elaboración de investigaciones y estudios, para la toma de decisiones sobre inversión pública e intervenciones, en materia de empleabilidad e intermediación laboral, dirigida a incentivar la demanda de empleo.																									
Principal resultado	Un Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral desarrollado y en funcionamiento, con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de la demanda ocupacional y la prospección de empleo.																									
Indicador Principal:	Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de demanda ocupacional y la prospección de empleo.																									
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma									Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento											
				2023			2024			2025					2026			2027			Recursos domésticos	Brecha	Total	Fuente		
				IIS	IS	IIS	IS	IIS	IS	IIS	IS	IIS			IS	IIS	IS	IIS								
Actividad 6.6. Difusión de información sobre mercado laboral para la toma de decisiones relacionadas con inversión pública e intervenciones en materia de empleabilidad e intermediación laboral, en alianza con otras entidades que conforman el SNIML y otras instituciones con capacidad de generar información de interés para el mercado laboral.	6.6.Cantidad de actividades organizadas para la difusión de información sobre mercado laboral	Al menos 3	n.d.								1			1				1			ST-SNE, OML-MTSS	Gobierno: INEC, UDIPE-ANE-INA, MEP-CTP, Sector comercio exterior, ICT, MICITT. Sector productivo: UCCAEP, CINDE, CICR, INAMU, CONAPDIS. Sector trabajador. Cooperación internacional (OIT, otros), Observatorio de Discapacidad y Mercado de Trabajo (ODISMET) del Proyecto Por talento.	¢6 000 000,00	-	¢6 000 000,00	Entidades que conforman el SNIML
												TOTAL	¢1 240 250 000,00	¢189 250 000,00	¢1 429 500 000,00											

Nota. 1/ Las entidades que conformarían el SNIML, incluirán a instituciones de gobierno como: INEC, UDIPE-ANE-INA, MEP-CTP, Sector comercio exterior, ICT, INAMU, CONAPDIS, MICITT, Unidad de Cultura y Economía (UCE) del MCJ y su cuenta satélite, Unidad de Investigación (UI) del Consejo de la Persona Joven (CPJ); sector productivo, como: UCCAEP, CICR, CINDE, otras; sector trabajador, Academia, entre otros.

Componente 2. Priorización de poblaciones

Objetivo del componente: priorizar las inversiones y la atención en aquellas poblaciones que se encuentran en búsqueda activa de empleo, pero en mayores situaciones de déficits de trabajo decente y exclusión del mercado laboral para aumentar su participación económica.

Definición: comprende la aplicación de los mecanismos de priorización establecidos en el Modelo de Gestión del SNE (2020), a saber: vertical, horizontal, por demanda, y por oportunidad, de manera que los recursos financieros y los servicios disponibles, alcancen a una mayor cantidad de población en edad de trabajar fuera de la fuerza de trabajo y que se encuentra en búsqueda activa de empleo, para “No dejar a nadie atrás”.

Asimismo, contempla la ejecución de acciones de coordinación interinstitucional dirigidas a la atención de algunas circunstancias de los hogares, que inciden en la mejora de la empleabilidad de las personas que se encuentran en búsqueda activa de empleo, según los citados mecanismos de priorización. Entre estas acciones se encuentran: el establecimiento de una ventanilla única multicanal para la atención de las poblaciones priorizadas y las empresas u organizaciones empleadoras, en los servicios públicos de empleo; la aplicación de derivaciones bidireccionales automatizadas entre las instituciones y su trazabilidad mediante la plataforma del SNE; y la mejora en el acceso a servicios de las personas con responsabilidades directas de cuidados de personas menores de edad o en situación de dependencia, la atención de necesidades básicas insatisfechas, el acceso a transferencias económicas, becas o recursos financieros para acceder a servicios de educación y formación para el empleo, entre otros.

Algunos desafíos que pretende abordar este componente:

- Cupos limitados en la oferta programática institucional que responden a la asignación presupuestaria.
- Dificultad de la población priorizada el SNE, para acceder a la oferta programática institucional de EFTP, intermediación laboral, orientación y certificación de competencias, debido a su

poco conocimiento sobre dicha oferta o por circunstancias de sus hogares, como la pobreza básica y pobreza extrema, el acceso a servicios de cuidados para la atención de las personas menores de edad y personas en situación de dependencia de sus hogares, la accesibilidad y la asequibilidad a los servicios, entre otros.

- Limitado acceso de las poblaciones priorizadas del SNE, a la oferta institucional por no cumplir con los requisitos del perfil de ingreso a dichos servicios. Entre estos: un determinado nivel educativo para acceder a servicios de formación para el empleo, condición socioeconómica, entre otros.
- La oferta programática dispone de limitadas estrategias para el perfilamiento, la nivelación y la ubicación de la población objetivo, especialmente, la más excluida del mercado laboral, como las personas en situación de pobreza extrema y pobreza básica, las personas con discapacidad, las personas con baja cualificación y nivel de escolaridad, entre otras. Por ejemplo, diseño y aplicación de adecuaciones curriculares, ajustes razonables o programas de preaprendizaje (PPA).
- Limitada articulación entre los programas con servicios de apoyo al empleo disponibles y la ANE-RUE, así como la activación de sus respectivos mecanismos de derivación interinstitucional y la trazabilidad de la atención.

Principal resultado al 2027: al menos 44 000 personas atendidas anualmente en uno o más servicios del SNE para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta (al menos 50% mujeres, 40% personas jóvenes, 25% personas en situación de pobreza y pobreza extrema, 15% personas con discapacidad).

Indicador principal del componente: cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, servicio(s) recibido(s); región de planificación).

Componente N° 2		Priorización de poblaciones																		
Objetivo		Priorizar las inversiones y la atención en aquellas poblaciones que se encuentran en búsqueda activa de empleo, pero en mayores condiciones de exclusión del mercado laboral, para aumentar su participación económica, como las mujeres, las personas jóvenes de 15 a 24 años, las personas en situación de pobreza extrema y pobreza básica, las personas con discapacidad, las personas con baja cualificación, las personas migrantes, entre otras, según mecanismos de priorización del SNE.																		
Resultado principal		Al menos 44 000 personas atendidas anualmente en uno o más servicios del SNE para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta (personas desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo disponibles para trabajar, personas jóvenes de 15 a 24 años, mujeres de 15 a 35 años, personas en situación de pobreza y pobreza extrema, personas con discapacidad, personas migrantes) (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																		
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, servicio(s) recibido(s); región de planificación).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento				
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente	
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S								
AE1. Establecimiento de la ANE, el CC y la plataforma informática del SNE, como ventanilla única para la atención de población prioritaria en los servicios públicos de empleo, en modalidad autogestionada, asistida o mixta y como mecanismo para garantizar la trazabilidad en la prestación de estos servicios en el SNE.	AE1. Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE en modalidad autogestionada, asistida o mixta, para la mejora de su empleabilidad, según los mecanismos de priorización establecidos (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, servicio(s) recibido(s); provincia de residencia y región de planificación).	Al menos 220 000, al menos 50% mujeres. Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	n.d.	44 000		44 000		44 000		44 000		44 000		44 000	ANE, ST-SNE	Gobierno: Sector comercio exterior, MTSS, CTP-EPJA-MEP, INA, INAMU, MCJ, IMAS, CONAPDIS, Academia CONARE, UNIRE Sector productivo: UCCAEP, CICR, OSC Sector trabajador	¢4 000 000,00	-	¢4 000 000,00	ANE-INA, MTSS.

Componente N° 2		Priorización de poblaciones																		
Objetivo		Priorizar las inversiones y la atención en aquellas poblaciones que se encuentran en búsqueda activa de empleo, pero en mayores condiciones de exclusión del mercado laboral, para aumentar su participación económica, como las mujeres, las personas jóvenes de 15 a 24 años, las personas en situación de pobreza extrema y pobreza básica, las personas con discapacidad, las personas con baja cualificación, las personas migrantes, entre otras, según mecanismos de priorización del SNE.																		
Resultado principal		Al menos 44 000 personas atendidas anualmente en uno o más servicios del SNE para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta (personas desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo disponibles para trabajar, personas jóvenes de 15 a 24 años, mujeres de 15 a 35 años, personas en situación de pobreza y pobreza extrema, personas con discapacidad, personas migrantes) (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																		
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, servicio(s) recibido(s); región de planificación).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento				
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente	
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S								
Actividad 1.1. Elaboración y publicación de un Decreto Ejecutivo que establezca a la ANE, el COV y su plataforma informática del SNE, como ventanilla única para la atención de población prioritaria en los servicios públicos de empleo y como mecanismo para garantizar la trazabilidad de estos servicios en el SNE.	1.1. Porcentaje de avance en la publicación del Decreto Ejecutivo que establece a la ANE, el CC y la plataforma informática del SNE, como ventanilla única para la atención de población prioritaria en los servicios públicos de empleo.	100%	n.d	50%	100%										ANE, ST-SNE	Sector comercio exterior Sector productivo: UCCAEP, CICR, OSC Sector trabajador	₡4 000 000,00	-	₡4 000 000,00	ANE-INA, MTSS

Componente N° 2		Priorización de poblaciones																	
Objetivo		Priorizar las inversiones y la atención en aquellas poblaciones que se encuentran en búsqueda activa de empleo, pero en mayores condiciones de exclusión del mercado laboral, para aumentar su participación económica, como las mujeres, las personas jóvenes de 15 a 24 años, las personas en situación de pobreza extrema y pobreza básica, las personas con discapacidad, las personas con baja cualificación, las personas migrantes, entre otras, según mecanismos de priorización del SNE.																	
Resultado principal		Al menos 44 000 personas atendidas anualmente en uno o más servicios del SNE para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta (personas desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo disponibles para trabajar, personas jóvenes de 15 a 24 años, mujeres de 15 a 35 años, personas en situación de pobreza y pobreza extrema, personas con discapacidad, personas migrantes) (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																	
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, servicio(s) recibido(s); región de planificación).																	
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
Actividad 1.2. Ejecución por parte de las instituciones responsables del Decreto Ejecutivo que establece a la ANE como ventanilla única para la atención de población prioritaria, según mecanismos de priorización del SNE (mujeres, personas jóvenes, personas con discapacidad, personas en condición de pobreza y pobreza extrema, personas egresadas de CTP-MEP, INA y Programa de Educación para Personas Jóvenes y Adultas (EPJA) -IPEC, CONED, CAN, Educación Abierta y Escuelas Nocturnas-)	1.2.Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE en modalidad autogestionada, asistida o mixta para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, servicio(s) recibido(s); provincia de residencia) ¹ .	Al menos 44 000 al año, al menos al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	n.d.	44 000		44 000		44 000		44 000		44 000		Instituciones integrantes del SNE, ST-SNE, ANE	Gobierno: Sector comercio exterior, MTSS, CTP-EPJA-MEP, INA, INAMU, MCJ, IMAS, CONAPDIS, Academia CONARE, UNIRE Sector productivo: UCCAEP, AED, CICR, Sector trabajador	-	-	-	

Componente N° 2		Priorización de poblaciones																		
Objetivo		Priorizar las inversiones y la atención en aquellas poblaciones que se encuentran en búsqueda activa de empleo, pero en mayores condiciones de exclusión del mercado laboral, para aumentar su participación económica, como las mujeres, las personas jóvenes de 15 a 24 años, las personas en situación de pobreza extrema y pobreza básica, las personas con discapacidad, las personas con baja cualificación, las personas migrantes, entre otras, según mecanismos de priorización del SNE.																		
Resultado principal		Al menos 44 000 personas atendidas anualmente en uno o más servicios del SNE para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta (personas desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo disponibles para trabajar, personas jóvenes de 15 a 24 años, mujeres de 15 a 35 años, personas en situación de pobreza y pobreza extrema, personas con discapacidad, personas migrantes) (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																		
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, servicio(s) recibido(s); región de planificación).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento				
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente	
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S							
AE2. Creación y actualización anual de un catálogo con la oferta programática institucional y la disponibilidad de cupos en los servicios de EFTP y de apoyo al empleo, para habilitar el acceso de las poblaciones priorizadas del SNE a estos servicios, según recursos existentes y mecanismos de priorización.	AE2.Cantidad de cupos disponibles habilitados para las poblaciones priorizadas según mecanismos del SNE, en el catálogo de la oferta programática institucional de EFTP y de apoyo al empleo.	Al menos 220 000 , al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacifico Central 15%	n.d	44 000		44 000		44 000		44 000		44 000		44 000	Instituciones que conforman la ST-SNE, INA-ANE	Gobierno:Sector comercio exterior, CPJ, CONAPDIS, DGME, IMAS, INA, INAMU, MCJ, MEP, MTSS, REDCUDI, SINIRUBE, Universidades públicas.	45 000 000,00	-	45 000 000,00	Instituciones que conforman la ST-SNE.

Componente N° 2		Priorización de poblaciones																		
Objetivo		Priorizar las inversiones y la atención en aquellas poblaciones que se encuentran en búsqueda activa de empleo, pero en mayores condiciones de exclusión del mercado laboral, para aumentar su participación económica, como las mujeres, las personas jóvenes de 15 a 24 años, las personas en situación de pobreza extrema y pobreza básica, las personas con discapacidad, las personas con baja cualificación, las personas migrantes, entre otras, según mecanismos de priorización del SNE.																		
Resultado principal		Al menos 44 000 personas atendidas anualmente en uno o más servicios del SNE para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta (personas desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo disponibles para trabajar, personas jóvenes de 15 a 24 años, mujeres de 15 a 35 años, personas en situación de pobreza y pobreza extrema, personas con discapacidad, personas migrantes) (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																		
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, servicio(s) recibido(s); región de planificación).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento				
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente	
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S								
Actividad 2.1. Creación de un catálogo con la oferta programática institucional y la disponibilidad de cupos en los servicios de EFTP y de apoyo al empleo, para habilitar el acceso de las poblaciones priorizadas del SNE a estos servicios, según recursos existentes y mecanismos de priorización.	2.1.Cantidad de catálogos creados con la oferta programática institucional y la disponibilidad de cupos en los servicios de EFTP y de apoyo al empleo para las poblaciones priorizadas del SNE.	Al menos 1	n.d	1											Instituciones que conforman la ST-SNE, INA-ANE	Gobierno: CPJ, CONAPDIS, DGME, IMAS, INA, INAMU, MCJ, MEP, MTSS, REDCUDI, SINIRUBE, Universidades públicas.	₡4 500 000,00	-	₡4 500 000,00	Instituciones que conforman la ST-SNE.

Componente N° 2		Priorización de poblaciones																	
Objetivo		Priorizar las inversiones y la atención en aquellas poblaciones que se encuentran en búsqueda activa de empleo, pero en mayores condiciones de exclusión del mercado laboral, para aumentar su participación económica, como las mujeres, las personas jóvenes de 15 a 24 años, las personas en situación de pobreza extrema y pobreza básica, las personas con discapacidad, las personas con baja cualificación, las personas migrantes, entre otras, según mecanismos de priorización del SNE.																	
Resultado principal		Al menos 44 000 personas atendidas anualmente en uno o más servicios del SNE para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta (personas desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo disponibles para trabajar, personas jóvenes de 15 a 24 años, mujeres de 15 a 35 años, personas en situación de pobreza y pobreza extrema, personas con discapacidad, personas migrantes) (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																	
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, servicio(s) recibido(s); región de planificación).																	
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
Actividad 2.2. Mapeo y reporte semestral de cupos disponibles en la oferta programática de servicios de EFTP y de apoyo para el empleo de las instituciones que conforman el SNE y otras instituciones socias estratégicas, para la ampliación de cobertura a poblaciones priorizadas.	2.2.1.Cantidad de catálogos actualizados anualmente, con la oferta programática institucional y la disponibilidad de cupos en los servicios de EFTP y de apoyo al empleo para poblaciones priorizadas del SNE.	Al menos 5	n.d	1	1	1	1	1	1	1	1	Instituciones que conforman la ST-SNE	Gobierno: CPJ, CONAPDIS, DGME, IMAS, INA, INAMU, MCJ, MEP, MTSS, REDCUDI, SINIRUBE, Universidades públicas.	₡40 500 000,00	-	₡40 500 000,00	Instituciones que conforman la ST-SNE		
	2.2.2.Cantidad de cupos disponibles habilitados para las poblaciones priorizadas según mecanismos del SNE, en el catálogo de la oferta programática institucional de EFTP y de apoyo al empleo.	Al menos 220 000, al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	n.d	44 000	44 000	44 000	44 000	44 000	44 000	44 000	Instituciones que conforman la ST-SNE	Gobierno: CPJ, CONAPDIS, DGME, IMAS, INA, INAMU, MCJ, MEP, MTSS, REDCUDI, SINIRUBE, Universidades públicas.							

Componente N° 2		Priorización de poblaciones																	
Objetivo		Priorizar las inversiones y la atención en aquellas poblaciones que se encuentran en búsqueda activa de empleo, pero en mayores condiciones de exclusión del mercado laboral, para aumentar su participación económica, como las mujeres, las personas jóvenes de 15 a 24 años, las personas en situación de pobreza extrema y pobreza básica, las personas con discapacidad, las personas con baja cualificación, las personas migrantes, entre otras, según mecanismos de priorización del SNE.																	
Resultado principal		Al menos 44 000 personas atendidas anualmente en uno o más servicios del SNE para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta (personas desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo disponibles para trabajar, personas jóvenes de 15 a 24 años, mujeres de 15 a 35 años, personas en situación de pobreza y pobreza extrema, personas con discapacidad, personas migrantes) (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																	
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, servicio(s) recibido(s); región de planificación).																	
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
AE3. Aplicación de acciones de perfilamiento, nivelación y ubicación de poblaciones priorizadas que así lo requieran, para garantizar su acceso a servicios del SNE, como: ajustes razonables, adecuaciones curriculares, mejora del nivel de escolaridad, habilidades socioemocionales-blandas, entre otras.	AE3.Cantidad de personas atendidas en servicios públicos del SNE, que requieren apoyo o asistencia -modalidad asistida o mixta-, según mecanismos de priorización (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, servicio recibido, región de planificación, provincia de residencia)	Al menos 100 000, al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	n.d	10 000	10 000	11 000	11 000	11 000	11 000	11 000	12 000	12 000	12 000	ANE, INA, MTSS, MEP,	Gobierno: CONAPDIS, CPJ, IMAS, INAMU, MCJ, SINIRUBE, Universidades públicas.	¢507 000 000,00	-	¢507 000 000,00	IMAS, CONAPDIS, INAMU, CPJ, MCJ

Componente N° 2		Priorización de poblaciones																		
Objetivo		Priorizar las inversiones y la atención en aquellas poblaciones que se encuentran en búsqueda activa de empleo, pero en mayores condiciones de exclusión del mercado laboral, para aumentar su participación económica, como las mujeres, las personas jóvenes de 15 a 24 años, las personas en situación de pobreza extrema y pobreza básica, las personas con discapacidad, las personas con baja cualificación, las personas migrantes, entre otras, según mecanismos de priorización del SNE.																		
Resultado principal		Al menos 44 000 personas atendidas anualmente en uno o más servicios del SNE para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta (personas desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo disponibles para trabajar, personas jóvenes de 15 a 24 años, mujeres de 15 a 35 años, personas en situación de pobreza y pobreza extrema, personas con discapacidad, personas migrantes) (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																		
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, servicio(s) recibido(s); región de planificación).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento				
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente	
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S								
Actividad 3.1. Asesoría técnica por parte del CONAPDIS, IMAS-SINCA y Organizaciones de y para Personas con Discapacidad (OPcD) a las entidades responsables de la aplicación de las acciones de perfilamiento, nivelación y ubicación de personas con discapacidad, personas en situación de dependencia y personas en situación de pobreza extrema y pobreza básica respectivamente, que así lo requieran, para garantizar su acceso a la cartera de servicios del SNE.	3.1. Cantidad de asesorías realizadas por parte de CONAPDIS, IMAS y OPcD a las entidades responsables de la aplicación de acciones de perfilamiento, nivelación y ubicación de poblaciones priorizadas del SNE.	Al menos 16	n.d		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	IMAS, CONAPDIS.	ST-SNE, Gobierno: MTSS, MEP, ANE- INA, INAMU, MCJ, SINIRUBE Organizaciones de y para personas con discapacidad.	₡16 000 000,00	-	₡16 000 000,00	CONAPDIS, IMAS
Actividad 3.2. Capacitación al personal que brinda servicios de apoyo en el empleo, como funcionamiento del EPJA y CTP del MEP, DGME y otras entidades relevantes, sobre la atención de poblaciones priorizadas del SNE desde el enfoque de género y derechos humanos.	3.2. Cantidad de personas que brindan servicios de apoyo en el empleo de EPJA-CTP-MEP, DGME y otras entidades, capacitadas para la atención de poblaciones priorizadas del SNE, desde el enfoque de género y derechos humanos.	120			30		30		30		30			MCJ, CONAPDIS, INAMU, IMAS, DGME	Gobierno: INAMU Sector productivo: Cámaras empresariales Sector trabajador: Sindicatos Organizaciones de la Sociedad Civil	₡8 000 000,00	-	₡8 000 000,00	MCJ, CONAPDIS, INAMU	

Componente N° 2		Priorización de poblaciones																		
Objetivo		Priorizar las inversiones y la atención en aquellas poblaciones que se encuentran en búsqueda activa de empleo, pero en mayores condiciones de exclusión del mercado laboral, para aumentar su participación económica, como las mujeres, las personas jóvenes de 15 a 24 años, las personas en situación de pobreza extrema y pobreza básica, las personas con discapacidad, las personas con baja cualificación, las personas migrantes, entre otras, según mecanismos de priorización del SNE.																		
Resultado principal		Al menos 44 000 personas atendidas anualmente en uno o más servicios del SNE para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta (personas desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo disponibles para trabajar, personas jóvenes de 15 a 24 años, mujeres de 15 a 35 años, personas en situación de pobreza y pobreza extrema, personas con discapacidad, personas migrantes) (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																		
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, servicio(s) recibido(s); región de planificación).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento				
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente	
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S								
Actividad 3.3. Capacitación al personal del Modelo de Intervención Institucional-profesionales IMAS- y funcionario que participa en el componente Puente al Trabajo, sobre la atención de personas con discapacidad en los servicios de empleo, desde el enfoque de derechos humanos en discapacidad.	3.3.Cantidad de personas que brindan servicios de apoyo en el empleo capacitadas para la atención de poblaciones priorizadas del SNE.	120	n.d.			30		30		30		30		30	CONAPDIS, DNE y DNSS-MTSS	Gobierno: IMAS-Puente al Desarrollo y componente Puente al trabajo	₡8 000 000,00	-	₡8 000 000,00	CONAPDIS

Componente N° 2		Priorización de poblaciones																	
Objetivo		Priorizar las inversiones y la atención en aquellas poblaciones que se encuentran en búsqueda activa de empleo, pero en mayores condiciones de exclusión del mercado laboral, para aumentar su participación económica, como las mujeres, las personas jóvenes de 15 a 24 años, las personas en situación de pobreza extrema y pobreza básica, las personas con discapacidad, las personas con baja cualificación, las personas migrantes, entre otras, según mecanismos de priorización del SNE.																	
Resultado principal		Al menos 44 000 personas atendidas anualmente en uno o más servicios del SNE para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta (personas desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo disponibles para trabajar, personas jóvenes de 15 a 24 años, mujeres de 15 a 35 años, personas en situación de pobreza y pobreza extrema, personas con discapacidad, personas migrantes) (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																	
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, servicio(s) recibido(s); región de planificación).																	
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S						
Actividad 3.4. Perfilamiento a personas en condición de pobreza extrema y pobreza básica, en Atención Integral del IMAS, que se encuentran desempleadas y fuera de la fuerza de trabajo, que les facilita la identificación de competencias, habilidades y requerimientos de capacitación para la empleabilidad y la empresariedad.	3.4.1.Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo y en situación de pobreza extrema y pobreza básica, que cuentan con un perfilamiento para acceder a oportunidades de empleo.	Al menos 6 000, al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	n.d.		500	1 000	500	1 000	500	1 000	500	1 000	IMAS-SINURUBE- INA-ANE	OSC, Entes Públicos y Privados	₡300 000 000,00	-	₡300 000 000,00	IMAS	
	3.4.2.Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo y en situación de pobreza extrema y pobreza básica que cuentan con un perfilamiento para gestionar emprendimientos productivos que respondan a oportunidades de desarrollo del mercado laboral.	Al menos 500, al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	n.d.	50	50	50	50	50	50	50	100	50	IMAS, SINURUBE, INA-ANE	OSC, Entes Públicos y Privados	₡166 000 000,00	-	₡166 000 000,00	IMAS	

Componente N° 2		Priorización de poblaciones																		
Objetivo		Priorizar las inversiones y la atención en aquellas poblaciones que se encuentran en búsqueda activa de empleo, pero en mayores condiciones de exclusión del mercado laboral, para aumentar su participación económica, como las mujeres, las personas jóvenes de 15 a 24 años, las personas en situación de pobreza extrema y pobreza básica, las personas con discapacidad, las personas con baja cualificación, las personas migrantes, entre otras, según mecanismos de priorización del SNE.																		
Resultado principal		Al menos 44 000 personas atendidas anualmente en uno o más servicios del SNE para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta (personas desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo disponibles para trabajar, personas jóvenes de 15 a 24 años, mujeres de 15 a 35 años, personas en situación de pobreza y pobreza extrema, personas con discapacidad, personas migrantes) (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																		
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, servicio(s) recibido(s); región de planificación).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento				
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente	
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S								
Actividad 3.5. Fortalecer las capacidades técnicas y presupuestarias de la Unidad del MEP encargada de certificar las habilidades de lecto escritura, operaciones matemáticas básicas y otras habilidades requeridas, para ampliar la cobertura de atención de las poblaciones priorizadas del SNE que requieran de este servicio para la mejora de su empleabilidad.	3.5.Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo atendidas en la Unidad de certificación de competencias del MEP	Al menos 1250, al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	250 (MEP, 2022)	250		250		250		250		250		250	MEP	OSC, Entes Públicos y Privados	₡9 000 000,00	-	₡9 000 000,00	MEP
Actividad 3.6. Mejora en el acceso de la población en búsqueda activa de empleo con secundaria incompleta, a servicios educativos del MEP (IPEC, CINDEA, Bachillerato para la Empleabilidad, otros) para la mejora de su nivel de escolaridad, mediante su derivación interinstitucional, según sus necesidades, para el respectivo seguimiento de su atención.	3.6.Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo derivadas a servicios educativos del MEP para finalizar la secundaria.	Al menos 100 000, al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	n.d.	10 000	10 000	11 000	11 000	11 000	11 000	12 000	12 000	12 000			MEP	OSC, Entes Públicos y Privados	'	-	'	MEP

Componente N° 2		Priorización de poblaciones																		
Objetivo		Priorizar las inversiones y la atención en aquellas poblaciones que se encuentran en búsqueda activa de empleo, pero en mayores condiciones de exclusión del mercado laboral, para aumentar su participación económica, como las mujeres, las personas jóvenes de 15 a 24 años, las personas en situación de pobreza extrema y pobreza básica, las personas con discapacidad, las personas con baja cualificación, las personas migrantes, entre otras, según mecanismos de priorización del SNE.																		
Resultado principal		Al menos 44 000 personas atendidas anualmente en uno o más servicios del SNE para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta (personas desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo disponibles para trabajar, personas jóvenes de 15 a 24 años, mujeres de 15 a 35 años, personas en situación de pobreza y pobreza extrema, personas con discapacidad, personas migrantes) (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																		
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, servicio(s) recibido(s); región de planificación).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento				
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente	
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S								
AE4. Mejora en el acceso de las poblaciones priorizadas del SNE, a programas de formación y capacitación, intermediación de empleo, ayudas económicas, transferencias condicionadas y otros servicios complementarios de apoyo al empleo, a través de su derivación interinstitucional según sus necesidades para el respectivo seguimiento de su atención.	AE4. Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo derivadas a servicios a servicios de formación, orientación y/o intermediación de empleo para la mejora de su empleabilidad (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, servicio al que fue referido, región de planificación, provincia de residencia).	Al menos 220 000, al menos 50% mujeres. Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	n.d	44 000		44 000		44 000		44 000		44 000		44 000	ANE, ST-SNE	Gobierno: Sector comercio exterior, IMAS, CONAPDIS, INAMU, MTSS, MEP, INA, MCJ, CPJ, DGME Sector productivo: UCCAEP, CICR, , otros. Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC)	¢26 494 220 000,00	-	¢26 494 220 000,00	INA, IMAS, MTSS, FODESAF, MCJ, MICIIT

Componente N° 2		Priorización de poblaciones																		
Objetivo		Priorizar las inversiones y la atención en aquellas poblaciones que se encuentran en búsqueda activa de empleo, pero en mayores condiciones de exclusión del mercado laboral, para aumentar su participación económica, como las mujeres, las personas jóvenes de 15 a 24 años, las personas en situación de pobreza extrema y pobreza básica, las personas con discapacidad, las personas con baja cualificación, las personas migrantes, entre otras, según mecanismos de priorización del SNE.																		
Resultado principal		Al menos 44 000 personas atendidas anualmente en uno o más servicios del SNE para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta (personas desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo disponibles para trabajar, personas jóvenes de 15 a 24 años, mujeres de 15 a 35 años, personas en situación de pobreza y pobreza extrema, personas con discapacidad, personas migrantes) (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																		
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, servicio(s) recibido(s); región de planificación).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento				
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente	
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S								
Actividad 4.1. Identificación de poblaciones priorizadas en búsqueda activa de empleo -personas desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo disponibles para trabajar, personas jóvenes de 15 a 24 años, mujeres de 15 a 35 años, personas con discapacidad, personas en condición de pobreza y pobreza extrema-, por parte de actores clave, para su derivación interinstitucional a programas de formación profesional, módulos certificables, y programas de capacitación para la adquisición, la reconversión (reskilling) o la actualización de habilidades (upskilling); o a servicios de orientación e intermediación de empleo.	4.1.Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo derivadas a servicios de formación, orientación y/o intermediación de empleo para la mejora de su empleabilidad (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, servicio al que fue referido, región de planificación, provincia de residencia).	Al menos 220 000 , al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	n.d	44 000		44 000		44 000		44 000		44 000		44 000	ANE, ST-SNE	Gobierno: Sector comercio exterior, IMAS, CONAPDIS, INAMU, MTSS, MEP,INA, MCJ, CPJ, DGME Sector productivo: UCCAEP, CICR, , otros. Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC)	¢10 000 000,00	-	¢10 000 000,00	IMAS, CONAPDIS, INAMU, MTSS, MEP,INA, MCJ, CPJ, DGME

Componente N° 2		Priorización de poblaciones																		
Objetivo		Priorizar las inversiones y la atención en aquellas poblaciones que se encuentran en búsqueda activa de empleo, pero en mayores condiciones de exclusión del mercado laboral, para aumentar su participación económica, como las mujeres, las personas jóvenes de 15 a 24 años, las personas en situación de pobreza extrema y pobreza básica, las personas con discapacidad, las personas con baja cualificación, las personas migrantes, entre otras, según mecanismos de priorización del SNE.																		
Resultado principal		Al menos 44 000 personas atendidas anualmente en uno o más servicios del SNE para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta (personas desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo disponibles para trabajar, personas jóvenes de 15 a 24 años, mujeres de 15 a 35 años, personas en situación de pobreza y pobreza extrema, personas con discapacidad, personas migrantes) (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																		
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, servicio(s) recibido(s); región de planificación).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento				
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente	
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S								
Actividad 4.2. Mejora en el acceso a Ayudas económicas del INA para formación y/o capacitación, de las poblaciones priorizadas del SNE, mediante su derivación interinstitucional a estos servicios, de acuerdo con sus necesidades, para el seguimiento respectivo de su atención.	4.2.Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo derivadas a ayudas económicas del INA para la mejora de su empleabilidad (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, región de planificación).	Al menos 36 000, al menos 200 000 al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huastar Caribe 15%, Región Huastar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	12 052 (INA, 2021)	4 000	4 000	4 000	4 000	4 000	4 000	4 000	4 000	4 000	4 000	4 000	INA	Gobierno: IMAS, CONAPDIS, INAMU, MTSS, MEP, INA, MCJ, CPJ, DGME Sector productivo: UCCAEP, CICR, , otros. Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC)	₡717 030 000,00	-	₡717 030 000,00	INA
Actividad 4.3. Mejora en el acceso de las personas en búsqueda activa de empleo priorizadas por el SNE, a ayudas o transferencias económicas con beneficio de cuidado, para la atención de las personas menores de edad bajo su tutela, de manera que estas puedan acceder a servicios de formación y/o capacitación en el INA.	4.3.Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo que reciben ayudas económicas del INA con beneficio de cuidado, para la atención de las personas menores de edad bajo su tutela, apoyando su acceso a servicios de formación y/o capacitación en el INA².	Al menos 400, Región Brunca 10%, Región Central 50%, Región Chorotega 10%, Región Huastar Caribe 10%, Región Huastar Norte 10%, Región Pacífico Central 10%	83 (INA, 2022)	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	INA	ST-SNE	₡285 000 000,00	-	₡285 000 000,00	INA	

Componente N° 2		Priorización de poblaciones																		
Objetivo		Priorizar las inversiones y la atención en aquellas poblaciones que se encuentran en búsqueda activa de empleo, pero en mayores condiciones de exclusión del mercado laboral, para aumentar su participación económica, como las mujeres, las personas jóvenes de 15 a 24 años, las personas en situación de pobreza extrema y pobreza básica, las personas con discapacidad, las personas con baja cualificación, las personas migrantes, entre otras, según mecanismos de priorización del SNE.																		
Resultado principal		Al menos 44 000 personas atendidas anualmente en uno o más servicios del SNE para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta (personas desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo disponibles para trabajar, personas jóvenes de 15 a 24 años, mujeres de 15 a 35 años, personas en situación de pobreza y pobreza extrema, personas con discapacidad, personas migrantes) (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																		
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, servicio(s) recibido(s); región de planificación).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento				
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente	
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S								
Actividad 4.4. Mejora en el acceso de las personas en búsqueda activa de empleo priorizadas por el SNE a servicios del CEN-CINAI, para la atención de las personas menores de edad bajo su tutela, mediante su derivación a estos servicios, de acuerdo con los requisitos de ingreso, necesidades de las niñas y los niños, y el respectivo seguimiento para su atención.	4.4.1.Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo priorizadas por el SNE, vinculadas a una referencia para que personas menores de 13 años a su cargo sean, atendidas en el CENCINAI 1/	Al menos 4 500 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huastar Caribe 15%, Región Huastar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	No hay por ser acción novedosa	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	Unidades de Empleo Agencia Nacional de Empleo	Gobierno: IMAS, CONAPDIS, INAMU, MTSS, MEP, INA, MCJ, CPJ, DGME Sector productivo: UCCAEP, CICR, CINDE, otros. Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC)	-	-	-	FODESAF
	4.4.2.Porcentaje de personas menores de 13 años, bajo tutela de personas en búsqueda activa de empleo priorizadas por el SNE, que cumplen con los requisitos de la Dirección Nacional de CENCINAI para su atención ³	100%	n.d.			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	CEN-CINAI	Sistema Nacional de Empleo (SNE), Ministerio de Salud, FODESAF, SINIRUBE.	-	-	-	FODESAF

Componente N° 2		Priorización de poblaciones																	
Objetivo		Priorizar las inversiones y la atención en aquellas poblaciones que se encuentran en búsqueda activa de empleo, pero en mayores condiciones de exclusión del mercado laboral, para aumentar su participación económica, como las mujeres, las personas jóvenes de 15 a 24 años, las personas en situación de pobreza extrema y pobreza básica, las personas con discapacidad, las personas con baja cualificación, las personas migrantes, entre otras, según mecanismos de priorización del SNE.																	
Resultado principal		Al menos 44 000 personas atendidas anualmente en uno o más servicios del SNE para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta (personas desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo disponibles para trabajar, personas jóvenes de 15 a 24 años, mujeres de 15 a 35 años, personas en situación de pobreza y pobreza extrema, personas con discapacidad, personas migrantes) (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																	
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, servicio(s) recibido(s); región de planificación).																	
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
Actividad 4.5. Mejora en el acceso de las poblaciones priorizadas a alternativas de atención en el Sistema Nacional de Cuidados y Apoyos para Personas Adultas y Personas Adultas Mayores en Situación de Dependencia (SINCA), mediante su derivación a estos servicios de acuerdo con sus necesidades, y el respectivo seguimiento para su atención.	4.5.Cantidad de personas derivadas en búsqueda activa de empleo vinculadas a una referencia para la atención en los servicios del SINCA, de las personas en situación de dependencia de sus hogares (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, servicio al que fue referido).	Al menos 1 800 al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	n.d.	50	200	200	200	200	200	200	250	250	250	SINCA	Gobierno: IMAS, CONAPDIS, INAMU, MTSS, MEP, INA, MCJ, CPJ, DGME Sector productivo: UCCAEP, CICR, , otros. Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC)	-	-	-	IMAS
Actividad 4.6. Mejora en el acceso de la población en situación de pobreza y pobreza extrema a la Estrategia de Puente al Trabajo, Puente al Bienestar y Puente al Agro, mediante su derivación a estos servicios y el respectivo seguimiento para su atención.	4.6.Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo derivadas al Programa Puente al Trabajo, Puente al Bienestar y Puente al Agro para la mejora de su empleabilidad (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, servicio al que fue referido, región de planificación).	Al menos 7 000, al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	n.d.	1 000	750	750	750	750	750	750	750	750	750	IMAS	Gobierno: Componente Puente al Trabajo, Puente al Bienestar y Puente al Agro	-	-	-	IMAS

Componente N° 2		Priorización de poblaciones																			
Objetivo		Priorizar las inversiones y la atención en aquellas poblaciones que se encuentran en búsqueda activa de empleo, pero en mayores condiciones de exclusión del mercado laboral, para aumentar su participación económica, como las mujeres, las personas jóvenes de 15 a 24 años, las personas en situación de pobreza extrema y pobreza básica, las personas con discapacidad, las personas con baja cualificación, las personas migrantes, entre otras, según mecanismos de priorización del SNE.																			
Resultado principal		Al menos 44 000 personas atendidas anualmente en uno o más servicios del SNE para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta (personas desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo disponibles para trabajar, personas jóvenes de 15 a 24 años, mujeres de 15 a 35 años, personas en situación de pobreza y pobreza extrema, personas con discapacidad, personas migrantes) (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																			
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, servicio(s) recibido(s); región de planificación).																			
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento					
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente		
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S									
Actividad 4.7. Mejora en el acceso de la población en situación de pobreza y pobreza extrema a transferencias monetarias del IMAS, mediante su derivación a estos servicios de acuerdo con sus necesidades, y el respectivo seguimiento para su atención.	4.7.1.Cantidad de personas que reciben una transferencia monetaria del Programa Avancemos para su asistencia a servicios de educación y formación.	Al menos 100 000, al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	n.d.	20 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	IMAS	MEP, SNE	-	-	-	IMAS
	4.7.2.Cantidad de hogares que reciben el subsidio de atención a familias otorgado por el IMAS para la mejora de las circunstancias de sus hogares que faciliten la búsqueda activa de empleo.	Al menos 35 000, al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	12 000	7 000	3 500	3 500	3 500	3 500	3 500	3 500	3 500	3 500	3 500	3 500	3 500	3 500	IMAS		¢20 795 944 000,00	-	¢20 795 944 000,00

Componente N° 2		Priorización de poblaciones																	
Objetivo		Priorizar las inversiones y la atención en aquellas poblaciones que se encuentran en búsqueda activa de empleo, pero en mayores condiciones de exclusión del mercado laboral, para aumentar su participación económica, como las mujeres, las personas jóvenes de 15 a 24 años, las personas en situación de pobreza extrema y pobreza básica, las personas con discapacidad, las personas con baja cualificación, las personas migrantes, entre otras, según mecanismos de priorización del SNE.																	
Resultado principal		Al menos 44 000 personas atendidas anualmente en uno o más servicios del SNE para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta (personas desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo disponibles para trabajar, personas jóvenes de 15 a 24 años, mujeres de 15 a 35 años, personas en situación de pobreza y pobreza extrema, personas con discapacidad, personas migrantes) (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																	
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, servicio(s) recibido(s); región de planificación).																	
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
Actividad 4.8. Mejora en el acceso de las personas con discapacidad y personas jóvenes, a la oferta de fondos concursables no reembolsables del MCJ, mediante la presentación de proyectos de economía creativa y cultural.	4.8.1. Porcentaje de personas con discapacidad que acceden a fondos concursables disponibles del MCJ, respecto a la población total que presenta proyectos de economía creativa y cultural para acceder a dicho fondos, según sexo, edad, tipo de discapacidad y región de planificación.	Al menos un 30%, al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	n.d.			15%		20%		25%		30%	MCJ	CONAPDIS	₡4 686 250 000,00	-	₡4 686 250 000,00	MCJ	
	4.8.2. Porcentaje de personas jóvenes que acceden a fondos concursables del MCJ, respecto a la población total que presenta proyectos de economía creativa y cultural para acceder a dichos fondos, según sexo, edad, tipo de discapacidad y región de planificación.	Al menos un 40%, al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	n.d.		10%		20%		30%		40%	MCJ	CPJ	MCJ					

Componente N° 2		Priorización de poblaciones																		
Objetivo		Priorizar las inversiones y la atención en aquellas poblaciones que se encuentran en búsqueda activa de empleo, pero en mayores condiciones de exclusión del mercado laboral, para aumentar su participación económica, como las mujeres, las personas jóvenes de 15 a 24 años, las personas en situación de pobreza extrema y pobreza básica, las personas con discapacidad, las personas con baja cualificación, las personas migrantes, entre otras, según mecanismos de priorización del SNE.																		
Resultado principal		Al menos 44 000 personas atendidas anualmente en uno o más servicios del SNE para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta (personas desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo disponibles para trabajar, personas jóvenes de 15 a 24 años, mujeres de 15 a 35 años, personas en situación de pobreza y pobreza extrema, personas con discapacidad, personas migrantes) (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																		
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, servicio(s) recibido(s); región de planificación).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento				
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente	
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S								
Actividad 4.9. Mejora en el acceso de las poblaciones migrantes a los servicios del SNE a través del desarrollo y ejecución de una Estrategia de Intervención Interinstitucional e Intersectorial para la inserción laboral de la población residente permanente, solicitante de refugio y refugiada.	4.9.1.Cantidad de Estrategias de Intervención Interinstitucional e Intersectorial para la inserción laboral de la población residente permanente, solicitante de refugio y refugiada.	Al menos 1	n.d.	1											MTSS	Cooperación española	-	-	-	Cooperación española
	4.9.2.Porcentaje de avance en la ejecución de la Estrategia de Intervención Interinstitucional e Intersectorial para la inserción laboral de la población residente permanente, solicitante de refugio y refugiada.	100%	n.d.		20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	100%			MTSS	DGME, Cooperación española	n.d.	n.d.	n.d.	

Componente N° 2		Priorización de poblaciones																			
Objetivo		Priorizar las inversiones y la atención en aquellas poblaciones que se encuentran en búsqueda activa de empleo, pero en mayores condiciones de exclusión del mercado laboral, para aumentar su participación económica, como las mujeres, las personas jóvenes de 15 a 24 años, las personas en situación de pobreza extrema y pobreza básica, las personas con discapacidad, las personas con baja cualificación, las personas migrantes, entre otras, según mecanismos de priorización del SNE.																			
Resultado principal		Al menos 44 000 personas atendidas anualmente en uno o más servicios del SNE para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta (personas desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo disponibles para trabajar, personas jóvenes de 15 a 24 años, mujeres de 15 a 35 años, personas en situación de pobreza y pobreza extrema, personas con discapacidad, personas migrantes) (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																			
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, servicio(s) recibido(s); región de planificación).																			
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento					
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente		
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S									
AE5. Orientación vocacional y laboral a poblaciones priorizadas del SNE para mejorar su perfil de empleabilidad y apoyar en una búsqueda de empleo más estratégica y efectiva, para su vinculación con el mercado laboral.	AE5.Cantidad de personas atendidas en servicios de orientación del SNE (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, servicio al que fue referido, servicio en el que fue atendido, resultado alcanzado).	Al menos 90 000, al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	n.d.	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	ANE-COV-INA	Sector comercio exterior	₡1 047 026 800,00	₡102 042 000,00	₡1 149 068 800,00	INA, MEP
Actividad 5.1. Orientación a la población estudiantil de los colegios técnicos profesionales, colegios nocturnos, IPEC y Centro Integrado de Educación de Adultos que ofertan carreras técnicas.	5.1.Porcentaje de la población estudiantil de los colegios técnicos profesionales nocturnos, colegios nocturnos, Instituto de Educación Comunitaria (IPEC) y Centro Integrado de Educación de Adultos atendidos anualmente en servicios de orientación.	100%	n.d	100%		100%		100%		100%		100%		100%	Centro Educativo	Gobierno: Sector comercio exterior, Sector empresarial	₡551 026 800,00	₡102 042 000,00	₡653 068 800,00	MEP	

Componente N° 2		Priorización de poblaciones																	
Objetivo		Priorizar las inversiones y la atención en aquellas poblaciones que se encuentran en búsqueda activa de empleo, pero en mayores condiciones de exclusión del mercado laboral, para aumentar su participación económica, como las mujeres, las personas jóvenes de 15 a 24 años, las personas en situación de pobreza extrema y pobreza básica, las personas con discapacidad, las personas con baja cualificación, las personas migrantes, entre otras, según mecanismos de priorización del SNE.																	
Resultado principal		Al menos 44 000 personas atendidas anualmente en uno o más servicios del SNE para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta (personas desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo disponibles para trabajar, personas jóvenes de 15 a 24 años, mujeres de 15 a 35 años, personas en situación de pobreza y pobreza extrema, personas con discapacidad, personas migrantes) (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																	
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, servicio(s) recibido(s); región de planificación).																	
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
Actividad 5.2. Orientación laboral a poblaciones priorizadas del SNE a través de los servicios de orientación de la ANE, el CC y otros servicios disponibles en la RUE, según Modelo de Orientación Laboral y Manual de Procedimientos de la RUE.	5.2.Cantidad de personas atendidas en servicios de orientación de la ANE, CC, otros servicios disponibles en la RUE (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, servicio al que fue referido, servicio en el que fue atendido, resultado alcanzado).	Al menos 45 000, al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huastar Caribe 15%, Región Huastar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	n.d	5 000	3 500	3 500	4 500	4 500	5 500	5 500	6 500	6 500	ANE-COV-INA	RUE-Instituciones ST	¢496 000 000,00	-	¢496,000,000.00	ANE-INA	
AE6. Mejora en el acceso de las personas en situación de pobreza y pobreza extrema en búsqueda activa de empleo, a servicios educativos para la mejora de su nivel de escolaridad; a programas de formación o cursos de capacitación; a servicios de certificación de competencias laborales y a servicios de cuidados; mediante su derivación a estos servicios y la habilitación de cupos para su atención.	AE6.Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo, en situación de pobreza extrema y pobreza, derivadas a servicios del SNE para la mejora de su nivel de empleabilidad (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, servicio al que fue referido, región de planificación).	Al menos 50 000*, al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huastar Caribe 15%, Región Huastar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	n.d	10 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	5 000	IMAS, MTSS, INA, CONAPDIS, INAMU, MEP, MCJ, CPJ, DGME	CONAPE	¢504 082 800 000,00	¢3 400 000 000,00	¢507 482 800 000,00	FODESAF, Empléate, MTSS-RED DE CUIDO, CONAPE	

Componente N° 2		Priorización de poblaciones																		
Objetivo		Priorizar las inversiones y la atención en aquellas poblaciones que se encuentran en búsqueda activa de empleo, pero en mayores condiciones de exclusión del mercado laboral, para aumentar su participación económica, como las mujeres, las personas jóvenes de 15 a 24 años, las personas en situación de pobreza extrema y pobreza básica, las personas con discapacidad, las personas con baja cualificación, las personas migrantes, entre otras, según mecanismos de priorización del SNE.																		
Resultado principal		Al menos 44 000 personas atendidas anualmente en uno o más servicios del SNE para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta (personas desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo disponibles para trabajar, personas jóvenes de 15 a 24 años, mujeres de 15 a 35 años, personas en situación de pobreza y pobreza extrema, personas con discapacidad, personas migrantes) (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																		
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, servicio(s) recibido(s); región de planificación).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento				
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente	
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S								
Actividad 6.1. Identificación de poblaciones priorizadas en búsqueda activa de empleo, en situación de pobreza y pobreza extrema, con nivel educativo de noveno año o menos, para su derivación a servicios educativos del MEP (IPEC, CINDEA, otros) para mejorar su escolaridad, o a programas de formación y capacitación del INA y del Programa Empléate del MTSS u otros programas, para la adquisición, reconversión (reskilling) o actualización de habilidades (upskilling).	6.1.1. Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo en condición de pobreza y pobreza extrema, derivadas a servicios educativos del MEP (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, servicio del MEP al que fue referido, región de planificación).	Al menos 12 000, al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	4029 MEP, 2022			1 500	1 500	1 500	1 500	1 500	1 500	1 500	1 500	1 500	IMAS, CONAPDIS-, INAMU, MTSS, MEP, INA, MCJ, CPJ, DGME	Sector comercio exterior Sector productivo UCCAEP, CICR, , otros. Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC)	¢4 200 000,00	-	¢4 200 000,00	MEP
	6.1.2. Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo en condición de pobreza y pobreza extrema, derivadas a servicios de formación para el empleo del INA o Empléate del MTSS (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, servicio del INA al que fue referido, región de planificación).	Al menos 16 000, al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	1162 Personas de Puente al Trabajo atendidas por INA Empléate (n.d)	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	2 000	IMAS, MTSS, INA, SINCA	CONAPDIS	¢500 000 000 000,00	-	¢500 000 000 000,00	FODESAF, Empléate

Componente N° 2		Priorización de poblaciones																		
Objetivo		Priorizar las inversiones y la atención en aquellas poblaciones que se encuentran en búsqueda activa de empleo, pero en mayores condiciones de exclusión del mercado laboral, para aumentar su participación económica, como las mujeres, las personas jóvenes de 15 a 24 años, las personas en situación de pobreza extrema y pobreza básica, las personas con discapacidad, las personas con baja cualificación, las personas migrantes, entre otras, según mecanismos de priorización del SNE.																		
Resultado principal		Al menos 44 000 personas atendidas anualmente en uno o más servicios del SNE para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta (personas desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo disponibles para trabajar, personas jóvenes de 15 a 24 años, mujeres de 15 a 35 años, personas en situación de pobreza y pobreza extrema, personas con discapacidad, personas migrantes) (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																		
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, servicio(s) recibido(s); región de planificación).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento				
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente	
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S								
Actividad 6.2. Identificación de poblaciones priorizadas en búsqueda activa de empleo, entre 17 y 45 años en situación de pobreza extrema y pobreza, en Atención Integral del IMAS, con al menos noveno año aprobado, que se encuentran desempleadas y fuera de la fuerza laboral para su derivación a Puente al Trabajo.	6.2.Cantidad de personas entre 17 y 45 años, con al menos noveno año aprobado y en condición de pobreza extrema y pobreza, referidas a Puente al Trabajo.	Al menos 14 000, al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	2 000 (IMAS, 2022)	1 000	1 625	1 625	1 625	1 625	1 625	1 625	1 625	1 625	1 625	1 625	IMAS-SINIRUBE	PUENTE TRABAJO (MTSS, INA Y MEP)	-	-	-	IMAS
Actividad 6.3. Identificación de poblaciones priorizadas en búsqueda activa de empleo, en situación de pobreza, pobreza extrema y vulnerabilidad económica, con secundaria incompleta o menos, para su derivación a servicios de certificación de competencias laborales del INA.	6.3.Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo derivadas a servicios de certificación de competencias laborales para la mejora de su empleabilidad (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, región de planificación).	Al menos 2700, al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	1162 Personas de Puente al Trabajo atendidas por INA (2021)	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	IMAS, SINIRUBE, CONAPDIS-, INAMU, MTSS, MEP, INA, MCJ, CPJ, DGME	Sector comercio exterior Sector productivo UCCAEP, CICR, otros. Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC)	-	-	-	

Componente N° 2		Priorización de poblaciones																	
Objetivo		Priorizar las inversiones y la atención en aquellas poblaciones que se encuentran en búsqueda activa de empleo, pero en mayores condiciones de exclusión del mercado laboral, para aumentar su participación económica, como las mujeres, las personas jóvenes de 15 a 24 años, las personas en situación de pobreza extrema y pobreza básica, las personas con discapacidad, las personas con baja cualificación, las personas migrantes, entre otras, según mecanismos de priorización del SNE.																	
Resultado principal		Al menos 44 000 personas atendidas anualmente en uno o más servicios del SNE para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta (personas desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo disponibles para trabajar, personas jóvenes de 15 a 24 años, mujeres de 15 a 35 años, personas en situación de pobreza y pobreza extrema, personas con discapacidad, personas migrantes) (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																	
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, servicio(s) recibido(s); región de planificación).																	
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
Actividad 6.4. Identificación de hogares con integrantes en búsqueda activa de empleo -madres, padres y/o personas encargadas de niñas y niños- en condición de pobreza extrema, pobreza básica y vulnerabilidad económica, para su derivación a alternativas de atención de la REDCUDI (Hogares Comunitarios y Centros Infantiles Privados).	6.4.Cantidad de hogares que reciben el subsidio de cuidado y desarrollo infantil otorgado por el IMAS atendidos por el SNE.	Al menos 600 al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	19523 (IMAS-FODESAF, 2022)	50	50	50	50	50	75	75	100	100	IMAS-SINIRUBE	FODESAF, MTSS-RED DE CUIDO.	₡78 600 000,00	-	₡78 600 000,00	IMAS, FODESAF, MTSS-RED DE CUIDO, RED DE CUIDO	
Actividad 6.5. Identificación de personas en condición de pobreza extrema y pobreza básica, que se encuentran desempleadas y fuera de la fuerza de trabajo para su derivación a servicios de certificación de competencias laborales o programas de formación y capacitación en el INA y el MEP, de manera que estas puedan llevar a cabo actividades de cuidados de manera formal, mejorando su perfil de empleabilidad.	6.5.Cantidad de personas en condición de pobreza extrema y pobreza básica derivadas a servicios de certificación de competencias o programas de formación y capacitación del INA para llevar a cabo actividades de cuidado de manera formal.	Al menos 120, al menos 50% mujeres	n.d.			30		30		30		30	INA-MEP	IMAS, SINCA	-	-	-		

Componente N° 2		Priorización de poblaciones																	
Objetivo		Priorizar las inversiones y la atención en aquellas poblaciones que se encuentran en búsqueda activa de empleo, pero en mayores condiciones de exclusión del mercado laboral, para aumentar su participación económica, como las mujeres, las personas jóvenes de 15 a 24 años, las personas en situación de pobreza extrema y pobreza básica, las personas con discapacidad, las personas con baja cualificación, las personas migrantes, entre otras, según mecanismos de priorización del SNE.																	
Resultado principal		Al menos 44 000 personas atendidas anualmente en uno o más servicios del SNE para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta (personas desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo disponibles para trabajar, personas jóvenes de 15 a 24 años, mujeres de 15 a 35 años, personas en situación de pobreza y pobreza extrema, personas con discapacidad, personas migrantes) (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																	
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, servicio(s) recibido(s); región de planificación).																	
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				IS	IS	IS	IS	IS	IS	IS	IS	IS	IS						
Actividad 6.6 Otorgamiento de préstamos para estudios a personas clasificadas por el SINIRUBE en situación de pobreza extrema, pobreza básica o vulnerabilidad económica, así como también personas indígenas, según la legislación vigente del Comisión Nacional de Préstamos para Educación (CONAPE)4	6.6.Cantidad de personas en situación de pobreza extrema, pobreza básica o vulnerabilidad económica con préstamos para estudios otorgados por CONAPE.	Al menos 450 61% hombres, 39% mujeres, 10% Alajuela, 3% Cartago, 3% Guanacaste, 5% Heredia, 11% Limón, 45% Puntarenas, 23% San José.	465	59	74	74	66	66	59	59	53	52	CONAPE	IMAS, SINIRUBE, MTSS, MCJ, ANE-INA, DNE-MTSS, CONAPDIS, INAMU	¢4 000 000 000,00	¢3 400 000 000,00	¢7 400 000 000,00	CONAPE-Recursos propios	
AE7.Desarrollo y puesta en funcionamiento de un Módulo en la plataforma informática del SNE, para la derivación interinstitucional bidireccional automatizada (referencia y contrarreferencia) de la población atendida en los servicios y para la reportaría.	AE7.Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del Módulo para la derivación interinstitucional bidireccional automatizada de la población atendida en los servicios, en la plataforma informática del SNE.	100%	n.d	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	ANE-INA	ST-SNE	¢44 000 000,00	¢12 000 000,00	¢52 000 000,00	ANE-INA, MTSS	

Componente N° 2		Priorización de poblaciones																		
Objetivo		Priorizar las inversiones y la atención en aquellas poblaciones que se encuentran en búsqueda activa de empleo, pero en mayores condiciones de exclusión del mercado laboral, para aumentar su participación económica, como las mujeres, las personas jóvenes de 15 a 24 años, las personas en situación de pobreza extrema y pobreza básica, las personas con discapacidad, las personas con baja cualificación, las personas migrantes, entre otras, según mecanismos de priorización del SNE.																		
Resultado principal		Al menos 44 000 personas atendidas anualmente en uno o más servicios del SNE para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta (personas desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo disponibles para trabajar, personas jóvenes de 15 a 24 años, mujeres de 15 a 35 años, personas en situación de pobreza y pobreza extrema, personas con discapacidad, personas migrantes) (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																		
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, servicio(s) recibido(s); región de planificación).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento				
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente	
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S								
Actividad 7.1. Contratación de empresa desarrolladora para el diseño del Módulo en la plataforma informática del SNE para la derivación interinstitucional bidireccional automatizada de la población atendida en los servicios y para la reportería.	7.1. Porcentaje de avance en la contratación de la empresa desarrolladora para el diseño del Módulo para la derivación interinstitucional bidireccional automatizada de la población atendida en los servicios, en la plataforma informática del SNE.	100%	n.d	50%	100%										ANE-INA	ST-SNE	¢4 000 000,00	-	¢4 000 000,00	ANE-INA
Actividad 7.2. Desarrollo informático del Módulo en la plataforma informática del SNE para la derivación interinstitucional bidireccional automatizada de la población atendida en los servicios y para la reportería, que incluya la incorporación de un software para la gestión de relaciones con clientes.	7.2. Porcentaje de avance en el desarrollo informático del Módulo para la derivación interinstitucional bidireccional automatizada de la población atendida en los servicios del SNE, en la plataforma informática del SNE.	100%	n.d		50%	100%									ANE-INA	ST-SNE	¢20 000 000,00	¢10 000 000,00	¢30 000 000,00	ANE-INA
Actividad 7.3. Formalización del uso de las contrapartes clave del Módulo para la derivación interinstitucional bidireccional automatizada de la población atendida en los servicios del SNE.	7.3. Porcentaje de entidades/ actores clave del SNE que utilizan el Módulo para la derivación interinstitucional bidireccional automatizada de la población atendida.	100%	n.d			50%	75%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		ANE-INA	ST-SNE	¢4 000 000,00	-	¢4 000 000,00	ANE-INA, MTSS

Componente N° 2		Priorización de poblaciones																		
Objetivo		Priorizar las inversiones y la atención en aquellas poblaciones que se encuentran en búsqueda activa de empleo, pero en mayores condiciones de exclusión del mercado laboral, para aumentar su participación económica, como las mujeres, las personas jóvenes de 15 a 24 años, las personas en situación de pobreza extrema y pobreza básica, las personas con discapacidad, las personas con baja cualificación, las personas migrantes, entre otras, según mecanismos de priorización del SNE.																		
Resultado principal		Al menos 44 000 personas atendidas anualmente en uno o más servicios del SNE para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta (personas desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo disponibles para trabajar, personas jóvenes de 15 a 24 años, mujeres de 15 a 35 años, personas en situación de pobreza y pobreza extrema, personas con discapacidad, personas migrantes) (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																		
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, servicio(s) recibido(s); región de planificación).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento				
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente	
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S							
Actividad 7.4. Capacitación al personal de entidades/ actores clave del SNE para el uso del Módulo de derivación interinstitucional bidireccional automatizada de la población atendida en los servicios.	7.4.Porcentaje de entidades/ actores clave del SNE capacitados en el uso del Módulo para la derivación interinstitucional bidireccional automatizada de la población atendida.	100%	n.d			50%	75%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	ANE-INA	ST-SNE	₡6 000 000,00	₡2 000 000,00	₡8 000 000,00	ANE-INA, MTSS
Actividad 7.5. Generación de reportería sobre la atención de la población atendida en los servicios del SNE y su trazabilidad.	7.5.Cantidad de reportes semestrales generados con información sobre la trazabilidad de la población atendida en los servicios del SNE (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, servicio al que fue referido, servicio en el que fue atendido, resultado alcanzado).	6	n.d				1	1	1	1	1	1	1	1	ANE-INA	ST-SNE	₡6 000 000,00	-	₡6 000 000,00	ANE-INA, MTSS

Componente N° 2		Priorización de poblaciones																	
Objetivo		Priorizar las inversiones y la atención en aquellas poblaciones que se encuentran en búsqueda activa de empleo, pero en mayores condiciones de exclusión del mercado laboral, para aumentar su participación económica, como las mujeres, las personas jóvenes de 15 a 24 años, las personas en situación de pobreza extrema y pobreza básica, las personas con discapacidad, las personas con baja cualificación, las personas migrantes, entre otras, según mecanismos de priorización del SNE.																	
Resultado principal		Al menos 44 000 personas atendidas anualmente en uno o más servicios del SNE para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta (personas desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo disponibles para trabajar, personas jóvenes de 15 a 24 años, mujeres de 15 a 35 años, personas en situación de pobreza y pobreza extrema, personas con discapacidad, personas migrantes) (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																	
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, servicio(s) recibido(s); región de planificación).																	
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				S	S	S	S	S	S	S	S	S							
													Total	#532 220 046 800,00 #3 514 042 000,00 #535 734 088 800,00					

- Nota. 1/ La meta acumulada no es una sumatoria de todas las actividades, pues una persona podrá ser derivada a uno o más servicios.
 2/ Este indicador desagrega la cantidad de personas beneficiadas con ayuda económica del INA y del Programa Empléate con beneficio de cuidado.
 3/ Según capacidad instalada de cada establecimiento CENCINAI y con distribución territorial en todo el país.
 4/ El presupuesto para los años 2026 y 2027 corresponde a una estimación que requerirá la tramitación y aprobación de su contenido por parte del Consejo Directivo de CONAPE.

Componente 3. Formación para el Empleo

Objetivo del componente: promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional, con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.

Definición: pretende abordar los desajustes de competencias, habilidades y atributos de empleabilidad de las personas, así como sus cualificaciones y logros educativos, conocimientos laborales -experiencia laboral y competencias profesionales- entre otros, mediante el acceso de la población priorizada del SNE, que así lo requiera; a los servicios de formación y capacitación del INA; los servicios de formación para el empleo del programa Empléate-PRONAE del MTSS; los servicios de Educación para Personas Jóvenes y Adultas (EPJA) y Educación Técnica (CTP) del MEP; y, otros servicios ejecutados con la colaboración de socios estratégicos.

Además, comprende acciones focalizadas para incrementar la cantidad de personas egresadas con nivel técnico de los servicios de EFTP del INA y el MEP, altamente calificadas, dentro y fuera de la GAM, incluida la modalidad dual; la economía creativa y cultural; y, una mayor promoción de mujeres egresadas en las áreas STEAM.

Por otra parte, considera acciones de formación para el empleo y capacitación en habilidades digitales básicas; competencias lingüísticas más demandadas como el inglés u otro idioma demandado; y, competencias técnicas y habilidades para el empleo, en las áreas más demandadas del mercado laboral, como: la industria 4.0, el mantenimiento industrial --electricidad, electromecánica, electrónica, mecánica o refrigeración-; la calidad -moldeo de plástico, mecánica de precisión, calibraciones-, la construcción, el turismo, la industria alimentaria, la manufactura médica, los servicios -servicio al cliente-, la administración, la banca, y las finanzas, la economía verde, la economía del cuidado y otras áreas que puedan ser determinadas en el marco del SNE, por el SINML y el OML del MTSS.

También, propone mejoras en la gobernanza y la gestión del subsector de la EFTP para agilizar la normalización de cualificaciones, promover el desarrollo de capacidades del personal docente, y garantizar una mayor pertinencia y calidad de la oferta formativa.

Algunos desafíos que pretende abordar este componente:

- Desajuste de cualificaciones y competencias entre la oferta y la demanda ocupacional.
- Cupos limitados en programas de educación y formación técnica profesional para el acceso de la población priorizada, incluida la modalidad dual.
- Poca pertinencia de la oferta formativa disponible en correspondencia con las demandas del mercado de trabajo.
- Disponibilidad limitada de personal docente calificado en áreas emergentes y de alta demanda, según tendencias actuales y futuras del empleo.
- Poca actualización del personal docente en relación con las dinámicas del mercado laboral y el uso de estrategias pedagógicas y tecnologías educativas vigentes para garantizar una mayor pertinencia y calidad de la formación de la población priorizada.
- Poca flexibilidad de las entidades formadoras para adaptar sus ofertas curriculares de manera oportuna a los rápidos cambios del mercado laboral.
- Limitada oferta formativa que incluye prácticas en la empresa -pasantías, práctica supervisada, modalidad dual-
- Limitados recursos humanos y financieros para lograr una gestión más ágil y efectiva de los procedimientos establecidos para la acreditación de planes y programas de estudios, con nivel de cualificación, según los estándares del MNC-EFTP-CR, de manera que se responda oportunamente a la demanda del mercado laboral.

Principal resultado al 2027: al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad).

Indicador principal del componente: cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).

Componente N°3		Formación para el empleo																	
Objetivo		Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																	
Resultado principal		Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																	
Indicador Principal		Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																	
Acciones estratégicas/		Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
Intervenciones	Indicadores			2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
AE1. Promoción de la educación terciaria (EFTP) en las áreas más demandadas del mercado laboral, para incrementar el número de personas egresadas con nivel técnico altamente calificadas, dentro y fuera de la GAM.		AE1.Cantidad de personas egresadas anualmente de un plan de estudio o programa de ETP, en áreas más demandadas del mercado laboral (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de EFTP; región de planificación).	Al menos 106 592, al menos 50% mujeres. Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	30. 209 al año (MEP, 2019; INA, 2021).	15 890		18 479		21 451		23 942		26 280	INA, - MEP (CTP--CINDEA-IPEC) Colegios Universitarios-Universidades Estatales y Privadas	Centros de formación privados acreditados por INA, Sector comercio exterior, MICIIT, ICT, Sector productivo (CICR, CINDE, UCCAEP, otras).	¢926 706 640 324,46	-	¢926 706 640 324,46	INA, MEP

Componente N°3		Formación para el empleo																		
Objetivo		Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																		
Resultado principal		Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																		
Indicador Principal		Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																		
Acciones estratégicas/		Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento				
Intervenciones	Indicadores			2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente	
				S	I S	S	I S	S	I S	S	I S	S	I S							
Actividad 1.1. Revisión y actualización periódica de la oferta curricular actual por parte de los centros de formación y el sector productivo, con base en los estudios del Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral (SINIML) para incorporar en los planes de estudio y programas de EFTP, la adquisición de las competencias técnicas, lingüísticas y habilidades básicas para el empleo, como habilidades sociales y emocionales, cognitivas y metacognitivas, digitales básicas, empleos verdes, con el fin de egresar estudiantes con nivel técnico altamente cualificados, en las áreas más demandas por el mercado laboral -mayor pertinencia-.	1.1.1.Cantidad de nuevos programas de estudio de ETP en los CTP del MEP diseñados acorde con la demanda del mercado laboral, según nombre del programa (CTP-MEP).	Al menos 69	93 (MEP, 2022)	21	12	6	6	12	12						CTP-MEP	CTP-MEP, Sector comercio exterior, Sector productivo (CICR, CINDE, UCCAEP, otras).	₡882 760 142,00	-	₡882 760 142,00	MEP
	1.1.2.Cantidad de nuevos programas educativos de FTP del INA, diseñados acorde con la demanda del mercado laboral, según nombre del programa*	Al menos 160	44 (INA, 2022)	32		32			32		32				INA	Sector comercio exterior, Centros de formación privados acreditados por INA, Sector productivo (CICR, CINDE-SEAN-CTP, UCCAEP, otras).	-	-	-	INA

Componente N°3		Formación para el empleo																				
Objetivo		Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																				
Resultado principal		Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																				
Indicador Principal		Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																				
Acciones estratégicas/		Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento						
Intervenciones	Indicadores			2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente			
				S	S	S	S	S	S	S	S	S										
Actividad 1.2. Ejecución de programas de estudio de ETP en los Colegios Técnicos Profesionales (CTP) del MEP, en áreas de mayor demanda del mercado laboral, como: electrónica industrial, electrotecnia, ciberseguridad, programación y redes de computadoras, productividad y calidad, ejecutivo comercial y de servicio al cliente, contabilidad en sus diferentes énfasis, agroindustria alimentaria con tecnología agrícola y pecuaria, entre otros.		Al menos 69	93 (MEP, 2022)	21	12	6	6	12	12								CTP-MEP	Sector comercio exterior, Centros de formación privados acreditados por INA, MICIIT, ICT, Sector productivo (CICR, CINDE, UCCAEP, otras).	Ⱬ900 000 000 000,00	-	Ⱬ900 000 000 000,00	MEP
Actividad 1.3.Promoción de estudiantes en los Colegios Técnicos Profesionales del MEP, graduados como técnicos en nivel medio, de programas de estudio de ETP, en áreas más demandadas del mercado laboral, incluidas las STEM.		Al menos 67 000, al menos 50% mujeres. Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	14 562 (MEP, 2019)	10 000		12 000		14 000		15 000		16 000				CTP-MEP	Sector comercio exterior, Sector productivo (CICR, CINDE, UCCAEP, otras).	Ⱬ900 000 000 000,00	-	Ⱬ900 000 000 000,00	MEP	

Componente N°3		Formación para el empleo																	
Objetivo		Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																	
Resultado principal		Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																	
Indicador Principal		Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																	
Acciones estratégicas/		Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
Intervenciones	Indicadores			2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
Actividad 1.4. Ejecución de programas de FTP -nivel técnico- en servicios de formación y capacitación profesional del INA, en áreas más demandadas del mercado laboral, como: industria 4.0; mantenimiento industrial -electricidad, electromecánica, electrónica, mecánica o refrigeración-; calidad -moldeo de plástico, mecánica de precisión, calibraciones-; construcción; turismo; industria alimentaria; manufactura médica; servicios -servicio al cliente-; economía verde; economía del cuidado; entre otras que puedan ser determinadas en el marco del SNE.		Al menos 2 795	450 (INA 2023)	491		501		551		601		651	INA	Sector comercio exterior, Centros de formación privados acreditados por INA, Sector productivo (CICR, CINDE-SEAN-CTP, UCCAEP, ICT, otras).	¢25 823 880 182,46	-	¢25 823 880 182,46	INA	
Actividad 1.5. Promoción de estudiantes en los servicios de formación técnica profesional del INA, egresados con nivel técnico de programas de FTP, en áreas más demandas del mercado laboral, incluidas las STEM.		Al menos 39042, al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	5 354 (INA, 2022)	5 890		6 479		7 451		8 942		10 280	INA	Sector comercio exterior, Centros de formación privados acreditados por INA, Sector productivo (CICR, CINDE, UCCAEP, otras).	¢25 823 880 182,46	-	¢25 823 880 182,46	INA	

Componente N°3		Formación para el empleo																	
Objetivo		Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																	
Resultado principal		Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																	
Indicador Principal		Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																	
Acciones estratégicas/		Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
Intervenciones	Indicadores			2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				S	S	S	S	S	S	S	S	S							
AE2. Promoción de + Mujeres en las carreras técnicas en áreas STEM y de mayor demanda laboral, para incrementar su participación en el mercado de trabajo, dentro y fuera de la GAM.		AE2.Cantidad de mujeres egresadas anualmente de un plan de estudio o programa de EFTP en áreas STEM o de mayor demanda laboral (por condición de actividad; edad; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria; plan de estudio o programa; región de planificación).	Al menos 18 665 Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	3 823 (INA, 2021) 2 877 (MEP, 2019)	2 969		3 339		3 747		4 177		4 493	INA, CTP-MEP	Sector comercio exterior, Centros de formación privados acreditados por INA, Sector productivo (CICR, CINDE-STEAM, UCCAEP, otras).	¢207 873 594 170,23	¢50 000 000,00	¢207 923 594 170,23	INA, MEP, Cooperación internacional

Componente N°3	Formación para el empleo																							
Objetivo	Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																							
Resultado principal	Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																							
Indicador Principal	Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																							
Acciones estratégicas/	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento								
Intervenciones				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente					
				S	I S	S	I S	S	I S	S	I S	S												
Actividad 2.1. Asistencia técnica del INAMU, MICIIT y de organismos internacionales, para la promoción de la equidad e igualdad de género en la planificación y ejecución de los programas de ETP del MEP -CTP-DEPJA, FTP del INA y formación y capacitación del Programa Empléate-MTSS, incluyendo las acciones de educación y orientación vocacional y profesional, para que más mujeres logren acceder y permanecer en las carreras de las áreas STEM y de mayor demanda en el mercado laboral.	2.1.Cantidad de asistencias técnicas ejecutadas para la promoción de la equidad e igualdad de género en la planificación y ejecución de los programas de EFTP del MEP, el INA y el Programa Empléate-MTSS.	Al menos 2	n.d.		1		1																	
													INAMU, MICIIT, Organismos internacionales	INA, MEP, MTSS, Centros de formación privados acreditados por INA, Organismos internacionales (ONU Mujeres, OIT, BID).	¢10 000 000,00	¢20 000 000,00	¢30 000 000,00				INAMU, INA, MEP, Cooperación internacional.			

Componente N°3	Formación para el empleo																			
Objetivo	Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																			
Resultado principal	Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																			
Indicador Principal	Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																			
Acciones estratégicas/	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento				
Intervenciones				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente	
				S	I S	S	I S	S	I S	S	I S	S								
Actividad 2.2. Ejecución de acciones de capacitación sobre promoción de la equidad e igualdad de género en los procesos de orientación vocacional e intermediación laboral, al personal de orientación e intermediación de los servicios del MEP-CTP-DEPJA, INA -incluido centros colaboradores-, agentes de orientación e intermediación de la ANE-RUE y personal de Empléate, para promover la incorporación de más mujeres en carreras técnicas STEM y de mayor demanda laboral.	2.2.Cantidad de personas funcionarias del MEP-CTP-DEPJA, INA, ANE-RUE y del Programa Empléate del MTSS, capacitadas en promoción de la equidad e igualdad de género en los procesos de orientación vocacional e intermediación.	Al menos 250	n.d.		50		50		50		50		INAMU, INA, MEP-CTP-DEPJA.	Sector comercio exterior, Centros de formación privados certificados por INA, Organismos internacionales (ONU Mujeres, OIT, BID).	¢2 000 000,00	¢5 000 000,00	¢7 000 000,00	INAMU, INA, MEP, Cooperación internacional.		

Componente N°3		Formación para el empleo																	
Objetivo		Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																	
Resultado principal		Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																	
Indicador Principal		Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																	
Acciones estratégicas/		Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
Intervenciones	Indicadores			2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				S	I S	S	I S	S	I S	S	I S	S	I S						
<p>Actividad 2.3. Diseño y ejecución del programa interinstitucional "+ Mujeres en STEAM" que incluya mentorías/tutorías y reconocimiento a mujeres destacadas en el país en las carreras técnicas y universitarias STEM; organización de foros y otros eventos, en alianza con el sector productivo, OSC y organismos internacionales; y mejora en el acceso a los centros de formación por parte de las personas jóvenes y mujeres para que se incentive su participación en carreras técnicas y universitarias de ese ámbito.</p>		100%	n.d.	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	MICIIT, INAMU, MEP-CTP-DEPJA, INA, CPJ.	ST-SNE, MTSS, Sector comercio exterior, Centros de formación privados acreditados por INA, Equipo Interinstitucional para el Desarrollo con Igualdad y Equidad de Género (EIDIEG), Organismos internacionales (ONU Mujeres, OIT, BID), universidades públicas y privadas.	¢25 000 000,00	¢25 000 000,00	¢50 000 000,00	INA, MEP, MTSS, Cooperación internacional	

Componente N°3		Formación para el empleo																	
Objetivo		Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																	
Resultado principal		Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																	
Indicador Principal		Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																	
Acciones estratégicas/		Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
Intervenciones	Indicadores			2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				S	S	S	S	S	S	S	S	S							
Actividad 2.4. Mejora en el acceso de las mujeres y las personas jóvenes a las carreras técnicas STEM impartidas por los CTP del MEP, los centros de formación públicos y privados acreditados por el INA.	2.4.1.Cantidad de mujeres egresadas anualmente de un programa educativo de FTP, en áreas STEM o de mayor demanda laboral, impartido por un centro de formación público o privado acreditado por el INA (por condición de actividad; edad; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria; plan de estudio o programa; región de planificación)	Al menos 3 365 Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	426 (INA, 2022)	469		539		647		777		933	INA	Sector comercio exterior, Centros de formación privados acreditados por INA, Sector productivo (CICR, CINDE-STEAM, UCCAEP, otras).	¢2 314 206 110,52	-	¢2 314 206 110,52	INA	
	2.4.2.Cantidad de mujeres egresadas anualmente de un programa de educación técnica profesional, en áreas STEM o de mayor demanda laboral, impartido por un CTP del MEP (por condición de actividad; edad; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria; plan de estudio o programa; región de planificación).	Al menos 15 300 Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	2 877 (MEP, 2019)	2 500		2 800		3 100		3 400		3 500	CTP-MEP	Sector comercio exterior, Centros de formación privados acreditados por INA, Sector productivo (CICR, CINDE-STEAM, UCCAEP, otras).	¢205 522 388 059,70	-	¢205 522 388 059,70	MEP	

Componente N°3		Formación para el empleo																	
Objetivo		Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																	
Resultado principal		Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																	
Indicador Principal		Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																	
Acciones estratégicas/		Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
Intervenciones	Indicadores			2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
AE3. Ampliación de cobertura de programas de Educación y Formación Técnica Profesional en modalidad Dual (EFTD), en el marco de la Ley N°9.728 y su Reglamento, para incrementar la cantidad de personas egresadas bajo esta modalidad con nivel técnico, altamente cualificadas, dentro y fuera de la GAM.	AE3.Cantidad de personas egresadas anualmente de un programa de EFTP en modalidad dual, en áreas más demandadas del mercado laboral (por condición de actividad; edad; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria; programa de EFTP; región de planificación).	Al menos 2 478, al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	56 (INA y MEP, 2021)	338	20	450	16	525	30	530	34	200	CTP-MEP, INA	Sector comercio exterior, CAP, Sector productivo (CICR, CINDE, AED, GAN, CEA Dual, otros).	₡11 197 420 970,68	-	₡11 197 420 970,68	INA, MEP, Sector productivo.	

Componente N°3	Formación para el empleo																		
Objetivo	Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																		
Resultado principal	Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																		
Indicador Principal	Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																		
Acciones estratégicas/	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
Intervenciones				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				S	I S	S	I S	S	I S	S	I S	S							
Actividad 3.1. Elaboración y ejecución de un plan para la promoción de una mayor participación del sector productivo, dentro y fuera de la GAM, en programas de EFTP en la modalidad dual impartidos por los CTP del MEP y los centros de formación del INA, en alianza con la CAP e iniciativas como la Ventanilla Única de la CICR, la Red Global de Aprendizaje (Global Apprenticeship Network, Costa Rica), el Centro de Asistencia Empresarial (CEA Dual) de UCCAEP, CINDE, y el Protocolo de Relacionamento entre la Cámara de Industrias de Costa Rica (CICR) y el INA, entre otras.	3.1. Porcentaje de avance en la ejecución del plan para la promoción de una mayor participación del sector productivo en la EFTP en modalidad dual.	100%	n.d.	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	CAP	Sector comercio exterior, CTP-MEP, INA, Universidades públicas y privadas. Sector productivo (CICR, CINDE, AED, GAN, CEA Dual, otros).	¢150 000 000,00	-	¢150 000 000,00	INA, MEP, Sector productivo.	

Componente N°3	Formación para el empleo																			
Objetivo	Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																			
Resultado principal	Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																			
Indicador Principal	Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																			
Acciones estratégicas/	Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
2023					2024		2025		2026		2027		Recursos disponibles	Brecha			Total	Fuente		
S					I S	S	I S	S	I S	S	I S	S								
Actividad 3.2. Ejecución de programas de ETP en modalidad dual -con nivel técnico-, por parte de los CTPs del MEP dentro y fuera de la GAM, en áreas más demandadas del mercado laboral.	3.2.Cantidad de programas de ETP impartidos por CTP del MEP, en modalidad dual, en áreas de mayor demanda laboral, según nombre del programa.	Al menos 26	6 (MEP, 2021)	8	6	4	4	2	2			10	CTP-MEP	Sector comercio exterior, Sector productivo (CICR, CINDE, GAN, CEA Dual, otros).	₡3 127 935 000,00	-	₡3 127 935 000,00	MEP		
Actividad 3.3.Promoción de estudiantes en los CTPs del MEP con nivel técnico, en programas de ETP en modalidad dual y en áreas más demandadas del mercado laboral, incluidas las STEM, dentro y fuera de la GAM.	3.3.Cantidad de personas egresadas anualmente de un programa de estudio en ETP impartido por CTP del MEP, en modalidad dual, en áreas más demandadas del mercado laboral (por edad; sexo; discapacidad; programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).	Al menos 100, al menos 25% mujeres	50 (INA y MEP, 2021)		20		16		30		34		CTP-MEP	Sector comercio exterior, CAP, Sector productivo (CICR, CINDE, GAN, CEA Dual, otros).	₡3 127 935 000,00	-	₡3 127 935 000,00	MEP		

Componente N°3		Formación para el empleo																	
Objetivo		Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																	
Resultado principal		Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																	
Indicador Principal		Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																	
Acciones estratégicas/		Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
Intervenciones	Indicadores			2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				S	S	S	S	S	S	S	S	S							
Actividad 3.4. Ejecución de programas de FTP, en modalidad dual con nivel técnico, por parte del INA dentro y fuera de la GAM, en áreas más demandas del mercado laboral.		Al menos 26	6 (MEP, 2021)	8	6	4	4	2	2			10	INA	Sector comercio exterior, Sector productivo (CICR, CINDE, GAN, CEA Dual, otros).					
Actividad 3.5. Promoción de estudiantes en los servicios de FTP del INA -con nivel técnico-, en programas de FTP en modalidad dual y en áreas más demandas del mercado laboral, dentro y fuera de la GAM.		Al menos 2378, al menos 50% mujeres Región Branca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	50 (INA, 2021)	338		450		525		530		535	INA	Sector comercio exterior, CAP, Sector productivo (CICR, CINDE, GAN, CEA Dual, otros).	₡1 569 485 970,68	-	₡1 569 485 970,68	INA	

Componente N°3		Formación para el empleo																				
Objetivo		Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																				
Resultado principal		Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																				
Indicador Principal		Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																				
Acciones estratégicas/		Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento						
Intervenciones	Indicadores			2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente			
				S	S	S	S	S	S	S	S	S										
Actividad 3.6. Mejora en el acceso de estudiantes que participan en los servicios de EFTP en modalidad dual, impartidos por los CTP del MEP y el INA, a becas según la Ley N°9.728 y su Reglamento.		3.6.Cantidad de personas becadas en programas de FTP en modalidad dual según la Ley N° 9.728 y su reglamento (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación; región de planificación)	Al menos 5 000, al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	n.d.	1 000		1 000		1 000		1 000		1 000		1 000		INA, MEP	CAP, Sector productivo (CICR, CINDE, GAN, CEA Dual, otros).	₡6 500 000 000,00	-	₡6 500 000 000,00	INA
AE4. Ejecución de programas de formación y capacitación, dirigidos a la adquisición de habilidades digitales básicas para el empleo, en regiones dentro y fuera de la GAM.		AE4.Cantidad de personas capacitadas anualmente en programas de formación y capacitación para el empleo en habilidades digitales básicas (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria; programa de formación o capacitación; región de planificación).	Al menos 36 028, al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	16 058 (INA, 2021)	7 050	60	7 072	86	7 102	124	7 148	176	7 210				MICITT, Dirección de Talento y Apropiación Social del Conocimiento (DTASC)	Sector comercio exterior, CINDE, Microsoft, Oracle, otros	₡23 090 438 683,39	₡13 500 000,00	₡23 103 938 683,39	INA, MICIIT

Componente N°3	Formación para el empleo																		
Objetivo	Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																		
Resultado principal	Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																		
Indicador Principal	Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																		
Acciones estratégicas/	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
Intervenciones				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				S	S	S	S	S	S	S	S	S							
Actividad 4.1. Establecimiento de alianzas público-público y público-privadas para la generación de programas cortos de capacitación en Ciencia, Tecnología e Innovación, en habilidades digitales básicas y otras tecnologías emergentes, que mejoren las condiciones de empleabilidad de las personas en búsqueda activa de empleo, dentro y fuera de la GAM.	4.1. Cantidad de programas cortos de capacitación en CTI generados mediante alianzas público-público y público-privadas.	Al menos 5 por año	n.d.	1	1		1		1		1		MICITT, Dirección de Talento y Apropiación Social del Conocimiento (DTASC)	Sector comercio exterior, CINDE, AED, UCCAEP, Gobierno Abierto, ALIARSE, centros privados acreditados del INA	-	-	-	MICIIT	
Actividad 4.2. Ejecución de capacitaciones en habilidades digitales básicas y tecnologías emergentes dirigidas a poblaciones priorizadas del SNE, dentro y fuera de la GAM, mediante el Programa Nacional de Centros Comunitarios (CECI), con priorización en personas en situación de pobreza y pobreza extrema con menos de primaria completa y personas con discapacidad.	4.2. Cantidad de personas capacitadas anualmente en habilidades digitales básicas y tecnologías emergentes por medio del Programa Nacional de CECI (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria; módulo certificable o programa de formación o capacitación; región de planificación).	Al menos 1 028, al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	n.d.	50	60	72	86	102	124	148	176	210	MICITT, Dirección de Talento y Apropiación Social del Conocimiento (DTASC)	Sector comercio exterior, CINDE, Microsoft, Oracle, otros	-	-	-	MICIIT	

Componente N°3		Formación para el empleo																		
Objetivo		Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																		
Resultado principal		Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																		
Indicador Principal		Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																		
Acciones estratégicas/		Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento				
Intervenciones	Indicadores			2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente	
				S	I S	S	I S	S	I S	S	I S	S								
Actividad 4.3. Ejecución de programas de formación y capacitación en el INA, dirigidos a la adquisición de habilidades digitales básicas para el empleo -informática-, dentro y fuera de la GAM.		4.3. Cantidad de personas capacitadas y formadas anualmente en servicios de capacitación y formación profesional impartidos por el INA, en habilidades digitales básicas (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria; cursos, programa de formación, programas de habilitación y pruebas de certificación; región de planificación).	Al menos 35 000, al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	9129 (INA, 2022)**	7000		7000		7000		7000		7000		INA	Sector comercio exterior, Aliados CINDE, MICITT, Departamento de Centros Comunitarios, Microsoft, Oracle, otros	¢22 990 438 683,39	-	¢22 990 438 683,39	INA
Actividad 4.4. Elaboración de un programa de estudios para el desarrollo de competencias digitales dirigido a estudiantes desde la primera infancia hasta la educación diversificada.		4.4. Cantidad de programas de estudios elaborados y aprobados por el Consejo Superior de Educación para el desarrollo de habilidades digitales en todos los niveles educativos	Al menos 1	n.d.	1										MEP- Dirección de desarrollo curricular- Dirección de recursos tecnológicos .	Consejo superior de educación	-	¢13 500 000,00	¢13 500 000,00	MEP -UNED

Componente N°3		Formación para el empleo																	
Objetivo		Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																	
Resultado principal		Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																	
Indicador Principal		Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																	
Acciones estratégicas/		Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
Intervenciones	Indicadores			2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
Actividad 4.5. Implementación del programa de estudios para el desarrollo de competencias digitales dirigidos a estudiantes desde la primera infancia hasta la educación diversificada.		4.5. Porcentaje de estudiantes que reciben lecciones con el programa de estudios aprobado para el desarrollo de competencias digitales desde la educación primaria hasta educación diversificada.	Al menos 90% de la población estudiantil total de todos los niveles educativos.	n.d.			90%		90%		90%	90%	100%	MEP- Dirección de desarrollo curricular- Dirección de recursos tecnológicos .	Consejo superior de educación	₡100 000 000,00	-	₡100 000 000,00	MEP
AE5. Ejecución de programas de formación y capacitación dirigidos a la adquisición de competencias lingüísticas para el empleo, en un idioma demandado en el mercado laboral -inglés u otro(s) idioma(s)-.		AE5. Cantidad de personas capacitadas anualmente en programas de formación y capacitación en competencias lingüísticas más demandadas en el mercado laboral -inglés, otro idioma- (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria; programa de formación o capacitación; región de planificación).	Al menos 50 050, al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	3 586 (INA, 2021) 7700 Totalidad beneficiarios y áreas formación (Empléate- MTSS, 2022)	8 860		9 555		10 050		10 545		11 040	INA, Empléate- MTSS, MEP	Sector comercio exterior, Centros de formación privados acreditados por INA Sector productivo (CINDE)	₡58 079 458 126,64	-	₡58 079 458 126,64	INA, FODESAF-EMPLÉATE

Componente N°3		Formación para el empleo																	
Objetivo		Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																	
Resultado principal		Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																	
Indicador Principal		Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																	
Acciones estratégicas/		Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
Intervenciones	Indicadores			2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				S	I S	S	I S	S	I S	S	I S	S							
Actividad 5.1.Ejecución de programas de capacitación y formación dirigidos a la adquisición de competencias lingüísticas para el empleo en un idioma demandado en el mercado laboral -inglés u otro(s) idioma(s)- mediante centros de formación del INA.		5.1.Cantidad de personas capacitadas y formadas anualmente en servicios de capacitación y formación profesional impartidos por el INA, en competencias lingüísticas (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria; curso, programa de formación, programa de habilitación y prueba de certificación; región de planificación).	Al menos 39 550 Al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	6 286 (INA, 2021)	6 360		7 555		8 050		8 545		9 040	INA	Sector comercio exterior, Centros de formación privados acreditados por INA Sector productivo (CINDE)	¢26 079 458 126,64	-	¢26 079 458 126,64	INA

Componente N°3		Formación para el empleo																		
Objetivo		Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																		
Resultado principal		Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																		
Indicador Principal		Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																		
Acciones estratégicas/		Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento				
Intervenciones	Indicadores			2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente	
				S	I S	S	I S	S	I S	S	I S	S								
Actividad 5.2. Ejecución de servicios de formación para el empleo dirigidos a la adquisición de competencias lingüísticas para el empleo en un idioma demandado en el mercado laboral -inglés u otro(s) idioma(s)- mediante el PRONAE-Empléate del MTSS, en alianza con los CTP-MEP y centros de formación privados.		5.2. Cantidad de personas capacitadas anualmente en programas de formación para el empleo en competencias lingüísticas por el PRONAE-Empléate del MTSS (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria; curso o programa de formación; región de planificación).	Al menos 12 500 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huétar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	7700 (Empléate- MTSS, 2022)	2 500		2 500		2 500		2 500		2 500		Empléate-MTSS	Sector comercio exterior, CTP-MEP, Centros de formación privados Sector productivo (CINDE)	¢32 000 000 000,00	-	¢32 000 000 000,00	PRONAE, FODESAF y con cargo a presupuesto nacional.
Actividad 5.3. Mejora de las condiciones para el aprendizaje, la cobertura y el modelo de aprendizaje remoto del idioma inglés en los Centros Educativos Unidocentes del MEP (Proyecto Colibrí).		5.3. Cantidad de Centros Educativos Unidocentes vinculados al Proyecto Colibrí.	Al menos 40.	n.d.		40								MEP, MICIIT			¢306 000 000,00	-	¢306 000 000,00	MICIIT

Componente N°3		Formación para el empleo																	
Objetivo		Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																	
Resultado principal		Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																	
Indicador Principal		Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																	
Acciones estratégicas/		Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
Intervenciones	Indicadores			2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				S	S	S	S	S	S	S	S	S							
AE6. Promoción de planes de estudios y programas de educación y formación técnica profesional vinculados a la economía creativa y cultural, dentro y fuera de la GAM.		AE6.Cantidad de personas egresadas anualmente de un plan de estudio o programa de educación y formación técnica profesional en áreas vinculadas a la economía creativa y cultural (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria; programa de EFTP; región de planificación).	Al menos 590, al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	67 (MCJ, 2021)	60		100		120		140		170	MEP, MCJ	Parque La Libertad, UCR, UNED, CSE, INA, Sector productivo de economía creativa y cultural.	₡167 255 227,67	-	₡167 255 227,67	MCJ
Actividad 6.1. Diseño de programas de ETP en disciplinas artísticas y áreas de la economía creativa y cultural, en articulación con el Consejo Superior de Educación y el MEP.		6.1.Cantidad de programas de ETP diseñados por el MEP, en áreas vinculadas a la economía creativa y cultural.	Al menos 6	2 (MCJ, 2022)				2		2		2	MCJ, MEP	CSE, INA, otros. Sector productivo de economía creativa y cultural.	₡6 000 000,00	-	₡6 000 000,00	MCJ, INA	

Componente N°3		Formación para el empleo																	
Objetivo		Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																	
Resultado principal		Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																	
Indicador Principal		Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																	
Acciones estratégicas/		Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
Intervenciones	Indicadores			2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				S	I S	S	I S	S	I S	S	I S	S	I S						
Actividad 6.2. Promoción de estudiantes en programas de formación técnica impartidos por el MCJ, vinculados con la economía creativa y cultural.	6.2.Cantidad de personas egresadas anualmente de un programa de formación técnica impartidos por el MCJ, en áreas vinculadas a la economía creativa y cultural (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria; programa de formación o capacitación; región de planificación).	Al menos 510 , al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	67 (MCJ, 2021)	60		80		100		120		150	MCJ	Universidades públicas y privadas	-	-	-	MCJ	
Actividad 6.3. Diseño de servicios de capacitación y formación profesional en el INA, en áreas relacionadas con la Economía Creativa y Cultural, dirigido a población del sector cultural.	6.3.Cantidad de servicios de capacitación y formación profesional diseñados por el INA y el MCJ, en áreas de la Economía Creativa y Cultural.	Al menos 4	n.d.			1		1		1		1	MCJ, INA	CSP, MEP, INA, otros. Sector productivo de economía creativa y cultural.	₡108 080 000,00	-	₡108 080 000,00	MCJ, INA	

Componente N°3		Formación para el empleo																			
Objetivo		Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																			
Resultado principal		Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																			
Indicador Principal		Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																			
Acciones estratégicas/		Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento					
Intervenciones	Indicadores			2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente		
				S	I S	S	I S	S	I S	S	I S	S	I S								
Actividad 6.4. Promoción de estudiantes en los programas de FTP impartidos por el INA, vinculados con la economía creativa y cultural.		6.4.Cantidad de personas egresadas anualmente de servicios de capacitación y formación profesional impartido por el INA, en áreas vinculadas a la economía creativa y cultural (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria; módulo certificable o programa de formación o capacitación; región de planificación).	Al menos 80, al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	n.d.			20		20		20		20		20	MCJ, INA	Sector productivo de economía creativa y cultural	₡53 175 227,67	-	₡53 175 227,67	MCJ, INA

Componente N°3		Formación para el empleo																	
Objetivo		Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																	
Resultado principal		Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																	
Indicador Principal		Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																	
Acciones estratégicas/		Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
Intervenciones	Indicadores			2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
AE7.Ejecución de programas de formación y capacitación dirigidos a la adquisición de competencias técnicas y habilidades para el empleo, en las áreas más demandadas del mercado laboral, dentro y fuera de la GAM		AE7.Cantidad de personas capacitadas anualmente en Módulos Certificables o Programas de Capacitación y formación dirigidos a la adquisición de competencias técnicas y habilidades para el empleo, en áreas más demandadas del mercado laboral (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria; módulo certificable o programa de formación o capacitación; región de planificación).	Al menos 75 359 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	7 700 (Empléate- MTSS, 2022) 77 466 (INA, 2021)	8 228		19 993		14 189		15 636		17 373	INA, Empléate-PRONAE-MTSS, CPJ.	Sector comercio exterior, IMAS, CONAPDIS, Sector productivo, REU.	₡72 785 982 307,96	-	₡72 785 982 307,96	INA, FODESAF, CPJ

Componente N°3		Formación para el empleo																	
Objetivo		Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																	
Resultado principal		Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																	
Indicador Principal		Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																	
Acciones estratégicas/		Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
Intervenciones	Indicadores			2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				S	I S	S	I S	S	I S	S	I S	S	I S						
Actividad 7.1. Ejecución de programas de habilitación y servicios de capacitación profesional por el INA dentro y fuera de la GAM, para la adquisición, la reconversión (reskilling) o la actualización de habilidades técnicas (upskilling) en las áreas más demandadas del mercado laboral, como: la industria 4.0, mantenimiento industrial -electricidad, electromecánica, electrónica, mecánica o refrigeración-; calidad -moldeo de plástico, mecánica de precisión, calibraciones-, construcción, turismo, industria alimentaria, manufactura médica, servicios -servicio al cliente-, administración, banca y finanzas, economía verde, economía del cuidado y otras que puedan ser determinadas en el marco del SNE.		7.1.Cantidad de personas capacitadas y formadas anualmente en servicios de capacitación profesional del INA, para la adquisición, la reconversión o la actualización de habilidades técnicas, en las áreas más demandadas del mercado laboral (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria; cursos, programas de formación, programas de habilitación y pruebas de certificación; región de planificación).	Al menos 37 409, al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	5 460 (INA, 2022)	5 028		12 983		7 239		8 686		10 423	INA	Sector comercio exterior, IMAS, CONAPDIS, Sector productivo, REU.	¢24 785 982 307,96	-	¢24 785 982 307,96	INA

Componente N°3		Formación para el empleo																		
Objetivo		Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																		
Resultado principal		Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																		
Indicador Principal		Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																		
Acciones estratégicas/		Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento				
Intervenciones	Indicadores			2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente	
				S	I S	S	I S	S	I S	S	I S	S								
Actividad 7.2. Ejecución de programas de formación para el empleo por el PRONAE-Empléate del MTSS, dentro y fuera de la GAM, dirigidos a la adquisición, la reconversión (reskilling) o la actualización (upskilling) de habilidades técnicas, en las áreas más demandadas del mercado laboral, como: la industria 4.0, mantenimiento industrial -electricidad, electromecánica, electrónica, mecánica o refrigeración-; calidad -moldeo de plástico, mecánica de precisión, calibraciones-, construcción, turismo, industria alimentaria, manufactura médica, servicios -servicio al cliente-, administración, banca y finanzas, economía verde, economía del cuidado, y otras que puedan ser determinadas en el marco del SNE.		7.2.Cantidad de personas capacitadas anualmente en programas de formación para el empleo, por el PRONAE-Empléate del MTSS para la adquisición, la reconversión o la actualización de habilidades técnicas más demandadas por el mercado laboral (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria; curso o programa de formación o capacitación; región de planificación).	Al menos 30 000, al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	7 700 (Empleate, 2022)	3 000		6 750		6 750		6 750		6 750		Empléate-PRONAE-MTSS	Sector comercio exterior, IMAS, CONAPDIS, Sector productivo, REU.	₡48 000 000 000,00	-	₡48 000 000 000,00	Presupuesto PRONAE (FODESAF y con cargo a presupuesto nacional)

Componente N°3		Formación para el empleo																	
Objetivo		Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																	
Resultado principal		Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																	
Indicador Principal		Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																	
Acciones estratégicas/		Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
Intervenciones	Indicadores			2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				S	I S	S	I S	S	I S	S	I S	S							
Actividad 7.3. Ejecución de programas de capacitación y formación a personas jóvenes con discapacidad en áreas más demandas del mercado laboral, mediante el Programa de Inclusión para personas jóvenes con discapacidad del CPJ.		7.3.Cantidad de personas jóvenes con discapacidad de 12 a 35 años, capacitadas anualmente en Programas de Capacitación y formación mediante el Programa de Inclusión para personas jóvenes con discapacidad del CPJ (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria; módulo certificable o programa de formación o capacitación; región de planificación).	Al menos 1 000, al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	n.d.	200	200	200	200	200	200	200	CPJ.	IMAS, CONAPDIS, Sector productivo, REU.	-	-	-	CPJ		

Componente N°3		Formación para el empleo																		
Objetivo		Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																		
Resultado principal		Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																		
Indicador Principal		Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																		
Acciones estratégicas/		Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento				
Intervenciones	Indicadores			2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente	
				S	S	S	S	S	S	S	S	S								
AE8. Ejecución de programas y servicios educativos en el MEP, dirigidos a la mejora del nivel de escolaridad de las personas desempleadas con bajo nivel de cualificación, en búsqueda activa de empleo, según mecanismos de priorización del SNE.		AE8. Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo y con bajo nivel de cualificación que acceden a programas y servicios de educación del MEP para la mejora de su escolaridad (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria; programa o servicios educativo recibido; región de planificación).	Al menos 50 000, al menos 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	n.d.	10 000		10 000		10 000		10 000		10 000		EPJA-MEP, IMAS, INA, Empléate-PRONAE-MTSS	IMAS, CINDE, CONAPDIS, MCJ-CPJ, INAMU	¢244 000 000,00	¢13 500 000,00	¢257 500 000,00	MEP
Actividad 8.1. Formulación de una reforma integral al modelo educativo de las modalidades de educación dirigidas a personas jóvenes y adultos en CINDEA e IPEC.		8.1. Porcentaje de avance en la actualización del tomo curricular del nuevo Modelo educativo para los IPEC y CINDEA del MEP.	100%	n.d.	50%	100%								MEP- Dirección de desarrollo curricular- Departamento de jóvenes y adultos	Consejo Superior de Educación	¢36 000 000,00	-	¢36 000 000,00	MEP	

Componente N°3		Formación para el empleo																	
Objetivo		Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																	
Resultado principal		Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																	
Indicador Principal		Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																	
Acciones estratégicas/		Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
Intervenciones	Indicadores			2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
Actividad 8.2. Ejecución de la reforma integral al modelo educativo de las modalidades de educación dirigidas a personas jóvenes y adultas.		Al menos 50 000, al menos 50% mujeres	n.d.	10 000		10 000		10 000		10 000		10 000	MEP- Dirección de desarrollo curricular- Departamento de jóvenes y adultos	Consejo Superior de Educación					
Actividad 8.3. Mejora en el acceso de personas en búsqueda activa de empleo, en situación de pobreza y pobreza extrema y con secundaria incompleta o menos, a servicios educativos del Programa de Educación de Jóvenes y Adultos (EPJA) del MEP , para para la mejora de su escolaridad (IPEC, CINDEA, Colegios Nocturnos).		Al menos 13 500 mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	n.d.	1 500		3 000		3 000		3 000		3 000	EPJA-MEP, IMAS	CONAPDIS, INAMU, MTSS	₡36 000 000,00	-	₡36 000 000,00	MEP	

Componente N°3	Formación para el empleo																			
Objetivo	Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																			
Resultado principal	Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																			
Indicador Principal	Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																			
Acciones estratégicas/	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento				
Intervenciones				2023	2024		2025		2026		2027		Recursos disponibles			Brecha	Total	Fuente		
				S	I S	S	I S	S	I S	S	I S	S								
Actividad 8.4. Elaboración de la opción educativa en modalidad virtual "Bachillerato para la empleabilidad" dirigida a apoyar la conclusión del Bachillerato en Educación Media, a aquellas personas que no hayan logrado aprobar al menos uno de los exámenes de Bachillerato del MEP.	8.4.Porcentaje de avance en el desarrollo de la opción educativa en modalidad virtual del MEP "Bachillerato para la Empleabilidad".	100%	n.d.	100%											MEP- Dirección de desarrollo curricular- Departamento de jóvenes y adultos, UNED - Facultad de educación	Consejo Superior de Educación	₡36 000 000,00	-	₡36 000 000,00	MEP- UNED
Actividad 8.5. Implementación de la opción educativa en modalidad virtual "Bachillerato para la Empleabilidad" dirigida a apoyar la conclusión del Bachillerato en Educación Media, a aquellas personas que no hayan logrado aprobar al menos uno de los exámenes de Bachillerato del MEP.	8.5.Cantidad de personas jóvenes y adultas matriculadas en la opción educativa "Bachillerato para la Empleabilidad" del MEP.	Al menos 43 800	n.d.	5 000	10 000	10 000	10 000	10 000	8 800						MEP- Dirección de desarrollo curricular- Departamento de jóvenes y adultos, UNED - Facultad de educación	Consejo Superior de Educación, UNED	₡100 000 000,00	₡13 500 000,00	₡113 500 000,00	UNED

Componente N°3		Formación para el empleo																		
Objetivo		Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																		
Resultado principal		Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																		
Indicador Principal		Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																		
Acciones estratégicas/		Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento				
Intervenciones	Indicadores			2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente	
				S	S	S	S	S	S	S	S	S								
Actividad 8.6. Desarrollo de una propuesta de cursos en modalidad virtual, de las asignaturas de Matemática, Español, Estudios Sociales, Ciencias e Inglés, para la promoción de personas con asignaturas de bachillerato rezagadas, a fin de apoyar la aprobación del Bachillerato en Educación Media del MEP.		Al menos 5 cursos	n.d.	5											MEP- Dirección de desarrollo curricular- Departamento de jóvenes y adultos - Dirección de recursos tecnológicos . Dirección de gestión y evaluación de la calidad.	Consejo Superior de Educación - UNED	₡36 000 000,00	-	₡36 000 000,00	MEP- UNED
Actividad 8.7. Facilitación del acceso a servicios educativos del Programa de Educación de Jóvenes y Adultos (EPJA) del MEP a personas en situación de pobreza y pobreza extrema, con secundaria incompleta o menos, en búsqueda activa de empleo, para para la mejora de su escolaridad (IPEC, CINDEA, Colegios Nocturnos).		Al menos 13 500 mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huastar Caribe 15%, Región Huastar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	n.d.	1 500	3 000	3 000	3 000	3 000	3 000	3 000					EPJA-MEP, IMAS	CONAPDIS, INAMU, MTSS	-	-	-	MEP

Componente N°3		Formación para el empleo																	
Objetivo		Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																	
Resultado principal		Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																	
Indicador Principal		Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																	
Acciones estratégicas/		Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
Intervenciones	Indicadores			2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				S	S	S	S	S	S	S	S	S	S						
Actividad 8.8. Formulación e implementación de una campaña de divulgación de las rutas o trayectorias disponibles en el MEP, para las poblaciones que no han concluido su formación académica y técnica en el sistema educativo formal.		Al menos 25	n.d.	5	5	5	5	5	5	5	5	MEP	ST-SNE, REU	-	-	-	MEP		
Actividad 8.9. Implementación del servicio de certificación de lecto escritura y competencias en matemáticas básicas, en las 27 Direcciones Regionales Educativas, según sea requerido.		Al menos 1 250	n.d.	250	250	250	250	250	250	250	250	MEP	ST-SNE, REU	-	-	-	MEP		

Componente N°3		Formación para el empleo																	
Objetivo		Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																	
Resultado principal		Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																	
Indicador Principal		Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																	
Acciones estratégicas/		Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
Intervenciones	Indicadores			2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
AE9. Ejecución de acciones de formación y capacitación focalizadas en personas desempleadas que se encuentren en búsqueda activa de empleo, con bajo nivel de cualificación y/o en situación de pobreza extrema, pobreza básica y vulnerabilidad, para apoyar la mejora de su perfil de empleabilidad.		AE9.Cantidad de personas desempleadas con bajo nivel de cualificación, capacitadas y formadas para la mejora de su perfil de empleabilidad (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria; programa de formación o capacitación; región de planificación).		Al menos 42 500, al menos 50% Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%															
		21 644 (INA y Empléate-MTSS, 2022)																	
		8 625		8 625		8 625		8 625		8 625		INA, Empléate-PRONAE MTSS							
		8 625		8 625		8 625		8 625		8 625		Sector comercio exterior, IMAS, CONAPDIS, INAMU, MCJ-CPJ, Programa de Calificación Profesional, CINDE; Skill for Life y Talento UP-CINDE, MICIIT, Departamento de Centros Comunitarios, Microsoft, otros.							
		8 625		8 625		8 625		8 625		8 625		Recursos disponibles: ₡32 990 438 683,39 Brecha: - Total: ₡32 990 438 683,39 Fuente: INA, FODESAF-MTSS							

Componente N°3		Formación para el empleo																		
Objetivo		Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																		
Resultado principal		Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																		
Indicador Principal		Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																		
Acciones estratégicas/		Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento				
Intervenciones	Indicadores			2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente	
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S								
<p>Actividad 9.1. Ejecución de programas de habilitación y servicios de capacitación profesional por parte del INA, a personas con baja cualificación -primaria y menos de noveno año-, que se encuentren en situación de pobreza extrema, pobreza básica y/o vulnerabilidad, para apoyar la adquisición, la reconversión (reskilling) o la actualización (upskilling) de habilidades técnicas, en las áreas más demandadas del mercado laboral, como: economía del cuidado, economía verde, manufactura médica, industria alimentaria, turismo, construcción, comercio y reparación, mecánica de precisión y otras que puedan ser determinadas en el marco del SNE.</p>		<p>9.1.Cantidad de personas con bajo nivel de cualificación y en situación de pobreza extrema, pobreza básica y vulnerabilidad, capacitadas y formadas anualmente en servicios de capacitación profesional por el INA para apoyar la mejora de su empleabilidad (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, condición migratoria, curso, programa de capacitación o prueba de certificación, región de planificación).</p>	<p>Al menos 35 000 mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%</p>	<p>20019 (INA, 2022)</p>	7 000		7 000		7 000		7 000		7 000		INA	<p>Sector comercio exterior, IMAS, CONAPDIS, INAMU, MCJ-CPJ.</p>	<p>¢22 990 438 683,39</p>	-	<p>¢22 990 438 683,39</p>	<p>INA</p>

Componente N°3		Formación para el empleo																		
Objetivo		Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																		
Resultado principal		Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																		
Indicador Principal		Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																		
Acciones estratégicas/		Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento				
Intervenciones	Indicadores			2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente	
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S								
Actividad 9.2. Ejecución de programas de formación para el empleo a personas con baja cualificación -primaria y menos de noveno año-, que se encuentren en situación de pobreza extrema, pobreza básica y/o vulnerabilidad, para apoyar la adquisición, la reconversión (reskilling) o la actualización (upskilling) de habilidades técnicas, en las áreas más demandadas del mercado laboral, como: economía del cuidado, economía verde, manufactura médica, industria alimentaria, turismo, construcción, comercio y reparación, mecánica de precisión y otras que puedan ser determinadas en el marco del SNE.		9.2.Cantidad de personas con bajo nivel de cualificación y en situación de pobreza extrema, pobreza básica y vulnerabilidad, capacitadas y formadas anualmente en servicios de formación para el empleo por el PRONAE-Empléate del MTSS para apoyar la mejora de su empleabilidad (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, condición migratoria, curso, programa de capacitación o prueba de certificación, región de planificación).	Al menos 2 500 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	1625 personas con secundaria incompleta o menos (Empléate- MTSS, 2022)	500		500		500		500		500		Empléate-PRONAE MTSS	Sector comercio exterior, IMAS, CONAPDIS, MCJ-CPJ, INAMU, Programa de Calificación Profesional, CINDE; Skill for Life y Talento UP-CINDE, otros.	₡5 000 000 000,00	-	₡5 000 000 000,00	FODESAF

Componente N°3		Formación para el empleo																		
Objetivo		Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																		
Resultado principal		Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																		
Indicador Principal		Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																		
Acciones estratégicas/		Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento				
Intervenciones	Indicadores			2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente	
				S	S	S	S	S	S	S	S	S								
Actividad 9.3. Ejecución de programas de formación para el empleo por parte del PRONAE-Empléate del MTSS, a personas con baja cualificación -primaria completa y menos de noveno año-, que se encuentren en situación de pobreza extrema, pobreza básica y/o vulnerabilidad, para apoyar la adquisición de habilidades digitales básicas para el empleo.		9.3. Cantidad de personas con bajo nivel de cualificación y en situación de pobreza extrema, pobreza básica y vulnerabilidad, capacitadas y formadas anualmente en servicios de formación para el empleo por el PRONAE-Empléate del MTSS para la adquisición de habilidades digitales básicas (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, condición migratoria, curso, programa de capacitación o prueba de certificación, región de planificación).	Al menos 5 000 mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	n.d.	500		1 125		1 125		1 125		1 125		Empléate-PRONAE MTSS	MICIIT, CONAPDIS, IMAS, Departamento de Centros Comunitarios, Microsoft, otros	₡5 000 000 000,00	-	₡5 000 000 000,00	FODESAF

Componente N°3		Formación para el empleo																			
Objetivo		Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																			
Resultado principal		Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																			
Indicador Principal		Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																			
Acciones estratégicas/		Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento					
Intervenciones	Indicadores			2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente		
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S									
AE10. Promoción del servicio de certificación de competencias laborales del INA, para la mejora del perfil de empleabilidad de las personas en búsqueda activa de empleo que así lo requieran, según mecanismos de priorización del SNE.		AE10.Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo participantes en servicios de certificación de competencias laborales del INA para la mejora de su perfil de empleabilidad (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria; certificación laboral recibida; región de planificación).	Al menos 20 800, al menos 50% Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	n.d.	4 000		4 200		4 200		4 200		4 200		4 200	MCJ, INA, IMAS	Sector comercio exterior, Organizaciones del sector creativo y cultural, CONAPDIS, INAMU, MTSS.	₡13 662 814 793,67	-	₡13 662 814 793,67	INA
Actividad 10.1. Mejora del acceso a servicios de certificación de competencias laborales del INA, a personas que se encuentren en búsqueda activa de empleo en el área creativa y cultural, para la mejora de su perfil de empleabilidad.		10.1.Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo en el área creativa y cultural participantes en servicios de certificación de competencias laborales del INA, para la mejora de su perfil de empleabilidad (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria; certificación laboral recibida; región de planificación).	Al menos 800, al menos 50% Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Chorotega 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	n.d.		200		200		200		200		200	MCJ, INA	Organizaciones del sector creativo y cultural.	₡525 421 260,31	-	₡525 421 260,31	INA	

Componente N°3		Formación para el empleo																			
Objetivo		Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																			
Resultado principal		Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																			
Indicador Principal		Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																			
Acciones estratégicas/		Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento					
Intervenciones	Indicadores			2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente		
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S									
Actividad 10.2. Mejora del acceso a servicios de certificación de competencias del INA, a personas desempleadas, en búsqueda activa de empleo, con baja cualificación laboral, en situación de pobreza extrema, pobreza básica y/o vulnerabilidad, personas con discapacidad, migrantes y mujeres.		10.2.Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo participantes en servicios de certificación de competencias laborales del INA para la mejora de su perfil de empleabilidad (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria; certificación laboral recibida; región de planificación).	Al menos 20 000 50% mujeres Región Brunca 15%, Región Central 25%, Región Choroteга 15%, Región Huetar Caribe 15%, Región Huetar Norte 15%, Región Pacífico Central 15%	3 736 (INA, 2022)	4 000		4 000		4 000		4 000		4 000		4 000	INA, IMAS	Sector comercio exterior, CONAPDIS, INAMU, MTSS, INA	₡13 137 393 533,36	-	₡13 137 393 533,36	INA

Componente N°3	Formación para el empleo																			
Objetivo	Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																			
Resultado principal	Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																			
Indicador Principal	Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																			
Acciones estratégicas/	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento				
Intervenciones				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente	
				S	I S	S	I S	S	I S	S	I S	S								
AE11. Mejora en la gobernanza y articulación de la Comisión Interinstitucional para la Implementación y el Seguimiento (CIIS) del Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica (MNC-EFTP-CR), el Sistema Nacional de Educación y Formación Técnica Profesional (SINEFOTEP,) la Comisión Asesora y Promotora de la EFFT Dual (CAP) y el SNE, para agilizar la normalización de cualificaciones y garantizar la pertinencia y la calidad de la oferta formativa de EFTP.	AE11.Cantidad de medidas ejecutadas en el marco de la ENETH-CR, para mejorar la gobernanza y la articulación de la CIIS, CAP, SINEFOTEP y el SNE.	Al menos 3	n.d.			1		1		1			Comisión Interinstitucional MNC-EFTP-CR, SINEFOTEP	ST-SNE	₡1 664 000 000,00	₡11 000 000,00	₡1 675 000 000,00		MEP, MTSS	

Componente N°3	Formación para el empleo																		
Objetivo	Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																		
Resultado principal	Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																		
Indicador Principal	Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																		
Acciones estratégicas/	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
Intervenciones				2023	2024		2025		2026		2027		Recursos disponibles			Brecha	Total	Fuente	
				S	I S	S	I S	S	I S	S	I S	S							
Actividad 11.1. Mejora en la gestión de los procesos y sus procedimientos para la normalización de cualificaciones de la oferta formativa a implementar en el marco de la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano, de manera que se agilice la ejecución de planes de estudios y programas de EFTP, que se encuentren alineados con los estándares de cualificación establecidos en el Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica.	11.1. Porcentaje de planes de estudios y programas de EFTP acreditados con nivel de cualificación según estándares, por la Comisión del MNC-EFTP-CR, que se implementan en la ENETH-CR.	100%	n.d.	10%	25%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	MEP, MTSS, INA	ST-SNE	₡520 000 000,00	-	₡520 000 000,00	MEP	

Componente N°3	Formación para el empleo																			
Objetivo	Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																			
Resultado principal	Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																			
Indicador Principal	Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																			
Acciones estratégicas/	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento				
Intervenciones				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente	
				S	I S	S	I S	S	I S	S	I S	S								
Actividad 11.2. Actualización del MNC-EFTP-CR que introduzca mejoras en su contenido, perfiles profesionales, cualificaciones y gestión, así como la disponibilidad de recursos humanos, financieros y tecnológicos para agilizar la normalización de cualificaciones de la oferta formativa de la EFPT del país, según la demanda del mercado laboral (sectores productivos, perfiles, cualificaciones y competencias).	11.2.Cantidad de Marcos Nacionales de Cualificación actualizados.	Al menos 1	n.d.			1									MEP, MTSS, INA	ST-SNE	₡104 000 000,00	-	₡104 000 000,00	MEP

Componente N°3		Formación para el empleo																			
Objetivo		Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																			
Resultado principal		Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																			
Indicador Principal		Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																			
Acciones estratégicas/		Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento					
Intervenciones	Indicadores			2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente		
				S	S	S	S	S	S	S	S	S									
Actividad 11.3. Diseño de una propuesta de nueva estructura de gobernanza y marco normativo de la EFTP más ágil, eficiente y efectiva, que facilite la articulación de acciones interinstitucionales establecidas en la CAP, el SINEFOTEP y la CIIS y un mayor aprovechamiento de los recursos disponibles para la toma de decisiones que garanticen una mayor calidad y pertinencia de la oferta formativa disponible y una mayor conexión con los servicios públicos de empleo.		100%	n.d.	20%	40%	60%	80%	100%								MEP, MTSS, INA	ST-SNE	₡520 000 000,00	₡11 000 000,00	₡531 000 000,00	MEP
Actividad 11.4. Mejora en la articulación y el alineamiento de la oferta de EFTP y de formación para el empleo entre el INA y el MEP , para un mayor aprovechamiento de los recursos disponibles y una mayor pertinencia según demanda del mercado laboral.		100%	n.d.	10%	25%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%				INA, MEP, MTSS	ST-SNE, SNIML	₡520 000 000,00	-	₡520 000 000,00	MEP, MTSS

Componente N°3	Formación para el empleo																			
Objetivo	Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																			
Resultado principal	Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																			
Indicador Principal	Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																			
Acciones estratégicas/	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento				
Intervenciones				2023	2024		2025		2026		2027		Recursos disponibles			Brecha	Total	Fuente		
				S	I S	S	I S	S	I S	S	I S	S								
AE12. Creación y actualización periódica de un banco de centros de formación para el empleo acreditados por el INA y su vinculación con el SNE.	AE12.Porcentaje de avance en la creación y actualización periódica del banco de centros de formación para el empleo y vinculación con el SNE.	100%	n.d.												INA (SINAFOR-ANE-INA-GTIC)	ST-SNE, Centros de formación privados acreditados INA	₡51 220 000,00	-	₡51 220 000,00	INA
Actividad 12.1. Creación y actualización periódica de un banco de centros de formación para el empleo acreditados por el INA, que incluya la oferta formativa brindada, así como los requisitos de ingreso y otros datos relevantes para el acceso de la población que requiere mejorar su perfil de empleabilidad, y su vinculación con la oferta de servicios del SNE.	12.1.Cantidad de actualizaciones realizadas del banco de centros de formación para el empleo acreditados por el INA.	Al menos 4	n.d.		1		1		1		1				INA (SINAFOR-ANE-INA-GTIC)	ST-SNE, Centros de formación privados acreditados INA	₡25 610 000,00	-	₡25 610 000,00	INA

Componente N°3	Formación para el empleo																			
Objetivo	Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																			
Resultado principal	Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																			
Indicador Principal	Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																			
Acciones estratégicas/	Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
2023					2024		2025		2026		2027		Recursos disponibles	Brecha			Total	Fuente		
					II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
Actividad 12.2. Incorporación de información del banco de centros en el Módulo de Formación de la plataforma del SNE, de manera que los agentes de empleo, puedan derivar y orientar a las personas en búsqueda activa de empleo sobre los servicios de formación disponibles.	12.2.Porcentaje de avance en la incorporación del banco de centro de formación en el módulo de formación de la plataforma del SNE, según plan de trabajo anual de la ANE.	100%	n.d.			50%	100%								INA (SINAFOR-ANE-INA-GTIC)	ST-SNE, Centros de formación privados acreditados INA	₡15 366 000,00	-	₡15 366 000,00	INA
Actividad 12.3. Formalización de convenios interinstitucionales para la actualización periódica del banco de centros de formación acreditados por el INA y el acceso de personas autorizadas a esta información de manera que se facilite la derivación de personas que requieran acceder a estos servicios, a través del módulo de referencia bidireccional automatizado que se crea en la plataforma del SNE, el marco de la ENETH-CR.	12.3.Porcentaje de entidades que conforman la REU con convenio formalizado para acceder a información del banco de centros de formación para el empleo incorporado en la plataforma del SNE.	100%	n.d.	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%		INA-ANE	ST-SNE, REU, Centros de formación privados acreditados INA	₡10 244 000,00	-	₡10 244 000,00	INA-ANE, REU	

Componente N°3		Formación para el empleo																	
Objetivo		Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																	
Resultado principal		Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																	
Indicador Principal		Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																	
Acciones estratégicas/		Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
Intervenciones	Indicadores			2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
AE13. Desarrollo de capacidades del personal docente para brindar oferta formativa pertinente y de calidad en los servicios de educación terciaria disponibles.		Al menos 1 150		650	75	650	75	650	75	650	75	650	MEP, INA, por considerar educación superior universitaria.	Sector comercio exterior, Sector productivo (CICR, CINDE, UCCAEP, otros), Organismos internacionales (BID, OIT, BIBB, otros), CONARE, UNIRE	¢2 636 915 220,56	-	¢2 636 915 220,56	MEP, INA	
Actividad 13.1. Ejecución del plan anual de formación para el personal docente de los centros de formación del INA que incluya cursos, pasantías en el sector productivo, mentorías, foros, y otras actividades, que faciliten la actualización de sus conocimientos, competencias y experiencia profesional, en línea con la demanda laboral.		Al menos 600 (Al menos 50% del personal)	600 (INA, 2022)	600		600		600		600		600	INA	Sector comercio exterior, MICIIT, Sector productivo (CICR, CINDE, UCCAEP, otros), Organismos internacionales (BID, OIT, BIBB, otros)	¢2 404 824 690,56	-	¢2 404 824 690,56	INA	

Componente N°3	Formación para el empleo																		
Objetivo	Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones intersectoriales dirigidas al cierre de brechas de cualificaciones y competencias del talento humano nacional con el fin de contar con una fuerza laboral más resiliente a los desafíos del futuro del trabajo.																		
Resultado principal	Al menos 220 000 personas participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad)																		
Indicador Principal	Cantidad de personas que participan en programas de educación, formación y capacitación para la mejora de su empleabilidad, en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; región de planificación).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023	2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente	
				S	I S	S	I S	S	I S	S	I S	S							
Actividad 13.2. Ejecución de procesos de capacitación según el plan anual formulado para el personal docente de los centros de formación (CTP-MEP) dirigido a fortalecer las competencias técnicas, lingüísticas y las estrategias del personal docente para brindar oferta formativa pertinente y de calidad.	13.2.1.Cantidad de personal docente de CTP del MEP que participa y finaliza actividades del plan anual de formación.	Al menos 550	500	50	75	50	75	50	75	50	75	50	MEP	Sector comercio exterior, MICIIT, Sector productivo (CICR, CINDE, UCCAEP, otros), Organismos internacionales (BID, OIT, BIBB, otros)	\$222 090 530,00	-	\$222 090 530,00	MEP	
	13.2.2.Cantidad de procesos de capacitación ejecutados con el personal de CTP del MEP según plan anual de formación docente.	22	n.d.	2	3	2	3	2	3	2	3	2	DETCE	Sector comercio exterior, Instituto de Desarrollo Profesional (MEP), Viceministerio académico, Universidades públicas y privadas, Empresas, Cámaras, Clúster, CINDE, Oganismos no gubernamentales entre otros					
Actividad 13.3. Establecimiento de alianzas estratégicas con organizaciones públicas y privadas del ámbito nacional e internacional, orientadas al desarrollo de recursos educativos, procesos de capacitación actividades de índole educativo, que propicien el desarrollo de capacidades en las personas docentes y del estudiantado de la ETP.	13.3.Cantidad de convenios de cooperación técnica formalizados con organizaciones públicas y privadas	10	2	2		2		2		2		2	DETCE	Sector comercio exterior, Universidades públicas y privadas, Empresas, Cámaras, Clúster, CINDE, Oganismos no gubernamentales, entre otros	\$10 000 000,00	-	\$10 000 000,00	MEP	

Componente 4. Intermediación Laboral

Objetivo del componente: fortalecer los servicios de orientación e intermediación laboral para apoyar a las personas hacia una búsqueda activa de empleo más efectiva y estratégica, y para facilitar a las empresas la búsqueda del talento humano requerido.

Definición: se refiere a la asistencia que brindan los servicios públicos de empleo a las personas y las empresas u organizaciones empleadoras que así lo requieran, de manera que se facilite el encuentro entre las personas que buscan trabajo y las oportunidades de empleo. En cuanto a la atención de personas, este componente se dirige a brindarles información para realizar una búsqueda activa de empleo más efectiva y estratégica, mediante el uso de canales de búsqueda de empleo y tecnología más apropiados para este fin, la mejora de sus capacidades para completar su CV y los formularios de solicitud de empleo.

También, incluye ofrecer a las poblaciones priorizadas, servicios de orientación para el desarrollo de habilidades para asistir a una entrevista de trabajo, la presentación de su perfil ocupacional, la movilidad laboral hacia sectores u ocupaciones con mayor demanda de empleo (*reskilling* o *upskilling*), el otorgamiento de transferencias monetarias condicionadas (TMC) para búsqueda activa de empleo y la vinculación con la oferta programática de servicios del SNE, para su acceso a servicios de formación u otros servicios de apoyo disponibles.

En relación con la atención de empresas, este componente pretende mejorar la articulación de los servicios de intermediación de empleo con el sector productivo a nivel nacional, regional y local, mediante el desarrollo de un Protocolo de relacionamiento, que considere a las empresas según tamaño, ubicación geográfica, asociación a cámaras u organizaciones gremiales.

Para ampliar la cobertura de atención de personas y empresas/organizaciones empleadoras, este componente contempla incrementar la cantidad de Unidades de Empleo disponibles, en todas las regiones del país, en alianza con entidades públicas y privadas. También, planea ejecutar un plan de comunicación dirigido a la

promoción de la Cartera de Servicios del SNE para un mayor registro de personas, empresas y vacantes en su plataforma informática.

Además, para mejorar la experiencia de la persona usuaria en la plataforma informática del SNE, se planea diseñar y ejecutar un plan de mejora continua que incluya el desarrollo de uno o más motores/algoritmos de inteligencia artificial, en relación con los componentes del SNE y los servicios de la ANE-RUE, para fortalecer las capacidades de este sistema, en la vinculación de la oferta y la demanda laboral, las brechas laborales y la oferta formativa para la mejora de la empleabilidad de la población atendida, así como, para facilitar la orientación laboral y la atención de poblaciones específicas en relación con las vacantes, entre otros.

Por último, este componente comprende el diseño y ejecución de un procedimiento para el seguimiento de la variación de la situación de empleo de las personas registradas en la plataforma informática del SNE, de manera que a nivel nacional se cuente por primera vez con información sobre el posible efecto que las intervenciones estatales y la inversión pública en servicios públicos de empleo, tienen sobre la población atendida.

Algunos desafíos que pretende abordar este componente:

- Limitada cobertura de los servicios públicos de empleo a nivel nacional, regional y local en función de la demanda de personas en búsqueda activa de empleo.
- Poco conocimiento de la población en búsqueda activa de empleo, especialmente, la más excluida del mercado laboral, de la oferta de servicios del SNE, incluida, su plataforma informática.
- Poco conocimiento del sector empleador de la plataforma informática del SNE y de la oferta de servicios disponible de la ANE-RUE.
- Limitada articulación entre el sector productivo y las oficinas de empleo a nivel nacional, regional y local y poca claridad sobre un mecanismo de relacionamiento para maximizar los recursos disponibles y alcanzar una mayor efectividad de los servicios.

- Dificultad para dar seguimiento a la variación de la situación de empleo de las personas que han sido atendidos en los servicios públicos de empleo, así como la trazabilidad de su atención.
- Limitada generación de datos sobre la inserción laboral de la población atendida y reportería.

Principales resultados al 2027:

- Al menos 220 000 personas atendidas en servicios de intermediación laboral del SNE, en modalidad asistida o mixta (al menos 50% mujeres).
- Al menos 112 500 personas en búsqueda activa de empleo registradas en la plataforma informática del SNE.
- Al menos 10 000 organizaciones y empresas registradas anualmente en la plataforma informática del SNE (por provincia, tamaño, sector, intensidad).
- Al menos 200 000 vacantes publicadas en la plataforma informática del SNE.
- Al menos 14 250 empresas asistidas por medio de los multicanales de ventanilla única de servicios del SNE.

Indicador(es) principal(es) del componente:

- Cantidad de personas atendidas en servicios de intermediación laboral del SNE, en modalidad asistida o mixta (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, tipo de servicio recibido).
- Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo registradas anualmente, en la plataforma informática del SNE (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria).
- Cantidad de organizaciones y empresas registradas anualmente en la plataforma informática del SNE (por provincia, tamaño, sector, intensidad)
- Cantidad de vacantes publicadas anualmente en la plataforma informática del SNE (por provincia, sector productivo, estado de vacante)
- Cantidad de empresas asistidas por medio de los multicanales de ventanilla única de servicios del SNE.

Componente N° 4	Intermediación laboral																		
Objetivo	Fortalecer los servicios de intermediación laboral para apoyar a las personas hacia una búsqueda activa de empleo más efectiva y estratégica y para facilitar a las empresas la búsqueda del talento humano requerido.																		
Resultado principal	Al menos 55 000 personas atendidas en servicios de intermediación laboral del SNE, en modalidad asistida o mixta (al menos 50% mujeres).																		
Indicador Principal	Cantidad de personas atendidas en servicios de intermediación laboral del SNE, en modalidad asistida o mixta (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, tipo de servicio recibido).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027				Monto	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
AE1.Fortalecimiento de la ANE, el Centro de Contactos (CC) y la RUE para la atención de poblaciones en búsqueda activa de empleo priorizadas a través de los servicios del SNE.	AE1.Cantidad de personas atendidas en servicios de intermediación laboral en modalidad asistida o mixta (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria).	Al menos 55 000, al menos 50% mujeres	n.d.	9 000	5 000	5 000	5 500	5 500	6 000	6 000	6 500	6 500	ANE, ST-SNE	CONAPDIS, DGME, IMAS, INAMU, MTSS-UML, ST-REDCUDI, organismos internacionales, otros socios	¢21 100 000,00	¢12 650 000,00	¢33 750 000,00	MTSS, INA-ANE-RUE	
Actividad 1.1.Capacitación de las personas agentes de empleo de la ANE, CC y personal de la RUE habilitadas, para la atención de las poblaciones priorizadas del SNE en búsqueda activa de empleo (atención de mujeres, personas jóvenes, personas en situación de pobreza y pobreza extrema, personas migrantes, personas con discapacidad, otras)	1.1.1.Cantidad de personal capacitado de la ANE, el CC y las UE habilitadas, para la atención de poblaciones priorizadas (por sexo, entidad, provincia, cantón).	150	n.d.		30		30		30		30		ST-SNE	CONAPDIS, DGME, IMAS, INAMU, MTSS-UML, ST-REDCUDI, organismos internacionales, otros socios	¢6 600 000,00	-	¢6 600 000,00	INAMU, CONAPDIS, CPJ, IMAS, MTSS-UML.	
	1.1.2.Cantidad de actividades de capacitación ejecutadas con agentes de empleo de la ANE, CC y personal de las UE habilitadas, para la atención de poblaciones priorizadas del SNE.	Al menos 12	n.d.		3		3		3		3		ST-SNE	CONAPDIS, DGME, IMAS, INAMU, MTSS-UML, ST-REDCUDI, organismos internacionales, otros socios				INAMU, CONAPDIS, CPJ, IMAS, MTSS-UML.	

Componente N° 4	Intermediación laboral																		
Objetivo	Fortalecer los servicios de intermediación laboral para apoyar a las personas hacia una búsqueda activa de empleo más efectiva y estratégica y para facilitar a las empresas la búsqueda del talento humano requerido.																		
Resultado principal	Al menos 55 000 personas atendidas en servicios de intermediación laboral del SNE, en modalidad asistida o mixta (al menos 50% mujeres).																		
Indicador Principal	Cantidad de personas atendidas en servicios de intermediación laboral del SNE, en modalidad asistida o mixta (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, tipo de servicio recibido).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma								Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento					
				2023		2024		2025		2026				2027		Monto	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S			II S					
Actividad 1.2. Desarrollo de guías y herramientas que orienten al personal de la ANE, el CC y las UE habilitadas, para la atención de poblaciones priorizadas, en alianza con entidades del SNE, como mujeres, personas jóvenes, personas con discapacidad, personas en situación de pobreza y pobreza extrema, migrantes, otras.	1.2.Cantidad de guías y herramientas desarrolladas para la atención de poblaciones priorizadas	Al menos 5	n.d.			1	1	1		1		1	1	ST-SNE	CONAPDIS, DGME, IMAS, INAMU, MTSS-DNE, organismos internacionales, ALIARSE, otros socios	₡1 500 000,00	₡1 000 000,00	₡12 500 000,00	CONAPDIS, DGME, IMAS, INAMU, MTSS-DNE, organismos internacionales, otros socios
Actividad 1.3. Actualización anual del inventario de servicios y recursos a nivel nacional, regional y local, para facilitar la atención de las poblaciones priorizadas del SNE y las empresas, por parte del personal de la RUE, el CC y la ANE.	1.3.Cantidad de actualizaciones periódicas del inventario de servicios y recursos a nivel nacional, regional y local, para la atención de poblaciones priorizadas y empresas.	Al menos 5	n.d.	1	1		1		1		1		1	ST-SNE	CONAPDIS, DGME, IMAS, INAMU, MTSS, ST-REDCUDI, FODESAF, otros socios	₡10 000 000,00	-	₡10 000 000,00	CONAPDIS, DGME, IMAS, INAMU, MTSS, FODESAF, otros socios
Actividad 1.4. Mapeo de la oferta de servicios privados de empleo e iniciativas empresariales de intermediación disponibles, para valorar potenciales alianzas y líneas de acción en el plan de trabajo anual de ST-SNE (Empleo.com, Linkend In, CINDE Jobs, Man Power, otros).	1.4.Cantidad de alianzas establecidas con servicios privados de empleo o iniciativas empresariales para articular los servicios de intermediación laboral	Al menos 3	n.d.			1		1			1			ST-SNE	Sector comercio exterior Sector productivo CINDE, Man Power, otros. OSC.	₡3 000 000,00	₡1 650 000,00	₡4 650 000,00	ST-SNE, Sector productivo, Cooperación internacional

Componente N° 4	Intermediación laboral																		
Objetivo	Fortalecer los servicios de intermediación laboral para apoyar a las personas hacia una búsqueda activa de empleo más efectiva y estratégica y para facilitar a las empresas la búsqueda del talento humano requerido.																		
Resultado principal	Al menos 55 000 personas atendidas en servicios de intermediación laboral del SNE, en modalidad asistida o mixta (al menos 50% mujeres).																		
Indicador Principal	Cantidad de personas atendidas en servicios de intermediación laboral del SNE, en modalidad asistida o mixta (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, tipo de servicio recibido).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027				Monto	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
AE2. Promoción de la Cartera de Servicios del SNE y del registro de personas, empresas y vacantes en su plataforma informática, a nivel nacional, regional y local.	AE2.Porcentaje de avance del plan de comunicación para la promoción de la Cartera de Servicios de la ANE, a nivel nacional, regional y local.	100%	n.d.	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	INA-ANE, ST-SNE	Sector productivo, instituciones públicas, FEDOMA y OSC.	₡60 000 000,00	-	₡60 000 000,00	INA-ANE, ST-SNE	
Actividad 2.1. Diseño y ejecución de un plan de comunicación que promueva la Cartera de Servicios de la ANE a nivel nacional, regional y local, incluido, el registro de personas en búsqueda activa de empleo, empresas y vacantes.	2.1.Porcentaje de avance del plan de comunicación diseñado para la promoción de la Cartera de Servicios de la ANE a nivel nacional, regional y local.	100%	n.d.	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	INA-ANE, ST-SNE	Sector productivo, instituciones públicas, FEDOMA y OSC.	₡20 000 000,00	-	₡20 000 000,00	INA-ANE, ST-SNE	
Actividad 2.2. Ejecución de acciones de promoción planteadas dentro del plan de comunicación del SNE, que incentiven el registro de personas en su plataforma informática, a nivel nacional, regional y local.	2.2.Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo registradas anualmente, en la plataforma informática del SNE (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria).	Al menos 112 500, al menos 50% mujeres	21 343 (ANE, Marzo 2023)	12 500	12 500	12 500	12 500	12 500	12 500	12 500	12 500	12 500	INA-ANE, ST-SNE	Sector comercio exterior Sector productivo, FEDOMA, instituciones públicas y OSC.	₡10 000 000,00	-	₡10 000 000,00	INA-ANE, ST-SNE	

Componente N° 4	Intermediación laboral																		
Objetivo	Fortalecer los servicios de intermediación laboral para apoyar a las personas hacia una búsqueda activa de empleo más efectiva y estratégica y para facilitar a las empresas la búsqueda del talento humano requerido.																		
Resultado principal	Al menos 55 000 personas atendidas en servicios de intermediación laboral del SNE, en modalidad asistida o mixta (al menos 50% mujeres).																		
Indicador Principal	Cantidad de personas atendidas en servicios de intermediación laboral del SNE, en modalidad asistida o mixta (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, tipo de servicio recibido).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027				Monto	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
Actividad 2.3. Ejecución de acciones de promoción dentro del plan de comunicación del SNE, que incentiven el registro de las empresas, las entidades públicas y las organizaciones sin fines de lucro en su plataforma informática, así como la publicación de sus vacantes y necesidades de talento humano.	2.3.1.Cantidad de organizaciones y empresas registradas anualmente en la plataforma informática del SNE (por provincia, tamaño, sector, intensidad)	Al menos 10 000	4 906 (ANE, Marzo, 2023)	5 000	5 625	6 250	6 875	7 500	8 125	8 750	9 375	10 000	INA-ANE, ST-SNE	Sector comercio exterior Sector productivo, FEDOMA, instituciones públicas y OSC.	₡10 000 000,00	-	₡10 000 000,00	INA-ANE, ST-SNE	
	2.3.2.Cantidad de vacantes publicadas anualmente en la plataforma informática del SNE (por provincia, sector productivo, estado de vacante)	Al menos 200 000	43 940 plazas anuales (845 plazas publicadas semanalmente en promedio durante el periodo 2020-2023 corte 06 de marzo 2023)	20 000	22 000	22 000	23 000	23 000	24 000	24,000	25 000	25 000	INA-ANE, ST-SNE	Sector comercio exterior Sector productivo, FEDOMA, instituciones públicas y OSC.	₡10 000 000,00	-	₡10 000 000,00	INA-ANE, ST-SNE	
	2.3.3.Cantidad de empresas asistidas por medio de los multicanales de ventanilla única de servicios del SNE.	Al menos 14 250	3 768 (ANE, 2022)	2 520		2 700		2 900		3 100		3 300	INA-ANE, ST-SNE	Sector comercio exterior Sector productivo, FEDOMA, instituciones públicas y OSC.	₡10 000 000,00	-	₡10 000 000,00	INA-ANE, ST-SNE	

Componente N° 4	Intermediación laboral																		
Objetivo	Fortalecer los servicios de intermediación laboral para apoyar a las personas hacia una búsqueda activa de empleo más efectiva y estratégica y para facilitar a las empresas la búsqueda del talento humano requerido.																		
Resultado principal	Al menos 55 000 personas atendidas en servicios de intermediación laboral del SNE, en modalidad asistida o mixta (al menos 50% mujeres).																		
Indicador Principal	Cantidad de personas atendidas en servicios de intermediación laboral del SNE, en modalidad asistida o mixta (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, tipo de servicio recibido).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027				Monto	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
AE3. Formulación y ejecución de un Protocolo de relacionamiento con el sector productivo, para articular los servicios de intermediación de empleo del SNE (ANE, CC, RUE) a nivel nacional, regional y local, considerando las empresas según tamaño, ubicación geográfica, asociación a cámaras u organizaciones gremiales, entre otros.	AE3.Porcentaje de avance del Protocolo de relacionamiento con el sector productivo para la articulación de servicios de intermediación de empleo.	100%	n.d.	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	INA-ANE, ST-SNE	Sector comercio exterior Sector productivo (UCCAEP, CICR, CINDE, AED, otras).	₡131 250 000,00	₡5 500 000,00	₡136 750 000,00	INA-ANE, MTSS.	
Actividad 3.1. Formulación de un Protocolo de relacionamiento con el sector productivo para articular los servicios de intermediación de empleo del SNE (ANE, CC, REU) a nivel nacional, regional y local, tales como: la organización de ferias de empleo, ferias vocacionales, acompañamiento a empresas en publicación de vacantes y procesos de contratación con poblaciones priorizadas que requieran apoyos específicos.	3.1.Porcentaje de avance en la formulación del Protocolo de relacionamiento con el sector productivo para articular los servicios de intermediación de empleo del SNE.	100%	n.d.	50%	100%								INA-ANE, DNE-MTSS, MEP	Sector comercio exterior ST-SNE, Sector productivo (CICR, CINDE, UCCAEP, AED, otras).	₡2 250 000,00	₡5 500 000,00	₡7 750 000,00	INA-ANE, MTSS.	

Componente N° 4	Intermediación laboral																		
Objetivo	Fortalecer los servicios de intermediación laboral para apoyar a las personas hacia una búsqueda activa de empleo más efectiva y estratégica y para facilitar a las empresas la búsqueda del talento humano requerido.																		
Resultado principal	Al menos 55 000 personas atendidas en servicios de intermediación laboral del SNE, en modalidad asistida o mixta (al menos 50% mujeres).																		
Indicador Principal	Cantidad de personas atendidas en servicios de intermediación laboral del SNE, en modalidad asistida o mixta (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, tipo de servicio recibido).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma									Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento				
				2023		2024		2025		2026		2027			Monto	Brecha	Total	Fuente	
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
Actividad 3.2. Ejecución del Protocolo de relacionamiento con el sector productivo para articular los servicios de intermediación de empleo del SNE (ANE, CC, REU) a nivel nacional, regional y local.	3.2.Cantidad de entidades que aplican el Protocolo de relacionamiento con el sector productivo para articular los servicios de intermediación de empleo del SNE.	Al menos 100	n.d.			20%	40%	50%	60%	70%	80%	100%	INA-ANE, ST-SNE	Sector productivo (CICR, UCCAEP, AED, otras).	#1 000 000,00	-	#1 000 000,00	INA-ANE, CC, MTSS, REU.	
Actividad 3.3. Ejecución de ferias de empleo, ferias vocacionales y otros eventos conjuntos que faciliten y articulen los servicios de intermediación laboral disponibles, de acuerdo con el Protocolo de relacionamiento con el sector productivo.	3.3.Cantidad de ferias de empleo, vocacionales y otros eventos, ejecutados anualmente en alianza con el sector productivo y otros actores del SNE.	Al menos 54 (2 por región de planificación al año)	2 al año	6	6	6	6	6	6	6	6	6	INA-ANE, ST-SNE	Sector comercio exterior Sector productivo (CICR, CINDE, UCCAEP, otras) Sector trabajador	#108 000 000,00	-	#108 000 000,00	INA-ANE, CC, MTSS, RUE	
Actividad 3.4. Ejecución de ferias de empleo a nivel nacional que faciliten y articulen los servicios de intermediación laboral disponibles, de acuerdo con el Protocolo de relacionamiento con el sector productivo.	3.4.Cantidad de ferias de empleo nacionales ejecutadas anualmente en alianza con el sector productivo y otros actores del SNE.	Al menos 4	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	INA-ANE, ST-SNE	Sector comercio exterior Sector productivo (CICR, CINDE, UCCAEP, AED, otras) Sector trabajador	#20 000 000,00	-	#20 000 000,00	INA-ANE, CC, MTSS, RUE.	

Componente N° 4	Intermediación laboral																		
Objetivo	Fortalecer los servicios de intermediación laboral para apoyar a las personas hacia una búsqueda activa de empleo más efectiva y estratégica y para facilitar a las empresas la búsqueda del talento humano requerido.																		
Resultado principal	Al menos 55 000 personas atendidas en servicios de intermediación laboral del SNE, en modalidad asistida o mixta (al menos 50% mujeres).																		
Indicador Principal	Cantidad de personas atendidas en servicios de intermediación laboral del SNE, en modalidad asistida o mixta (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, tipo de servicio recibido).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027				Monto	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
AE4. Diseño y ejecución de un plan de mejora continua de la plataforma informática del SNE.	AE4.Porcentaje de avance en el plan de mejora continua de la plataforma informática del SNE.	100%	n.d.	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	INA-ANE, ST-SNE	CONAPDIS, DGME, IMAS, INAMU, MTSS, ST-REDCUDI, organismos internacionales, otros socios	₡113 000 000,00	₡825 000 000 000,00	₡825 113 000 000,00	INA-ANE, MTSS, MICIIT, Cooperación internacional	
Actividad 4.1. Elaboración e implementación de un proyecto dirigido a la movilización de fondos que posibilite el desarrollo de uno o más motores/algoritmos de inteligencia artificial en la plataforma informática del SNE, en relación con los componentes de este Sistema y los servicios de la ANE-RUE, para fortalecer las capacidades de este sistema en la vinculación de la oferta y la demanda laboral, las brechas laborales y la oferta formativa para la mejora de su empleabilidad, así como, para facilitar la orientación laboral y la atención de poblaciones específicas en relación con las vacantes, entre otros.	4.1.Porcentaje de avance en el desarrollo del proyecto de cooperación internacional dirigido a la movilización de fondos para la mejora de la plataforma informática del SNE.	100%	n.d.	50%	100%								INA-ANE, ST-SNE	MTSS, MICIIT, otros actores clave	₡3 000 000,00	₡825 000 000 000,00	₡825 003 000 000,00	INA-ANE, MTSS, MICIIT, Cooperación internacional	

Componente N° 4	Intermediación laboral																			
Objetivo	Fortalecer los servicios de intermediación laboral para apoyar a las personas hacia una búsqueda activa de empleo más efectiva y estratégica y para facilitar a las empresas la búsqueda del talento humano requerido.																			
Resultado principal	Al menos 55 000 personas atendidas en servicios de intermediación laboral del SNE, en modalidad asistida o mixta (al menos 50% mujeres).																			
Indicador Principal	Cantidad de personas atendidas en servicios de intermediación laboral del SNE, en modalidad asistida o mixta (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, tipo de servicio recibido).																			
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma								Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento						
				2023		2024		2025		2026				2027		Monto	Brecha	Total	Fuente	
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S			II S	I S					
Actividad 4.2. Incorporación de nuevas funcionalidades en la plataforma del SNE según demanda y disponibilidad de recursos para mejorar la experiencia de la diversidad de personas usuarias (aplicación de criterios del diseño universal, W3C, Módulo Discapacidad).	4.3.Cantidad de nuevas funcionalidades incorporadas en la plataforma informática del SNE.	Al menos 4	n.d.			1		1		1		1		1	INA-ANE, ST-SNE	MTSS, CONAPDIS, otros actores clave	₡100 000 000,00	-	₡100 000 000,00	INA-ANE
Actividad 4.3. Ejecución de acciones para alcanzar la interoperabilidad de la plataforma informática del SNE con otras plataformas públicas de empleo y sistemas de información.	4.3.Cantidad de plataformas públicas de empleo y sistemas de información con las que la plataforma informática del SNE tiene interoperabilidad.	Al menos 4	2			1		1		1		1		1	INA-ANE, ST-SNE	MTSS, MEP, otros actores clave	₡10 000 000,00	-	₡10 000 000,00	INA-ANE
AE5. Ampliación de cobertura de la Red de Unidades de Empleo en todas las regiones del país, en alianza con entidades públicas y privadas.	AE5.Cantidad de nuevas Unidades de Empleo (UE) habilitadas, mediante convenio con el MTSS, que hayan suscrito un plan de trabajo con la ANE.	Al menos 100	12 (SNE, 2021)	20		20		20		20		20		20	ST-SNE, MTSS* Departamento Intermediación	MEP, INA, INAMU, CONAPDIS, IMAS, MCJ, Gobiernos Locales, ALIARSE, OSC.	₡130 000 000,00	₡7 000 000,00	₡137 000 000,00	MEP, INA, INAMU, CONAPDIS, IMAS, CPJ, Gobiernos Locales, OSC.

Componente N° 4	Intermediación laboral																		
Objetivo	Fortalecer los servicios de intermediación laboral para apoyar a las personas hacia una búsqueda activa de empleo más efectiva y estratégica y para facilitar a las empresas la búsqueda del talento humano requerido.																		
Resultado principal	Al menos 55 000 personas atendidas en servicios de intermediación laboral del SNE, en modalidad asistida o mixta (al menos 50% mujeres).																		
Indicador Principal	Cantidad de personas atendidas en servicios de intermediación laboral del SNE, en modalidad asistida o mixta (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, tipo de servicio recibido).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027				Monto	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
Actividad 5.1. Desarrollo y ejecución de un plan de promoción para la creación de nuevas Unidades de Empleo en alianza con entidades públicas, privadas, gobiernos locales, organizaciones de trabajadores(as) y otros actores clave.	5.1.Porcentaje de avance en la ejecución del plan de promoción desarrollado para la creación de nuevas Unidades de Empleo	100%	n.d.	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	ST-SNE, MTSS* Departamento Intermediación	MEP, INA, INAMU, CONAPDIS, IMAS, CPJ, Gobiernos Locales, OSC.	₡50 000 000,00	-	₡50 000 000,00	MEP, INA, INAMU, CONAPDIS, IMAS, MCJ, Gobiernos Locales, OSC.	
Actividad 5.2. Ampliación de cobertura de las oficinas de empleo en regiones, para la atención de población joven, en alianza con las Oficinas Cantonales del CPJ, los CTP-MEP, los gobiernos locales, la empresa privada y las OSC.	5.2.Cantidad de nuevas Unidades de Empleo (UE) habilitadas, mediante un convenio con el MTSS, que hayan suscrito un plan de trabajo con la ANE.	Al menos 100	12 (SNE, 2021)	20		20		20		20		20	ST-SNE, MTSS* Departamento Intermediación	MEP, INA, INAMU, CONAPDIS, IMAS, Oficinas Cantonales del CPJ, Gobiernos Locales, OSC.	₡50 000 000,00	-	₡50 000 000,00	MEP, INA, INAMU, CONAPDIS, IMAS, Oficinas Cantonales del CPJ, Gobiernos Locales, OSC.	
Actividad 5.3. Asesoría y acompañamiento a las Unidades de Empleo para el desarrollo de Planes de Trabajo anuales y definición de estándares de calidad mínimos para su funcionamiento.	5.3.Cantidad de planes de trabajo anuales de las Unidades de Empleo habilitadas, asesoradas y acompañadas.	Al menos 100	12 (SNE, 2021)	20		20		20		20		20	ANE-INA, MTSS- Departamento Intermediación	CTP-MEP, CPJ, Gobiernos Locales, OSC, Cámaras Empresariales, otros.	₡30 000 000,00	₡7 000 000,00	₡37 000 000,00	MTSS, INA-ANE	

Componente N° 4	Intermediación laboral																		
Objetivo	Fortalecer los servicios de intermediación laboral para apoyar a las personas hacia una búsqueda activa de empleo más efectiva y estratégica y para facilitar a las empresas la búsqueda del talento humano requerido.																		
Resultado principal	Al menos 55 000 personas atendidas en servicios de intermediación laboral del SNE, en modalidad asistida o mixta (al menos 50% mujeres).																		
Indicador Principal	Cantidad de personas atendidas en servicios de intermediación laboral del SNE, en modalidad asistida o mixta (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, tipo de servicio recibido).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma								Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento					
				2023		2024		2025		2026				2027		Monto	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S			II S					
AE6. Diseño y ejecución del procedimiento de seguimiento de la variación de la situación de empleo de las personas registradas en la plataforma informática del SNE.	AE6. Porcentaje de personas registradas en la plataforma informática del SNE y atendidas en los servicios públicos de empleo, que presentaron una variación en la situación de empleo	Al menos 50%	n.d.	20%	25%	30%	40%	50%				ANE-INA	INAMU, CONAPDIS, IMAS, MTSS, DGME, organismos internacionales.	₡72 600 000,00	₡6 600 000,00	₡79 200 000,00	INAMU, CONAPDIS, IMAS, MTSS, DGME, organismos internacionales.		
Actividad 6.1. Diseño del procedimiento que deben ejecutar las personas agentes de empleo de la RUE y CC, para el seguimiento de la variación de la situación de empleo de las personas registradas en la plataforma informática del SNE, tanto de manera asalariada, y/ o como trabajador(a) independiente.	6.1. Porcentaje de avance del procedimiento de seguimiento de la variación de la situación de empleo de las personas registradas en la plataforma del SNE.	100%	n.d.	50%	100%							ANE-INA	ST-SNE, RUE, CC, UCCAEP, organismos internacionales.	₡6 600 000,00	₡6 600 000,00	₡13 200 000,00	ST-SNE, RUE, CC, UCCAEP, organismos internacionales.		

Componente N° 4	Intermediación laboral																		
Objetivo	Fortalecer los servicios de intermediación laboral para apoyar a las personas hacia una búsqueda activa de empleo más efectiva y estratégica y para facilitar a las empresas la búsqueda del talento humano requerido.																		
Resultado principal	Al menos 55 000 personas atendidas en servicios de intermediación laboral del SNE, en modalidad asistida o mixta (al menos 50% mujeres).																		
Indicador Principal	Cantidad de personas atendidas en servicios de intermediación laboral del SNE, en modalidad asistida o mixta (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, tipo de servicio recibido).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma								Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento					
				2023		2024		2025		2026				2027		Monto	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S			II S					
Actividad 6.2. Generación de reportes y datos sobre la variación de la situación de empleo de las personas registradas en la plataforma informática del SNE, con información desagregada por condición de actividad al registrarse, sexo, discapacidad, edad, situación de pobreza, pobreza extrema y vulnerabilidad, condición migratoria, entre otros.	6.2. Cantidad de reportes generados sobre la variación de la situación de empleo de las personas registradas anualmente en la plataforma informática del SNE, con información desagregada por condición de actividad al registrarse, sexo, discapacidad, edad, situación de pobreza, pobreza extrema y vulnerabilidad, condición migratoria, servicio(s) recibido(s), entre otros.	6	n.d.				1	1	1	1	1	1	ANE-INA	ST-SNE, RUE, CC.	00 000 000,00	-	00 000 000,00	ST-SNE, RUE, CC.	
Actividad 6.3. Articulación con SICERE-CCSS para el seguimiento de la variación de la situación de empleo de las personas registradas en la plataforma informática del SNE.	6.3. Porcentaje de avance del procedimiento de seguimiento de la variación de la situación de empleo de las personas registradas en la plataforma informática del SNE.	100%	n.d.	25%	50%	75%	100%						ANE-INA	SICERE-CCSS, Empleadores	-	-	-	SICERE-CCSS, Empleadores	

Componente N° 4	Intermediación laboral																		
Objetivo	Fortalecer los servicios de intermediación laboral para apoyar a las personas hacia una búsqueda activa de empleo más efectiva y estratégica y para facilitar a las empresas la búsqueda del talento humano requerido.																		
Resultado principal	Al menos 55 000 personas atendidas en servicios de intermediación laboral del SNE, en modalidad asistida o mixta (al menos 50% mujeres).																		
Indicador Principal	Cantidad de personas atendidas en servicios de intermediación laboral del SNE, en modalidad asistida o mixta (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, tipo de servicio recibido).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027				Monto	Brecha	Total	Fuente
				II S	IS	II S	IS	II S	IS	II S	IS	II S							
AE7. Otorgamiento de transferencias monetarias condicionadas (TMC) para búsqueda activa de empleo a personas desempleadas para facilitar la intermediación laboral.	AE7. Cantidad de personas beneficiadas anualmente con transferencias monetarias condicionadas (TMC) para búsqueda activa de empleo.	Al menos 5 050	n.d.	50	250	250	500	500	750	750	1 000	1 000	MTSS- Departamento Intermediación (Modalidad BAE)	MEP, INA, INAMU, CONAPDIS, IMAS, MCJ, Gobiernos Locales, ONG	¢1 857 250 000,00	¢10 000 000,00	¢1 867 250 000,00	FODESAF	
Actividad 7.1. Identificación y perfilamiento de personas desempleadas que requieran apoyo económico para búsqueda activa de empleo, según priorización del SNE, tales como: personas jóvenes de 18 a 35 años, mujeres de 18 a 45 años, personas con discapacidad, personas en situación de pobreza y pobreza extrema.	7.1.Cantidad de personas beneficiadas anualmente con transferencias monetarias condicionadas (TMC) para búsqueda activa de empleo.	Al menos 5 050	n.d.	50	250	250	500	500	750	750	1 000	1 000	MTSS- Departamento Intermediación (Modalidad BAE)	MEP, INA, INAMU, CONAPDIS, IMAS, MCJ, Gobiernos Locales, OSC.	¢580 750 000,00	-	¢580 750 000,00	FODESAF	
Actividad 7.2. Otorgamiento de transferencias monetarias condicionadas (TMC) a personas desempleadas, para la búsqueda activa de empleo y facilitar la intermediación laboral.	7.2.Cantidad de TMC otorgadas anualmente a personas desempleadas para búsqueda activa de empleo.	Al menos 10 100	n.d.	100	500	500	1 000	1 000	1 500	1 500	2 000	2 000	MTSS- Departamento Intermediación (Modalidad BAE)	MEP, INA, INAMU, CONAPDIS, IMAS, MCJ, Gobiernos Locales, OSC.	¢1 276 500 000,00	¢10 000 000,00	¢1 286 500 000,00	FODESAF	

Componente 5. Emprendimiento y Autoempleo.

Objetivo: Fortalecer las MiPyME y emprendimientos, en el marco de la Política Nacional de Empresariedad 2030, como estímulo para el trabajo independiente y la generación de empleos.

Definición: se refiere a un conjunto de acciones dirigidas a potenciar la materialización de la Política Nacional de Empresariedad 2019-2030 desde la óptica del trabajo independiente y la creación de empleo; pues “las micro, pequeñas y medianas empresas son los motores de los nuevos empleos y detrás de cada empresa radica el espíritu y la imaginación de un emprendedor” (OIT, 2014; pág.1).

También, pretende el desarrollo de habilidades emprendedoras en la población para la creación y consolidación de emprendimientos individuales y colectivos. Lo anterior, propiciando articulación interinstitucional y de oferta de servicios que permita brindar una atención integral a personas emprendedoras y empresarias.

Este componente busca impulsar la cultura emprendedora en el país, principalmente en las poblaciones priorizadas en la Estrategia, brindando herramientas, capacitación y apoyo técnico a las personas emprendedoras y autoempleadas para que puedan establecer y hacer crecer sus propios negocios de manera exitosa.

Dentro de las acciones contempladas en este componente se incluyen la creación de programas de capacitación y asesoramiento empresarial; la facilitación de acceso a financiamiento no reembolsable y recursos para emprendimientos; y, la promoción de redes de apoyo y colaboración entre personas emprendedoras.

Algunos desafíos que pretende abordar este componente:

- La concreción de acciones y resultados de la Política Nacional de Empresariedad 2030, que se implementa bajo la rectoría del MEIC, para potenciar el trabajo basado en alianzas y la complementariedad de instrumentos de política pública.
- Bajos niveles de articulación de acciones de diferentes actores del ecosistema emprendedor, para la atención de las poblaciones priorizadas y la integración de los servicios de MiPyME con los servicios del SNE.
- Alto índice de mortalidad de MiPyME en las primeras etapas del ciclo de vida del emprendimiento, debido al limitado acceso a recursos financieros disponible y la poca oferta programática para brindar acompañamiento a las personas emprendedoras con perspectiva de mediano y largo plazo.
- Concentración de la oferta programática en charlas y talleres limita procesos de acompañamiento de mediano y largo plazo para elevar el grado de éxito, con relación a la consolidación de los emprendimientos.
- Limitados recursos para programas de capital semilla, que apoyen la generación de ideas productivas y emprendimientos, orientados a generar autoempleo por las poblaciones priorizadas.

Principales resultados al 2027: Al menos 28 980 personas emprendedoras acceden a servicios financieros y no financieros, para desarrollar las competencias necesarias para alcanzar la consolidación de sus ideas de negocio en el mercado local y nacional, como una alternativa para el progreso económico y autoempleo.

Indicador principal del componente: Cantidad de personas emprendedoras que acceden a servicios financieros y no financieros según sus necesidades, con enfoque de autoempleo y cobertura a nivel local, regional y nacional.

Componente N°5	Emprendimiento (autoempleo) y empresariedad																		
Objetivo	Fortalecer y promover las condiciones necesarias para el desarrollo del ecosistema de las MiPyMe y emprendimientos (autoempleo), en complemento con la Política Nacional de Empresariedad 2030, como una alternativa para el desarrollo económico, territorial y nacional.																		
Principal resultado	Al menos 28.980 personas emprendedoras acceden a servicios financieros y no financieros, para desarrollar las competencias necesarias para alcanzar la consolidación de sus ideas de negocio en el mercado local y nacional, como una alternativa para el progreso económico y autoempleo.																		
Indicador Principal:	Cantidad de personas emprendedoras que acceden a servicios financieros y no financieros según sus necesidades, con enfoque de autoempleo y cobertura a nivel local, regional y nacional (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, tipo de servicio recibido).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento*			
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
AE1: Fortalecimiento de emprendimientos por medio del servicio de acompañamiento, desarrollado por medio de los Centros de Desarrollo Empresarial del INA1/.	AE1.Cantidad de atenciones brindadas por medio del servicio de acompañamiento para personas beneficiarias del SBD, con prioridad para personas emprendedoras2/.	1 290	190 (INA, 2022)	190	80	120	150	150	150	150	150	150	150	UFODE	MEIC (referencia y vinculación), Gobiernos locales, operadores financieros	¢11 872 000 000,00	-	¢11 872 000 000,00	Presupuesto INA dirigido al cumplimiento de la Ley del SBD
Actividad 1.1. Prestación de servicio de capacitación por medio de la Ruta del Emprendimiento desarrollada en las Unidades Regionales del Instituto Nacional de Aprendizaje3/.	1.1.Cantidad de personas emprendedoras atendidas por medio de la Ruta del emprendimiento, con prioridad en el curso de "Validación de idea de negocio".	2 775	n.d.	225	262	263	300	300	337	338	375	375	Unidades Regionales INA (apoyo de la UFODE)	Gobiernos locales y operadores financieros	¢222 000 000,00	-	¢222 000 000,00	Presupuesto INA dirigido al cumplimiento de la Ley del SBD	
Actividad 1.2. Desarrollo e implementación del Programa de Becas-SBD dirigidas al apoyo al emprendimiento4/.	1.2.Cantidad de personas becarias beneficiadas por medio de programas dirigidos al fortalecimiento de emprendimientos.	650	100 (INA, 2022)	50	50	70	70	70	80	80	90	90	UFODE	MEIC	¢650 000 000,00	-	¢650 000 000,00	Presupuesto INA dirigido al cumplimiento de la Ley del SBD	
Actividad 1.3. Prestación de Servicio de acompañamiento empresarial a PYMES por medio de los Centros de Desarrollo Empresarial del Instituto Nacional de Aprendizaje.	1.3.Cantidad de atenciones brindadas por medio del servicio de acompañamiento para beneficiarios del SBD, con prioridad en PYMES.	4 270	1 300 (INA, 2022)	350	350	450	450	500	500	550	560	560	UFODE	MEIC (referencia y vinculación), PROCOMER, Cámaras, Gobiernos locales, operadores financieros	¢7 000 000 000,00	-	¢7 000 000 000,00	Presupuesto INA dirigido al cumplimiento de la Ley del SBD	

Componente N°5	Emprendimiento (autoempleo) y empresariedad																		
Objetivo	Fortalecer y promover las condiciones necesarias para el desarrollo del ecosistema de las MiPyMe y emprendimientos (autoempleo), en complemento con la Política Nacional de Empresariedad 2030, como una alternativa para el desarrollo económico, territorial y nacional.																		
Principal resultado	Al menos 28.980 personas emprendedoras acceden a servicios financieros y no financieros, para desarrollar las competencias necesarias para alcanzar la consolidación de sus ideas de negocio en el mercado local y nacional, como una alternativa para el progreso económico y autoempleo.																		
Indicador Principal:	Cantidad de personas emprendedoras que acceden a servicios financieros y no financieros según sus necesidades, con enfoque de autoempleo y cobertura a nivel local, regional y nacional (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, tipo de servicio recibido).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento*			
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
Actividad 1.4. Desarrollo e implementación del Programas de becas dirigidas al fortalecimiento de PYMES en diversos temas.	1.4.Cantidad de personas becadas por medio de programas dirigidos al fortalecimiento de emprendimientos.	1 595	300 (INA, 2022)	200	100	215	110	225	120	240	130	255	UFODE	MEIC, PROCOMER, Cámaras, Gobiernos locales, operadores financieros.	¢4 000 000 000,00	-	¢4 000 000 000,00	Presupuesto INA dirigido al cumplimiento de la Ley del SBD	
AE2: Ejecución de transferencias monetarias no reembolsables para la creación y el fortalecimiento de emprendimientos productivos lícitos.	AE2.Cantidad de personas, hogares o familias que reciben transferencias no reembolsables para impulsar generación del autoempleo y el empleo (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria)	Al menos 14 700	4 122 (IMAS, 2022)	2 940		2 940		2 940		2 940		2 940	IMAS	Sector agropecuario, Gobiernos Locales, sector social, sector salud, sector educación	¢9 153 000 000,00	-	¢9 153 000 000,00	FODESAF IMAS	

Componente N°5		Emprendimiento (autoempleo) y empresariedad																		
Objetivo		Fortalecer y promover las condiciones necesarias para el desarrollo del ecosistema de las MiPyMe y emprendimientos (autoempleo), en complemento con la Política Nacional de Empresariedad 2030, como una alternativa para el desarrollo económico, territorial y nacional.																		
Principal resultado		Al menos 28.980 personas emprendedoras acceden a servicios financieros y no financieros, para desarrollar las competencias necesarias para alcanzar la consolidación de sus ideas de negocio en el mercado local y nacional, como una alternativa para el progreso económico y autoempleo.																		
Indicador Principal:		Cantidad de personas emprendedoras que acceden a servicios financieros y no financieros según sus necesidades, con enfoque de autoempleo y cobertura a nivel local, regional y nacional (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, tipo de servicio recibido).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento*				
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente	
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S								
Actividad 2.1. Ejecución del beneficio de emprendimientos productivos individuales, el cual brinda oportunidades a las personas, hogares o familias para la creación y fortalecimiento de emprendimientos productivos lícitos, mediante una transferencia monetaria no reembolsable.	2.1.Cantidad de personas, hogares o familias que reciben el beneficio de emprendimientos productivos individuales para la creación y fortalecimiento de emprendimientos productivos lícitos (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria)	Al menos 2 800	560 (IMAS, 2022)	560		560		560		560		560		560	IMAS	Sector agropecuario, Gobiernos Locales, Ministerio de Salud, Caja Costarricense de Seguro Social, Ministerio de Hacienda	₡4 200 000 000,00	-	₡4 200 000 000,00	FODESAF IMAS

Componente N°5		Emprendimiento (autoempleo) y empresariedad																		
Objetivo		Fortalecer y promover las condiciones necesarias para el desarrollo del ecosistema de las MiPyMe y emprendimientos (autoempleo), en complemento con la Política Nacional de Empresariedad 2030, como una alternativa para el desarrollo económico, territorial y nacional.																		
Principal resultado		Al menos 28.980 personas emprendedoras acceden a servicios financieros y no financieros, para desarrollar las competencias necesarias para alcanzar la consolidación de sus ideas de negocio en el mercado local y nacional, como una alternativa para el progreso económico y autoempleo.																		
Indicador Principal:		Cantidad de personas emprendedoras que acceden a servicios financieros y no financieros según sus necesidades, con enfoque de autoempleo y cobertura a nivel local, regional y nacional (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, tipo de servicio recibido).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento*				
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente	
				II	S	I	S	II	S	I	S	II	S							
Actividad 2.2. Ejecución del beneficio de capacitación, el cual brinda oportunidades a las personas para fortalecer sus competencias con el fin de facilitar su acceso al empleo y el desarrollo o mejora en la ejecución de emprendimientos productivos, mediante una transferencia monetaria no reembolsable para cubrir los costos de matrícula y mensualidades de cursos de capacitación técnica y microempresarial, así como aquellos costos relacionados con la participación en las distintas actividades de intercambio de conocimientos y promoción programadas a nivel institucional y otros procesos.	2.2.Cantidad de personas que reciben el beneficio de capacitación para fortalecer sus competencias con el fin de facilitar su acceso al empleo y el desarrollo o mejora en la ejecución de emprendimientos productivos, mediante una transferencia monetaria no reembolsable (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria)	Al menos 11 900	3 562 (IMAS, 2022)	2 380		2 380		2 380		2 380		2 380		2 380	IMAS	Universidad Nacional, Tecnológico, Universidad de Costa Rica, Universidad Cooperación Internacional, INA	¢4 953 000 000,00	-	¢4 953 000 000,00	FODESAF IMAS

Componente N°5		Emprendimiento (autoempleo) y empresariedad																	
Objetivo	Fortalecer y promover las condiciones necesarias para el desarrollo del ecosistema de las MiPyMe y emprendimientos (autoempleo), en complemento con la Política Nacional de Empresariedad 2030, como una alternativa para el desarrollo económico, territorial y nacional.																		
Principal resultado	Al menos 28.980 personas emprendedoras acceden a servicios financieros y no financieros, para desarrollar las competencias necesarias para alcanzar la consolidación de sus ideas de negocio en el mercado local y nacional, como una alternativa para el progreso económico y autoempleo.																		
Indicador Principal:	Cantidad de personas emprendedoras que acceden a servicios financieros y no financieros según sus necesidades, con enfoque de autoempleo y cobertura a nivel local, regional y nacional (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, tipo de servicio recibido).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma									Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento*				
				2023		2024		2025		2026		2027			Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente	
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
AE3. Desarrollo de un nuevo modelo de intervención y relanzamiento del Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa y la Movilidad Social (PRONAMYPE) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)	AE3.Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del Modelo de PRONAMYPE con una nueva oferta programática	100%	n.d	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	MTSS, Dirección de Economía Social Solidaria	PNUD	₡7 320 000 000,00	₡11 000 000,00	₡7 331 000 000,00	MTSS- PNUD	
Actividad 3.1. Actualización e implementación de la oferta de capacitación dirigido a emprendimientos e ideas productivas.	3.1.Cantidad de personas que acceden a microcrédito y reciben un servicio de capacitación.	600	n.d		75	75	75	75	75	75	75	75	Dirección Economía Social Solidaria	IMAS, IMANU, INA, MEIC-RNIA (referencia y vinculación) e INDER	₡300 000 000,00	₡11 000 000,00	₡311 000 000,00	MTSS-FODESAF	
Actividad 3.2.Desarrollo e implementación de oferta de asistencia técnica a emprendimientos e ideas productivas.	3.2.Cantidad de personas que acceden a microcrédito y reciben un servicio de asistencia técnica.	600	n.d		75	75	75	75	75	75	75	75	Dirección Economía Social Solidaria	IMAS, IMANU, INA, MEIC-RNIA (referencia y vinculación) e INDER	₡300 000 000,00	-	₡300 000 000,00	MTSS-FODESAF	

Componente N°5	Emprendimiento (autoempleo) y empresariedad																		
Objetivo	Fortalecer y promover las condiciones necesarias para el desarrollo del ecosistema de las MiPyMe y emprendimientos (autoempleo), en complemento con la Política Nacional de Empresariedad 2030, como una alternativa para el desarrollo económico, territorial y nacional.																		
Principal resultado	Al menos 28.980 personas emprendedoras acceden a servicios financieros y no financieros, para desarrollar las competencias necesarias para alcanzar la consolidación de sus ideas de negocio en el mercado local y nacional, como una alternativa para el progreso económico y autoempleo.																		
Indicador Principal:	Cantidad de personas emprendedoras que acceden a servicios financieros y no financieros según sus necesidades, con enfoque de autoempleo y cobertura a nivel local, regional y nacional (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, tipo de servicio recibido).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento*			
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
Actividad 3.3. Actualización e implementación del programa de capital semilla dirigido a ideas productivas y emprendimientos.	3.3.Cantidad de personas/ emprendimientos que acceden a fondos no reembolsables.	400	n.d		50	50	50	50	50	50	50	50	50	Dirección Economía Social Solidaria	IMAS, IMANU, INA, MEIC (referencia y vinculación), INDER, cooperación internacional y SBD	₡800 000 000,00	-	₡800 000 000,00	Fideicomiso PRONAMYPE- BANCO POPULAR
Actividad 3.4. Actualización e implementación del programa de microcréditos dirigido a ideas productivas y emprendimientos	3.4.Cantidad de microcréditos otorgados.	1 600	353 (MTSS, 2022)		200	200	200	200	200	200	200	200	200	Dirección Economía Social Solidaria	IMAS, IMANU, INA, MEIC (referencia y vinculación), INDER, cooperación internacional y SBD	₡5 920 000 000,00	-	₡5 920 000 000,00	Fideicomiso PRONAMYPE- BANCO POPULAR

Componente N°5		Emprendimiento (autoempleo) y empresariedad																		
Objetivo		Fortalecer y promover las condiciones necesarias para el desarrollo del ecosistema de las MiPyMe y emprendimientos (autoempleo), en complemento con la Política Nacional de Empresariedad 2030, como una alternativa para el desarrollo económico, territorial y nacional.																		
Principal resultado		Al menos 28.980 personas emprendedoras acceden a servicios financieros y no financieros, para desarrollar las competencias necesarias para alcanzar la consolidación de sus ideas de negocio en el mercado local y nacional, como una alternativa para el progreso económico y autoempleo.																		
Indicador Principal:		Cantidad de personas emprendedoras que acceden a servicios financieros y no financieros según sus necesidades, con enfoque de autoempleo y cobertura a nivel local, regional y nacional (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, tipo de servicio recibido).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento*				
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente	
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S								
AE4. Ejecución de beneficios para facilitar el acceso a préstamos reembolsables con respaldo de garantías ante los intermediarios financieros, con tasas de interés diferenciada en condiciones favorables, así como brindar oportunidades a las personas o grupos que requieren capacitación, asistencia técnica y seguimiento, a fin de fortalecer o consolidar una actividad productiva4/.	AE3. Cantidad de personas o grupos con acceso a préstamos reembolsables con respaldo de garantías ante los intermediarios financieros, con tasas de interés diferenciada en condiciones favorables, así como brindar oportunidades a las personas o grupos que requieren capacitación, asistencia técnica y seguimiento, a fin de fortalecer o consolidar una actividad productiva.	500	130 (IMAS, 2021)	100		100		100		100		100		100	FIDEIMAS	Fideicomisarios garantizados (Entidades Financieras); Universidades públicas, colegios universitarios, agentes privados	₡1 340 000 000,00	-	₡1 340 000 000,00	IMAS FODESAF
Actividad 4.1. Ejecución de acciones para facilitar el acceso a préstamos reembolsables con respaldo de garantías ante los intermediarios financieros, para que fortalezcan o consoliden una actividad productiva, que les permita la generación de ingresos, mediante garantías FIDEIMAS	4.1.Cantidad de personas o grupos con garantías otorgadas mediante FIDEIMAS para facilitar el acceso a préstamos reembolsables para crear o fortalecer actividades productivas.	500	130 (IMAS, 2021)	100		100		100		100		100		100	FIDEIMAS	Fideicomisarios garantizados (Entidades Financieras)	₡1 100 000 000,00	-	₡1 100 000 000,00	IMAS FODESAF

Componente N°5	Emprendimiento (autoempleo) y empresariedad																		
Objetivo	Fortalecer y promover las condiciones necesarias para el desarrollo del ecosistema de las MiPyMe y emprendimientos (autoempleo), en complemento con la Política Nacional de Empresariedad 2030, como una alternativa para el desarrollo económico, territorial y nacional.																		
Principal resultado	Al menos 28.980 personas emprendedoras acceden a servicios financieros y no financieros, para desarrollar las competencias necesarias para alcanzar la consolidación de sus ideas de negocio en el mercado local y nacional, como una alternativa para el progreso económico y autoempleo.																		
Indicador Principal:	Cantidad de personas emprendedoras que acceden a servicios financieros y no financieros según sus necesidades, con enfoque de autoempleo y cobertura a nivel local, regional y nacional (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, tipo de servicio recibido).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento*			
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
Actividad 4.2. Ejecución de acciones para facilitar el acceso a préstamos reembolsables con tasas de interés diferenciada en condiciones favorables que fortalecen la actividad productiva, mediante diferencial de tasa de interés FIDEIMAS	4.2.Cantidad de personas o grupos con acceso a préstamos con tasas de interés diferenciada con condiciones favorables que fortalecen la actividad productiva, mediante diferencial de tasa de interés FIDEIMAS.	500	n.d.	100	100	100	100	100	100	100	100	FIDEIMAS	Fideicomisarios garantizados (Entidades Financieras)	₡165 000 000,00	-	₡165 000 000,00	IMAS FODESAF		
Actividad 4.3. Ejecución de acciones para brindar oportunidades a las personas o grupos que requieren capacitación, asistencia técnica y seguimiento para el fortalecimiento y desarrollo de emprendimientos productivos, mediante servicios de apoyo FIDEIMAS	4.3.Cantidad de personas o grupos que reciben capacitación, asistencia técnica y seguimiento para el fortalecimiento y desarrollo de emprendimientos productivos, mediante servicios de apoyo FIDEIMAS.	500	n.d.	100	100	100	100	100	100	100	FIDEIMAS	Universidades públicas, colegios universitarios, agentes privados	₡75 000 000,00	-	₡75 000 000,00	IMAS FODESAF			
<p><i>Nota. 1/La meta acumulada de la AE.1 no corresponde a la suma aritmética de los indicadores de la actividades clave, pues la actividad tiene su propio indicador.</i></p> <p><i>2/Atención es igual a una persona atendida. Para la A.E1 y sus activiades, los montos anotados de financiamiento corresponde al total del periodo del 2023 al 2027.</i></p> <p><i>3/Para la acción 1.1 se está tomando en cuenta la capacidad instalada en los CDE.</i></p> <p><i>4/Para las acción 1.2 se está contemplando contar con un aumento en RH y no tener afectaciones presupuestarias debido a determinaciones desde instancias externas como por ejemplo Regla fiscal.</i></p> <p><i>5/En este beneficio, las personas o grupos beneficiarios, reciben apoyo en tres dimensiones correspondientes a las acciones 1, 2 y 3. Por esto la meta al 2027 son 500 personas o grupos que recibirían respaldo de garantías, tasa de interés diferenciada y capacitación. Por lo tanto, no se acumula la meta pos actividad, pero el presupuesto sí es diferenciado, por lo cual se suman los requerimientos de las tres dimensiones.</i></p>														Total	₡28 345 000 000,00	₡11 000 000,00	₡29 696 000 000,00		

Componente 6. Transversales

Objetivo del componente: generar otras condiciones habilitantes dirigidas a ajustar la oferta y la demanda de talento humano a nivel nacional, regional y local y la generación de empleo.

Definición: aborda aspectos estructurales que inciden en la empleabilidad y el empleo de las personas, como la división sexual del trabajo; las políticas de empleo para facilitar el acceso a servicios de empleo que apoyen la búsqueda activa de empleo y tecnologías de adecuación al empleo, incluida la información y la comunicación; los sistemas de incentivos o beneficios fiscales para empleadores; entre otras (McQuaid y Colin Dale, 2005; Neffa, 2017).

El componente “Transversales” pretende la promoción y aplicación de incentivos establecidos por ley al sector empleador, para apoyar la generación de empleo, con especial énfasis en poblaciones priorizadas del SNE, tales como: la Ley N°10 234 Ley de Fortalecimiento de la competitividad territorial para promover la atracción de inversiones fuera de la Gran Área Metropolitana (2022); los incentivos a PYMES en la Ley N°9.728 de Educación y Formación Técnica Dual (2019); la Ley N°4.903 de Aprendizaje; y la Ley N°7092 sobre el impuesto de la renta e incentivo a favor de los empleadores que contraten personas con discapacidad.

Además, plantea la formulación e impulso de otros incentivos al sector empleador, que estimulen su participación en iniciativas dirigidas a la mejora de la empleabilidad de poblaciones priorizadas por el SNE, y la disposición de otras condiciones habilitantes para la generación de empleo en regiones fuera de la GAM. Entre ellas: la mejora de la conectividad digital, energética y vial en regiones fuera de la GAM para atraer más IED, según lo establecido en Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública (2023-2026). Por ejemplo, la ampliación y mejora de la conectividad a internet fija al 2026; la conectividad significativa; ejecución del Segundo Programa de la Red Vial Cantonal; y mejoras en aeropuertos de Limón, Quepos y Liberia, entre otros.

Por otra parte, propone reformas a la legislación nacional como la formulación e impulso a los Proyectos de Ley: “Mejora de la Empleabilidad e Impulso al Talento Humano en Costa Rica” y “Fortalecimiento de la Gobernanza Tripartita del SNE y su mejora continua”. Además, sugiere la adopción de medidas a nivel nacional, con enfoque de corresponsabilidad social de los cuidados, que faciliten la incorporación al mercado laboral y la inserción educativa de las personas en búsqueda

activa de empleo, principalmente mujeres, con especial atención en la ampliación de la cobertura de los servicios de cuidados de las niñas y los niños bajo su tutela; y el diseño y ejecución de un plan de mejora continua para la gestión de los servicios de apoyo a la empleabilidad y el empleo del SNE, a nivel nacional, regional y local.

Algunos desafíos que pretende abordar este componente:

- Limitada inversión y presupuestación de las instituciones gubernamentales para la mejora del perfil de empleabilidad del talento humano, con énfasis en poblaciones priorizadas, atendiendo sus necesidades y el cierre de brechas de acuerdo con la demanda del mercado laboral.
- Condiciones habilitantes limitadas para la reactivación económica y la generación de empleo fuera de la GAM, como: conectividad digital, vial, energética e incentivos empresariales diferenciados para el régimen definitivo y las zonas francas.
- Poca oferta programática pertinente, con cobertura suficiente para la atención de poblaciones priorizadas en búsqueda activa de empleo residentes fuera de la GAM.
- Complejidad en los trámites de los centros de formación privados para operar y acreditar su calidad formativa.
- Poca articulación de servicios públicos de empleo con iniciativas privadas disponibles.

Principales resultados al 2027: al menos 220 000 personas atendidas en uno o más servicios del SNE en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR (al menos 50% mujeres, 25% personas en condición de pobreza y pobreza extrema, 40% personas jóvenes, 15% personas con discapacidad).

Indicador principal del componente: Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; condición socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, tipo de servicio(s) recibido(s); provincia de residencia).

Componente N° 6		Transversales																	
Objetivo		Generar otras condiciones habilitantes dirigidas a ajustar la oferta y la demanda de talento humano a nivel nacional, regional y local y la generación de empleo.																	
Resultado principal		Al menos 220 000 personas atendidas en uno o más servicios del SNE en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR.																	
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; condición socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, tipo de servicio(s) recibido(s); provincia de residencia).																	
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma de metas										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
AE1. Promoción y aplicación de incentivos establecidos por ley al sector empleador, para apoyar la generación de empleo, con especial énfasis en poblaciones priorizadas del SNE.	AE1.Cantidad de actividades de difusión ejecutadas con representantes del sector empleador, sobre incentivos establecidos por ley.	8	n.d	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	ST-SNE	Gobierno: Sector comercio exterior, CONAPDIS, MCJ, CAP. Sector productivo: UCCAEP, CICR, CINDE, otros. OSC.	₡52 000 000,00	-	₡52 000 000,00	INA, MTSS, MEP, CONAPDIS

Componente N° 6		Transversales																	
Objetivo		Generar otras condiciones habilitantes dirigidas a ajustar la oferta y la demanda de talento humano a nivel nacional, regional y local y la generación de empleo.																	
Resultado principal		Al menos 220 000 personas atendidas en uno o más servicios del SNE en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR.																	
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; condición socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, tipo de servicio(s) recibido(s); provincia de residencia).																	
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma de metas										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
Actividad 1.1. Capacitación a los agentes de empleo de la RUE y personal de la ANE y CC sobre la aplicación de incentivos para el sector empleador, contenidos en la Ley N°10 234 Ley de Fortalecimiento de la competitividad territorial para promover la atracción de inversiones fuera de la Gran Área Metropolitana (2022); los incentivos a PYMES en la Ley N°9.728 de Educación y Formación Técnica Dual (2019); la Ley N°4.903 de Aprendizaje; y la Ley N°7092 sobre el impuesto de la renta e incentivo a favor de los empleadores que contraten personas con discapacidad.	1.1.Cantidad de personas funcionarias de la RUE, ANE y COV capacitadas en la aplicación de incentivos establecidos por ley para el sector empleador.	120	n.d		30		30		30		30		Sector comercio exterior, Comisión Asesora y Promotora de la EFTP (CAP).	Gobierno: ST-SNE CONAPDIS. Sector productivo: UCCAEP, CICR, otros. OSC.	\$ 10 000 000,00	-	\$ 10 000 000,00	INA, MTSS, MEP, CONAPDIS	

Componente N° 6	Transversales																		
Objetivo	Generar otras condiciones habilitantes dirigidas a ajustar la oferta y la demanda de talento humano a nivel nacional, regional y local y la generación de empleo.																		
Resultado principal	Al menos 220 000 personas atendidas en uno o más servicios del SNE en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR.																		
Indicador Principal	Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; condición socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, tipo de servicio(s) recibido(s); provincia de residencia).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma de metas										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
Actividad 1.2. Incorporación dentro del Plan de Comunicación del SNE (ANE-CC-RUE) de acciones para la difusión de incentivos al sector empleador establecidos por ley, para la generación de empleo (Ley N°10 234, Ley N°9.728; Ley N°4.903; y Ley N°7092).	1.2.1.Cantidad de actividades de difusión ejecutadas con representantes del sector empleador sobre incentivos al sector productivo, según plan de comunicación del SNE.	8	n.d		1	1	1	1	1	1	1	1	1	ANE, ST-SNE	Gobierno: CONAPDIS, Sector comercio exterior, INA, CAP, REU. Sector productivo: UCCAEP, CICR, otros. OSC.	\$16 000 000,00	-	\$16 000 000,00	INA, MTSS, MEP, CONAPDIS
	1.2.2.Cantidad de personas representantes del sector empleador que participan en actividades de difusión sobre incentivos al sector productivo.	120	n.d		30		30		30		30		30	ANE, ST-SNE	Gobierno: CONAPDIS, Sector comercio exterior, INA, CAP REU. Sector productivo: UCCAEP, CICR, otros. OSC.				

Componente N° 6		Transversales																	
Objetivo		Generar otras condiciones habilitantes dirigidas a ajustar la oferta y la demanda de talento humano a nivel nacional, regional y local y la generación de empleo.																	
Resultado principal		Al menos 220 000 personas atendidas en uno o más servicios del SNE en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR.																	
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; condición socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, tipo de servicio(s) recibido(s); provincia de residencia).																	
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma de metas										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
AE2. Formulación e impulso de otros incentivos al sector empleador, que estimulen su participación en iniciativas dirigidas a la mejora de la empleabilidad de poblaciones priorizadas por el SNE.	AE2.Cantidad de incentivos al sector empleador impulsados para estimular su participación en iniciativas dirigidas a la mejora de la empleabilidad de la población.	Al menos 4	n.d		1		1	2					1	MTSS, INA, Ministerio de la Presidencia.	ST-SNE, Sector comercio exterior, Sector productivo UCCAEP, CICR, CINDE, otros. OSC.	₡82 000 000,00	₡6 000 000,00	₡88 000 000,00	INA, CPJ, CONAPDIS, INAMU
Actividad 2.1. Formulación de una propuesta de incentivos escalonados y temporales para el sector productivo que promuevan una mayor participación de empresas grandes, medianas y pequeñas, en programas de EFTP Dual, como la reducción de cargas fiscales o de otra índole, escalonadas y temporales por la contratación de estudiantes egresados de programas en esta modalidad que hayan realizado alternancia en su empresa, entre otros.	2.1.Porcentaje de avance en la formulación de la propuesta de incentivos escalonados y temporales al sector productivo para promover una mayor participación de las empresas en programas de EFTD.	100%	n.d.		25%	50%	75%	100%						CAP Dual	Sector comercio exterior, INA, MTSS, MEP, Ministerio de la Presidencia, Asamblea Legislativa, Sector productivo UCCAEP, CICR, CINDE, otros. OSC.	₡8 000 000,00	₡3 000 000,00	₡11 000 000,00	INA

Componente N° 6		Transversales																		
Objetivo		Generar otras condiciones habilitantes dirigidas a ajustar la oferta y la demanda de talento humano a nivel nacional, regional y local y la generación de empleo.																		
Resultado principal		Al menos 220 000 personas atendidas en uno o más servicios del SNE en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR.																		
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; condición socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, tipo de servicio(s) recibido(s); provincia de residencia).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma de metas										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento				
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente	
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S								
Actividad 2.2. Elaboración y ejecución de una propuesta de incentivos o acciones afirmativas en los procesos de compras del SICOP, para promover una mayor participación de personas jóvenes y personas con discapacidad en el mercado laboral, como puntajes extra en licitaciones u otras iniciativas.	2.2.Porcentaje de avance en la ejecución de una propuesta de incentivos o acciones afirmativas en los procesos de compras del SICOP, para promover una mayor participación de personas jóvenes y personas con discapacidad en el mercado laboral.	100%	n.d	50%	100%										ST-SNE	MCJ, CONAPDIS, Ministerio de Hacienda Sector productivo UCCAEP, CICR, CINDE, otros. OSC.	¢20 000 000,00	¢3 000 000,00	¢23 000 000,00	CPJ, CONAPDIS

Componente N° 6		Transversales																		
Objetivo		Generar otras condiciones habilitantes dirigidas a ajustar la oferta y la demanda de talento humano a nivel nacional, regional y local y la generación de empleo.																		
Resultado principal		Al menos 220 000 personas atendidas en uno o más servicios del SNE en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR.																		
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; condición socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, tipo de servicio(s) recibido(s); provincia de residencia).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma de metas										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento				
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente	
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S								
Actividad 2.3. Formulación y ejecución de una propuesta de reconocimientos empresariales, por inversión en programas de formación de talento humano u otras acciones, dirigidas a la mejora de la empleabilidad de las poblaciones priorizadas por el SNE, tales como: mujeres, personas jóvenes, personas en condición de pobreza y personas con discapacidad, en el marco del Decreto N° 43714- MTSS -H que crea el Sistema de Reconocimientos Sociolaborales (SIRESOL).	2.3.Porcentaje de avance en la formulación y ejecución de la propuesta de reconocimientos empresariales, por inversión en programas de formación de talento humano u otras iniciativas dirigidas a la mejora de la empleabilidad de poblaciones priorizadas por el SNE, en el marco del SIRESOL.	100%	n.d		25%	60%	100%								DNSS-MTSS	ST-SNE, INAMU, MCJ, CONAPDIS, IMAS, Sector productivo UCCAEP, CICR, CINDE, otros. OSC.	₡6 000 000,00	-	₡6 000 000,00	MTSS, INAMU, CONAPDIS, CPJ

Componente N° 6	Transversales																		
Objetivo	Generar otras condiciones habilitantes dirigidas a ajustar la oferta y la demanda de talento humano a nivel nacional, regional y local y la generación de empleo.																		
Resultado principal	Al menos 220 000 personas atendidas en uno o más servicios del SNE en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR.																		
Indicador Principal	Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; condición socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, tipo de servicio(s) recibido(s); provincia de residencia).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma de metas										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
Actividad 2.4 Promoción y aplicación de acciones e incentivos para el desarrollo y crecimiento de las industrias creativas y culturales, como la facilitación de procesos de importación y exportación de bienes y servicios vinculados a estas economías; el impulso a las dinámicas de comercialización; la facilitación migratoria; el establecimiento de incentivos estratégicos sectoriales; y la agilización transparente y expedita de los permisos, las autorizaciones y demás requerimientos necesarios a nivel local, para el desarrollo de actividades creativas y culturales, según la Ley N° 10 004, Fomento a la Economía Creativa y Cultural para la generación de fuentes de empleo para el sector cultura, priorizando los territorios fuera de la GAM 1/.	2.4.Cantidad de acciones e incentivos promovidos para el desarrollo y crecimiento de las industrias creativas y culturales fuera de la GAM, según la Ley N° 10 004	Al menos 3	n.d.			1		1				1		MCJ	ST-SNE, Sector comercio exterior, Sector productivo, OSC.	-	-	-	MCJ

Componente N° 6		Transversales																	
Objetivo		Generar otras condiciones habilitantes dirigidas a ajustar la oferta y la demanda de talento humano a nivel nacional, regional y local y la generación de empleo.																	
Resultado principal		Al menos 220 000 personas atendidas en uno o más servicios del SNE en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR.																	
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; condición socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, tipo de servicio(s) recibido(s); provincia de residencia).																	
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma de metas										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
Actividad 2.5. Promoción del Sistema de Gestión para la Igualdad de Género en el empleo asalariado y el Sello de Igualdad de Género. Norma Inte G38 y el Programa de Buenas prácticas laborales para la Igualdad de Género, con énfasis en prácticas empresariales que promuevan la empleabilidad y el empleo de las mujeres.	2.6. Porcentaje de avance en la promoción del SIGIG en el sector productivo para la mejora de la empleabilidad de las mujeres.	100%	n.d	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	INAMU	ST-SNE, ANE-INA, Sector productivo UCCAEP, CICR, CINDE, otros. OSC.	₡48 000 000,00	-	₡48 000 000,00	INAMU	
AE3. Generación de otras condiciones habilitantes para apoyar la mejora de la empleabilidad y la generación de empleo en regiones fuera de la GAM, tales como: reformas legales o aplicación de medidas específicas orientadas a este fin.	AE3. Cantidad de reformas legales impulsadas o medidas específicas aplicadas, para apoyar la mejora de la empleabilidad de la población y la generación de empleo fuera de la GAM.	Al menos 4	n.d.						2			4	Ministerio de la Presidencia	ST-SNE, CE Sector comercio exterior	₡834 220 715 210,00	₡16 000 000,00	₡834 236 715 210,00	MICIIT, MOPT, Consejo Nacional de Viabilidad, MTSS, Sector comercio exterior, MEP, INA	

Componente N° 6		Transversales																	
Objetivo		Generar otras condiciones habilitantes dirigidas a ajustar la oferta y la demanda de talento humano a nivel nacional, regional y local y la generación de empleo.																	
Resultado principal		Al menos 220 000 personas atendidas en uno o más servicios del SNE en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR.																	
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; condición socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, tipo de servicio(s) recibido(s); provincia de residencia).																	
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma de metas										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
Actividad 3.1. Impulso a la ejecución de medidas para la mejora de la conectividad digital, energética y vial en regiones fuera de la GAM para atraer más IED, según lo establecido en Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública (2023-2026), tales como: ampliación y mejora de la conectividad a internet fija al 2026; conectividad significativa; ejecución del Segundo Programa de la Red Vial Cantonal; y mejoras en aeropuertos de Limón, Quepos y Liberia, entre otros.	3.1. Porcentaje de cumplimiento de acciones contenidas en el PNDIP (2023-2027) dirigidas a la mejora de la conectividad digital, energética y vial, en regiones fuera de la GAM para atraer más IED.	100%	n.d	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	MICITT, MOPT, INDER	ST-SNE, Sector comercio exterior, Sector productivo UCCAEP, CICR, CINDE, otros. OSC.	₡834 196 715 210,00		₡834 196 715 210,00	MICIIT, MOPT, Consejo Nacional de Viabilidad	
Actividad 3.2. Formulación e impulso al Proyecto de Ley "Mejora de la Empleabilidad e Impulso al Talento Humano en Costa Rica".	3.2. Porcentaje de avance en las reformas legales impulsadas para la mejora de la empleabilidad de la población y la generación de empleo fuera de la GAM.	100%	n.d.	20%	30%	40%	60%	80%	100%				MTSS, INA	ST-SNE, Sector comercio exterior Sector Productivo UCCAEP, CICR, CINDE, otras Sector trabajador OSC	₡6 000 000,00	₡4 000 000,00	₡10 000 000,00	MTSS	

Componente N° 6		Transversales																	
Objetivo		Generar otras condiciones habilitantes dirigidas a ajustar la oferta y la demanda de talento humano a nivel nacional, regional y local y la generación de empleo.																	
Resultado principal		Al menos 220 000 personas atendidas en uno o más servicios del SNE en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR.																	
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; condición socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, tipo de servicio(s) recibido(s); provincia de residencia).																	
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma de metas										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
Actividad 3.3. . Impulso de iniciativas legislativas que generen incentivos para la atracción de talento especializado y fortalecimiento de un hub de educación que atienda las necesidades de la demanda del mercado laboral.	3.3.Porcentaje de avance en las reformas legales impulsadas para la atracción de talento humano especializado y la atención de las necesidades educativas según la demanda del mercado laboral.	100%	n.d.	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	Sector comercio exterior	ST-SNE, Sector comercio exterior Sector Productivo UCCAEP, CICR, CINDE, otras Sector trabajador OSC	¢6 000 000,00	¢4 000 000,00	¢10 000 000,00	Sector comercio exterior	
Actividad 3.4. Ejecución de medidas para ampliar la cobertura de los Colegios con Bachillerato Internacional, en regiones fuera de la GAM e incrementar la cantidad personas jóvenes egresadas con bachillerato en educación media e internacional, con especial atención en mujeres y personas en condición de pobreza, pobreza extrema y vulnerabilidad.	3.4.Cantidad de medidas ejecutadas para la ampliación de cobertura de los Colegios con Bachillerato Internacional y el incremento de personas jóvenes egresadas con bachillerato en educación media e internacional.	Al menos 4	n.d.	1		1		1		1		1	CSE, DETCE-MEP	ST-SNE, Sector comercio exterior, Sector productivo	-	-	-	MEP	

Componente N° 6		Transversales																			
Objetivo		Generar otras condiciones habilitantes dirigidas a ajustar la oferta y la demanda de talento humano a nivel nacional, regional y local y la generación de empleo.																			
Resultado principal		Al menos 220 000 personas atendidas en uno o más servicios del SNE en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR.																			
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; condición socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, tipo de servicio(s) recibido(s); provincia de residencia).																			
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma de metas										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento					
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente		
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S									
Actividad 3.5. Formulación y ejecución de una propuesta de simplificación de trámites para los centros de formación privados que operan en el país, incluido la emisión de avales de calidad.	3.5. Porcentaje de avance en la aplicación de medidas para la simplificación de trámites de los centros de formación privados que operan en el país.	100%	n.d.		20%	40%	60%	80%	100%							MEIC, INA	MNC-EFTP-CR	₡6 000 000,00	₡4 000 000,00	₡10 000 000,00	INA, MTSS, MEP
Actividad 3.6. Fortalecimiento de la Gobernanza Tripartita del SNE y su mejora continua a través de la promulgación de una ley.	3.6. Porcentaje de avance en las reformas legales impulsadas para la mejora de la empleabilidad de la población y la generación de empleo fuera de la GAM.	100%	n.d.	20%	30%	40%	60%	80%	100%							MTSS, ST-SNE	CE, Sector comercio exterior Sector Productivo UCCAEP, CICR, CINDE, otras Sector trabajador OSC	₡6 000 000,00	₡4 000 000,00	₡10 000 000,00	MTSS

Componente N° 6		Transversales																	
Objetivo		Generar otras condiciones habilitantes dirigidas a ajustar la oferta y la demanda de talento humano a nivel nacional, regional y local y la generación de empleo.																	
Resultado principal		Al menos 220 000 personas atendidas en uno o más servicios del SNE en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR.																	
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; condición socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, tipo de servicio(s) recibido(s); provincia de residencia).																	
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma de metas										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
AE4. Adopción de medidas a nivel nacional, con enfoque de corresponsabilidad social de los cuidados, que facilitan la incorporación al mercado laboral y la inserción educativa de las personas en búsqueda activa de empleo, principalmente mujeres, con especial atención en la ampliación de la cobertura de los servicios de cuidados de las niñas y los niños bajo su tutela.	AE4.Cantidad de medidas adoptadas a nivel nacional, con enfoque de corresponsabilidad social de los cuidados para facilitar la incorporación al mercado laboral y la inserción educativa de las personas en búsqueda activa de empleo, principalmente, mujeres.	Al menos 2	n.d.					1					1	MEP, INAMU, ST-REDCUDI	ST-SNE, ST-REDCUDI, Cooperación Internacional Sector empresarial: AED, otros. Sector trabajador.	¢22 000 000,00	¢22 000 000,00	¢44 000 000,00	PANI, IMAS, Ministerio de Salud, INAMU
Actividad 4.1. Desarrollo de una propuesta de incentivo fiscal o de otra índole, para empresas privadas que tengan servicios de cuidados para sus empleadas(os) con niñas y niños bajo su tutela, sea esta iniciativa propiamente empresarial o mediante asociaciones solidaristas, cooperativas o centros especializados.	4.1.Porcentaje de avance en el desarrollo de una propuesta de incentivo fiscal para empresas privadas que tengan servicios de cuidados disponibles para sus empleadas(os) con niñas y niños bajo su tutela.	100%	n.d.		25%	50%	75%	100%						INAMU, INA, MTSS.	ST-SNE, PANI, CEN-CINAI, Ministerio de Salud, IMAS, Cooperación Internacional Sector empresarial: AED, otros. Sector trabajador.	¢11 000 000,00	¢11 000 000,00	¢22 000 000,00	PANI, IMAS, Ministerio de Salud, INAMU

Componente N° 6		Transversales																	
Objetivo		Generar otras condiciones habilitantes dirigidas a ajustar la oferta y la demanda de talento humano a nivel nacional, regional y local y la generación de empleo.																	
Resultado principal		Al menos 220 000 personas atendidas en uno o más servicios del SNE en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR.																	
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; condición socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, tipo de servicio(s) recibido(s); provincia de residencia).																	
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma de metas										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
Actividad 4.2. Impulso a la ejecución de un esquema de servicios de cuidados, bajo la modalidad de copago tripartito (empleador, estado, persona trabajadora) que permita ampliar la cobertura de atención de las personas menores de edad y en situación de dependencia, de manera que se facilite la inserción laboral y educativa de las personas en búsqueda activa de empleo que requieran acceder a estos servicios, especialmente las mujeres.	4.2. Porcentaje de avance en la ejecución de un esquema de servicios de cuidados bajo la modalidad de copago tripartito, que permita ampliar la cobertura de atención de las personas menores de edad y en situación de dependencia, para facilitar la inserción laboral y educativa de las personas en búsqueda activa de empleo que requieran acceder a estos servicios.	100%	n.d.	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	INAMU, PANI, SINCA	ST-SNE, PANI, CEN-CINAI-Ministerio de Salud. Cooperación internacional. Sector empresarial; AED. Sector trabajador	₡11 000 000,00	₡11 000 000,00	₡22 000 000,00	PANI, IMAS, Ministerio de Salud, INAMU	

Componente N° 6		Transversales																	
Objetivo		Generar otras condiciones habilitantes dirigidas a ajustar la oferta y la demanda de talento humano a nivel nacional, regional y local y la generación de empleo.																	
Resultado principal		Al menos 220 000 personas atendidas en uno o más servicios del SNE en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR.																	
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; condición socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, tipo de servicio(s) recibido(s); provincia de residencia).																	
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma de metas										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
Actividad 4.3. Continuidad en la prestación de los servicios de Educación Preescolar del MEP, en Alternativas de cuidado y desarrollo infantil, en las 24 Direcciones Regionales de Educación.	4.3.Cantidad de servicios de Educación Preescolar del MEP que continúan prestando servicios educativos en alternativas de cuidado y desarrollo infantil, en las 24 Direcciones Regionales de Educación.	Al menos 20	n.d.			5		5		5		5		MEP	Alternativas de cuidado y desarrollo infantil	₡36 000 000,00		₡36 000 000,00	MEP
Actividad 4.4. Elaboración de los procedimientos de acreditación educativa del MEP para los centros de cuidado y desarrollo infantil públicos y privados, en el nivel de Educación Preescolar.	4.4.Cantidad de documentos elaborados por el MEP con los procedimientos para la acreditación educativa de Alternativas de cuidado y desarrollo infantil públicos y privados.	1	n.d.	1												₡18 000 000,00		₡18 000 000,00	MEP

Componente N° 6		Transversales																		
Objetivo		Generar otras condiciones habilitantes dirigidas a ajustar la oferta y la demanda de talento humano a nivel nacional, regional y local y la generación de empleo.																		
Resultado principal		Al menos 220 000 personas atendidas en uno o más servicios del SNE en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR.																		
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; condición socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, tipo de servicio(s) recibido(s); provincia de residencia).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma de metas										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento				
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente	
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S								
Actividad 4.5. Implementación de los procedimientos de acreditación educativa elaborados por el MEP, para las Alternativas de cuidado y desarrollo infantil públicos y privados, en el nivel de Educación Preescolar	4.5. Cantidad de alternativas de cuidado y desarrollo infantil con acreditación educativa otorgada por el MEP, en el nivel de Educación Preescolar	Al menos 10 centros privados acreditados	n.d.		2		3				2			3	MEP		18 000 000,00		18 000 000,00	MEP
AE5. Ejecución de un plan de mejora continua para la gestión de los servicios de apoyo a la empleabilidad y el empleo del SNE, a nivel nacional, regional y local.	AE5. Porcentaje de cumplimiento del plan de mejora continua de los servicios de apoyo a la empleabilidad y al empleo del SNE.	100%	n.d.	15%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	Institución líder de cada Mesa de Trabajo según componente	Entidades integrantes de Mesas de Trabajo según componente ²	146 500 000,00	37 500 000,00	184 000 000,00	Instituciones que conforman las Mesas Técnicas		
Actividad 5.1. Promulgación de un Decreto Ejecutivo que formalice la ejecución de la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano de Costa Rica.	5.1. Porcentaje de avance en el cumplimiento de metas del Plan de Acción de la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano.	100%	n.d.	100%									MTSS	ST-SNE, CE	3 000 000,00	-	3 000 000,00	Instituciones que conforman las Mesas Técnicas		

Componente N° 6		Transversales																	
Objetivo		Generar otras condiciones habilitantes dirigidas a ajustar la oferta y la demanda de talento humano a nivel nacional, regional y local y la generación de empleo.																	
Resultado principal		Al menos 220 000 personas atendidas en uno o más servicios del SNE en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR.																	
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; condición socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, tipo de servicio(s) recibido(s); provincia de residencia).																	
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma de metas										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
Actividad 5.2. Conformación de Mesas Técnicas para la implementación de la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano de Costa Rica, según su Plan de Acción. 2/	5.2.Cantidad de reportes de avance del Plan de Acción de la ENETH-CR elaborados por las Mesas Técnicas y entregados a la ST-SNE.	18	n.d	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	Institución(es) líder de cada Mesa de Trabajo según componente	Entidades integrantes de Mesas de Trabajo según componente	₡18 000 000,00	-	₡18 000 000,00	Instituciones que conforman las Mesas Técnicas
Actividad 5.3. Ejecución del mecanismo de Monitoreo y Seguimiento de la ENETH-CR	5.3.1. Cantidad de reportes de avance del Plan de Acción de la ENETH-CR elaborados por las Mesas Técnicas y entregados al CE.	9	n.d	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Institución(es) líder de cada Mesa de Trabajo según componente	Entidades integrantes de Mesas de Trabajo según componente	₡9 000 000,00	-	₡9 000 000,00	Instituciones que conforman las Mesas Técnicas
	5.3.2. Cantidad de informes anuales de seguimiento al Plan de Acción de la ENETH-CR elaborados por las Mesas Técnicas y la ST-SNE y entregados al Consejo de Gobierno.	5	n.d.	1		1		1		1			1	Institución(es) líder de cada Mesa de Trabajo según componente	Entidades integrantes de Mesas de Trabajo según componente	₡5 000 000,00	-	₡5 000 000,00	Instituciones que conforman la ST.SNE.

Componente N° 6		Transversales																	
Objetivo		Generar otras condiciones habilitantes dirigidas a ajustar la oferta y la demanda de talento humano a nivel nacional, regional y local y la generación de empleo.																	
Resultado principal		Al menos 220 000 personas atendidas en uno o más servicios del SNE en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR.																	
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; condición socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, tipo de servicio(s) recibido(s); provincia de residencia).																	
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma de metas										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
Actividad 5.4. Formulación de un plan de mejora continua de los servicios del SNE, según sus componentes (registro, inteligencia de mercado laboral, orientación, intermediación, formación, permanencia y desarrollo en el empleo), incluyendo actividades para garantizar la sostenibilidad de las acciones desarrolladas en el marco de la ENETH-CR, una vez finalizado su periodo de ejecución.	5.4. Porcentaje de avance en el plan de mejora continua de los servicios del SNE y sostenibilidad	100%	n.d	15%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	Institución líder de cada Mesa de Trabajo según componente	Entidades integrantes de Mesas de Trabajo según componente	₡50 000 000,00	₡11 000 000,00	₡61 000 000,00	ANE-INA, MTSS	
Actividad 5.5. Incorporación de funcionalidades para la reportería y el seguimiento a la ENETH-CR, dentro del Módulo para la derivación interinstitucional bidireccional automatizada de la población atendida en los servicios del SNE, desarrollado en su plataforma, en el marco de esta Estrategia.	5.5. Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del Módulo para la derivación interinstitucional bidireccional automatizada de la población atendida en los servicios del SNE, en su plataforma informática.	100%		25%	50%	75%	100%						ANE-INA	ST-SNE	₡20 000 000,00	₡10 000 000,00	₡30 000 000,00	ANE-INA	
Actividad 5.6. Elaboración del marco orientador para la formulación de intervenciones estratégicas o tácticas relacionadas con la empleabilidad, la formación y la intermediación del mercado laboral, de manera que los programas y/o políticas que desarrollen las instituciones, el SINEFOTEP, la Comisión del MNC-EFTP-INA, el CSE, el CONARE, el CST, entre otros, se basen en la evidencia brindada por los datos e información generada por el SNIML y las otras instituciones con capacidad de generar información de interés.	5.6. Porcentaje de avance en la elaboración del marco orientador para la formulación de intervenciones estratégicas o tácticas relacionadas con la empleabilidad, la formación y la intermediación laboral basada en evidencia.	100%	n.d				20%	40%	60%	80%	100%	100%	ST-SNE	Entidades que conforman el SNIML, Sector productivo, sector trabajador.	₡5 500 000,00	₡5 500 000,00	₡11 000 000,00	MTSS, INA, MEP	

Componente N° 6		Transversales																	
Objetivo		Generar otras condiciones habilitantes dirigidas a ajustar la oferta y la demanda de talento humano a nivel nacional, regional y local y la generación de empleo.																	
Resultado principal		Al menos 220 000 personas atendidas en uno o más servicios del SNE en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR.																	
Indicador Principal		Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; condición socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, tipo de servicio(s) recibido(s); provincia de residencia).																	
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma de metas										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
Actividad 5.7. Aprobación y formalización por parte del CE y la ST-SNE del marco orientador para la formulación de intervenciones estratégicas o tácticas relacionadas con la empleabilidad, la formación y la intermediación del mercado laboral, incluidas la inversión pública y sus intervenciones y los programas y/o políticas públicas que desarrollen las instituciones de este Sistema, así como, el SINEFOTEP, la Comisión del MNC-EFTP-INA, el CSE, el CONARE, el CST, entre otros.	5.7. Porcentaje de entidades/actores clave que conforman el SNIML que aplican el marco orientador para la formulación de intervenciones estratégicas o tácticas relacionadas con la empleabilidad, la formación y la intermediación laboral basada en evidencia.	100%	n.d				20%	40%	60%	80%	100%	100%	CE, ST-SNE	Gobierno: INEC, UDIPE-ANE-INA, MEP-CTP, Sector comercio exterior, ICT, MICITT. Sector productivo: UCCAEP, CINDE, CICR, INAMU, CONAPDIS. Sector trabajador. Cooperación internacional (OIT, otros), Observatorio de Discapacidad y Mercado de Trabajo (ODISMET) del Proyecto Por talento.	₡3 000 000,00	-	₡3 000 000,00	MTSS, INA, MEP	

Componente N° 6	Transversales																		
Objetivo	Generar otras condiciones habilitantes dirigidas a ajustar la oferta y la demanda de talento humano a nivel nacional, regional y local y la generación de empleo.																		
Resultado principal	Al menos 220 000 personas atendidas en uno o más servicios del SNE en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR.																		
Indicador Principal	Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; condición socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, tipo de servicio(s) recibido(s); provincia de residencia).																		
Acciones estratégicas/ Intervenciones	Indicadores	Meta acumulada al 2027	Línea base	Cronograma de metas										Responsable	Socios estratégicos	Financiamiento			
				2023		2024		2025		2026		2027				Recursos disponibles	Brecha	Total	Fuente
				II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S	I S	II S							
Actividad 5.8. Desarrollo y ejecución de un módulo de capacitación sobre Transiciones de Trabajo Decente (Transición Justa) para las personas en búsqueda activa de empleo, incluyendo temáticas como la socialización en el entorno de trabajo, las relaciones de trabajo asertivas para el cuidado del clima laboral y el medio ambiente, y para la protección de los derechos del trabajo.	5.8.Cantidad de módulos de capacitación sobre Transiciones de Trabajo Decente (Transición Justa) dirigido a las personas en búsqueda activa de empleo	Al menos 1	n.d.			1								MTSS	INA, MEP, sector trabajador	₡11 000 000,00	₡11 000 000,00	₡22 000 000,00	MTSS, cooperación internacional
															TOTAL	₡834 523 215 210,00	₡81 500 000,00	₡834 604 715 210,00	

Nota. 1/ El presupuesto asignado para esta actividad está incluido en la actividad 4.8, componente 2. Priorización de poblaciones.
 2/ Las mesas técnicas tendrán una conformación tripartita, con participación de sector gobierno, sector empleador y trabajador.

Tabla 4.3.

Presupuesto total por componente

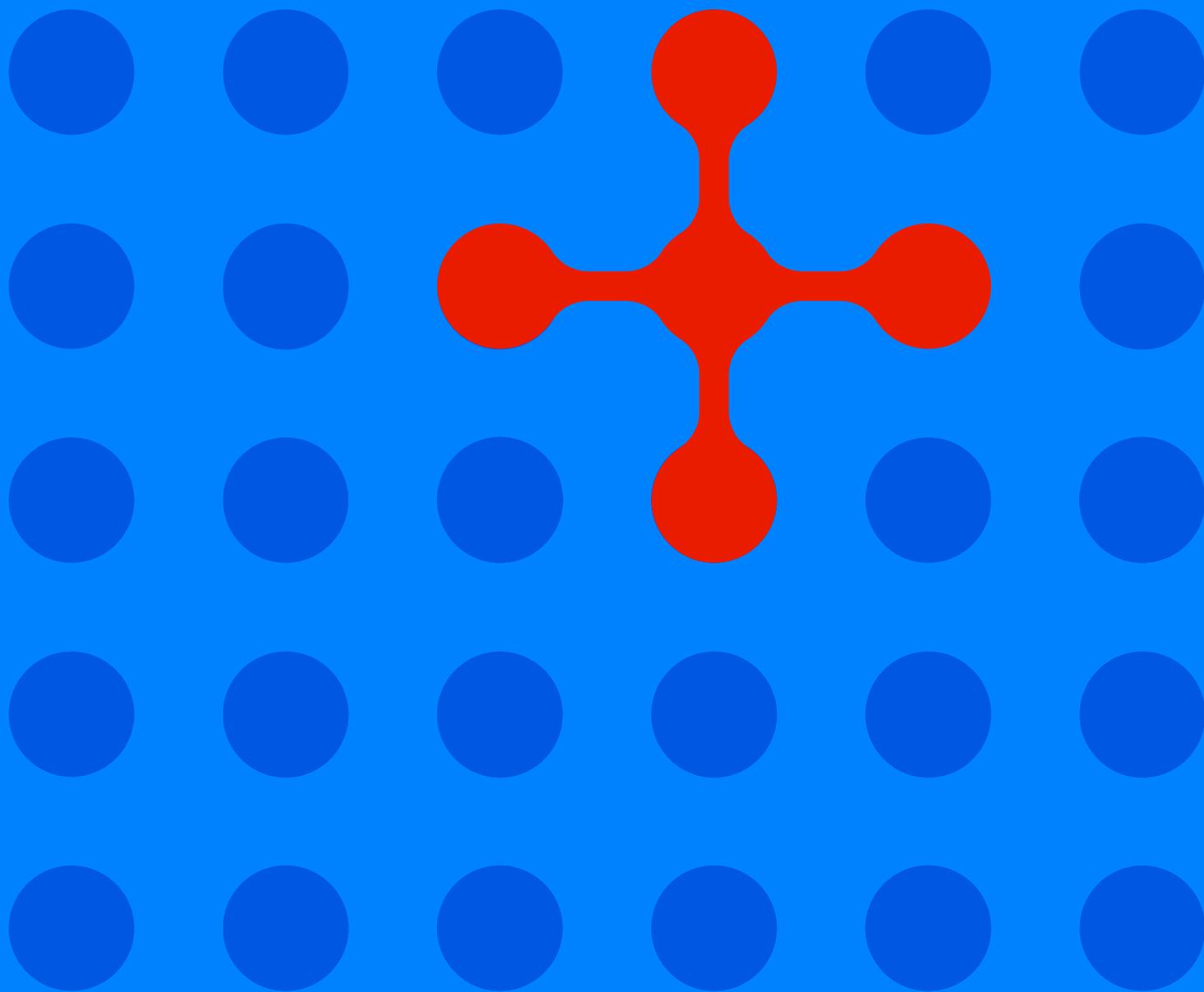
Componente	Recursos disponibles	Brecha 1 y 2/	Total
Componente 1. Inteligencia de Mercado Laboral	¢1 240 250 000,00	¢189 250 000,00	¢1 429 500 000,00
Componente 2. Priorización de poblaciones	¢532 220 046 800,00	¢3 514 042 000,00	¢535 734 088 800,00
Componente 3. Formación para el empleo	¢1 351 150 178 508,64	¢88 000 000,00	¢1 351 238 178 508,64
Componente 4. Intermediación laboral	¢2 385 200 000,00	¢825 041 750 000,00	¢827 426 950 000,00
Componente 5. Transversales	¢834 523 215 210,00	¢81 500 000,00	¢834 604 715 210,00
Componente 6. Emprendimiento y Autoempleo	¢28 345 000 000,00	¢11 000 000,00	¢29 696 000 000,00
Total	¢2 749 863 890 518,64	¢828 925 542 000,00	¢3 580 129 432 518,64

Nota. 1/ En el Componente 2. Priorización de poblaciones, la brecha total corresponde a ¢3 514 042 000, de los cuales ¢3 400 000 000 millones deberán ser aprobados por el Consejo Directivo de CONAPE en 2026 y 2027, para el otorgamiento de préstamos a personas en condición de pobreza básica, pobreza extrema y vulnerabilidad económica.

2/ En el Componente 3. Intermediación laboral, la brecha total estimada es de ¢828 041 750 000, de los cuales ¢825 000 000 000 corresponden al proyecto de cooperación internacional MICIIT-MTSS sobre la incorporación de motores/algoritmos de inteligencia artificial en la plataforma informática del SNE.

Capítulo 05

Estructura de gobernanza y
mecanismo de seguimiento.



Capítulo 5. Estructura de gobernanza y mecanismo de seguimiento.

En este capítulo se describe la estructura de gobernanza que facilitará la ejecución del Plan de Acción de la ENETH-CR. La misma se encuentra adscrita a la estructura tripartita establecida mediante el Decreto Ejecutivo de creación del SNE. También, presenta el mecanismo de seguimiento de esta Estrategia, que incluirá un sistema de reportes periódico sobre la base de los indicadores de gestión y resultados planeados, para registrar los avances alcanzados con su implementación al 2027.

5.1. Estructura de gobernanza

Para la implementación y el seguimiento de la ENETH-CR se propone una estructura de gobernanza, en correspondencia con la estructura tripartita establecida en el *Decreto Ejecutivo N° 41776-MTSS-MEP-MIDEPLAN-MDHIS-MCM-MCSP de creación del SNE*. Según este Decreto, el mecanismo de gobernanza de este Sistema se organiza, a través de una estructura multinivel que responde a la lógica funcional de los actores directos que participan en él, a nivel nacional, regional o local, estableciendo tres niveles: a) político-estratégico, b) operativo y c) servicios (SNE, 2020), como se describe a continuación.

- a. **Nivel político- estratégico:** brinda las orientaciones y lineamientos político-estratégicos, respecto a la articulación de los servicios públicos de empleo, así como, la toma de decisiones estratégicas. Su conformación contiene al **Consejo de Empleo (CE) y a la Secretaría Técnica (ST-SNE)** (SNE, 2022a) (**Recuadro 5.1**).
- b. **Nivel operativo:** ejecuta las acciones del SNE a nivel territorial a través de la ANE, que, bajo los lineamientos del CE, opera como el ente articulador de los esfuerzos de este Sistema, estableciendo los mecanismos y convenios que sean atinentes para una coordinación ágil y efectiva a nivel nacional, regional y local. Para las labores ejecutivas cuenta con la Red de Unidades de Empleo (RUE), que incluye oficinas y sucursales, de acuerdo con la cantidad de servicios que se presten. Esta

red incluye a la Sucursal de atención remota llamada Centro de Contactos (en adelante CC), también conocido como Centro de Operaciones Virtuales (COV). Además, el nivel operativo se apoya del modelo de ventanilla única multicanal, en el cual uno de los más importantes canales para la prestación de los servicios y la autogestión de personas y empresas es la **plataforma informática del SNE** (SNE, 2022a).

- c. **Nivel prestación de servicios:** ejecuta la prestación directa de servicios en el nivel regional y local, mediante tres tipos de servicios:
 - **Servicios primarios tipo A:** corresponden a la cartera de servicios ANE-RUE, que comprenden servicios como: información y primera atención a personas y empresas; registro de las personas y empresas en la plataforma informática del SNE; intermediación y colocación de personas que se encuentren en búsqueda activa de empleo; orientación laboral en tres niveles a personas y asesoría para empresas; vinculación a la formación y capacitación para personas que así lo requieran; acompañamiento para el desarrollo del talento humano de las empresas; y, desarrollo y permanencia en el empleo (SNE, 2022a). Los servicios primarios tipo A son ejecutados por la ANE y la RUE, incluyendo al CC.
 - **Servicios primarios tipo B:** comprenden la oferta programática prestada por las

instituciones que conforman al SNE, como, por ejemplo, los servicios de formación y capacitación prestados por el INA, incluyendo el servicio de certificación de competencias; los servicios de formación para el empleo prestados por el Programa EMPLEATE del MTSS; entre otros.

- **Otros servicios de apoyo para el empleo:** tienen el objetivo de facilitar el acceso de las personas a los servicios primarios tipo B, como lo son el acceso a becas, ayudas económicas, servicios de cuidados, entre otros. Los servicios primarios tipo B y de apoyo son ejecutados por las instituciones que conforman el SNE (SNE, 2022a).

La estructura de gobernanza propuesta en esta Estrategia también considera lo planteado en los **Decretos Ejecutivos N° 40 203 “Gobernanza e implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Costa Rica”(2016)** que organiza y articula la planificación, financiamiento, implementación y seguimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030 en Costa Rica; y, el **Decreto Ejecutivo N° 35 755 “Sistema Nacional de Evaluación (SINE)”**, sobre el seguimiento y la evaluación de la gestión del gobierno en cuanto a los resultados alcanzados respecto a las metas establecidas en el PND y en otros instrumentos de planificación.

Recuadro 5.1.

Rol y conformación del Consejo de Empleo y Secretaría Técnica del SNE.

Consejo de Empleo (CE): es el órgano superior del Sistema, encargado de velar por las tareas de planificación, conducción estratégica, armonización, normalización de procesos y procedimientos, investigación, prospección y evaluación de empleo. Posee integrantes con voz y voto y tres actores con representación a nivel de voz. Entre los actores con voto, se encuentran: el MTSS; el MIDEPLAN; el INA; tres representantes del sector empleador y sector trabajador, respectivamente. Y con nivel de voz, respectivamente, el MEP, el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS).

Secretaría Técnica del SNE (ST-SNE): es el órgano técnico, para gestionar dichas decisiones, conformada por la Dirección Nacional de Empleo del MTSS, quien la preside; y una persona representante de las siguientes instituciones: el MEP; el MIDEPLAN; el MEIC; el INAMU; la Subgerencia de Desarrollo Social del IMAS; la Subgerencia Técnica del INA; y la Dirección Ejecutiva del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS). Con voz, pero sin voto, participan la Jefatura de la ANE, una persona representante del Consejo Nacional de Rectores (CONARE) y la Unión de Rectores de las Universidades Privadas (UNIRE). Y, en calidad de observadores de la ST-SNE participan una persona representante del sector empleador y una del sector trabajador, respectivamente.

Nota. Artículos 5 y 8, Decreto Ejecutivo N°41776-MTSS-MEP-MIDEPLAN-MDHIS-MCM-MCSP, 2019.

Para alcanzar una efectiva implementación de la ENETH-CR se requiere de la coordinación y articulación de los programas y servicios disponibles de las instituciones de gobierno, el sector empleador, el sector trabajador, los gobiernos locales con convenio de cooperación con el MTSS, los centros de formación privados y las organizaciones de la sociedad civil.

Por ello, para su gestión esta Estrategia toma como base algunos principios del enfoque de gestión basada en resultados como la atención centrada en las personas, la participación activa de actores, la construcción participativa y propositiva, la mejora continua, la eficiencia, la eficacia, la transparencia y la rendición de cuentas. También, retoma el principio de subsidiariedad de las

intervenciones públicas, los objetivos y metas del Plan Estratégico Nacional al 2050, las escalas de planificación, y otras políticas públicas que se encuentran en desarrollo, relacionadas con la empleabilidad (ver Capítulo 3).

En correspondencia con la organización sectorial y el Reglamento Orgánico del Poder Ejecutivo (41.187-MP-PLAN) el SNE agrupa tres entes rectores: el MTSS, en el ámbito del empleo; el MEP, en materia de educación; y el MIDEPLAN, como articulador del Sistema Nacional de Planificación, con capacidades de generación de directrices y orientaciones para la coordinación de la red de instituciones y actores partícipes del SNE (SNE, 2020).

Además, en el marco de esta Estrategia se incorpora al MEIC como entidad rectora de *“las políticas públicas de Estado en materia de fomento a la iniciativa privada, desarrollo empresarial y fomento de la cultura empresarial para los sectores de industria, comercio y servicios, así como para el sector de las pequeñas y medianas empresas”* (Art 1, Ley N° 6 054, 1977) y al IMAS como la entidad rectora del sector social.

Tomando como base la lógica sistémica y la organización y estructura del SNE, la ENETH-CR propone una estructura de gobernanza y un mecanismo de monitoreo y seguimiento que sigue esa misma lógica de los tres niveles establecidos en su Decreto Ejecutivo de creación: a) político-estratégico, b) operativo y c) prestación de servicios, y sus respectivas funciones, citadas líneas arriba.

Para la implementación de la Estrategia, de acuerdo con los Artículos 9, inciso j y 11, del Decreto Ejecutivo N° 41776-MTSS-MEP-MIDEPLAN-MDHIS-MCM- MCSP de creación del SNE, se conformarán **cinco Mesas Técnicas**, cuya función será ejecutar y dar seguimiento a las acciones estratégicas y actividades clave propuestas en el Plan de Acción, bajo los lineamientos político-técnico-estratégicos del CE y la ST-SNE (**Figura 5.1**)

Las mesas técnicas serán las siguientes:

- **Mesa técnica 1.** Inteligencia del Mercado Laboral (Componente 1).
- **Mesa técnica 2.** Priorización de poblaciones y formación para el empleo (Componentes 2 y 3)³⁵
- **Mesa técnica 3.** Intermediación de empleo (Componente 4).
- **Mesa técnica 4.** Emprendimiento y Autoempleo (Componente 5).
- **Mesa técnica 5.** Transversales (Componente 6).

En la siguiente figura, se presenta el Esquema de Gobernanza para la implementación y el seguimiento de la ENETH-CR.

³⁵ Esta mesa técnica agrupa estos dos componentes que se interrelacionan directamente entre sí, de manera que se articule la derivación interinstitucional, con la mejora del acceso de las poblaciones priorizadas y el seguimiento de su atención.

Figura 5.1.

Esquema de Gobernanza de la ENETH-CR



5.2. Coordinación y articulación entre actores para su implementación y seguimiento.

Para la implementación de la ENETH, y el seguimiento de sus avances, se requiere de la puesta en funcionamiento de mecanismos de articulación y coordinación de un amplio grupo de instituciones públicas, tanto a nivel nacional como a nivel regional-local, así como de instancias del sector empleador, trabajador y de la sociedad civil organizada. Para organizar los esquemas de coordinación intra e interinstitucionales para la implementación y el seguimiento de esta Estrategia, se tomarán las siguientes medidas:

a) Formalización de la implementación de la Estrategia

Para formalizar la implementación de la ENETH

se publicará un Decreto Ejecutivo que la declare de interés público y que active la coordinación de la institucionalidad pública para su ejecución, según lo establecido en su Plan de Acción. Asimismo, el esquema de gobernanza propuesto y su plan de seguimiento y evaluación serán oficializados, con el fin de que se establezcan los respectivos canales para la rendición de cuentas, en el marco del SNE y el Consejo de Gobierno.

b) Conformación de Mesas Técnicas

Posteriormente, cada institución nombrará al menos una persona funcionaria que fungirá como Punto Focal Técnico para la implementación y el seguimiento de las acciones estratégicas planteadas a nivel interno de cada instancia, de acuerdo con las actividades clave y metas planteadas en el Plan de Acción.

Los Puntos Focales serán integrantes de las

cuatro Mesas Técnicas mencionadas en la sección anterior, según componente. Cada Mesa Técnica será liderada por una o varias instituciones, según su competencia. Asimismo, una vez conformadas estas Mesas de Trabajo, las instancias parte, deberán organizar la distribución de roles de cada institución según las responsabilidades indicadas en el Plan de Acción y lineamientos mínimos para su funcionamiento.

Por otra parte, el Consejo de Empleo y la Secretaría Técnica del SNE, solicitarán a los diferentes actores clave que han participado en el proceso de formulación de esta Estrategia, la formalización de la participación de Puntos Focales Técnicos que representen a los sectores empleador, trabajador, academia y sociedad civil organizada, con el fin de que se puedan articular las acciones planteadas. Los Puntos Focales Técnicos tendrán las siguientes responsabilidades:

- Fungir de enlace técnico entre la (s) Mesa (s) Técnica (s) en las que participa y la institución que representa, para coordinar las gestiones necesarias que permitan la ejecución de las actividades planteadas en el Plan de Acción de la Estrategia para cada año de ejecución, según componente, a nivel nacional, regional y local.
- Participar en las sesiones de trabajo operativo de las Mesas Técnicas, según el cronograma que se establezca y de otros espacios que se le solicite relacionados con esta Estrategia.
- Dar seguimiento a nivel institucional, bajo el direccionamiento de su jerarca, de la entrega de los reportes de seguimiento solicitados en el Plan de Seguimiento y Evaluación de esta Estrategia.
- Informar a las jerarquías correspondientes sobre posibles riesgos, dificultades y obstáculos identificados para la ejecución de las acciones institucionales correspondientes y el cumplimiento de las metas planteadas.
- Identificar en forma periódica los conocimientos, las buenas prácticas y las lecciones aprendidas asociados a la implementación de la Estrategia, procurando su integración en el proceso que se lleva a cabo y en políticas públicas futuras.

- Brindar seguimiento y monitoreo a las acciones institucionales definidas para el avance de la estrategia, integrando estados de avance a presentar ante la ST del SNE y la persona jerarca de la institución correspondiente. Cada Punto Focal debe garantizar la ejecución de las acciones internas de su institución.

c) **Protocolos y/o acuerdos de coordinación interinstitucional**

Según lo establecido en el Plan de Acción, se deberán elaborar y formalizar los protocolos y/o acuerdos necesarios para:

- La derivación interinstitucional de poblaciones priorizadas a través del módulo de referencia bidireccional automatizada que se incorporará a la plataforma informática del SNE, según los mecanismos de priorización establecidos por este Sistema, incluyendo funcionalidades de contra referencia y reportería de las atenciones.
- La incorporación de datos y la generación de reportes mediante el Módulo correspondiente que se incluirá en la plataforma informática del SNE.
- El seguimiento a la variación de la condición de empleo de las personas atendidas en los servicios del SNE, y la garantía de la protección de sus datos personales, según la legislación vigente.
- La conformación del Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral y el rol de cada instancia en el registro y análisis de datos, la divulgación de información e investigaciones, el intercambio de información, entre otros.
- Otros arreglos de implementación y seguimiento, que sean necesarios para garantizar el cumplimiento de las metas planteadas en el Plan de Acción de esta Estrategia.

En la **Tabla 5.1.** se presenta la conformación de las Mesas Técnicas, Líderes, responsables y socios estratégicos.

Tabla 5.1.

Conformación de Mesas Técnicas: líderes, responsables de implementación y socios estratégicos.

Mesa Técnica	Líder(es)	Responsables de implementación	Socios estratégicos
1. Inteligencia de Mercado Laboral.	MTSS-OML, INEC	<ul style="list-style-type: none"> • INEC • Departamento Observatorio del Mercado Laboral, MTSS • Unidad Didáctica y Pedagógica (UDIPE), INA • Unidad de Planificación y Evaluación, INA • Agencia Nacional de Empleo (ANE) • Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras, MEP • Departamento de Inteligencia Comercial, PROCOMER • Ministerio de Comercio Exterior (COMEX) • Instituto Costarricense de Turismo (ICT) • Ministerio de Ciencia y Tecnología (MICITT) 	<p>Gobierno</p> <ul style="list-style-type: none"> • INAMU • CONAPE <p>Academia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observatorio Laboral de Profesiones (OLAP), CONARE. • UNIRE <p>Sector empleador:</p> <ul style="list-style-type: none"> • UCCAEP • CICR • CINDE <p>Otros</p> <p>Sector trabajador</p> <p>Otras iniciativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observatorio de Discapacidad y Mercado de Trabajo (ODISMET), Proyecto Por Talento, CONAPDIS <p>Organismos internacionales</p>

Mesa Técnica	Líder(es)	Responsables de implementación	Socios estratégicos
<p>2. Priorización de poblaciones y formación para el Empleo.</p>	<p>ANE, INA, Dirección Nacional de Empleo, MTSS, MEP.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ANE, INA • Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos, INA • Gestión Regional, INA • Unidad de Certificación de competencias laborales del INA. • Sucursales de ANE, incluyendo CC. • Programa Empléate-PRONAE, MTSS • EPJA, MEP • DECTCE, MEP • CONAPDIS • MCJ • IMAS • INAMU • CPJ 	<p>Gobierno</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unidades Ejecutoras de la REDCUDI (CEN-CINAI, IMAS, PANI) • ST-SINCA • SINIRUBE • Comisión para la Implementación y Seguimiento del MNC-EFTP-CR. • SINEFOTEP • CONAPE <p>Sector empleador</p> <ul style="list-style-type: none"> • CICR • UCCAEP • CINDE • Otros <p>Academia</p> <ul style="list-style-type: none"> • CONARE y universidades públicas (ITCR, UNED, UTN) • UNIRE • Universidades privadas <p>Otras iniciativas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Centros de formación privados. • Unidades de empleo con convenio con el MTSS. <p>Sector trabajador</p> <p>Organismos internacionales</p>

Mesa Técnica	Líder(es)	Responsables de implementación	Socios estratégicos
3. Intermediación Laboral.	ANE-INA, Departamento de Intermediación del MTSS	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Migraciones Laborales, MTSS. • Unidades de Empleo (UE) Formalizadas. 	<p>Gobierno</p> <ul style="list-style-type: none"> • CCSS • DETCE-MEP • EPJA, MEP • DGME • CPJ • MCJ • CONAPDIS • DGME • INAMU • IMAS, Puente al Trabajo • MICIIT <p>Sector empleador</p> <ul style="list-style-type: none"> • UCCAEP • CICR • CINDE • AED • FEDOMA • Otros. <p>Organismos internacionales</p> <p>Sector trabajador</p> <p>OSC</p> <ul style="list-style-type: none"> • ALIARSE

Mesa Técnica	Líder(es)	Responsables de implementación	Socios estratégicos
<p>4. Emprendimiento y Autoempleo</p>	<p>ST-SNE, MEIC, MTSS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • INA • IMAS • MTSS 	<p>Gobierno</p> <ul style="list-style-type: none"> • SBD. • INAMU • INDER • PROCOMER • Sector agropecuario • Ministerio de Salud • CCSS • Ministerio de Hacienda <p>Sector empleador</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cámaras empresariales y asociaciones de empresas <p>Academia</p> <ul style="list-style-type: none"> • UNA • TEC • UCR <p>Gobiernos locales y operadores financieros</p> <p>Cooperación internacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • PNUD

Mesa Técnica	Líder(es)	Responsables de implementación	Socios estratégicos
5. Transversales.	ST-SNE, MTSS, Ministerio de Presidencia	<ul style="list-style-type: none"> • INA • DNSS, MTSS • PROCOMER • COMEX • MEIC 	<p>Gobierno</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hacienda • INAMU • CONAPDIS • INA • MCJ • CPJ • ST-REDCUDI • PANI • IMAS • Ministerio de Salud • MICIIT • MOPT • Consejo Nacional de Vialidad • MEP <p>Asamblea Legislativa</p> <p>Ministerio de Presidencia</p> <p>Sector empleador</p> <p>Sector trabajador</p> <p>Organizaciones de la Sociedad Civil</p> <p>Organismos internacionales</p>

5.3. Mecanismo de seguimiento y evaluación

5.3.1. Definición de los indicadores de seguimiento

En el Plan de Acción de la Estrategia, se propone un conjunto de indicadores para el seguimiento y registro de resultados que se obtengan durante la implementación de dicho Plan, así como los efectos previstos y no previstos que se identifiquen en el proceso.

En línea con el Plan Nacional de Desarrollo vigente, la propuesta de Plan de Acción de la ENETH y sus indicadores ha tomado en cuenta los siguientes criterios:

- **Ajustado a la realidad:** las metas y objetivos se han establecido, en la medida de lo posible, sobre líneas base existentes, y de manera realista con el fin de permitir su adecuada evaluación y modificación, según eventuales circunstancias cambiantes.
- **Pluri-Anualidad:** las metas y objetivos que se propone alcanzar este Plan de Acción se definen dentro del plazo del segundo semestre del 2023 al segundo semestre del 2027, procurando una secuencia lógica que coadyuve en el logro de lo planteado, así como la aplicación de los principios de eficiencia y de eficacia en la utilización de los recursos públicos programados, para la implementación de las acciones estratégicas y actividades clave, contenidas en dicho Plan.

- **Integralidad:** se ha procurado que el Plan de Acción posea coherencia interna de manera que asegure una correspondencia entre las políticas, programas y proyectos nacionales existentes; las responsabilidades institucionales y los objetivos y metas planteados, en cuanto a la operación física y financiera, así como su alineamiento con los ODS y otros instrumentos jurídicos internacionales vigentes.
- **Flexibilidad:** el Plan de Acción planteado, se ha diseñado de manera que se puedan realizar las revisiones sustantivas pertinentes y las evaluaciones periódicas, que permitan los ajustes necesarios a las actividades planeadas de forma que se puedan alcanzar los objetivos propuestos, según las circunstancias, sin perder la consistencia integral y estratégica.

El Plan de Acción contiene indicadores de gestión, pero también indicadores de resultados y efectos según cada componente. Cada uno de estos indicadores tendrá una ficha metodológica según lo indicado por MIDEPLAN (**Anexo 2**). A continuación, se presentan los indicadores relativos a gestión y resultados, según componente, que deberán ser reportados trimestralmente a la ST-SNE y semestralmente al Consejo de Empleo, por las instancias responsables de su implementación y seguimiento (**Tabla 5.2**).

Tabla 5.2.

Indicadores de la ENETH-CR, según componente.

Componente 1. Inteligencia de Mercado Laboral

Indicador principal del componente: Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de demanda ocupacional y la prospección de empleo.

Acciones estratégicas	Indicadores
<p>AE1. Desarrollo e implementación de un Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral (SNIML), que funcione bajo la lógica de colaboración abierta, con una figura de coordinación y emisión de lineamientos, que articule los actores clave en la identificación de la demanda ocupacional y la prospección de empleo.</p>	<p>AE1.1 Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del Subsistema Nacional de Inteligencia de Mercado Laboral (SNIML) con una estructura de gobernanza que articule los actores clave en la identificación de la demanda ocupacional y la prospección de empleo.</p> <p>AE1.2 Cantidad de informes con mapeo de iniciativas existentes para la identificación de la demanda ocupacional, la oferta laboral y la prospección de empleo.</p> <p>AE1.3 Porcentaje de avance en el diseño de la propuesta del SNIML.</p> <p>AE1.4 Porcentaje de avance en la elaboración y publicación del Decreto Ejecutivo de creación del SNIML, adscrito al SNE.</p> <p>AE1.4 Porcentaje de avance en el establecimiento de la Comisión técnica consultiva, adscrita al SNIML.</p> <p>AE1.5.1 Cantidad de planes de trabajo de la Comisión técnica consultiva del SNIML, elaborados.</p> <p>AE1.5.2 Cantidad de informes anuales remitidos a la ST-SNE, sobre el cumplimiento del plan de trabajo de la Comisión técnica consultiva del SNIML.</p>
<p>AE2. Fortalecimiento del Observatorio de Mercado Laboral del MTSS, para que este ejecute labores de Inteligencia de Mercado Laboral (OIML); análisis de información sobre el comportamiento, dinámica, tendencias y características del mercado laboral a nivel nacional, regional y local; elaboración de informes e investigaciones a este respecto; difusión de información para la toma de decisiones sobre inversión pública en materia de empleabilidad e intermediación laboral; facilitación en la armonización de indicadores y estadísticas de empleo; y coordinación del SNIML, entre otras.</p>	<p>AE2. Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del OIML.</p> <p>AE2.1 Porcentaje de avance en el diseño de propuesta de fortalecimiento del OML del MTSS con su Manual Funcional y asignación presupuestaria.</p> <p>AE2.2 Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del OIML -OML fortalecido-.</p> <p>AE2.3 Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del OIML</p> <p>AE2.4.1. Cantidad de investigaciones publicadas con información sobre tendencias de Mercado Laboral, elaboradas y publicadas en coordinación con actores del SNIML.</p> <p>AE2.4.2. Cantidad de estudios de prospección que determinan el estado de los requerimientos de habilidades técnicas, blandas y lingüísticas, así como las certificaciones tecnológicas demandadas por el sector productivo.</p>

Acciones estratégicas	Indicadores
<p>AE3. Establecimiento y ejecución de un Protocolo de relacionamiento con el sector productivo y su respectivo enfoque, en el marco del SNIML para ejecutar el proceso de identificación de la demanda ocupacional y la prospección de empleo.</p>	<p>AE3. Porcentaje de entidades/actores clave que conforman el SNIML que ejecutan la estrategia de relacionamiento con el sector productivo y su respectivo enfoque, para la identificación de la demanda ocupacional y la prospección de empleo.</p> <p>AE3.1 Porcentaje de avance en la elaboración de la estrategia de relacionamiento con el sector productivo y su respectivo enfoque, para ejecutar el proceso de identificación de demanda ocupacional y la prospección de empleo en el marco del SNIML.</p> <p>AE3.2 Porcentaje de avance en la ejecución de la estrategia de relacionamiento con el sector productivo, para la identificación de la demanda ocupacional y la prospección de empleo.</p> <p>AE3.3 Porcentaje de entidades/actores clave que conforman el SNIML que ejecutan la estrategia de relacionamiento con el sector productivo y su respectivo enfoque, para la identificación de la demanda ocupacional y la prospección de empleo.</p>
<p>AE4. Desarrollo y puesta en funcionamiento de un sistema de indicadores nacionales y regionales sobre mercado laboral, consensado bajo una metodología participativa que involucre a los actores que conforman el SNIML, para contar con información precisa, confiable, actualizada, pertinente, fácil de interpretar, accesible, imparcial y desagregada por grupos de interés según etnia, brechas de género, LGTBIQ+, personas con discapacidad, entre otros; así como, con lineamientos estratégicos y operativos para la generación y publicación de datos sobre mercado laboral, incluido, indicadores de Trabajo Decente.</p>	<p>AE4. Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del sistema de indicadores nacionales y regionales, con el registro de datos por parte de las instituciones que conforman el SNIML.</p> <p>AE4.1 Porcentaje de avance en el desarrollo del sistema de indicadores nacional sobre mercado laboral.</p> <p>AE4.2 Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del sistema de indicadores nacionales y regionales, con el registro de datos por parte de las instituciones que conforman el SNIML.</p> <p>AE4.3 Porcentaje de entidades/actores clave que conforman el SNIML que registran datos del Sistema Nacional de Indicadores del Mercado Laboral, según lineamiento metodológicos y operativos homologados.</p> <p>AE4.4 Porcentaje de entidades/actores clave que conforman el SNIML y posibles instituciones con capacidad de generar información, que registran datos del Sistema Nacional de Indicadores del Mercado Laboral.</p>

Acciones estratégicas	Indicadores
<p>AE5. Fortalecimiento de la capacidad estadística nacional para la recolección y registro de datos que cumplan con criterios de calidad sobre el mercado laboral-incluido desagregación de datos según ODS 17-; y, el análisis y la difusión de información pertinente para la toma de decisiones estratégica en materia de empleabilidad y empleo de la población nacional.</p>	<p>AE5.Porcentaje de entidades que forman parte del SNIML e instituciones generadoras de datos, que cuentan con indicadores acreditados por el SEN.</p> <p>AE5.1 Porcentaje de entidades/actores clave que conforman el SNIML con convenios formalizados para facilitar la recolección de información sobre mercado laboral y la incorporación de otras posibles variables o categorías de análisis en las encuestas u otros instrumentos disponibles.</p> <p>AE5.2 Porcentaje de entidades/actores clave que conforman el SNIML, que mejoraron su capacidad tecnológica para el almacenamiento, el procesamiento, la protección y el intercambio de datos que se generan sobre el mercado laboral.</p> <p>AE5.3 Cantidad de personas funcionarias responsables que se capacitan anualmente en el registro de datos con criterios de calidad y otras temáticas pertinentes.</p> <p>AE5.4 Cantidad de personas funcionarias responsables que se capacitan anualmente en el análisis y uso estratégico de datos para la para la toma de decisiones a nivel político-estratégico, técnico-operativo y para la rendición de cuentas.</p>
<p>AE6. Redefinición del Sitio Web Barómetro Laboral CR con estándares de accesibilidad, como principal medio de difusión de información del SNIML, que incluya un repositorio de investigaciones, informes y otros documentos y productos de comunicación de las investigaciones; una propuesta de módulo con información sobre tendencias de mercado laboral con indicadores y metadatos sobre empleo y género, discapacidad, situación de pobreza, entre otros; y, acceso a datos públicos abiertos.</p>	<p>AE6.Porcentaje de entidades/actores clave que conforman el SNIML que aplican lineamientos estratégicos y operativos para la generación y publicación de datos, informes y otra documentación sobre el mercado laboral en el Sitio Web Barómetro Laboral CR.</p> <p>AE6.1 Porcentaje de avance en redefinición del Sitio Web Barómetro Laboral CR.</p> <p>AE6.2 Porcentaje de avance en la redefinición del Sitio Web Barómetro Laboral CR por parte de la empresa desarrolladora.</p> <p>AE6.3 Porcentaje de ejecución del plan anual de trabajo para el mantenimiento periódico del componente tecnológico y estadístico del Sitio Web Barómetro Laboral CR.</p> <p>AE6.4 Porcentaje de entidades/actores clave que conforman el SNIML que aplican lineamientos metodológicos y operativos para la generación y publicación de datos, informes y otra documentación sobre el mercado laboral en el Sitio Web Barómetro Laboral CR.</p> <p>AE6.5 Cantidad de productos con información sobre tendencias de Mercado Laboral elaboradas y publicadas en coordinación con actores del SNIML.</p> <p>AE6.6 Cantidad de actividades organizadas para la difusión de información sobre mercado laboral</p>

Componente 2. Priorización de poblaciones

Indicador principal del componente: Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE, en modalidad autogestionada, asistida o mixta, para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización del SNE.

Acciones estratégicas	Indicadores
<p>AE1. Establecimiento de la ANE, el CC y la plataforma informática del SNE, como ventanilla única para la atención de población prioritaria en los servicios públicos de empleo, en modalidad autogestionada, asistida o mixta y como mecanismo para garantizar la trazabilidad en la prestación de estos servicios en este Sistema.</p>	<p>AE1. Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE en modalidad autogestionada, asistida o mixta, para la mejora de su empleabilidad, según los mecanismos de priorización establecidos (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, servicio(s) recibido(s); provincia de residencia y región de planificación).</p> <p>1.1. Porcentaje de avance en la publicación del Decreto Ejecutivo que establece a la ANE, el CC y la plataforma informática del SNE, como ventanilla única para la atención de población prioritaria en los servicios públicos de empleo.</p> <p>1.2. Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE en modalidad autogestionada, asistida o mixta para la mejora de su empleabilidad, según mecanismos de priorización.</p>
<p>AE2. Creación y actualización anual de un catálogo con la oferta programática institucional y la disponibilidad de cupos en los servicios de EFTP y de apoyo al empleo, para habilitar el acceso de las poblaciones priorizadas del SNE a estos servicios, según recursos existentes y mecanismos de priorización.</p>	<p>AE2. Cantidad de cupos disponibles habilitados para las poblaciones priorizadas según mecanismos del SNE, en el catálogo de la oferta programática institucional de EFTP y de apoyo al empleo.</p> <p>2.1. Cantidad de catálogos creados con la oferta programática institucional y la disponibilidad de cupos en los servicios de EFTP y de apoyo al empleo para las poblaciones priorizadas del SNE.</p> <p>2.2.1. Cantidad de catálogos actualizados anualmente, con la oferta programática institucional y la disponibilidad de cupos en los servicios de EFTP y de apoyo al empleo para poblaciones priorizadas del SNE.</p> <p>2.2.2. Cantidad de cupos disponibles habilitados para las poblaciones priorizadas según mecanismos del SNE, en el catálogo de la oferta programática institucional de EFTP y de apoyo al empleo.</p>

Acciones estratégicas	Indicadores
<p>AE3. Aplicación de acciones de perfilamiento, nivelación y ubicación de poblaciones priorizadas que así lo requieran, para garantizar su acceso a servicios del SNE, como: ajustes razonables, adecuaciones curriculares, mejora del nivel de escolaridad, habilidades socioemocionales-blandas, entre otras.</p>	<p>AE3. Cantidad de personas atendidas en servicios públicos del SNE, que requieren apoyo o asistencia -modalidad asistida o mixta-, según mecanismos de priorización.</p> <p>3.1. Cantidad de asesorías realizadas por parte de CONAPDIS, IMAS y OPcD a las entidades responsables de la aplicación de acciones de perfilamiento, nivelación y ubicación de poblaciones priorizadas del SNE.</p> <p>3.2. Cantidad de personas que brindan servicios de apoyo en el empleo de EPJA-CTP-MEP, DGME y otras entidades, capacitadas para la atención de poblaciones priorizadas del SNE, desde el enfoque de género y derechos humanos.</p> <p>3.3. Cantidad de personas que brindan servicios de apoyo en el empleo capacitadas para la atención de poblaciones priorizadas del SNE.</p> <p>3.4.1. Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo y en situación de pobreza extrema y pobreza básica, que cuentan con un perfilamiento para acceder a oportunidades de empleo.</p> <p>3.4.2. Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo y en situación de pobreza extrema y pobreza básica que cuentan con un perfilamiento para gestionar emprendimientos productivos que respondan a oportunidades de desarrollo del mercado laboral.</p> <p>3.5. Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo atendidas en la Unidad de certificación de competencias del MEP.</p> <p>3.6. Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo derivadas a servicios educativos del MEP para finalizar la secundaria.</p>

Acciones estratégicas	Indicadores
<p>AE4. Mejora en el acceso de las poblaciones priorizadas del SNE, a programas de formación y capacitación, intermediación de empleo, ayudas económicas, transferencias condicionadas y otros servicios complementarios de apoyo al empleo, a través de su derivación interinstitucional según sus necesidades para el respectivo seguimiento de su atención.</p>	<p>AE4. Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo derivadas a servicios a servicios de formación, orientación y/o intermediación de empleo para la mejora de su empleabilidad.</p> <p>4.1. Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo derivadas a servicios a servicios de formación, orientación y/o intermediación de empleo para la mejora de su empleabilidad.</p> <p>4.2. Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo derivadas a ayudas económicas del INA para la mejora de su empleabilidad.</p> <p>4.3. Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo que reciben ayudas económicas del INA con beneficio de cuidado, para la atención de las personas menores de edad bajo su tutela, apoyando su acceso a servicios de formación y/o capacitación en el INA.</p> <p>4.4.1. Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo priorizadas por el SNE, vinculadas a una referencia para que personas menores de 13 años a su cargo sean, atendidas en el CENCINAI.</p> <p>4.4.2. Porcentaje de personas menores de 13 años, bajo tutela de personas en búsqueda activa de empleo priorizadas por el SNE, que cumplen con los requisitos de la Dirección Nacional de CEN-CINAI para su atención.</p> <p>4.5. Cantidad de personas derivadas en búsqueda activa de empleo vinculadas a una referencia para la atención en los servicios del SINCA, de las personas en situación de dependencia de sus hogares.</p> <p>4.6. Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo derivadas al Programa Puente al Trabajo, Puente al Bienestar y Puente al Agro para la mejora de su empleabilidad.</p> <p>4.7.1. Cantidad de personas que reciben una transferencia monetaria del Programa Avancemos para su asistencia a servicios de educación y formación.</p> <p>4.7.2. Cantidad de hogares que reciben el subsidio de atención a familias otorgado por el IMAS para la mejora de las circunstancias de sus hogares que faciliten la búsqueda activa de empleo.</p> <p>4.8.1. Porcentaje de personas con discapacidad que acceden a fondos concursables disponibles del MCJ, respecto a la población total que presenta proyectos de economía creativa y cultural para acceder a dicho fondos, según sexo, edad, tipo de discapacidad y región de planificación.</p> <p>4.8.2. Porcentaje de personas jóvenes que acceden a fondos concursables del MCJ, respecto a la población total que presenta proyectos de economía creativa y cultural para acceder a dichos fondos, según sexo, edad, tipo de discapacidad y región de planificación.</p> <p>4.9.1. Cantidad de Estrategias de Intervención Interinstitucional e Intersectorial para la inserción laboral de la población residente permanente, solicitante de refugio y refugiada.</p> <p>4.9.2. Porcentaje de avance en la ejecución de la Estrategia de Intervención Interinstitucional e Intersectorial para la inserción laboral de la población residente permanente, solicitante de refugio y refugiada.</p>

Acciones estratégicas	Indicadores
<p>AE5. Orientación vocacional y laboral a poblaciones priorizadas del SNE para mejorar su perfil de empleabilidad y apoyar en una búsqueda de empleo más estratégica y efectiva, para su vinculación con el mercado laboral.</p>	<p>AE5. Cantidad de personas atendidas en servicios de orientación del SNE.</p> <p>5.1. Porcentaje de la población estudiantil de los colegios técnicos profesionales nocturnos, colegios nocturnos, Instituto de Educación Comunitaria (IPEC) y Centro Integrado de Educación de Adultos atendidos anualmente en servicios de orientación.</p> <p>5.2. Cantidad de personas atendidas en servicios de orientación de la ANE, CC. otros servicios disponibles en la RUE (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, servicio al que fue referido, servicio en el que fue atendido, resultado alcanzado).</p>
<p>AE6. Mejora en el acceso de las personas en situación de pobreza y pobreza extrema en búsqueda activa de empleo, a servicios educativos para la mejora de su nivel de escolaridad; a programas de formación o cursos de capacitación; a servicios de certificación de competencias laborales y a servicios de cuidados; mediante su derivación a estos servicios y la habilitación de cupos para su atención.</p>	<p>AE6. Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo, en situación de pobreza extrema y pobreza, derivadas a servicios del SNE para la mejora de su nivel de empleabilidad.</p> <p>6.1.1. Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo en condición de pobreza y pobreza extrema, derivadas a servicios educativos del MEP.</p> <p>6.1.2. Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo en condición de pobreza y pobreza extrema, derivadas a servicios de formación para el empleo del INA o Empléate del MTSS.</p> <p>6.2. Cantidad de personas entre 17 y 45 años, con al menos noveno año aprobado y en condición de pobreza extrema y pobreza, referidas a Puente al Trabajo.</p> <p>6.3. Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo derivadas a servicios de certificación de competencias laborales para la mejora de su empleabilidad.</p> <p>6.4. Cantidad de hogares que reciben el subsidio de cuidado y desarrollo infantil otorgado por el IMAS atendidos por el SNE.</p> <p>6.5. Cantidad de personas en condición de pobreza extrema y pobreza básica derivadas a servicios de certificación de competencias o programas de formación y capacitación del INA para llevar a cabo actividades de cuidado de manera formal.</p> <p>6.6. Cantidad de personas en situación de pobreza extrema, pobreza básica o vulnerabilidad económica con préstamos para estudios otorgados por CONAPE.</p>

Acciones estratégicas	Indicadores
<p>AE7.Desarrollo y puesta en funcionamiento de un Módulo en la plataforma informática del SNE, para la derivación interinstitucional bidireccional automatizada (referencia y contrarreferencia) de la población atendida en los servicios y para la reportería.</p>	<p>AE7.Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del Módulo para la derivación interinstitucional bidireccional automatizada de la población atendida en los servicios del SNE, en la plataforma informática del SNE.</p> <p>7.1. Porcentaje de avance en la contratación de la empresa desarrolladora para el diseño del Módulo para la derivación interinstitucional bidireccional automatizada de la población atendida en los servicios del SNE, en la plataforma informática.</p> <p>7.2. Porcentaje de avance en el desarrollo informático del Módulo para la derivación interinstitucional bidireccional automatizada de la población atendida en los servicios del SNE, en la plataforma informática del SNE.</p> <p>7.3. Porcentaje de entidades/actores clave del SNE que utilizan el Módulo para la derivación interinstitucional bidireccional automatizada de la población atendida.</p> <p>7.4. Porcentaje de entidades/actores clave del SNE capacitados en el uso del Módulo para la derivación interinstitucional bidireccional automatizada de la población atendida.</p> <p>7.5. Cantidad de reportes semestrales generados con información sobre la trazabilidad de la población atendida en los servicios del SNE.</p>

Componente 3. Formación para el Empleo.

Indicador principal del componente: Número de personas que participan en programas de educación y formación para la mejora de su empleabilidad en el marco de la oferta de servicios del SNE (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; condición socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación, educación o capacitación; provincia de residencia, modalidad del programa).

Acciones estratégicas	Indicadores
<p>AE1. Promoción de la educación terciaria (EFTP y universitaria) en las áreas más demandadas del mercado laboral, para incrementar el número de personas egresadas con nivel técnico altamente cualificadas, dentro y fuera de la GAM.</p>	<p>AE1. Cantidad de personas egresadas anualmente de un plan de estudio o programa de ETP o universitario, en áreas más demandadas del mercado laboral.</p> <p>1.1.1. Cantidad de nuevos programas de estudio de ETP en los CTP del MEP diseñados acorde con la demanda del mercado laboral, según nombre del programa (CTP-MEP).</p> <p>1.1.2. Cantidad de nuevos programas educativos de FTP del INA, diseñados acorde con la demanda del mercado laboral, según nombre del programa.</p> <p>1.2. Cantidad de programas de estudio de ETP impartidos en los CTP del MEP, en áreas de mayor demanda laboral, según nombre del programa.</p> <p>1.3. Cantidad de personas egresadas anualmente de un programa de estudio en ETP de CTP del MEP, en áreas más demandadas del mercado laboral.</p> <p>1.4. Cantidad de programas educativos de FTP ejecutados por el INA, en áreas de mayor demanda laboral, según nombre del programa.</p> <p>1.5. Cantidad de personas egresadas anualmente de un programa de formación técnica profesional en el INA, en las áreas más demandadas del mercado laboral.</p>
<p>AE2. Promoción de + Mujeres en las carreras técnicas en áreas STEM y de mayor demanda laboral, para incrementar su participación en el mercado de trabajo, dentro y fuera de la GAM.</p>	<p>AE2. Cantidad de mujeres egresadas anualmente de un plan de estudio o programa de EFTP y universitaria en áreas STEM o de mayor demanda laboral.</p> <p>2.1. Cantidad de asistencias técnicas ejecutadas para la promoción de la equidad e igualdad de género en la planificación y ejecución de los programas de EFTP del MEP, el INA y el Programa Empléate-MTSS.</p> <p>2.3. Porcentaje de avance en la ejecución del programa interinstitucional + Mujeres en STEM.</p> <p>2.4.1. Cantidad de mujeres egresadas anualmente de un programa educativo de FTP, en áreas STEM o de mayor demanda laboral, impartido por un centro de formación público o privado acreditado por el INA</p> <p>2.4.2. Cantidad de mujeres egresadas anualmente de un programa de educación técnica profesional, en áreas STEM o de mayor demanda laboral, impartido por un CTP del MEP.</p>

Acciones estratégicas	Indicadores
<p>AE3. Ampliación de cobertura de programas de Educación y Formación Técnica Profesional en modalidad Dual (EFTD), en el marco de la Ley N°9.728 y su Reglamento, para incrementar el Cantidad de personas egresadas bajo esta modalidad con nivel técnico, altamente calificadas, dentro y fuera de la GAM.</p>	<p>AE3. Cantidad de personas egresadas anualmente de un programa de EFTP en modalidad dual, en áreas más demandadas del mercado laboral.</p> <p>3.1. Porcentaje de avance en la ejecución del plan para la promoción de una mayor participación del sector productivo en la EFTP en modalidad dual.</p> <p>3.2. Cantidad de programas de ETP impartidos por CTP del MEP, en modalidad dual, en áreas de mayor demanda laboral, según nombre del programa.</p> <p>3.3. Cantidad de personas egresadas anualmente de un programa de estudio en ETP impartido por CTP del MEP, en modalidad dual, en áreas más demandadas del mercado laboral.</p> <p>3.4. Cantidad de programas de FTP impartidos en modalidad dual por el INA, en áreas de mayor demanda laboral, según nombre del programa.</p> <p>3.5. Cantidad de personas egresadas anualmente de un programa de FTP en modalidad dual impartido por el INA, en áreas más demandadas del mercado laboral.</p> <p>3.6. Cantidad de personas becadas en programas de FTP en modalidad dual según la Ley N° 9.728 y su reglamento.</p>

Acciones estratégicas	Indicadores
<p>AE4. Ejecución de programas de formación y capacitación, dirigidos a la adquisición de habilidades digitales básicas para el empleo, en regiones dentro y fuera de la GAM.</p>	<p>AE4. Cantidad de personas capacitadas anualmente en programas de formación y capacitación para el empleo en habilidades digitales básicas (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria; programa de formación o capacitación; región de planificación).</p> <p>4.1. Cantidad de programas cortos de capacitación en CTI generados mediante alianzas público-público y público-privadas.</p> <p>4.2. Cantidad de personas capacitadas anualmente en habilidades digitales básicas y tecnologías emergentes por medio del Programa Nacional de CECI (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria; módulo certificable o programa de formación o capacitación; región de planificación).</p> <p>4.3. Cantidad de personas capacitadas y formadas anualmente en servicios de capacitación y formación profesional impartidos por el INA, en habilidades digitales básicas (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria; cursos, programa de formación, programas de habilitación y pruebas de certificación; región de planificación).</p> <p>4.4. Cantidad de programas de estudios elaborados y aprobados por el Consejo Superior de Educación para el desarrollo de habilidades digitales en todos los niveles educativos</p> <p>4.5. Porcentaje de estudiantes que reciben lecciones con el programa de estudios aprobado para el desarrollo de competencias digitales desde la educación primaria hasta educación diversificada.</p>
<p>AE5. Ejecución de programas de formación y capacitación dirigidos a la adquisición de competencias lingüísticas para el empleo, en un idioma demandado en el mercado laboral -inglés u otro(s) idioma(s)-.</p>	<p>AE5. Cantidad de personas capacitadas anualmente en programas de formación y capacitación en competencias lingüísticas más demandadas en el mercado laboral -inglés, otro idioma-.</p> <p>5.1. Cantidad de personas capacitadas y formadas anualmente en servicios de capacitación y formación profesional impartidos por el INA, en competencias lingüísticas.</p> <p>5.2. Cantidad de personas capacitadas anualmente en programas de formación para el empleo en competencias lingüísticas por el PRONAE-Empléate del MTSS.</p> <p>5.3. Cantidad de Centros Educativos Unidocentes vinculados al Proyecto Colibrí.</p>

Acciones estratégicas	Indicadores
<p>AE6. Promoción de planes de estudios y programas de educación y formación técnica profesional vinculados a la economía creativa y cultural, dentro y fuera de la GAM.</p>	<p>AE6. Cantidad de personas egresadas anualmente de un plan de estudio o programa de educación y formación técnica profesional en áreas vinculadas a la economía creativa y cultural.</p> <p>6.1. Cantidad de programas de ETP diseñados por el MEP, en áreas vinculadas a la economía creativa y cultural.</p> <p>6.2. Cantidad de personas egresadas anualmente de un programa de formación técnica impartidos por el MCJ, en áreas vinculadas a la economía creativa y cultural.</p> <p>6.3. Cantidad de servicios de capacitación y formación profesional diseñados por el INA y el MCJ, en áreas de la Economía Creativa y Cultural.</p> <p>6.4. Cantidad de personas egresadas anualmente de servicios de capacitación y formación profesional impartido por el INA, en áreas vinculadas a la economía creativa y cultural.</p>

Acciones estratégicas	Indicadores
<p>AE7. Ejecución de programas de formación y capacitación dirigidos a la adquisición de competencias técnicas y habilidades para el empleo, en las áreas más demandadas del mercado laboral, dentro y fuera de la GAM.</p>	<p>AE7. Cantidad de personas capacitadas anualmente en Módulos Certificables o Programas de Capacitación y formación dirigidos a la adquisición de competencias técnicas y habilidades para el empleo, en áreas más demandadas del mercado laboral.</p> <p>7.1. Cantidad de personas capacitadas y formadas anualmente en servicios de capacitación profesional del INA, para la adquisición, la reconversión o la actualización de habilidades técnicas, en las áreas más demandadas del mercado laboral.</p> <p>7.2. Cantidad de personas capacitadas anualmente en programas de formación para el empleo, por el PRONAE-Empléate del MTSS para la adquisición, la reconversión o la actualización de habilidades técnicas más demandadas por el mercado laboral.</p> <p>7.3. Cantidad de personas jóvenes con discapacidad de 12 a 35 años, capacitadas anualmente en Programas de Capacitación y formación mediante el Programa de Inclusión para personas jóvenes con discapacidad del CPJ.</p>

Acciones estratégicas	Indicadores
<p>AE8. Ejecución de programas y servicios educativos en el MEP, dirigidos a la mejora del nivel de escolaridad de las personas desempleadas con bajo nivel de cualificación, en búsqueda activa de empleo, según mecanismos de priorización del SNE.</p>	<p>AE8. Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo y con bajo nivel de cualificación que acceden a programas y servicios de educación del MEP para la mejora de su escolaridad.</p> <p>8.1. Porcentaje de avance en la actualización del tomo curricular del nuevo Modelo educativo para los IPEC y CINDEA del MEP.</p> <p>8.2. Cantidad de personas jóvenes y adultas matriculadas en modalidades de educación para personas jóvenes y adultas que ejecutan el nuevo modelo educativo.</p> <p>8.3. Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo que reciben servicios educativos para la mejora de su empleabilidad.</p> <p>8.4. Porcentaje de avance en el desarrollo de la opción educativa en modalidad virtual del MEP "Bachillerato para la Empleabilidad".</p> <p>8.5. Cantidad de personas jóvenes y adultas matriculadas en la opción educativa "Bachillerato para la Empleabilidad" del MEP.</p> <p>8.6. Cantidad de cursos desarrollados y disponibles en modalidad virtual del MEP, para apoyar la promoción de personas con Bachillerato en Educación Media que posean al menos una asignatura pendiente de aprobación.</p> <p>8.7. Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo que reciben servicios educativos para la mejora de su empleabilidad.</p> <p>8.8. Cantidad de acciones de divulgación ejecutadas sobre las rutas o trayectorias disponibles en el MEP, para las poblaciones que no han concluido su formación académica y técnica en el sistema educativo formal.</p> <p>8.9. Cantidad de personas certificadas en lecto escritura y competencias en matemáticas</p>
<p>AE9. Ejecución de acciones de formación y capacitación focalizadas en personas desempleadas que se encuentren en búsqueda activa de empleo, con bajo nivel de cualificación y/o en situación de pobreza extrema, pobreza básica y vulnerabilidad, para apoyar la mejora de su perfil de empleabilidad.</p>	<p>AE9. Cantidad de personas desempleadas con bajo nivel de cualificación, capacitadas y formadas para la mejora de su perfil de empleabilidad.</p> <p>9.1. Cantidad de personas con bajo nivel de cualificación y en situación de pobreza extrema, pobreza básica y vulnerabilidad, capacitadas y formadas anualmente en servicios de capacitación profesional por el INA para apoyar la mejora de su empleabilidad.</p> <p>9.2. Cantidad de personas con bajo nivel de cualificación y en situación de pobreza extrema, pobreza básica y vulnerabilidad, capacitadas y formadas anualmente en servicios de formación para el empleo por el PRONAE-Empléate del MTSS para apoyar la mejora de su empleabilidad.</p> <p>9.3. Cantidad de personas con bajo nivel de cualificación y en situación de pobreza extrema, pobreza básica y vulnerabilidad, capacitadas y formadas anualmente en servicios de formación para el empleo por el PRONAE-Empléate del MTSS para la adquisición de habilidades digitales básicas.</p>

Acciones estratégicas	Indicadores
<p>AE10. Promoción del servicio de certificación de competencias laborales del INA, para la mejora del perfil de empleabilidad de las personas en búsqueda activa de empleo que así lo requieran, según mecanismos de priorización del SNE.</p>	<p>AE10. Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo participantes en servicios de certificación de competencias laborales del INA para la mejora de su perfil de empleabilidad.</p> <p>10.1. Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo en el área creativa y cultural participantes en servicios de certificación de competencias laborales del INA, para la mejora de su perfil de empleabilidad.</p> <p>10.2. Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo participantes en servicios de certificación de competencias laborales del INA para la mejora de su perfil de empleabilidad.</p>
<p>AE11. Mejora en la gobernanza y articulación de la Comisión Interinstitucional para la Implementación y el Seguimiento (CIIS) del Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica (MNC-EFTP-CR), el Sistema Nacional de Educación y Formación Técnica Profesional (SINEFOTEP,) la Comisión Asesora y Promotora de la EFFT Dual (CAP) y el SNE, para agilizar la normalización de cualificaciones y garantizar la pertinencia y la calidad de la oferta formativa de EFTP.</p>	<p>AE11. Cantidad de medidas ejecutadas en el marco de la ENETH-CR, para mejorar la gobernanza y la articulación de la CIIS, CAP, SINEFOTEP y el SNE.</p> <p>11.1. Porcentaje de planes de estudios y programas de EFTP acreditados con nivel de cualificación según estándares, por la Comisión del MNC-EFTP-CR, que se implementan en la ENETH-CR.</p> <p>11.2. Cantidad de Marcos Nacionales de Cualificación actualizados.</p> <p>11.3. Porcentaje de avance en el diseño de una propuesta de la nueva estructura de gobernanza y marco normativo de la EFTP para facilitar la articulación de acción interinstitucionales y la toma de decisiones.</p> <p>11.4. Porcentaje de nuevos programas de estudio/educativos diseñados en el marco de la ENETH-CR, articulados y alineados entre el INA y el MEP, de acuerdo con la demanda del mercado laboral.</p>
<p>AE12. Creación y actualización periódica de un banco de centros de formación para el empleo acreditados por el INA y su vinculación con el SNE.</p>	<p>AE12. Porcentaje de avance en la creación y actualización periódica del banco de centros de formación para el empleo y vinculación con el SNE.</p> <p>12.1. Cantidad de actualizaciones realizadas del banco de centros de formación para el empleo acreditados por el INA.</p> <p>12.2. Porcentaje de avance en la incorporación del banco de centro de formación en el módulo de formación de la plataforma del SNE, según plan de trabajo anual de la ANE.</p> <p>12.3. Porcentaje de entidades que conforman la RUEREU con convenio formalizado para acceder a información del banco de centros de formación para el empleo incorporado en la plataforma del SNE.</p>
<p>AE13. Desarrollo de capacidades del personal docente para brindar oferta formativa pertinente y de calidad en los servicios de educación terciaria disponibles.</p>	<p>AE13. Cantidad de docentes que participan en actividades del plan anual de formación al personal docente de centros de formación del INA y del CTP del MEP.</p> <p>13.1. Cantidad de personal docente del INA que participa y finaliza actividades del plan anual de formación.</p> <p>13.2.1. Cantidad de personal docente de CTP del MEP que participa y finaliza actividades del plan anual de formación.</p> <p>13.2.2. Cantidad de procesos de capacitación ejecutados con el personal de CTP del MEP según plan anual de formación docente.</p>

Componente 4. Intermediación Laboral.

Indicador principal del componente: Cantidad de personas atendidas en servicios de intermediación laboral del SNE, en modalidad asistida o mixta (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, tipo de servicio recibido).

Acciones estratégicas	Indicadores
<p>AE1. Fortalecimiento de la ANE, el Centro de Contactos (CC) y la RUE para la atención de poblaciones en búsqueda activa de empleo priorizadas a través de los servicios del SNE.</p>	<p>AE1. Cantidad de personas atendidas en servicios de intermediación laboral en modalidad asistida o mixta (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria).</p> <p>1.1.1. Cantidad de personal capacitado de la ANE, el CC y las UE habilitadas, para la atención de poblaciones priorizadas.</p> <p>1.1.2. Cantidad de actividades de capacitación ejecutadas con agentes de empleo de la ANE, CC y personal de las UE habilitadas, para la atención de poblaciones priorizadas del SNE.</p> <p>1.2. Cantidad de guías y herramientas desarrolladas para la atención de poblaciones priorizadas</p> <p>1.3. Cantidad de actualizaciones periódicas del inventario de servicios y recursos a nivel nacional, regional y local, para la atención de poblaciones priorizadas y empresas.</p> <p>1.4. Cantidad de alianzas establecidas con servicios privados de empleo o iniciativas empresariales para articular los servicios de intermediación laboral.</p>
<p>AE2. Promoción de la Cartera de Servicios del SNE y del registro de personas, empresas y vacantes en su plataforma informática, a nivel nacional, regional y local.</p>	<p>AE2. Porcentaje de avance del plan de comunicación para la promoción de la Cartera de Servicios de la ANE, a nivel nacional, regional y local.</p> <p>2.1. Porcentaje de avance del plan de comunicación diseñado para la promoción de la Cartera de Servicios de la ANE a nivel nacional, regional y local.</p> <p>2.2. Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo registradas anualmente, en la plataforma informática del SNE (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria).</p> <p>2.3.1. Cantidad de organizaciones y empresas registradas anualmente en la plataforma informática del SNE (por provincia, tamaño, sector, intensidad)</p> <p>2.3.2. Cantidad de vacantes publicadas anualmente en la plataforma informática del SNE (por provincia, sector productivo, estado de vacante)</p> <p>2.3.3. Cantidad de empresas asistidas por medio de los multicanales de ventanilla única de servicios del SNE.</p>

Acciones estratégicas	Indicadores
<p>AE3. Formulación y ejecución de un Protocolo de relacionamiento con el sector productivo, para articular los servicios de intermediación de empleo del SNE (ANE, CC, RUE) a nivel nacional, regional y local, considerando las empresas según tamaño, ubicación geográfica, asociación a cámaras u organizaciones gremiales, entre otros.</p>	<p>AE3. Porcentaje de avance del Protocolo de relacionamiento con el sector productivo para la articulación de servicios de intermediación de empleo.</p> <p>3.1. Porcentaje de avance en la formulación del Protocolo de relacionamiento con el sector productivo para articular los servicios de intermediación de empleo del SNE.</p> <p>3.2. Cantidad de entidades que aplican el Protocolo de relacionamiento con el sector productivo para articular los servicios de intermediación de empleo del SNE.</p> <p>3.3. Cantidad de ferias de empleo, vocacionales y otros eventos, ejecutados anualmente en alianza con el sector productivo y otros actores del SNE.</p> <p>3.4. Cantidad de ferias de empleo nacionales ejecutadas anualmente en alianza con el sector productivo y otros actores del SNE.</p>
<p>AE4. Diseño y ejecución de un plan de mejora continua de la plataforma informática del SNE.</p>	<p>AE4. Porcentaje de avance en el plan de mejora continua de la plataforma informática del SNE.</p> <p>4.1. Porcentaje de avance en el desarrollo del proyecto de cooperación internacional dirigido a la movilización de fondos para la mejora de la plataforma informática del SNE.</p> <p>4.3. Cantidad de nuevas funcionalidades incorporadas en la plataforma informática del SNE.</p> <p>4.3. Cantidad de plataformas públicas de empleo y sistemas de información con las que la plataforma informática del SNE tiene interoperabilidad.</p>
<p>AE5. Ampliación de cobertura de la Red de Unidades de Empleo en todas las regiones del país, en alianza con entidades públicas y privadas.</p>	<p>AE5. Cantidad de nuevas Unidades de Empleo (UE) habilitadas, mediante convenio con el MTSS, que hayan suscrito un plan de trabajo con la ANE.</p> <p>5.1. Porcentaje de avance en la ejecución del plan de promoción desarrollado para la creación de nuevas Unidades de Empleo</p> <p>5.2. Cantidad de nuevas Unidades de Empleo (UE) habilitadas, mediante un convenio con el MTSS, que hayan suscrito un plan de trabajo con la ANE.</p> <p>5.3. Cantidad de planes de trabajo anuales de las Unidades de Empleo habilitadas, asesoradas y acompañadas.</p>
<p>AE6. Diseño y ejecución del procedimiento de seguimiento de la variación de la situación de empleo de las personas registradas en la plataforma informática del SNE.</p>	<p>AE6. Porcentaje de personas registradas en la plataforma informática del SNE y atendidas en los servicios públicos de empleo, que presentaron una variación en la situación de empleo</p> <p>6.1. Porcentaje de avance del procedimiento de seguimiento de la variación de la situación de empleo de las personas registradas en la plataforma del SNE.</p> <p>6.2. Cantidad de reportes generados sobre la variación de la situación de empleo de las personas registradas anualmente en la plataforma informática del SNE, con información desagregada por condición de actividad al registrarse, sexo, discapacidad, edad, situación de pobreza, pobreza extrema y vulnerabilidad, condición migratoria, servicio(s) recibido(s), entre otros.</p> <p>6.3. Porcentaje de avance del procedimiento de seguimiento de la variación de la situación de empleo de las personas registradas en la plataforma informática del SNE.</p>
<p>AE7. Otorgamiento de transferencias monetarias condicionadas (TMC) para búsqueda activa de empleo a personas desempleadas para facilitar la intermediación laboral.</p>	<p>AE7. Cantidad de personas beneficiadas anualmente con transferencias monetarias condicionadas (TMC) para búsqueda activa de empleo.</p> <p>7.1. Cantidad de personas beneficiadas anualmente con transferencias monetarias condicionadas (TMC) para búsqueda activa de empleo.</p> <p>7.2. Cantidad de TMC otorgadas anualmente a personas desempleadas para búsqueda activa de empleo.</p>

Componente 5. Emprendimiento y Autoempleo.

Indicador principal del componente: Cantidad de personas emprendedoras que acceden a servicios financieros y no financieros según sus necesidades, con enfoque de autoempleo y cobertura a nivel local, regional y nacional (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, tipo de servicio recibido).

Acciones estratégicas	Indicadores
<p>AE1. Fortalecimiento de emprendimientos por medio del servicio de acompañamiento, desarrollado por medio de los Centros de Desarrollo Empresarial del INA.</p>	<p>AE1. Cantidad de atenciones brindadas por medio del servicio de acompañamiento para personas beneficiarias del SBD, con prioridad para personas emprendedoras.</p> <p>1.1 Cantidad de personas emprendedoras atendidas por medio de la Ruta del emprendimiento, con prioridad en el curso de "Validación de idea de negocio".</p> <p>1.2. Cantidad de personas becarias beneficiadas por medio de programas dirigidos al fortalecimiento de emprendimientos.</p> <p>1.3. Cantidad de atenciones brindadas por medio del servicio de acompañamiento para beneficiarios del SBD, con prioridad en PYMES.</p> <p>1.4. Cantidad de personas becadas por medio de programas dirigidos al fortalecimiento de emprendimientos.</p>
<p>AE2. Ejecución de transferencias monetarias no reembolsables para la creación y el fortalecimiento de emprendimientos productivos lícitos.</p>	<p>para impulsar generación del autoempleo y el empleo.</p> <p>2.1. Cantidad de personas, hogares o familias que reciben el beneficio de emprendimientos productivos individuales para la creación y fortalecimiento de emprendimientos productivos lícitos.</p> <p>2.2. Cantidad de personas que reciben el beneficio de capacitación para fortalecer sus competencias con el fin de facilitar su acceso al empleo y el desarrollo o mejora en la ejecución de emprendimientos productivos, mediante una transferencia monetaria no reembolsable.</p>
<p>AE3. Desarrollo de un nuevo modelo de intervención y relanzamiento del Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa y la Movilidad Social (PRONAMYPE) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).</p>	<p>AE2. Cantidad de personas, hogares o familias que reciben transferencias no reembolsables</p> <p>AE3. Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del Modelo de PRONAMYPE con una nueva oferta programática</p> <p>3.1. Cantidad de personas que acceden a microcrédito y reciben un servicio de capacitación.</p> <p>3.2. Cantidad de personas que acceden a microcrédito y reciben un servicio de asistencia técnica.</p> <p>3.3. Cantidad de personas/emprendimientos que acceden a fondos no reembolsables.</p> <p>3.4. Cantidad de microcréditos otorgados.</p>

Acciones estratégicas	Indicadores
<p>AE4. Ejecución de beneficios para facilitar el acceso a préstamos reembolsables con respaldo de garantías ante los intermediarios financieros, con tasas de interés diferenciada en condiciones favorables, así como brindar oportunidades a las personas o grupos que requieren capacitación, asistencia técnica y seguimiento, a fin de fortalecer o consolidar una actividad productiva.</p>	<p>4.1. Cantidad de personas o grupos con garantías otorgadas mediante FIDEIMAS para facilitar el acceso a préstamos reembolsables para crear o fortalecer actividades productivas.</p> <p>4.2. Cantidad de personas o grupos con acceso a préstamos con tasas de interés diferenciada con condiciones favorables que fortalecen la actividad productiva, mediante diferencial de tasa de interés FIDEIMAS.</p> <p>4.3. Cantidad de personas o grupos que reciben capacitación, asistencia técnica y seguimiento para el fortalecimiento y desarrollo de emprendimientos productivos, mediante servicios de apoyo FIDEIMAS.</p>

Componente 6. Transversales.

Indicador principal del componente: Cantidad de personas atendidas en modalidad autogestionada, asistida o mixta, en uno o más servicios del SNE, según mecanismos de priorización, debido a la generación de condiciones habilitantes para la empleabilidad que se gestionaron en el marco de la ENETH-CR.

Acciones estratégicas	Indicadores
<p>AE1. Promoción y aplicación de incentivos establecidos por ley al sector empleador, para apoyar la generación de empleo, con especial énfasis en poblaciones priorizadas del SNE.</p>	<p>AE1.Cantidad de actividades de difusión ejecutadas con representantes del sector empleador, sobre incentivos establecidos por ley.</p> <p>1.1. Cantidad de personas funcionarias de la RUE, ANE y COV capacitadas en la aplicación de incentivos establecidos por ley para el sector empleador.</p> <p>1.2.1. Cantidad de actividades de difusión ejecutadas con representantes del sector empleador sobre incentivos al sector productivo, según plan de comunicación del SNE.</p> <p>1.2.2. Cantidad de personas representantes del sector empleador que participan en actividades de difusión sobre incentivos al sector productivo.</p>
<p>AE2. Formulación e impulso de otros incentivos al sector empleador, que estimulen su participación en iniciativas dirigidas a la mejora de la empleabilidad de poblaciones priorizadas por el SNE.</p>	<p>AE2.Cantidad de incentivos al sector empleador impulsados para estimular su participación en iniciativas dirigidas a la mejora de la empleabilidad de la población.</p> <p>2.1. Porcentaje de avance en la formulación de la propuesta de incentivos escalonados y temporales al sector productivo para promover una mayor participación de las empresas en programas de EFTD.</p> <p>2.2. Porcentaje de avance en la ejecución de una propuesta de incentivos o acciones afirmativas en los procesos de compras del SICOP, para promover una mayor participación de personas jóvenes y personas con discapacidad en el mercado laboral.</p> <p>2.3. Porcentaje de avance en la formulación y ejecución de la propuesta de reconocimientos empresariales, por inversión en programas de formación de talento humano u otras iniciativas dirigidas a la mejora de la empleabilidad de poblaciones priorizadas por el SNE, en el marco del Sistema de Reconocimientos Sociolaborales (SIRESOL).</p> <p>2.4. Cantidad de acciones e incentivos promovidos para el desarrollo y crecimiento de las industrias creativas y culturales fuera de la GAM, según la Ley N° 10 004</p> <p>2.6. Porcentaje de avance en la promoción del SIGIG en el sector productivo para la mejora de la empleabilidad de las mujeres.</p>

Acciones estratégicas	Indicadores
<p>AE3. Generación de otras condiciones habilitantes para apoyar la mejora de la empleabilidad y la generación de empleo en regiones fuera de la GAM, tales como: reformas legales o aplicación de medidas específicas orientadas a este fin.</p>	<p>AE3. Cantidad de reformas legales impulsadas o medidas específicas aplicadas, para apoyar la mejora de la empleabilidad de la población y la generación de empleo fuera de la GAM.</p> <p>3.1. Porcentaje de cumplimiento de acciones contenidas en el PNDIP (2023-2027) dirigidas a la mejora de la conectividad digital, energética y vial, en regiones fuera de la GAM para atraer más IED.</p> <p>3.2. Porcentaje de avance en las reformas legales impulsadas para la mejora de la empleabilidad de la población y la generación de empleo fuera de la GAM.</p> <p>3.3. Porcentaje de avance en las reformas legales impulsadas para la atracción de talento humano especializado y la atención de las necesidades educativas según la demanda del mercado laboral.</p> <p>3.4. Cantidad de medidas ejecutadas para la ampliación de cobertura de los Colegios con Bachillerato Internacional y el incremento de personas jóvenes egresadas con bachillerato en educación media e internacional.</p> <p>3.5. Porcentaje de avance en la aplicación de medidas para la simplificación de trámites de los centros de formación privados que operan en el país.</p> <p>3.6. Porcentaje de avance en las reformas legales impulsadas para la mejora de la empleabilidad de la población y la generación de empleo fuera de la GAM.</p>

Acciones estratégicas	Indicadores
<p>AE4. Adopción de medidas a nivel nacional, con enfoque de corresponsabilidad social de los cuidados, que facilitan la incorporación al mercado laboral y la inserción educativa de las personas en búsqueda activa de empleo, principalmente mujeres, con especial atención en la ampliación de la cobertura de los servicios de cuidados de las niñas y los niños bajo su tutela.</p>	<p>AE4. Cantidad de medidas adoptadas a nivel nacional, con enfoque de corresponsabilidad social de los cuidados para facilitar la incorporación al mercado laboral y la inserción educativa de las personas en búsqueda activa de empleo, principalmente, mujeres.</p> <p>4.1. Porcentaje de avance en el desarrollo de una propuesta de incentivo fiscal para empresas privadas que tengan servicios de cuidados disponibles para sus empleadas(os) con niñas y niños bajo su tutela.</p> <p>4.2. Porcentaje de avance en la ejecución de un esquema de servicios de cuidados bajo la modalidad de copago tripartito, que permita ampliar la cobertura de atención de las personas menores de edad y en situación de dependencia, para facilitar la inserción laboral y educativa de las personas en búsqueda activa de empleo que requieran acceder a estos servicios.</p> <p>4.3. Cantidad de servicios de Educación Preescolar del MEP que continúan prestando servicios educativos en alternativas de cuidado y desarrollo infantil, en las 24 Direcciones Regionales de Educación.</p> <p>4.4. Cantidad de documentos elaborados por el MEP con los procedimientos para la acreditación educativa de Alternativas de cuidado y desarrollo infantil públicos y privados.</p> <p>4.5. Cantidad de alternativas de cuidado y desarrollo infantil con acreditación educativa otorgada por el MEP, en el nivel de Educación Preescolar.</p>

Acciones estratégicas	Indicadores
<p>AE5. Ejecución de un plan de mejora continua para la gestión de los servicios de apoyo a la empleabilidad y el empleo del SNE, a nivel nacional, regional y local.</p>	<p>AE5. Porcentaje de cumplimiento del plan de mejora continua de los servicios de apoyo a la empleabilidad y al empleo del SNE.</p> <p>5.1. Porcentaje de avance en el cumplimiento de metas del Plan de Acción de la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano.</p> <p>5.2. Cantidad de reportes de avance del Plan de Acción de la ENETH-CR elaborados por las Mesas Técnicas y entregados a la ST-SNE.</p> <p>5.3.1. Cantidad de reportes de avance del Plan de Acción de la ENETH-CR elaborados por las Mesas Técnicas y entregados al CE.</p> <p>5.3.2. Cantidad de informes anuales de seguimiento al Plan de Acción de la ENETH-CR elaborados por las Mesas Técnicas y la ST-SNE y entregados al Consejo de Gobierno.</p> <p>5.4. Porcentaje de avance en el plan de mejora continua de los servicios del SNE y sostenibilidad</p> <p>5.5. Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del Módulo para la derivación interinstitucional bidireccional automatizada de la población atendida en los servicios del SNE, en su plataforma informática.</p> <p>5.6. Porcentaje de avance en la elaboración del marco orientador para la formulación de intervenciones estratégicas o tácticas relacionadas con la empleabilidad, la formación y la intermediación laboral basada en evidencia.</p> <p>5.7. Porcentaje de entidades/actores clave que conforman el SNIML que aplican el marco orientador para la formulación de intervenciones estratégicas o tácticas relacionadas con la empleabilidad, la formación y la intermediación laboral basada en evidencia.</p> <p>5.8. Cantidad de módulos de capacitación sobre Transiciones de Trabajo Decente (Transición Justa) dirigido a las personas en búsqueda activa de empleo.</p>

5.3.2. Plan de Seguimiento y Evaluación de la ENETH-CR.

El Plan de Seguimiento y Evaluación de la ENETH-CR (**Tabla 5.3.**) contemplará las siguientes actividades:

- **Seguimiento del progreso de la Estrategia en el logro de los resultados:** consistirá en reunir y analizar datos sobre el progreso alcanzado con la implementación de la Estrategia, sobre la base de los indicadores de gestión y resultados contenidos en el Plan de Acción, a fin de valorar el avance en relación con el logro de los productos y actividades clave acordados. Los reportes de progreso serán presentados a través del uso del Módulo de Reportería que se desarrollará y habilitará en el marco de esta Estrategia en la plataforma informática del SNE. Este Módulo facilitará que las cuatro Mesas Técnicas conformadas como parte de la gobernanza para la implementación de esta Estrategia, puedan generar los reportes correspondientes sobre la base de las metas e indicadores señalados en el Plan de Acción a la Secretaría Técnica del SNE, de manera trimestral; al Consejo de Empleo de manera semestral; y, al Consejo de Gobierno, una vez al año.
- **Monitoreo y gestión del riesgo:** contemplará la identificación de riesgos específicos que puedan comprometer el logro de los resultados previstos en el Plan de Acción de la Estrategia de acuerdo con la **Tabla 5.4.** Tipos de riesgos, así como la implementación de medidas para su mitigación mediante un registro de riesgos de manera trimestral, según las disposiciones institucionales. En los informes de avance trimestral a la Secretaría Técnica se deberá incluir el registro de riesgos identificados en el periodo reportado y las medidas que han sido ejecutadas para mitigarlos, según corresponda.
- **Gestión de conocimiento:** la implementación de la Estrategia permitirá sistematizar los conocimientos, las buenas prácticas y las lecciones aprendidas del proceso, así como el potencial de replicabilidad y escalabilidad de algunas iniciativas a ejecutar como el proyecto de Mujeres en STEAM, el pilotaje de Transferencias Monetarias Condicionadas para búsqueda activa de empleo, la puesta en funcionamiento del SNIML, entre otras³⁶.
- **Aseguramiento de Calidad:** la calidad, la eficiencia y la eficacia de la Estrategia, se evaluará a medio término, conforme al Sistema Nacional de Evaluación, según los estándares de calidad y lo establecido por el MIDEPLAN, a fin de identificar las fortalezas y debilidades durante la implementación del proceso. Los resultados de este informe serán presentados al Consejo de Empleo y al Consejo de Gobierno en 2026³⁷.
- **Revisión y ejecución de acciones de mejora en el curso de acción de la Estrategia:** de manera trimestral, a partir de todas las acciones de monitoreo de la Estrategia, se deberá realizar una revisión interna de datos y evidencia para asegurar la toma de decisiones mediante el mecanismo de gobernanza establecido.
- **Informes Anuales de Resultados:** de manera anual se elaborará un informe de los resultados alcanzados por la Estrategia al Consejo de Empleo y al Consejo de Gobierno, así como una rendición de cuentas a las contrapartes clave y la ciudadanía. El Informe Anual brindará información sobre el progreso y los resultados alcanzados, según las metas anuales definidas e indicadores.
- **Revisión de la estrategia:** el Consejo de Empleo realizará una vez al año, una revisión periódica de la Estrategia, sobre la base de los Informes Anuales presentados por las Mesas Técnicas, para analizar el cumplimiento de metas. Asimismo,

³⁶ Para la sistematización de estas experiencias en la brecha de recursos financieros del Plan de Acción se ha propuesto un monto a considerar para que se gestione la movilización de recursos de cooperación internacional para este fin.

³⁷ De acuerdo con coordinaciones previas realizadas entre el MTSS y el MIDEPLAN, una vez aprobada esta Estrategia se estarán realizando las gestiones pertinentes con MIDEPLAN para la inclusión de esta evaluación en el Sistema Nacional de Evaluación.

coordinará con el Consejo de Gobierno para asegurar que cada institución incorpore en su presupuestación anual los recursos financieros y humanos necesarios para su cumplimiento. En el transcurso del último año de la Estrategia, el Consejo de Empleo realizará una revisión final para captar las lecciones aprendidas del proceso y debatir

aquellas oportunidades que puedan escalarse y ser sostenibles más allá del periodo de esta administración.

- **Evaluación de la estrategia:** para evaluar los resultados e impacto de la Estrategia se plantea realizar al menos dos evaluaciones, una de productos en 2024 y otra evaluación de medio término en 2025.

Tabla 5.3.

Plan de Monitoreo y Evaluación.

Actividad de Monitoreo	Objetivo	Frecuencia	Medidas a Seguir	Responsable (s)
Seguimiento del progreso en el logro de los resultados	Reunir y analizar datos sobre el progreso realizado en comparación con los indicadores de resultados y gestión del Plan de Acción, a fin de valorar su avance, en relación con el logro de las metas acordadas.	Mensual (Virtual o la modalidad que se estime pertinente)	Reuniones de equipo de Mesas Técnicas por componente para coordinar acciones interinstitucionales y sectoriales de acuerdo con las metas y actividades clave planteadas en el Plan de Acción.	Mesas Técnicas, Institución(es) líder(es) de cada componente.
		Trimestral Marzo Junio Setiembre Diciembre	(Reportes de avances) Registrar los avances y las limitaciones durante la implementación del Plan de Acción, así como, aportar las evidencias necesarias para demostrar los resultados alcanzados.	Mesas Técnicas ST-SNE
		Semestral		Mesas Técnicas Consejo de Empleo
Monitoreo y Gestión del Riesgo	Identificar riesgos específicos que pueden comprometer el logro de los resultados previstos. Identificar y monitorear medidas de gestión del riesgo, según lo establecido por MIDEPLAN y las instituciones contraparte, según corresponda.	Trimestral Marzo Junio Setiembre Diciembre	(Reportes de avances) Identificar los riesgos y tomar las medidas pertinentes para controlarlos oportunamente. Mantener un registro periódico para el seguimiento de los riesgos identificados y las medidas ejecutadas para abordarlos.	Mesas Técnicas ST-SNE

Actividad de Monitoreo	Objetivo	Frecuencia	Medidas a Seguir	Responsable (s)
Aprendizaje	Identificar en forma periódica los conocimientos, las buenas prácticas y las lecciones aprendidas durante la implementación del Plan de Acción, para la integración futura en otras políticas públicas relacionadas con la mejora de la empleabilidad y la gestión del talento humano.	Trimestral Marzo Junio Setiembre Diciembre	(Reportes de avances) Identificar las lecciones aprendidas relevantes que pueden ser utilizadas para tomar decisiones a nivel jerárquico de manera oportuna.	ST-SNE Consejo de Empleo
Aseguramiento de Calidad	Valorar la calidad, la eficiencia y la eficacia, de acuerdo con los estándares de calidad de MIDEPLAN y cada institución contraparte, a fin de identificar las fortalezas y debilidades en el proceso, e informar al Consejo de Empleo y Consejo de Gobierno, según corresponda, para la toma de decisiones y la ejecución de las mejoras pertinentes.	Anual Setiembre	(Informe Anual) Analizar las fortalezas y debilidades en la implementación del Plan de Acción para la toma de decisiones correspondiente, a fin de mejorar el desempeño y el alcance de resultados, según lo previsto.	Mesas Técnicas ST-SNE Consejo de Empleo Consejo de Gobierno
Revisar y Efectuar Correcciones en el curso de acción	Analizar datos y evidencia a partir de todas las acciones de monitoreo reportadas, para asegurar la toma de decisiones correspondiente, en el curso del proyecto.	Trimestral Marzo Junio Setiembre Diciembre	(Reporte de avances) Analizar los datos de desempeño, riesgos, lecciones aprendidas y calidad para corregir el curso de acción de forma oportuna.	Mesas Técnicas ST-SNE Consejo de Empleo Consejo de Gobierno

Actividad de Monitoreo	Objetivo	Frecuencia	Medidas a Seguir	Responsable (s)
Informe final de Resultados	Sistematizar los principales resultados, productos desarrollados, lecciones aprendidas y recomendaciones para futuras políticas públicas nacionales sobre mejora de la empleabilidad y gestión de talento humano.	<p>Anual (Informe Anual)</p> <p>Enero 2025 Enero 2026 Enero 2027</p> <p>Al finalizar el Plan de Acción (Informe Final)</p> <p>Enero 2028</p>	<p>Informe final del proyecto que refleje los resultados, los productos desarrollados, y lecciones aprendidas, incluyendo información sobre el progreso alcanzado según las metas anuales definidas en el Plan de Acción.</p> <p>Presentación del informe de resultados al Consejo de Gobierno: una vez al año, el Consejo de Empleo y la ST-SNE, presentará los resultados del informe anual al Consejo de Gobierno, con un resumen sobre la calidad del proyecto, un registro de riesgos actualizado, con medidas de mitigación, y cualquier información sobre evaluación o revisión del proyecto preparado durante el período de ejecución.</p>	<p>ST-SNE</p> <p>Consejo de Empleo</p> <p>Consejo de Gobierno</p>
Seguimiento del Plan de Acción (Dirección política estratégica)	Seguimiento del Plan de Acción para evaluar su desempeño y monitorear la ejecución presupuestaria y el cumplimiento de las metas previstas.	<p>Cuatrimensualmente</p> <p>Abril</p> <p>Agosto</p> <p>Diciembre</p>	<p>Reuniones de Consejo de Empleo para analizar las inquietudes referentes a la calidad del proyecto y al progreso esperado -más lento de lo previsto-, así como para acordar las medidas de gestión oportunas para abordar las cuestiones identificadas.</p> <p>Reunión de cierre para realizar una revisión final de este, para captar las lecciones aprendidas y debatir aquellas oportunidades para escalar y socializar los resultados alcanzados y las lecciones aprendidas con otros actores relevantes.</p>	<p>Consejo de Empleo</p>

Plan de Evaluación³⁸

Título de la Evaluación	Unidades	Producto Relacionado del Plan Estratégico	Fecha de Realización Prevista
Evaluación de producto	ST-SNE	Informe de evaluación del primer año de ejecución	II Semestre 2024
Evaluación de resultados	ST-SNE	Informe de Evaluación de Medio Término	Octubre 2025

Tabla 5.4.

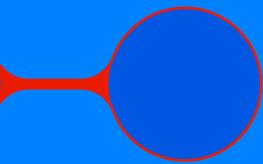
Tipos de riesgos para su identificación

Tipos de riesgos, descripción y ejemplos
Riesgos de Entorno: Riesgos asociados al conjunto de factores que inciden en la relación de la Institución con su entorno. Ejemplo, riesgo de imagen, de relaciones externas, políticos, entre otros.
Riesgos Estratégicos: Riesgos que comprometen el cumplimiento de la misión, visión y los objetivos estratégicos. Ejemplo, riesgos de planificación estratégica, alineamiento con la estrategia, indicadores de gestión, dirección y liderazgo.
Riesgos Financieros: Riesgos asociados a la eficiencia y transparencia en el manejo de los recursos financieros. Ejemplo, riesgos relacionados con la utilización de recursos, ingresos tributarios, ingresos no tributarios, información financiera, disponibilidad presupuestaria.
Riesgos de Recursos Humanos: Riesgos asociados al desempeño eficiente del recurso humano considerando factores como la motivación, conocimientos, habilidades, experiencia y un ambiente de trabajo adecuado y seguro para las personas funcionarias y estudiantes. Ejemplo, capital de conocimiento, competencias, disposición al cambio, administración del recurso humano, cantidad del recurso humano.
Riesgos de Compras e Inventarios: Riesgos asociados a la oportuna adquisición y disposición de los bienes y servicios requeridos para la continuidad de las actividades. Ejemplo, contratación a terceros, gestión de equipos, compra, mercado.
Riesgos Operativos: Riesgos asociados a la gestión de los procesos de trabajo que se ejecutan para el cumplimiento de los objetivos operativos. Ejemplo, capacidad de respuesta, comunicación, interrupción de servicios, duplicidad de funciones, eficiencia, normativa institucional inadecuada, cumplimiento o incumplimiento de normativas institucionales, planificación de recursos, satisfacción de población meta, atención de requerimientos.
Riesgos de Integridad: Riesgos asociados a la capacidad de la Institución para cumplir con sus compromisos legales y éticos. Ejemplo, riesgos relacionados a aspectos legales, fraude, seguridad,
Riesgos de Infraestructura: Riesgos que comprometen la disponibilidad y calidad de las instalaciones y servicios que requiere la Institución para el desarrollo efectivo de sus actividades. Ejemplo, riesgos relacionados con servicios generales e instalaciones físicas.
Tecnologías de la información: Riesgos asociados a la disponibilidad, uso y actualización de las tecnologías de la información y comunicación que requiere la Institución para el desarrollo de sus actividades. Ejemplo, riesgos relacionados con acceso, disponibilidad y confiabilidad de la información, infraestructura tecnológica, sistemas de información y gestión documental.
Riesgos ambientales: Riesgos asociados a pérdidas o daños en las personas, a los aspectos ambientales, a la prestación de los servicios y a los activos físicos de la Institución, originados por una inadecuada gestión ambiental, desastres, inadecuadas prácticas ambientales, falta de prevención ante emergencias, u otros sucesos. Ejemplo, desastres, respuesta ante emergencias ambientales, gestión ambiental, preparación de respuesta ante emergencias.

Nota. INA, 2020.

³⁸ Opcional, si fuese necesario.

Bibliografía



Bibliografía

- Agune, G. y Awad-Berar, A. (2017). *Manual de herramientas de la OIT para los Aprendizajes de Calidad Volumen I: Guía para formuladores de políticas*. OIT. https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_607466/lang--en/index.htm
- Banco Central de Costa Rica (BCCR) (2023). *Índice Mensual de Actividad Económica Mayo 2023*. BCCR. https://gee.bccr.fi.cr/indicadoreseconomicos/Documentos/Sector%20Indicadores%20de%20Precios%20y%20de%20Cantidad/IMAE_MAYO_2023.pdf
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2021). *Potenciar el talento humano: una clave para impulsar el nearshoring en Costa Rica*. BID. <https://blogs.iadb.org/innovacion/es/potenciar-el-talento-humano-una-clave-para-impulsar-el-nearshoring-en-costa-rica/>
- Cámara de Industrias de Costa Rica (2023). *Digitalización y empleabilidad en Costa Rica: las necesidades de formación y educación en sectores de dispositivos médicos y TIC*. Presentación power point del estudio. San José: CICR, 23 de febrero del 2023.
- Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) (2023). *Skills Intelligence*. Sitio Web <http://www.cedefop.europa.eu/>
- Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (CINDE) (2021). *Informe de impacto 2020*. CINDE. <https://www.cinde.org/es/recursos/informe-de-impacto-2020>
- Comisión Interinstitucional del Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica (MNC-EFTP-CR) (2016). *Marco Nacional de Cualificaciones de Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica (MNC-EFTP-CR)*. Ministerio de Educación Pública. https://www.cualificaciones.cr/mnc/images/articulos/publicaciones/MarcoNacionalCualificaciones_v2_16092019.pdf
- CINDE (2022). *Informe de impacto 2021*. CINDE. <https://www.cinde.org/es/recursos/informe-de-impacto-cinde-2021>
- Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS) (2022a). *Programa Autonomía Personal. Ficha descriptiva de programa FODESAF*. FODESAF. https://www.fodesaf.go.cr/prog_soc_selectivos/programacion_anual/fichas_cronogramas/2022/Fichas/Ficha%20descriptiva%20Autonomia%202022.pdf
- CONAPDIS (2022b). *Programa Pobreza y Discapacidad. Ficha descriptiva de programa FODESAF*. FODESAF. https://www.fodesaf.go.cr/prog_soc_selectivos/programacion_anual/fichas_cronogramas/2022/Fichas/Ficha%20descriptiva%20Pobreza%20y%20Discapacidad%202022.pdf
- CONAPDIS (2011). *Política Nacional en Discapacidad (PONADIS 2011-2030)*. CONAPDIS. <https://conapdis.go.cr/download/ponadis-2011-2030/>
- Coursera (2021). *Global Skills Report 2021. The world's top trending skills benchmarked across over 100 countries*. OIT. <https://www.coursera.org/skills-reports/global>
- Decreto Ejecutivo N° 29.044-MTSS-COMEX de 2000. Crea el Programa Nacional de Empleo (PRONAE). 9 de noviembre del 2000. D.O. N° 215.
- Decreto Ejecutivo N°34936-MTSS de 2008. Creación del Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo. 17 de diciembre del 2008. D. O. N°244.
- Decreto Ejecutivo N°39851-MEP-MTSS de 2016. Creación del Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación

y Formación Técnica Profesional de Costa Rica (MNC-EFTP-CR). http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=86092&nValor3=111559

Decreto Ejecutivo N° 41.187-MP-PLAN de 2018. Reglamento Orgánico del Poder Ejecutivo. 20 de junio del 2018. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=86724

Decreto Ejecutivo N° 40635 -MP-MDHIS-PLAN-MTSS de 2017. Armonización de la Política Nacional en Discapacidad (PONADIS) y establecimiento de su plan de acción conforme a los compromisos país para el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible. 12 de octubre de 2017. D.O. N°193.

Decreto Ejecutivo 40874-MEP-MTSS de 2018. Crea Comisión Interinstitucional para la Implementación y Seguimiento del Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica. 7 de febrero del 2018. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=86092&nValor3=111559

Decreto Ejecutivo N°41187-MP-MIDEPLAN de 2018. Reglamento Orgánico del Poder Ejecutivo. 21 de junio del 2018. D.O. N°111.

Decreto Ejecutivo N°41776-MTSS-MEP-MIDEPLAN-MDHIS-MCM-MCSP de 2019. Creación del Sistema Nacional de Empleo. 19 de junio del 2019. D.O. N°138.

Decreto Ejecutivo N° 42.290-MTSS-COMEX DE 2020. Reforma Crea Programa Nacional de Empleo y su Reglamento Respectivo. 7 de abril del 2020. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=91014&nValor3=120086#:~:text=Reforma%20Crea%20Programa%20Nacional%20de%20Empleo%20y%20su,SEGURIDAD%20SOCIAL%2C%20Y%20LA%20MINISTRA%20DE%20COMERCIO%20EXTERIOR

Decreto Ejecutivo N° 43. 984 MTSS de 2023. Creación y Reglamento del Programa Nacional de Empleo. 11 de abril del 2023. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=99219&nValor3=135586&strTipM=TC

EurosociAL (2022). *Estudio nacional de Costa Rica sobre las experiencias empresariales con el aprendizaje de calidad*. San José: EurosociAL.

Gontero, S y Alborno, S (2019). *La identificación y anticipación de brechas de habilidades laborales en América Latina Experiencias y lecciones*. Serie Macroeconomía del Desarrollo N° 199. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44437-la-identificacion-anticipacion-brechas-habilidades-laborales-america-latina>.

Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) (2022). *Directriz institucional para el uso del Sistema Nacional de Información y Registro Único de Beneficiarios del Estado (SINIRUBE) y la priorización en la ejecución de los recursos públicos de los programas sociales de la institución, de conformidad con el marco normativo que le rige*. IMAS. <https://www.imas.go.cr/sites/default/files/docs/IMAS-PE-0122-2022.%20Directriz%20para%20la%20priorizacio%CC%81n%20de%20la%20atencio%CC%81n%20de%20la%20pobreza.pdf#:~:text=D%C3%A9cimo%20tercero%3A%20La%20Directriz%20060-MTSS-MDHIS%20para%20la%20priorizaci%C3%B3n,sociales%20de%20su%20competencia%3B%20se%20incluyen%20sus%20reformas>.

Internacional Labour Organization (ILO) y OCDE (2018). *Labour market inclusion of people with disabilities*. G 20 Employment Working Group. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/reports/WCMS_646041/lang--en/index.htm

ILO (2020). *COVID-19 and the World of Work: Ensuring the inclusion of persons with disabilities at all stages of the response*. ILO. https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_746909/lang--en/index.htm

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (2017). *Encuesta Nacional de Uso de Tiempo. Resultados Generales (ENUT)*. Universidad Nacional, IDESPO, Instituto Nacional de las Mujeres. <https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/reenut2017.pdf>

- INEC (2018). *Encuesta Nacional de Discapacidad. Resultados Generales*. INEC. <https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/reenadis2018.pdf>
- INEC (2020). *Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo en Establecimientos Privados, Sector Agropecuario, Manufactura y Construcción*. INEC. sistemas.inec.cr/pad5/index.php/catalog/251/related-materials
- INEC (2022a). *Encuesta Nacional de Hogares. Julio 2021. Resultados generales*. INEC. <https://www.inec.go.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/reenaho2021.pdf>
- INEC (2022b). *Encuesta Nacional de Puestos de Trabajo en Comercio y Otros Sectores 2021. Resultados generales*. Instituto Nacional de Estadística y Censos. https://admin.inec.cr/sites/default/files/media/resultados_enape_2021_2.pdf
- INEC (2022c). *Encuesta Nacional de Demanda Laboral (ENADEL). Resultados generales*. Instituto Nacional de Estadística y Censos: San José, C.R. <https://inec.cr/estadisticas-fuentes/encuestas/encuesta-nacional-demanda-laboral-enadel?documentTypes=publication>
- INEC (2023a). *Encuesta Continua de Empleo. I Trimestre 2023: Resultados generales*. INEC. https://admin.inec.cr/sites/default/files/2023-05/ECE_I%20T_2023_1.pdf
- INEC (2023b). *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT, 2022)*. INEC. https://admin.inec.cr/sites/default/files/2023-06/reENUT2022_0.pdf
- INEC (2023c). *Estimaciones de Población y Vivienda 2022, Costa Rica*. INEC.
- INA (2018). *Modelo curricular para la formación profesional del Instituto Nacional de Aprendizaje* San José: INA.
- INA (2020). *Guía para valoración de riesgo de control interno*. San José: INA.
- INA (2021a). *Reglamento General de Apoyos Económicos para el bienestar estudiantes del INA*. 9 de agosto del 2021. D.O. N°155. https://www.ina.ac.cr/Estudiantes/TrabajoSocial/Documentos%20compartidos/Reglamento_General_Apoyos_Economicos_Bienestar_Estudiantil_INA.pdf
- INA (2021b). *Reglamento de Comités Consultivos de Enlace*. INA. 18 de enero del 2021. https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=84132
- INA (2022). *INA en Cifras 2021*. San José: INA. https://www.ina.ac.cr/transparencia/Documentos%20compartidos/INA_en_cifras/INA_cifras_2021.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) (2018). *Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030*. INAMU. <https://www.inamu.go.cr/documents/10179/401246/INAMU+PIEG+2018-2030+NEW.pdf/f8333d70-df04-417e-bbe9-c48c412a3cfb>
- Ley N° 1.860 de 1955. Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 21 de abril de 1955. San José, Costa Rica.
- Ley N° 3.481 de 1965. Ley Orgánica del Ministerio de Educación Pública. 13 de enero de 1965. San José, Costa Rica.
- Ley N° 4.903 de 1971. Ley de Aprendizaje. 17 de noviembre de 1971. San José, Costa Rica.
- Ley N.º. 6054. Ley orgánica del Ministerio de Economía, Industria y Comercio. 14 de junio de 1977. San José, Costa Rica.
- Ley N° 6541 de 1980. Ley de creación y funcionamiento de las Instituciones de Educación Superior Parauniversitaria. 19 de noviembre de 1980. San José, Costa Rica.
- Ley N° 6.868 de 1963. Ley Orgánica del INA. 6 de mayo de 1963. San José, Costa Rica.

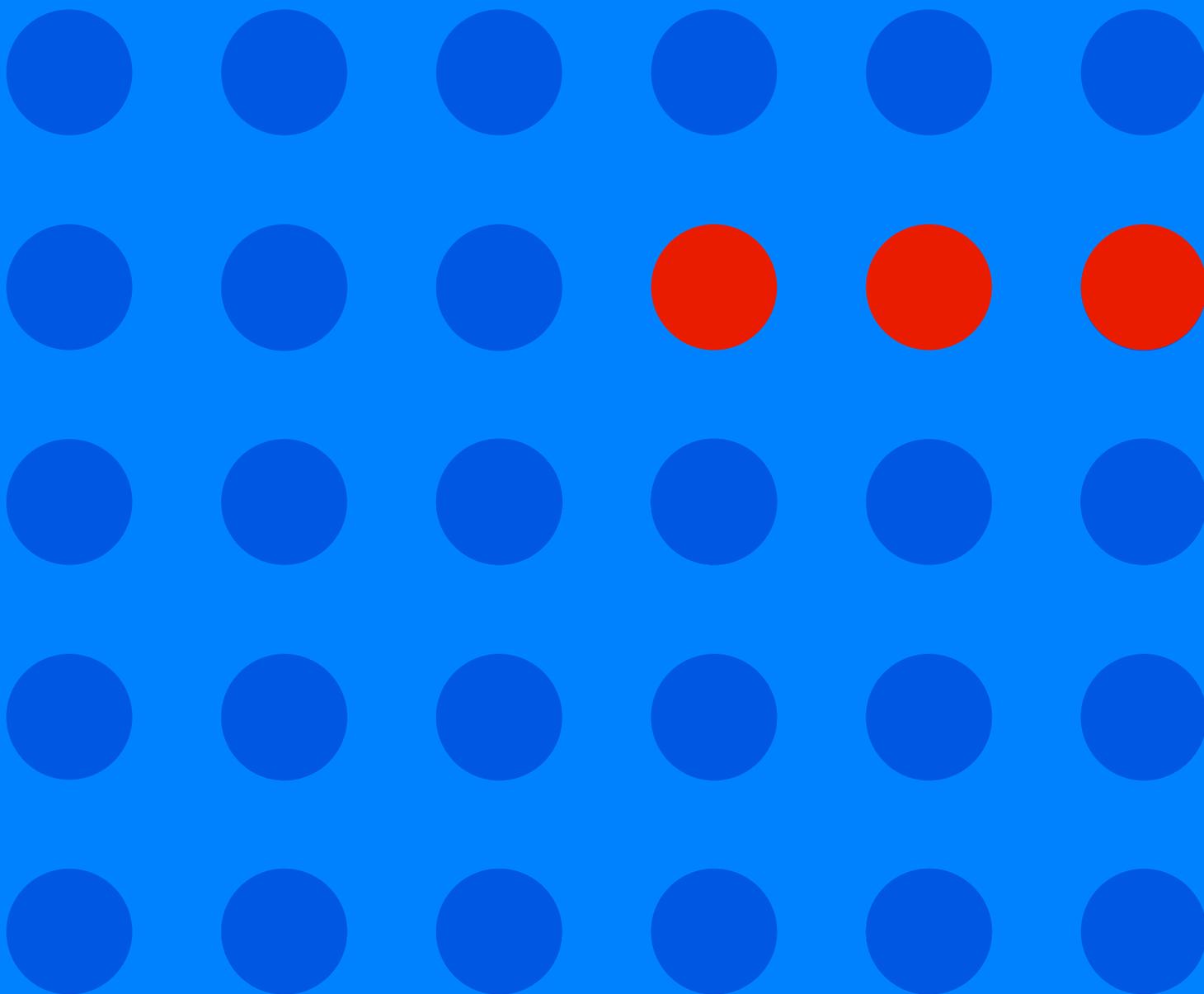


- Ley N° 8256 de 2002. Ley del Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior. 2 de mayo del 2002. San José, Costa Rica.
- Ley N° 8262, Ley de fortalecimiento de las pequeñas y medianas empresas y sus reformas. 2 de mayo del 2002. San José, Costa Rica.
- Ley N° 8.634 de 2008. Ley Sistema de Banca para el Desarrollo. 23 de abril del 2008. San José, Costa Rica.
- Ley N°8.661 de 2008. Aprobación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. 19 de agosto del 2008. San José, Costa Rica.
- Ley N° 8.968 de 2011. Ley de protección de datos de la persona frente al tratamiento de sus datos personales. 27 de junio del 2011. San José, Costa Rica.
- Ley N° 9.137 de 2013. Creación del Sistema Nacional de Información y Registro Único de Beneficiarios del Estado (SINIRUBE). 5 de Setiembre de 2013 San José, Costa Rica.
- Ley N° 9.220 de 2014. Creación de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil. 24 de abril de 2014. San José, Costa Rica.
- Ley N° 9.274 de 2014. Ley Reforma al Sistema de Banca para el Desarrollo. 12 de noviembre del 2014. San José, Costa Rica.
- Ley N°9.728 de 2019. Ley de Educación y Formación Dual. 12 de setiembre de 2019. San José, Costa Rica.
- Ley N°9.931 de 2020. Ley para el fortalecimiento de la formación profesional para la empleabilidad, la inclusión social y la productividad de cara a la revolución industrial 4.0 y el empleo del futuro. Reforma parcial a la Ley N° 6868 y sus reformas Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje. 21 de marzo del 2020. San José, Costa Rica.
- McQuaid, R y Colin Dale, L (2005) *The concept of employability*. Urban Studies. pp. 197-219. https://eprints.whiterose.ac.uk/50721/1/Concept_of_Employability_FINAL.pdf
- Man Power Group (2023). Encuesta de Expectativas de Empleo. II Trimestre 2023. San José: Man Power Group, <https://go.manpowergroupcca.com/meos-cr>
- Marco de Cualificaciones para la Educación Superior Centroamericana (MCESCA). (2018). *Resultados de Aprendizaje para Licenciatura, Maestría y Doctorado, Consejo Superior Guatemala: Universitario Centroamericano*. Consejo Superior Universitario Centroamericano (CSUCA).
- Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica. (MNC-EFTP-CR) (2023). *Catálogo Nacional de Cualificaciones*. <https://cualificaciones.cr/mnc/index.php/catalogo-nacional-de-cualificaciones>
- MNC-EFTP-CR (2020). *Marco Nacional de Cualificaciones. Plan Estratégico 2020-2025*. San José: MEP. https://cualificaciones.cr/mnc/images/articulos/publicaciones/Plan_Estrategico_MNC-EFTP-CR.pdf
- Ministerio de Ambiente y Energía (MINAE) (2018). *Plan Nacional de Descarbonización (2018-2050)*. San José: MINAE. <https://minae.go.cr/documentos/planesprogramas/86-plan-de-descarbonizacion.aspx#:~:text=El%20Plan%20de%20Descarbonizaci%C3%B3n%20est%C3%A1%20compuesto%20por%2010,integrales%2C%20con%20consideraciones%20sociales%2C%20financieras%2C%20ambientales%20y%20tecnol%C3%B3gicas.>
- Ministerio de Ciencia, Tecnología, Innovación y Telecomunicaciones (MICITT). *Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2022-2027*. MICITT. https://www.micitt.go.cr/wp-content/uploads/2022/10/Plan_Nacional_Ciencia_Tecnologia_Innovacion_2022-2027-1.pdf
- MICIIT. *Política Nacional para la igualdad entre mujeres y hombres en la formación, el empleo y el disfrute de los productos de la Ciencia, la Tecnología, las Telecomunicaciones y la Innovación, 2018-2027*. MICIIT. <https://micitt.go.cr/wp-content/uploads/2022/04/pdf.pdf>

- Ministerio de Comercio Exterior (COMEX) y Promotora de Comercio Exterior (PROCOMER) (2023). *Estrategia de Inversión Extranjera Directa (2023-2026)*. Presentación en Power point. San José: COMEX.
- Ministerio de Educación Pública (MEP) (2020a). *Graduados como técnicos medios, III Ciclo y Educación Diversificada Técnica Diurna y nocturna, 2014-2019*. San José: MEP. https://www.mep.go.cr/indicadores_edu/BOLETINES/GraduadoscomoTecnicosMedios2014-2019.pdf.
- MEP (2020b). *Matrícula final y exclusión en proyectos de educación abierta, curso lectivo 2019*. San José: MEP. https://www.mep.go.cr/indicadores_edu/BOLETINES/MatriculaFinalyExclusionenProyectosdeEducacionAbiertaCursoLectivo2019.pdf
- Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (2016). *Guía para la elaboración de políticas públicas*. https://documentos.mideplan.go.cr/share/s/fp24S-RnTdWk007TA_likQ
- MIDEPLAN (2018). *Guía de indicadores. Orientaciones básicas para su elaboración*. San José: MIDEPLAN. <https://documentos.mideplan.go.cr/share/s/lNy9wiulTiy3QZdWrvq0ew>
- Ministerio de Planificación y Política Económica (MIDEPLAN) (2022). *Plan Estratégico Nacional 2050*. MIDEPLAN. <https://www.mideplan.go.cr/plan-estrategico-nacional-2050#:~:text=El%20Plan%20Estrat%C3%A9gico%20Nacional%202050%20se%20constituye%20en,conjunto%20comprensivo%2C%20estructurado%20y%20prospectivo%20de%20informaci%C3%B3n%20recopilada>.
- MIDEPLAN (2022). *Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública “Rogelio Fernández Güell” 2023-2026*. MIDEPLAN. <https://www.mideplan.go.cr/plan-nacional-desarrollo>.
- MIDEPLAN (2023). *Acciones de reactivación económica que impulsarán la competitividad, productividad, y empleabilidad del país*. San José: MIDEPLAN.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) (2022). *Informe de Gestión Institucional 2021-2022*. San José: MTSS. <https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/memorias.html>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) (2023). *Perfil de personas desocupadas según nivel de instrucción*. Presentación en power point. San José: MTSS.
- Morales, R (2017): *Desempleo: un problema estructural en Costa Rica*. En: *Revista Campus, Universidad Nacional*. <https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/18819/Desempleo%20un%20problema%20estructural%20en%20Costa%20Rica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Nefra, J (2017). *El concepto de empleabilidad y sus usos*. <https://www.researchgate.net/publication/321546181>
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) (2023). *Estudios económicos de la OCDE: Costa Rica 2023*. OCDE. https://read.OCDE-ilibrary.org/economics/estudios-economicos-de-la-ocde-costa-rica-2023_09d84187-es#page4
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2004). *Recomendación N°195 sobre el desarrollo de los recursos humanos*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195
- OIT (2012). *Formulación de una política nacional sobre el desarrollo de competencias laborales. Competencia para el empleo. Orientaciones de política*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_180580.pdf
- OIT (2014). *Programa de Empresas Sostenibles, Promoción de futuros emprendedores*. https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_185343/lang-es/index.htm

- OIT (2014). *Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: La importancia de las competencias clave* Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_371815.pdf
- OIT (2015). *Guía para comprender Indicadores sobre el Mercado Laboral (KILM, por sus siglas en inglés)*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_499739.pdf
- OIT (2020a). *Tendencias mundiales del empleo juvenil. La tecnología y el futuro de los empleos*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737662.pdf
- OIT (2020b). *Medidas de protección social para responder a la pandemia de COVID19 en los países en desarrollo: Fortalecimiento de la resiliencia mediante el establecimiento de una protección social universal*. Nota informativa de la OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_747854.pdf
- OIT (2021a). *Empleo y protección social en el nuevo contexto demográfico*. Informe V. Conferencia Internacional del Trabajo 102.^a reunión. Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_secsec_16273.pdf
- OIT (2021b). *Configurar las competencias y el aprendizaje permanente para el futuro del trabajo* Conferencia Internacional del Trabajo 109.a reunión. Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_814251.pdf
- OIT (2021c). *Global framework on core skills for life and work in the 21st century*. Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_813222/lang--en/index.htm.
- OIT (2022). *Programa Empléate: un eje estratégico para el aprendizaje a lo largo de la vida en Costa Rica. Logros, avances y perspectivas futuras*. San José: OIT.
- OIT (2023). Recomendación N°208 sobre Aprendizaje de Calidad. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R208
- Organización de las Naciones Unidas (2015). *Transformar Nuestro Mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. <https://sdgs.un.org/es/2030agenda>
- Promotora de Comercio Exterior (PROCOMER) (2023). *Resultados generales Encuesta Demanda de habilidades digitales en Costa Rica en los próximos tres años*. San José: PROCOMER.
- Programa del Estado de la Nación (PEN) (2022). *La recuperación del empleo en Costa Rica*. San José: PEN. <https://repositorio.conare.ac.cr/handle/20.500.12337/8379>.
- Sistema Nacional de Empleo (SNE) (2020). *Sistema Nacional de Empleo de Costa Rica y su Modelo de Gestión*. San José: Instituto Nacional de Aprendizaje. <https://www.ane.cr/Home/Documentos>
- SNE (2022a). *Fascículo. Políticas y normas de operación del SNE*. San José: INA. <https://www.ane.cr/Archivos/Ver?Dir=GestionDocumentos/23&Type=pdf&Append=Inline>
- SNE (2022b). *Manual de Procedimiento de la Agencia Nacional de Empleo (ANE) y Red de Unidades de Empleo (RUE)*. San José: INA. <https://www.ane.cr/Home/Documentos>
- United Nations (2019) Disability and Development Report. *Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with persons with disabilities*. New York, UN. <https://www.un.org/development/desa/disabilities/wp-content/uploads/sites/15/2019/07/disability-report-chapter2.pdf>
- World Economic Forum (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

Anexos



Anexo 1. Metodología de elaboración de la ENETH-CR.

La ENETH-CR (2023-2027) se construyó bajo una metodología participativa y de diálogo social, que tomó como base para su formulación la “*Guía para la elaboración de políticas públicas*” (2016) de MIDEPLAN.

La estrategia retomó como enfoque y principios orientadores, los establecidos en el Modelo de Gestión del SNE (2020), los cuales son: el enfoque sistémico, el enfoque multidimensional del desarrollo -Agenda 2030-; el enfoque de derechos humanos; el enfoque de igualdad de género; el enfoque de gestión basado en resultados; y, el enfoque territorial.

La metodología se desarrolló en cuatro fases: a) elaboración del Estado de Situación, b) definición de intervenciones estratégicas a implementar y

análisis de su viabilidad, c) elaboración de plan de acción, financiamiento y estructura de gobernanza, y d) aprobación y formalización en el Consejo de Empleo (CE) y la ST-SNE (**Figura A1.1**).

Durante el proceso se consultaron **100** personas representantes del sector gobierno, sector empleador, sector trabajador y personas usuarias, mediante la realización de tres talleres multi-actor, **40** sesiones bilaterales, **5** sesiones interinstitucionales, una por cada componente planteado en el plan de acción; y dos grupos focales, uno con sector trabajador y otro con personas usuarias de los servicios del SNE (**Tabla A.1.1**). Del proceso de formulación de la Estrategia se elaboró una Memoria, que contiene todos los soportes del proceso desarrollado.

Figura A1.1.

Ruta de formulación de la ENETH-CR.

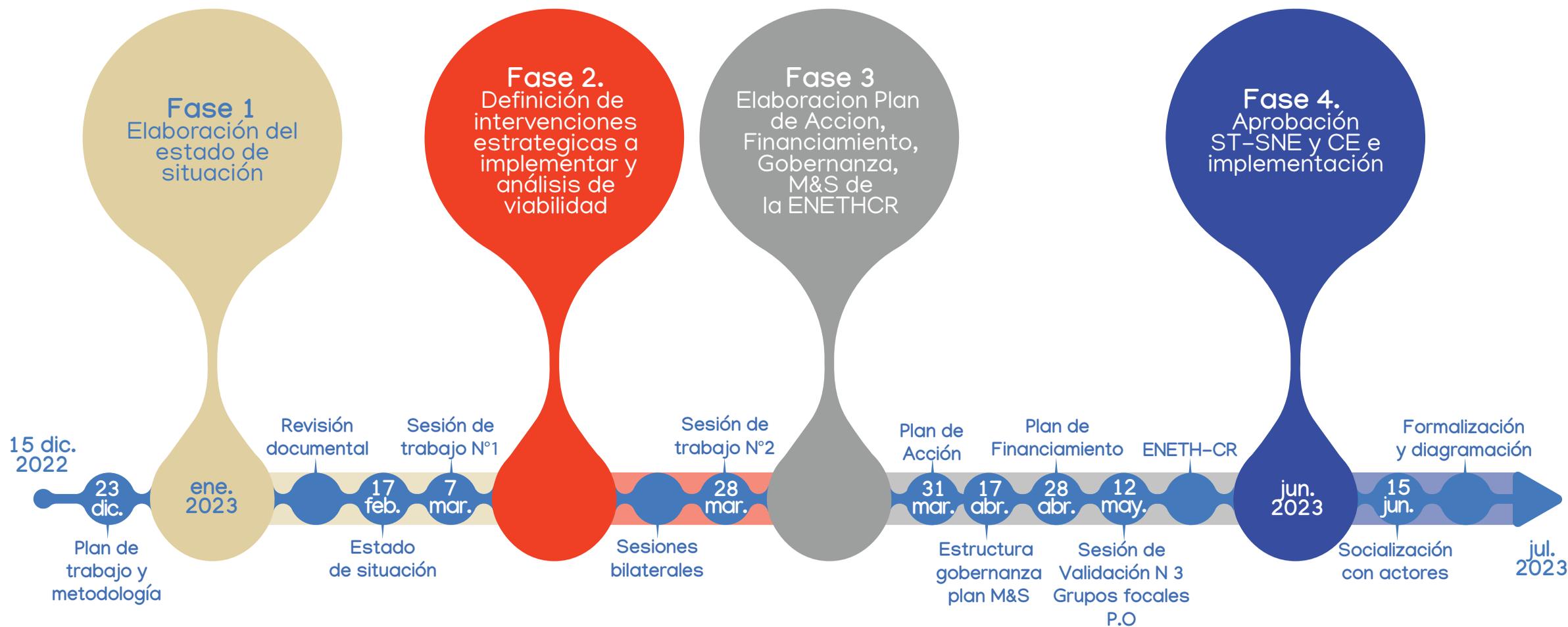


Tabla A1.1.

Actores participantes en el proceso de consulta

Actor	Número de personas
ALIARSE	1
ANE, INA	1
CINDE	1
COMEX	3
CONAPDIS	3
CONAPE	2
CONARE, UNA	1
COONACOP	1
CPJ	2
Despacho Primera Dama	1
Empleadores, CICR	1
Empleadores, Consejo de Competitividad	1
Empleadores, MAN POWER	1
EMPLEADORES, UCCAEP	5
Gobierno Abierto	1
ICT	3
IMAS	3
INA (UFODE, Planificación, Formación, USU, Presidencia Ejecutiva, ANE)	10
INAMU	2
INEC	3

Actor	Número de personas
MCJ	3
MEP, DETCE, EPJA, Personal de Viceministerios	8
MICIIT	2
MIDEPLAN	1
MTSS, Departamento Intermediación, Departamento Migraciones Laborales, Despacho del Ministro, DNE, EMPLEATE, OML, Economía Social Solidaria	9
OIT	1
PROCOMER	2
SINDICATOS, CCTD	2
SINDICATOS, CGT	3
SINDICATOS, CMTC	4
SINDICATOS, CTRN	1
SINDICATOS, RN	1
UNIRE	1
MIDEPLAN, Gobierno Abierto	1
Colegio de Ciencias Económicas de Costa Rica	4
Personas usuarias de servicios públicos de empleo	11
Total	100

Anexo 2. Ficha de indicadores MIDEPLAN

Tabla A2.1.

Ficha de indicadores

Nombre del indicador	Debe ser una expresión verbal, precisa y concreta sobre lo que se quiere medir. El nombre debe caracterizarse por ser claro, preciso, auto explicativo y que cualquier persona pueda entender qué se mide con ese indicador.
Definición	Incluir una breve descripción de la información que el indicador va a proporcionar.
Fórmula	Expresión matemática mediante la cual se calcula el indicador. La fórmula se debe presentar con siglas claras y que, en lo posible, den cuenta del nombre de cada variable. La fórmula de cálculo es una relación matemática de las variables que deben entregar como resultado, lo que dice el nombre del indicador. Los tipos de fórmulas más utilizadas en la construcción de indicadores son los porcentajes (proporciones), la tasa de variación, el promedio y los índices. En el caso de los indicadores cualitativos, estos se expresan en categorías, por ejemplo: excelente, bueno, regular, malo.
Unidad de medida	Magnitud en la que se mide el indicador, por ejemplo, porcentaje, cantidad, promedio, tasa, índice.
Frecuencia de medición	Frecuencia con la que el indicador será medido (trimestral, semestral, anual, etc.).
Ponderación o peso	Porcentaje/ absoluto
Desagregación	() Nacional () Regional
Fuente de datos	Nombre de las entidades encargadas de la producción o suministro de la información necesaria para la construcción del indicador.
Clasificación	() Impacto () Efecto () Aprovechamiento

Nota. MIDEPLAN, 2018.

Anexo 3. Acuerdo del Consejo de Empleo de aprobación de la ENETH-CR.



Despacho Ministro
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

21 de julio del 2023
MTSS-DMT-OF-1175-2023
Página 1 de 2

Señores y señoras
Miembros del Consejo de Empleo
Sistema Nacional de Empleo

ASUNTO: Notificación de acuerdos sesión #5-2023 del Consejo de Empleo

Estimados (as) señores (as):

Reciban un cordial saludo. Por este medio se notifican los acuerdos tomados en sesión #5 del Consejo de Empleo, realizada el día 21 de julio del 2023:

DESCRIPCION DEL ACUERDO	ACUERDO
ACUERDO 01. Se lee y aprueba el orden del día N°05-2023 propuesta para esta sesión sin modificaciones ni adiciones.	Unánime
ACUERDO 02: Dar por aprobada la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano de Costa Rica - ENETH-CR.	Unánime

www.mtss.go.cr | Central Telefónica: 2542-0000 | Teléfono: 2542-5761



Despacho Ministro
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

21 de julio del 2023
MTSS-DMT-OF-1175-2023
Página 2 de 2

ACUERDO 03: Solicitar al Consejo Superior de Trabajo retomar el proceso de construcción de una política de empleo del país.	Unánime
ACUERDO 04: Instruir a la Secretaría Técnica para iniciar la ejecución del plan de acción de la estrategia.	Unánime

Atentamente,

 Digitally signed by ANDRES ROMERO RODRIGUEZ (FIRMA)
Date: 2023.07.21 21:08:22 -06:00
Reason:

Firmado digitalmente

Andrés Romero Rodríguez

Presidente

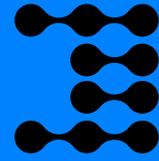
CONSEJO DE EMPLEO

Elaborado por: 

c. Archivo

Hazel Fallas Murcia, Secretaría Técnica del Consejo de Empleo

www.mtss.go.cr | Central Telefónica: 2542-0000 | Teléfono: 2542-5761



Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano

