

PLAN NACIONAL DE
DESARROLLO
E INVERSIÓN PÚBLICA
2023-2026

Rogelio Fernández Güell

SECTOR
PRODUCTIVO Y DESARROLLO REGIONAL

Evaluación de Diseño

Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano
ENETH-BRETE



MINISTERIO DE
PLANIFICACIÓN NACIONAL
Y POLÍTICA ECONÓMICA

MINISTERIO DE
TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

GOBIERNO
DE COSTA RICA

**Ministerio de Planificación Nacional y
Política Económica**

Evaluación de Diseño

**Estrategia Nacional de Empleabilidad y
Talento Humano ENETH-BRET**

**Sector: Productivo y Desarrollo Regional
2024**

338.9

C8375eva

Costa Rica. Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. Área de Evaluación y Seguimiento. Unidad de Evaluación.

Evaluación de diseño. Estrategia nacional de empleabilidad y talento humano ENETH-BRETE. Sector productivo y desarrollo regional / Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. -- San José, CR : MIDEPLAN, 2024.

1 recurso en línea (84 p.)

ISBN 978-9977-73-397-5

Disponible en www.mideplan.go.cr

1. EVALUACION. 2. EVALUACION DE PROGRAMAS. 3. TECNICAS DE EVALUACION. 4. DISEÑO. 5. PLANES NACIONALES. 6. EMPLEABILIDAD. 7. TALENTO HUMANO. 8. ENETH-BRET. I. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. II. Título.

Elaboración

Diego Muñoz Salas, Unidad de Evaluación, Mideplan.

Revisión general

Eddy García Serrano, Jefe UEV, Mideplan.

Rebeca Carvajal Porras, Asesora despacho, Mideplan.

Revisión filológica

Grace Castillo Navarro, Unidad de Comunicación Mideplan.

Diseño y diagramación

Lucía Amador Jiménez, Unidad de Comunicación, Mideplan.

© Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, San José, Costa Rica

Apto Postal: 10127-1000. Tel: (506) 2202 8400. Email: unidadevaluacion@mideplan.go.cr

Página web: www.mideplan.go.cr

Se permite su reproducción total o parcial, citando adecuadamente su fuente.

Recurso digital

Contenido

1. Resumen	5
2. Introducción	6
3. Descripción de la intervención	7
3.1 Antecedentes	7
3.2 Propósito, Población Meta, Actores y Ejes	10
4. Metodología	15
4.1 Objetivos y alcance	16
4.2 Matriz de evaluación	17
4.3 Técnicas de recopilación de información	18
4.4 Triangulación de la información	20
4.5 Herramienta de análisis de información	20
4.6 Riesgos y limitaciones	21
5. Hallazgos y conclusiones	23
5.1 ¿Cuál es el nivel de calidad del diseño de la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano?	23
5.1.1 Dimensión Planificación	23
5.1.2 Dimensión Información	36
5.1.3 Dimensión Gobernanza	40
5.1.4 Dimensión Recursos	46
6. Recomendaciones	53
7. Referencias bibliográficas	56
8. Anexos	58



Tabla de figuras

Figura 1. Esquema de tripartismo	11
Figura 2. Estructura ENETH-Brete 2023-2027	12
Figura 3. Componentes de la ENETH-Brete	13
Figura 4. Alcance de la evaluación.....	16
Figura 5. Índice global de la calidad del diseño de la ENETH-Brete	23
Figura 6. Índice global de calidad: dimensión de planificación y sus variables (%)	24
Figura 7. Tasa de desempleo por grupos de edad y sexo. 2023	26
Figura 8. Estructura PdA ENETH-Brete: Instrumentos de Planificación	27
Figura 9. Clasificación Indicadores de Acciones Estratégicas en la CdR ENETH-Brete	31
Figura 10. Clasificación Indicadores de Actividades en la CdR ENETH-Brete	31
Figura 11. Valoración Nivel de Calidad Indicadores ENETH-Brete.....	32
Figura 12. Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS), metas e indicadores a los que contribuye la ENETH-CR.	34
Figura 13. Valoración de la dimensión de información de la ENETH-Brete	36
Figura 14. Valoración de la gobernanza de la ENETH-Brete	40
Figura 15. Gobernanza Programa Técnico para el Empleo	42
Figura 16. Valoración de Recursos de la ENETH-Brete	46
Figura 17. Opiniones sobre recursos financieros	48
Figura 18. Asignación de recursos humanos para la ENETH-Brete	49
Figura 19. Opiniones sobre recursos humanos.....	49

Tablas

Tabla 1. Principales acciones diseñadas para incrementar empleabilidad en Costa Rica (desde 2018)	9
Tabla 2. Instituciones Responsables de la Implementación ENETH-Brete.....	14
Tabla 3. Actores gubernamentales principales	15
Tabla 4. Cantidad de técnicas propuestas	19
Tabla 5. Estructura del modelo analítico	20
Tabla 6. Parámetros de evaluación	21



Tabla 7. Riesgos y Mitigaciones	21
Tabla 8. Estado información solicitada a entidades	22
Tabla 9. Habilidades demandadas para el 2025	25
Tabla 10. Comparación Objetivos Estratégicos-Operativos	28
Tabla 11. Muestreo de indicadores PdA	30
Tabla 12. Estructura Reporte Bimensual.....	37
Tabla 13. Rendición de cuentas ENETH-Brete	38
Tabla 14. Distribución de mesas técnicas	44
Tabla 15. Presupuesto total ENETH-Brete 2023-2027	47
Tabla 16. Tipos de riesgos para su identificación	51
Tabla 17. Recomendaciones de la evaluación	53

1. Resumen

Este documento detalla la evaluación de diseño de la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano (ENETH-BRETE) realizada por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplan) durante el 2024 y solicitada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), institución, que, coordina dicha Estrategia mediante la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Empleo.

La evaluación responde a la pregunta i) **¿Cuál es el nivel de calidad del diseño de la ENETH-BRETE** y ii) **¿Qué actores y cómo participaron en el diseño de la ENETH-BRETE?** Para ello, se utilizó un índice creado por Mideplan -el cual engloba las dimensiones de Planificación, Información, Gobernanza y Recursos- siendo la revisión documental la principal técnica de recopilación de datos para el análisis de información, en unión a entrevistas y encuestas de manera complementaria.

Se destaca que la **calidad del diseño de la ENETH-BRETE** -de acuerdo con los parámetros del índice es de 80,1%, obteniendo una valoración cualitativa de “**muy buena**”. Se establecen las siguientes recomendaciones con la finalidad de mejorar la intervención pública y potenciar sus resultados:

1. Mejorar la estructura lógica de la Estrategia, con la finalidad de precisar los elementos relacionados con las metas y las acciones establecidas para el logro de los objetivos y resultados propuestos.
2. Elaboración y publicación informes de la ENETH-Brete orientados a la población en general sobre los avances y desempeño.
3. Documentar y sistematizar las experiencias relacionadas con la gobernanza de la Estrategia para contemplar una posible ampliación de su temporalidad o transformación en una política de empleo.
4. Delimitar en la conceptualización de la ENETH-Brete los mecanismos para la gestión de los recursos, (tanto humanos, financieros, tecnológicos, temporales, entre otros) de manera que se asegure la existencia de un balance entre estos y las acciones para la implementación eficiente de la Estrategia.

Dentro del documento se podrá profundizar en el propósito, metodología, hallazgos, conclusiones y recomendaciones de esta evaluación. Una vez recibido el informe y según se ha definido en la metodología de la Agenda Nacional de Evaluación (ANE), los resultados de evaluación se deben visualizar en la planificación operativa (POI, PAO o correspondiente) de las entidades relacionadas con la intervención en el 2024, mediante la generación de acciones de mejora sobre el diseño de la intervención evaluada, Mideplan solicitará las evidencias e información sobre lo anterior con el fin de dar cuenta sobre la utilización de las recomendaciones de la evaluación.

2. Introducción

El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplan) en calidad de ente rector de la evaluación en el sector público, acorde a la Ley 5525, de Planificación Nacional y la Ley N. 8131, de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos y a las estipulaciones metodológicas para la formulación del Plan Nacional de Desarrollo e Inversiones Públicas 2023-2026 (PNDIP), ha definido la realización de evaluaciones de diseño a un conjunto de intervenciones públicas de orden estratégico en la Agenda Nacional de Evaluaciones (ANE).

Dentro del sector Productivo y Desarrollo Regional para el 2023 y acorde al criterio de “solicitud específica”¹ se definió el desarrollo de la evaluación de diseño de la ENETH-BRETE que forma parte del MTSS. Esta estrategia tiene como 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, de esta manera, se busca la generación de evidencia que contribuya a optimizar la calidad de su diseño.

El proceso de evaluación ha sido desarrollado por personal de la Unidad de Evaluación de Mideplan, con el apoyo y facilitación de información de las entidades ejecutoras del programa. Se han utilizado metodologías de orden cualitativo, principalmente, revisión documental, una encuesta y entrevistas para contestar la pregunta evaluativa. La herramienta utilizada para el análisis de la información se encuentra en el anexo 1 y se compone de 4 dimensiones principales (Planificación, Información, Gobernanza y Recursos) con una desagregación en subvariables y enunciados sobre los cuales se establecen un puntaje definido, permitiendo construir un índice global denominado Nivel de Calidad del diseño de la ENETH-BRETE.

El documento se estructura de cuatro secciones interconectadas, partiendo de este apartado que realiza una contextualización del informe. En primer lugar, se presenta una reseña general de la intervención para conocer ¿qué se está evaluando? El apartado metodológico presenta las principales pautas técnicas que definen el ¿cómo se ha realizado la evaluación?, sus objetivos, alcance, técnicas, fuentes, limitaciones, entre otras. Seguidamente, se brindan los hallazgos y conclusiones, siendo el capítulo de corte analítico, donde se ofrece la información sistematizada para dar respuesta a la pregunta evaluativa, el mismo se organiza por las variables de la herramienta indicada previamente.

Finalmente, se presentan las recomendaciones de la evaluación, agrupadas según las dimensiones creadas para la evaluación, donde se ubica una recomendación general de carácter estratégica y una serie de sub-recomendaciones que operacionalizan la anterior, a manera de guía orientativa para llegar a ella.

¹ Mediante oficio MTSS-DMT-268-2024

3. Descripción de la intervención

3.1 Antecedentes

La ENETH-BRETE es la respuesta principal de la administración Chaves Robles para enfrentar la problemática del desempleo en Costa Rica, ella responde a una serie de necesidades determinadas por el contexto y que se evidencian a través de diversos indicadores país, que confirman la urgencia en la implementación de nuevos esfuerzos para mejorar en términos de empleabilidad. La Estrategia fue gestada desde el MTSS e impulsada desde las altas esferas de la institucionalidad costarricense (Ministerios y otras instancias involucradas de una u otra forma con la formación y la empleabilidad del país) y fue aprobada en el mes de julio de 2023 bajo Decreto de Interés Público 44113-MTSS-PLAN (Comunicación personal, julio, 2024).

Costa Rica, históricamente, se ha destacado a nivel de la región latinoamericana por ser uno de los países con menores índices de analfabetismo y una fuerza laboral altamente calificada, aunado a esto, se ha caracterizado por gozar de garantías sociales las cuales se han gestado en el marco del diálogo social, en paz y en beneficio de la población y el desarrollo productivo del país. Estos elementos le han permitido gozar de buen posicionamiento para la atracción de empleos de buena calidad y estar a tono con la competitividad global. Sin embargo, debido a diferentes factores (retos tecnológicos, educativos, pandemia del COVID-19, migraciones, entre otros) el mercado laboral costarricense ha variado y ha marcado algunas brechas notables en cuanto a la oferta y demanda global, aparte de alcanzar una alta tasa de desempleo (MTSS, 2023), la cual se ubicaba en el I trimestre del 2023 en 10,6%. Cifra que duplica el promedio de los países que conforman la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) que comparativamente es la segunda más alta entre ellos.

El país, desde su desarrollo como nación, ha estado vinculada a la economía internacional (González, 2013) caracterizada en su evolución reciente por la ampliación del comercio internacional y la denominada globalización. En este escenario, las tendencias de crecimiento y desarrollo se encuentran marcadas por acentuados cambios tecnológicos que actualmente posicionan al país ante una cuarta revolución industrial² con impactos significativos en los distintos mercados, incluyendo el laboral, el desplazamiento de viejas ocupaciones, la aparición de nuevas y las transformaciones en el mundo de la educación para habilitar procesos significativos que permitan a las personas enfrentar situaciones complejas y lidiar, de manera permanente, con la incertidumbre (Instituto Nacional de Aprendizaje [INA], 2020).

El mercado laboral del país ha transitado recientemente por un periodo de transición, tras haber enfrentado la Pandemia del COVID-19 y de encontrarse en las puertas de un cambiante mercado laboral en el que cada día se plantean nuevos retos tecnológicos, educativos y sociales a nivel global, en conjunto con otras variables a considerar, tales como las altas migraciones y el desempleo por cambio climático, entre otros, que han develado retos cada vez más desafiantes para todas las sociedades y Costa Rica no ha sido exenta (MTSS, 2023).

² La Cuarta Revolución Industrial puede comprenderse como un periodo que se caracteriza por un Internet mucho más móvil y mundial, por sensores más pequeños y más potentes y por inteligencia artificial y aprendizaje automático, todo interconectado, incluidas las formas de producir, generar y, por lo tanto, el empleo especializado (Quintero, 2022).

En estos últimos años, 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 (MTSS, 2023).

En este contexto y durante la planificación de la Estrategia, se determinan algunos sectores de la población costarricense más vulnerables que otros, ya que según la Encuesta Continua de Empleo (ECE) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (en adelante INEC), para el I trimestre del 2023 había en el país 119.612 hombres y 129.167 mujeres desocupadas. En el caso de las mujeres, enfrentaron en el I trimestre de 2022 una tasa de desempleo del 14,1%, mientras que hay otros grupos (como las personas jóvenes de 15 a 24 años) que presentan el 27,8%. Esta condición de desempleo coloca a las personas en una situación de vulnerabilidad que muy frecuentemente se transforma en pobreza. Según la Encuesta Nacional de Hogares (en adelante ENAHO) 2022 del INEC, entre las personas no pobres la tasa de desempleo es del 7,7%, mientras entre las que se encuentran en condición de pobreza no extrema, alcanza el 22,9% y entre los que sufren pobreza extrema el 40,9% (Decreto Ejecutivo 44113, 2023).

A pesar de que el país presenta positivos indicadores históricos en salud y educación, hace más de una década ha tenido incrementos en los niveles de desigualdad. Estas brechas se deben en parte a persistentes problemas estructurales que impiden mayores logros, tales como el dinamismo económico desvinculado del empleo, déficits en la escolaridad de la población económicamente activa y condiciones no favorables para el incremento de la participación laboral femenina (Programa Estado de la Nación [PEN], 2017).

En el 2018, la OCDE realiza un estudio sobre el desempeño de Costa Rica, donde se identifica un importante desafío en términos de la armonización del crecimiento económico con los niveles de bienestar, señalando concretamente que: la productividad ha ganado cierto impulso, pero existen muchos obstáculos institucionales que impiden un crecimiento más sólido y que sus beneficios puedan extenderse de manera más amplia [...] La pobreza, la desigualdad de ingresos y las desigualdades de género son bajas con respecto a los estándares latinoamericanos, aunque altas en comparación con las de los países de la OCDE. Además, existen deficiencias en algunos indicadores de bienestar, como el equilibrio entre el trabajo y la vida, la seguridad y los ingresos (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2018, p. 32).

Entre los obstáculos que explican esta situación destacan la marginación en el mercado laboral, las restricciones a la competencia y los bajos resultados y desigualdades en la educación. Según la OCDE, de no abordarse estos desafíos se corre el riesgo de que las personas con pocas habilidades y acceso limitado a las oportunidades queden restringidas a empleos de baja productividad y con salarios bajos, lo que incide negativamente en la calidad de vida de las personas y las perspectivas de desarrollo del país. Lo anterior, gravita directamente en la empleabilidad de las personas, como uno de los factores estructurales en la situación del empleo en Costa Rica (desempleo estructural).

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 (World Economic Forum, 2020).

Como respuesta a esta coyuntura, bajo el Decreto Ejecutivo 41776 (2019), se estableció el Sistema Nacional de Empleo (SNE), el cual tiene como objetivo

Definir el ordenamiento, lógica y gobernanza que deben tener los servicios de empleo, de forma que estos se articulen e integren entre sí en una lógica sistémica que responda tanto a las dinámicas del mercado laboral -articulando oferta y demanda-, cómo 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 condición de vulnerabilidad.

El SNE fue pensado además para abordar, en su complejidad, los desafíos del empleo en Costa Rica en un entorno internacional marcado por la globalización y los vertiginosos cambios tecnológicos que precipitan una cuarta revolución industrial y hacen del cambio y la innovación una constante. Para orientar el desarrollo de ese Sistema, se ha diseñado un modelo de gestión que permita visualizar la necesaria articulación sociedad civil, llamados de los diversos actores institucionales y de participar, colocando a las personas como el centro de su actuación. De allí su compromiso con la generación de valor público y la mejora continua de los servicios, programas y acciones que se ofrecen a la ciudadanía, propiciando políticas públicas sustentadas en la evidencia y sujetas a mecanismos permanentes de seguimiento y evaluación desde su diseño (INA, 2020). Es precisamente dentro de este sistema donde se alberga la Estrategia ENETH-Brete.

El país desde años atrás, ha venido trabajando desde diferentes instancias el tema de la empleabilidad. Para el 2023, se planteó la posibilidad de unificar los principales esfuerzos bajo una misma intervención (Estrategia) y es así como mediante la firma del Decreto Ejecutivo 44113-MTSS-PLAN, de Declaratoria de Interés Público de ENETH-Brete, se logró consolidar en un documento todos estos esfuerzos. Las principales acciones desarrolladas en el país para incrementar la empleabilidad en la población en los últimos cinco años, se mencionan en la Tabla 1.

Tabla 1. Principales acciones diseñadas para incrementar empleabilidad en Costa Rica (desde 2018)

Acciones para Incrementar Empleabilidad	Componentes
Identificación de la demanda ocupacional y relacionamiento con el sector productivo	Encuestas de Empleo, Hogares y Puestos de trabajo del INEC
	Metodologías y herramientas utilizadas por el Observatorio de Mercado Laboral (OML) del MTSS.
	Metodologías y herramientas utilizadas por el INA.
	Metodologías y herramientas utilizadas por cámaras u asociaciones empresariales.
	Ventajas y limitaciones identificadas por CEPAL
Priorización de poblaciones	Mecanismos de priorización del Sistema de Registro Único de Beneficiarios (SINIRUBE) del IMAS.
	Norma "Inclusión de la Canasta Básica de discapacidad en los métodos de medición de pobreza" del IMAS- CONAPDIS.
	Mecanismos de priorización del SNE
	Mecanismos de priorización para acceso a servicios de cuidados en el marco de la Red Nacional de Cuido (REDCUDI).
	Mecanismos de derivación interinstitucional a servicios complementarios para población priorizada en el SNE.
	Mecanismos de priorización de poblaciones para el acceso a becas y apoyos económicos del INA para formación y/o capacitación.

Acciones para Incrementar Empleabilidad	Componentes
	Mecanismos de priorización de acceso a otros beneficios de FODESAF para apoyos complementarios a población en condición de pobreza.
	Mecanismos para garantizar trazabilidad en el SNE
Formación para el empleo	Servicios de Capacitación y Formación Profesional (SCFP) del INA.
	Programas de Educación y Formación Técnica Dual (EFTD) en el marco de la Ley N°9.728 y su Reglamento.
	Programa EMPLÉATE y PRONAE del MTSS.
	Servicios del MEP disponibles para incrementar niveles de escolaridad de población desocupada.
	Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica.
	Iniciativas empresariales que apoyan la empleabilidad mediante formación y capacitación para el empleo.
Intermediación para el empleo	El Sistema Nacional de Empleo y su función multinivel (político-estratégico, operativo y de servicios)
	Iniciativas privadas de intermediación de empleo relevantes
	Alianzas público-privadas para la intermediación de empleo

Nota: Tabla construida a partir de información de ENETH-Brete, MTSS, 2023.

Como parte del proceso de la elaboración de esta estrategia, se contó con una persona consultora por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), responsable de facilitar técnicamente el proceso. Este proceso constó de 4 etapas o fases y es en esta primera denominada “elaboración del Estado de Situación”, en la que se enmarcó la determinación de estas acciones que sirven como antesala para la puesta en marcha de la construcción de la Estrategia ENETH-Brete.

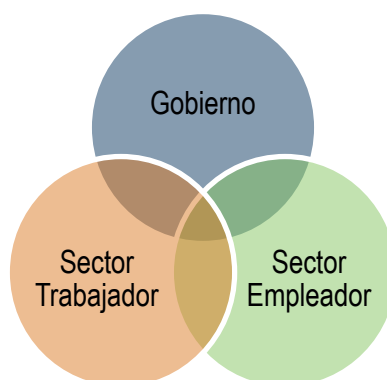
La Estrategia se encuentra en un documento único y centralizado, desarrollado durante el 2023 a partir del diagnóstico elaborado, en el cual se toman en consideración una amplia variedad de fuentes tanto de escala nacional como internacional. La misma fue encabezada por funcionarios de orden técnico y directivo del MTSS y siguió un esquema de trabajo de consulta y construcción por etapas. Este documento es neurálgico, pues en el mismo se pueden ubicar claramente objetivos, metas, poblaciones beneficiarias y otros componentes, que explican la estrategia y sus alcances. Es relevante mencionar que el desarrollo de los elementos, se extraen directamente del documento que alberga la ENETH-Brete y se complementará con testimonios producto de las entrevistas realizadas a diferentes actores que fueron partícipes del proceso de creación del mismo.

3.2 Propósito, Población Meta, Actores y Ejes

La ENETH-Brete fue creada para 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 (trabajo decente y crecimiento económico) y sus metas asociadas (MTSS, 2023).

Esta Estrategia se construyó, mediante una metodología participativa y de diálogo social, bajo un esquema de tripartismo³, siguiendo lo demandado por la OIT, en el que las partes interesadas forman parte del debate y la elaboración de política pública, en este caso sobre empleabilidad (Ver Figura 1).

Figura 1. Esquema de tripartismo



En el proceso, se consultaron alrededor de 100 personas provenientes de diferentes sectores implicados con la temática, tanto representantes de instituciones del gobierno, personas usuarias y los sectores tanto de trabajadores como de empleador. Estos representantes participaron en talleres multi-actor, 40 sesiones bilaterales y un grupo focal (MTSS, 2023).

La Estrategia está diseñada bajo un esquema de capítulos, los cuales contienen amplia información tanto contextual como conceptual sobre la temática correspondiente. Además, se aproxima en los diferentes apartados tomando como apoyo datos duros (cifras, mediciones, entre otras) relativas a la problemática en cuestión, delimitando claramente el propósito de la misma y su relevancia estratégica para el país. Esta información se puede encontrar a través de todo el documento, dando sustento científico a la intervención evaluada. El documento cuenta con cinco capítulos, los cuales se describen brevemente en los siguientes párrafos.

Primeramente, se cuenta con un capítulo conceptual denominado “El concepto de la empleabilidad”, en el que se presenta la definición del concepto, describiendo los principales elementos 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 (MTSS, 2023).

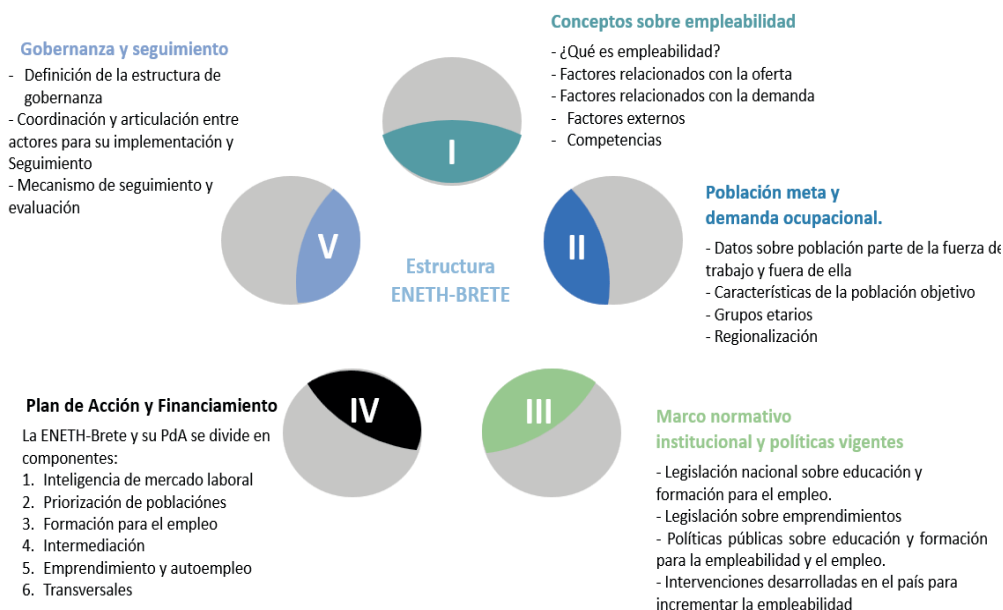
El segundo capítulo aborda una caracterización de la población fuera de la fuerza de trabajo; la población desempleada, incluida, la población en condición de pobreza básica y pobreza extrema y otras poblaciones

³ El tripartismo se entiende como la interacción del gobierno, empleadores y trabajadores (a través de sus representantes) como asociados iguales e independientes para buscar soluciones a asuntos de interés común. OIT. (2023). *Tripartismo. Obtenido de Relaciones laborales.* <https://www.oitinterfor.org/taxonomy/term/3563?page=1>

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.

El tercero de estos capítulos se denomina Marco normativo institucional y políticas vigentes y como su mismo título refiere, aborda 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.

Figura 2. Estructura ENETH-Brete 2023-2027



El cuarto de los capítulos refiere directamente a la operacionalización de la Estrategia desarrollada en el resto del documento. En esta sección se presenta un primer esbozo del Plan de Acción (PdA) con sus componentes, objetivos, acciones estratégicas o intervenciones, indicadores, metas, responsables, socios estratégicos y financiamiento. Este ejercicio se complementa con los enfoques y principios rectores que la ENETH-Brete 2023-2027, donde se interponen las pautas y el esquema de trabajo a seguir por las instituciones que conforman la Estrategia con sus respectivos compromisos y obligaciones para el logro de los objetivos (tanto el general como los específicos) planteados desde ENETH-Brete, para impactar directamente la población objetivo.

Es en este capítulo en el que se plantean los objetivos de la Estrategia; puntualmente, el objetivo central es *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*. Finalmente, se desarrollan tanto conceptual como operativamente los 6 componentes que conforman la estrategia (Ver Figura 3).

En el capítulo cinco se describe la estructura de gobernanza de la ENETH-Brete; además, el mecanismo de seguimiento, el cual incluirá un sistema de reportes periódico sobre la base de los indicadores de gestión y resultados planeados, para registrar los avances a partir de su implementación al 2027. Todo en correspondencia con la estructura tripartita establecida para la implementación de la misma. De este modo, se trabaja mediante 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 3. Componentes de la ENETH-Brete



Con respecto a la población objetivo, la ENETH-Brete tiene claridad sobre quienes van a ser los beneficiarios de la aplicación de la intervención. En este sentido, se entiende que el público meta son:

- 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).

Además, se indica tácitamente que, 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 de la fuerza de trabajo disponibles para trabajar.

Los actores responsables de la aplicación de la ENETH-Brete son instituciones de gobierno y sus respectivos departamentos o unidades encargadas de implementar programas específicos. Es relevante destacar aquí que

la Estrategia se construyó agrupando todas las intervenciones del Estado relacionadas con el tema de la empleabilidad, el desempleo y la educación para el empleo mediante un proceso de consulta con las diferentes instancias que posteriormente conformaran el listado de **instancias responsables** en la aplicación de la misma y la consecución de indicadores y metas. Estas se muestran en la Tabla 2.

Tabla 2. *Instituciones Responsables de la Implementación ENETH-Brete*

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)	Ministerio de Educación Pública (MEP)
Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)	Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS)
Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones (MICITT)	Ministerio de Comercio Exterior (Comex)
Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)	Banco hipotecario de la vivienda (BANVHI)
Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS)	Ministerio de Cultura y Juventud (MCJ)

Aparte de estas instituciones responsables de la implementación de la Estrategia, se les suman bajo la categoría de “Socios Estratégicos” otras instancias de diferentes niveles de representación, entre las que se incluyen la empresa privada, la sociedad civil, el sector trabajador, organizaciones internacionales y otras también, del gobierno central. Estas dinámicas de trabajo entre responsables y socios estratégicos se profundizarán en el análisis de hallazgos y conclusiones, propiamente en la dimensión de gobernanza.

4. Metodología

En este apartado se encuentra la descripción de la metodología de la evaluación, el cual consiste en presentar de manera agregada las técnicas, instrumentos, métodos y fuentes de información utilizadas en la ejecución de la evaluación. El objeto evaluado es el diseño de la ENETH-Brete, que se encuentra unificado en un solo documento y sirve como instrumento guía para comprender la intervención. Los mismos fueron facilitados por la coordinación de la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Empleo para efectos de esta evaluación. Los actores gubernamentales involucrados en el proceso de evaluación se detallan seguidamente:

Tabla 3. Actores gubernamentales principales

Institución	Departamentos	Roles centrales
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Empleo	- Funge como canal de comunicación e interlocución a nivel jerárquico - Suministra información para el desarrollo de la evaluación* (accesibilidad y calidad) - Responsable de implementar las recomendaciones de la evaluación - Personal técnico retroalimenta los productos y subproductos, además apoya la gestión técnica de la evaluación (logística)
Mideplan	Despacho Ministerial, Área de Evaluación y Seguimiento.	- Responsable de la coordinación técnica de la evaluación - Desarrolla metodológicamente el desarrollo del proceso (generando los productos y subproductos) - Supervisa la calidad técnica de los productos. - Genera alianzas y vínculos con entidades para apoyar el rigor técnico de la evaluación.

Mideplan fungió como un ente evaluador, el cual emitió sus juicios de valor de manera independiente, a partir de la herramienta generada para tales efectos. El proceso de evaluación se desarrolló acorde a las etapas definidas por Mideplan (2017), las cuales se delimitan brevemente a continuación, con su perspectiva temporal.

- **Preparación** (Mayo 2024): donde se configura la solicitud de evaluación, se definen los actores responsables de gestionar el proceso y se delimita el alcance preliminar a partir de las necesidades e intereses de la evaluación.
- **Diseño** (Junio 2024): permite delimitar el alcance de la evaluación, así como identificar las fuentes de información y el planteamiento metodológico para responder a las preguntas evaluativas.
- **Ejecución** (Julio-Setiembre 2024): se lleva a cabo la recopilación, sistematización, análisis y presentación de información, además de la socialización de resultados de la evaluación a distintas audiencias que sirvieron para retroalimentar el informe final.
- **Uso:** (Octubre 2024): a partir de las recomendaciones de la evaluación, el MTSS dará uso a la evaluación para la mejora del programa.

4.1 Objetivos y alcance

El objetivo central es Evaluar la calidad del diseño de la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano (ENETH-Brete) el cual se desagrega en los siguientes objetivos específicos.

1. Identificar los elementos que componen la teoría de la intervención de la Estrategia Brete.
2. Valorar la calidad del diseño de la Estrategia Brete.
3. Generar recomendaciones sobre el diseño de la Estrategia Brete.

Una evaluación de diseño se entiende como el “análisis de la racionalidad y la coherencia del diseño de la intervención, es decir, su conceptualización” Mideplan (2017), que refiere a la existencia de lógica en la planificación de la intervención, para estructurar lo anterior se ha diseñado una herramienta que define los aspectos básicos que cualquier intervención pública debería cumplir para denotar una calidad alta y ser en si misma evaluable, permitiendo un ciclo adecuado y funcional (planificación-presupuestación-seguimiento-evaluación-control). En términos de alcance, se consideran los siguientes aspectos:

Figura 4. Alcance de la evaluación



A continuación, se presenta la matriz de evaluación, la cual condensa los principales elementos metodológicos que guiaron el proceso, iniciando por las preguntas de partida que se formuló y que responden a las necesidades de información requeridas, las cuales se desagregan y operacionalizan en indicadores específicos para cada una de ellas.

En función de las diferentes fuentes de información -primaria y secundaria- que se han destacado como relevantes para darles una respuesta apropiada se define un conjunto de técnicas cualitativas que se aplicaron en la evaluación.

4.2 Matriz de evaluación

Criterios y preguntas	Indicadores	Técnicas	Instrumentos	Fuentes de información
Calidad ¿Cuál es el nivel de calidad del diseño de la estrategia de empleabilidad y talento humano (Brete)	Nivel de calidad de la estrategia de empleabilidad y talento humano (Brete) ✓ <i>Porcentaje de cumplimiento de elementos de planificación de la estrategia de empleabilidad y talento humano (Brete)</i>	Revisión documental y bases de datos	Fichas de revisión documental	Informes de gestión, marco legal, estudios internos, planificación operativa, planes de acción.
	✓ <i>Porcentaje de cumplimiento de elementos de información de la estrategia de empleabilidad y talento humano (Brete)</i>	Estadística descriptiva	Herramienta de valoración del diseño de intervenciones	Presupuestos institucionales, políticas, informes de ejecución, etc.
	✓ <i>Porcentaje de cumplimiento de elementos de gobernanza de la estrategia de empleabilidad y talento humano (Brete)</i>	Encuesta en línea	Cuestionario en línea	Personal de planificación institucionales, directores de unidades y departamentos
	✓ <i>Porcentaje de cumplimiento de elementos de recursos de la estrategia de empleabilidad y talento humano (Brete)</i>	Entrevistas semiestructuradas	Guías de entrevistas	Organizaciones e instituciones del sector público que contribuyeron en la elaboración de BRETE (tanto a nivel técnico, de secretaría como directivo)

4.3 Técnicas de recopilación de información

La evaluación consideró varias técnicas de recolección de datos tanto de carácter primario como secundario, dirigidas a obtener información que permita conseguir los objetivos y pregunta planteada en la matriz anterior.

Revisión documental: se enfocó principalmente en aportar referencias para contestar a la pregunta de la evaluación para conocer el nivel de consistencia del diseño de la estrategia, entre los documentos que sirvieron como fuente de información se encuentran los siguientes:

- Marco normativo de la estrategia: Decreto Ejecutivo 44113-MTSS-PLAN.
- Documento central de la estrategia.
- Documentos programáticos.
- Instrumentos de planificación estratégica y operativa.
- Informes sobre asignación presupuestaria, liquidación presupuestaria.
- Informes de seguimiento de indicadores.
- Entre otras.

Entrevistas semiestructuradas: se dirigieron a la generación de información sobre el diseño de la Estrategia, en particular, consultando a actores claves (personal jerárquico, directivo y técnico) sobre aspectos a mantener y por mejorar. Asimismo, las entrevistas se orientaron a ampliar las perspectivas sobre la estrategia y los aspectos analizados en la herramienta específica. Estas entrevistas se realizaron de manera virtual y fueron individuales. Se aplicaron, según la disponibilidad de agenda de los actores a entrevistar. Se entrevistó personal de diversas instituciones relacionadas con la intervención, entre ellas funcionarios de la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Empleo (5), del Mideplan (1) y del Consejo Nacional de Empleo (1), (un total de 7 entrevistas).

Encuesta en línea: se utilizó para recopilar de manera estandarizada las opiniones o valoraciones sobre la participación en el proceso de formulación del documento desde la perspectiva de los actores involucrados. Fue aplicada a los actores citados en la matriz de evaluación, fueron enviadas un total de 54 encuestas, de las cuales se recibió contestación de 26, para una tasa de respuesta de del 48,1%. El cuestionario se muestra en el Anexo 2.

La encuesta es una técnica que “(...) proporciona un enfoque estandarizado para obtener información sobre un amplio abanico de temas de un número grande o diverso de partes interesadas para obtener información sobre sus actitudes, creencias, opiniones, percepciones, entre otros, en relación con la intervención” (PNUD, 2009, p. 172).

La información recolectada se presenta de manera grupal. En términos metodológicos se construyó la encuesta en una serie de pasos articulados:

- Mecanismo de aplicación: dado la cantidad de actores participantes, se decide aplicar un cuestionario en línea (mediante la plataforma Google Forms).
- Definición de objetivos y uso final de los datos: se han fijado objetivos claros que sirvieron como eje para estructurar las preguntas de la encuesta.
- Definición del grupo objetivo: fue aplicada a un total de 54 actores representantes de las diferentes organizaciones e instancias que conforman o participaron en la elaboración de Brete y que trabajan día a día en su implementación.



- Estructura y bloques de preguntas: las preguntas de la encuesta se realizaron combinando preguntas abiertas, semi abiertas y cerradas, con escalas Likert, escogiendo el tipo de respuesta que mejor se ajusta a una respuesta fiable del fenómeno a explicar y con el menor efecto de sugestión sobre la persona encuestada.

Las técnicas descritas se aplicaron de manera virtual. Para resguardar la confidencialidad de la información aportada bajo cualquier técnica, dentro del texto se incluyen referencias textuales y se citan mediante una codificación. La Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Empleo contribuyó a identificar las personas para la aplicación de la encuesta.

La calidad del informe fue analizada utilizando la herramienta de valoración del diseño de la evaluación y fue complementada a partir de los hallazgos encontrados en la revisión documental principalmente y por información aportada por las entrevistas semiestructuradas. La profundización sobre la participación, fue abordado con la información generada por las encuestas y entrevistas.

Para resguardar la confidencialidad de la información aportada bajo cualquier técnica, dentro del texto se incluyen referencias textuales y se citan mediante una codificación. En el Anexo 3 se incluirán el listado de personas consultadas en la evaluación.

Estadística Descriptiva: la encuesta se constituye como el instrumento para la recopilación de los datos de carácter cuantitativo, por lo que, el análisis descriptivo de los datos obtenidos se realizó a partir de esta así como de la herramienta analítica. El tratamiento de los datos incluye la agrupación de respuestas, definición de frecuencias y realización de gráficos y tablas con la información más relevante, todo ello por medio del Excel y utilizando la sistematización ya generada por la plataforma de recopilación de la información de las encuestas. Además, la estadística descriptiva será utilizada para la medición de promedios para cada una de las dimensiones del diseño bajo análisis (Planificación, Información, Gobernanza y Recursos) y generar así la calificación final del Índice de Calidad del Diseño del PNE.

Tabla 4. Cantidad de técnicas propuestas

Técnicas y grupos de actores	Cantidad programada	cantidad realizada	Eficacia
Entrevistas			
Personal directivo	2	7	100%
Personal técnico (entidades ejecutoras)	5		
Encuesta			
Actores involucrados en el diseño	54	26	48,1%
Revisión documental (*)			
Archivos de texto o documentos	-		
Memorias, informes institucionales	-		
Documentos conexos y anexos	-		

* La cantidad de documentos se definirán posteriormente, esto en función de la información que facilite la entidad ejecutora

4.4 Triangulación de la información

La triangulación es la combinación de dos o más teorías, fuentes de datos o métodos de investigación en el proceso de análisis, para tener una respuesta más comprensiva y consensuada a la pregunta de evaluación.

En este caso, se realizó la triangulación con la información que se obtenga de las diferentes técnicas aplicadas. Para efectos de esta evaluación se hicieron los siguientes análisis:

- Triangulación de fuentes de datos, que consistió en la consideración de las diferentes opiniones de los distintos actores de la evaluación.
- Triangulación metodológica, la cual consistió en la combinación de los métodos de recolección y análisis de datos.

4.5 Herramienta de análisis de información

Para determinar el nivel de consistencia de la Estrategia, se ha aplicado una herramienta de valoración del diseño de intervenciones públicas. Esta metodología integra cuatro perspectivas (Planificación, Información, Gobernanza y Recursos), que se desagregan en una serie de variables y estas, a su vez, se componen por un conjunto de enunciados tal y como se define a continuación.

Tabla 5. Estructura del modelo analítico

Dimensión distribución porcentual	Variable	Cantidad de enunciados
1. Planificación – 25%	1.1. Diagnóstico	5
	1.2. Estrategia	6
	1.3. Lógica causal	4
2. Información – 25%	2.1. Existencia y acceso	4
	2.2. Calidad	4
3. Gobernanza – 25%	3.1. Actores y participación	4
	3.2. Rendición cuentas	4
4. Recursos – 25%	4.1. Económicos	3
	4.2. Humanos	2
	4.3. Temporales y otros	4
Total	10	40

A cada uno de los enunciados, siendo la unidad de medida nuclear del modelo, donde cada uno tiene un peso relativo homogéneo, se le asigna una valoración específica acorde a lo indicado en la tabla 3 y una vez se realiza dicha acción se procede a desarrollar los cálculos respectivos para obtener promedios para cada dimensión y en perspectiva global una calificación del diseño de la intervención.



Según el puntaje obtenido globalmente, se clasifica el nivel consistencia del diseño de las intervenciones según lo siguiente: Excelente ≥ 90 , Muy bueno: $80 \geq 89$, Bueno entre $60 \geq 79$, Bajo $40 \geq 59$ y Muy bajo ≤ 39 , lo cual da cuenta de la robustez e integralidad del diseño de la estrategia.

Tabla 6. *Parámetros de evaluación*

Criterio	Contenido	Puntaje
Excelente	Se dispone de información sistematizada, desagregada, en formato accesible y trazable, que posibilita un entendimiento detallado, amplio y robusto sobre el ítem.	5
Muy bueno	Se cuenta con información suficiente y clara que permite comprender y documentar el ítem de manera adecuada	4
Bueno	La información sobre el ítem consultado es básica y existen algunos vacíos (de menor alcance) que reducen su claridad o comprensión	3
Bajo	Se dispone de información parcial, con diversos vacíos que impiden comprender apropiadamente el ítem, siendo sujeto a diversas interpretaciones o existiendo dudas sobre el sentido del mismo	2
Muy bajo	La información no existe o se encuentra desarticulada, dispersa y es contradictoria, presentando amplias inconsistencias que obstaculizan dimensionar de manera básica el ítem analizado	1

Para mantener la integralidad y acceso de la información, se ha utilizado un formulario de Google Forms, el cual forma parte de los registros administrativos y evidencia del proceso evaluativo. Los datos consignados serán puestos a disposición para realizar análisis de orden comparado a efectos de rendir cuentas a diversos actores, según las competencias de Mideplan como rector en evaluación.

4.6 Riesgos y limitaciones

A continuación, se presentan los riesgos previstos para la ejecución de esta evaluación y las respectivas estrategias para minimizar sus efectos.

Tabla 7. *Riesgos y Mitigaciones*

Riesgo	Estrategia de Mitigación
Acceso limitado a tecnologías de información y comunicación por parte de alguna de las personas convocadas al trabajo de campo.	Flexibilidad del evaluador con este tema. Se utilizará la plataforma que mejor se ajuste a la persona entrevistada y de igual manera, se brinda la opción de hacerlas virtuales, presenciales o vía telefónica.
Plazos muy extensos para recibir la calendarización de las entrevistas por las agendas apretadas de los actores, retrasando la calendarización de la evaluación.	Este riesgo puede minimizarse en la medida que exista una coordinación y gestión del proceso de evaluación óptima y se mantenga el apoyo, así como un carácter de flexibilidad ante cualquier eventualidad que pueda surgir.
Poca participación en las encuestas en línea.	Trabajo de sensibilización previo sobre la importancia y el envío de recordatorios constantes para aquellos casos que no respondan en el plazo establecido. De ser necesario, se solicitará el envío de un correo informativo por parte de la unidad ejecutora, para informar sobre la encuesta.

Por otra parte, se le solicitó a la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Empleo (SNE), que remitiera a Mideplan la siguiente información necesaria para continuar el proceso de evaluación y se les invita a completar el envío de los documentos restantes **durante el mes de junio del presente año**, con la finalidad de revisar exhaustivamente toda la información pertinente a la estrategia:

Tabla 8. Estado información solicitada a entidades

Documento	Año	Disponible (sí / No)	Entregado (sí / No)
Documentos de la estrategia	2023	Sí	Sí
Informes de gestión	2023	Sí	Sí
Informes financieros	2023	No	No
Informes de evaluación	NA	NA	Sí
Seguimiento e indicadores	2024	Sí	Sí
Instrumento de planificación operativa	2023	Sí	Sí
Marco Normativo	Sí	Sí	Sí
Informes de auditoría	No	NA	No existen
Fichas indicadores	2024	No	No

Como principales limitaciones de este proceso se identifica dos específicos:

1. El tiempo reducido de las contrapartes de la Dirección Nacional de Empleo (DNE) para atender a las solicitudes de información de la evaluación: se determina que, a pesar de su plena disposición de colaborar con el proceso evaluativo, el sobrecargo de tareas de las contrapartes (funcionarios de la DNE) incidió en que algunos de los documentos, fueran suministrados a destiempo y en algunos casos la información no fuera rigurosa según las solicitudes generadas. Esta limitante atrasó el análisis de algunos documentos, principalmente, los relacionados con los indicadores y reportería.
2. Baja respuesta de la consulta a implicados en el diseño de la ENETH-Brete: hubo muy poca respuesta (menos del 50% de respuestas efectivas) por parte de los implicados a la encuesta realizada sobre la Estrategia, lo que incide directamente en los resultados arrojados por la misma.



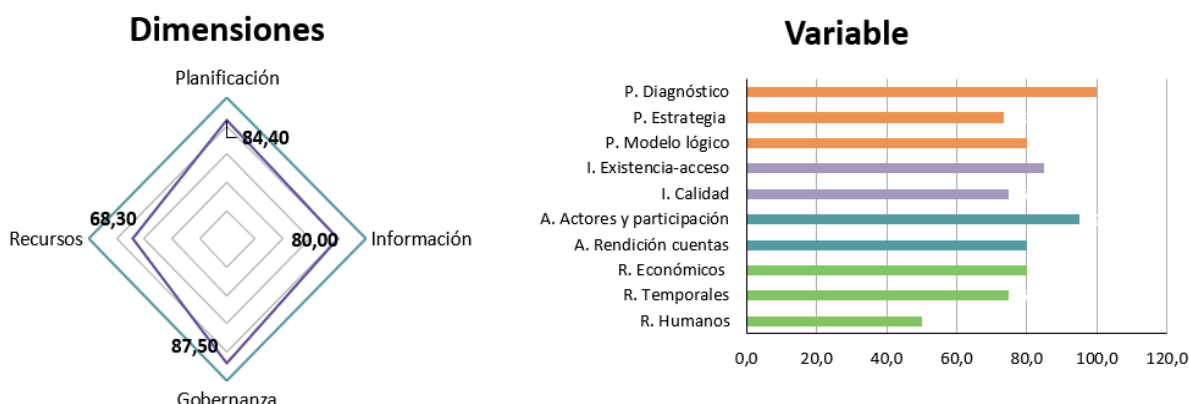
5. Hallazgos y conclusiones

En esta sección se presenta el análisis de la información y los hallazgos de la evaluación. El apartado se organiza a partir de las preguntas formuladas, al final de cada una se presentan las conclusiones respectivas, donde se trata de mantener un alcance similar en dicha presentación, combinando entre elementos de naturaleza estratégica y técnica según la naturaleza de la variable analizada.

5.1 ¿Cuál es el nivel de calidad del diseño de la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano?

El nivel de calidad del diseño del ENETH-Brete se establece en **80,1%**, lo cual se cataloga cualitativamente como **“muy bueno”**. La Figura 5 ilustra el puntaje según las dimensiones y las variables que componen el índice global de calidad y las páginas siguientes describen los hallazgos para llegar a tal calificación.

Figura 5. Índice global de la calidad del diseño de la ENETH-Brete



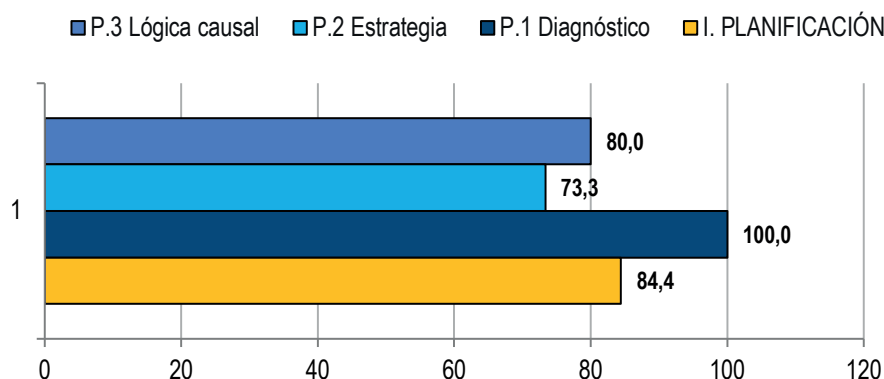
5.1.1 Dimensión Planificación

De acuerdo con los hallazgos encontrados, esta dimensión obtiene un puntaje de 84,4 lo cual significa que la planificación de la ENETH-Brete se clasifica como **“muy buena”** (ver Figura 6). Entre los aspectos positivos de esta dimensión, se destaca que la Estrategia presenta un diagnóstico claro y conciso sobre la problemática que intenta solventar con su implementación: mejorar la empleabilidad en el país, principalmente, en aquellas personas con mayores condiciones de vulnerabilidad; además, que tiene claridad sobre cuál es la población objetivo y sus características.

El diagnóstico presente en esta Estrategia no está separado como apartado dentro del documento central (no se separa por sección), sino que el mismo está desagregado a través del documento. Esta manera de estructurar el documento complejiza la comprensión de la situación actual de la empleabilidad en el país, acuerpándose el mismo con una serie de datos estadísticos, descriptivos e históricos que, en su conjunto permiten evidenciar y justificar las razones de la necesidad de la Estrategia como tal. En este sentido, el diagnóstico describe la necesidad o el problema que origina la intervención y se desagrega en causas y

consecuencias; sin embargo, estas no se encuentran de manera explícita en una sección propiamente, sino que van tomando forma conforme se profundiza en la lectura, situación que complejiza su comprensión.

Figura 6. Índice global de calidad: dimensión de planificación y sus variables (%)



Este documento central se construyó durante el primer semestre del 2023 y utilizó una serie de recursos para su elaboración, su contextualización y la determinación de los elementos que forman parte de la Estrategia. Para su diseño, se contó con la asesoría de una consultora auspiciada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual guió el proceso y se encargó de gestionar la participación de diferentes actores durante el tiempo de su elaboración. Como se menciona en el apartado de la descripción de la intervención, el documento cuenta con 5 capítulos, de los cuales, los 3 primeros sirven como una base diagnóstica en la que se exponen elementos relacionados con la necesidad o el problema que origina la intervención (desde una perspectiva legal, socioeconómica - bajo la mirada de la oferta y demanda- y la perspectiva demográfica) y las respuestas que el país debe tener para contribuir al tema de la empleabilidad.

En términos del problema como tal, el documento que alberga la ENETH-Brete demuestra de manera robusta el problema que quiere solventarse con su implementación y demuestra con estadísticas y referencias, las tendencias a seguir para solventarlo (se cuantifica de manera amplia dicho problema). La Estrategia hace referencia directa al contexto actual en el que se encuentra la temática y su clara dependencia de las tendencias del futuro del trabajo, mismas que 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-. Se identifica que estas características están sucediendo mucho más rápido que las capacidades de las organizaciones y las personas a nivel nacional para adaptarse a los nuevos roles emergentes y habilidades que se requieren para responder a estas nuevas demandas (World Economic Forum, 2020). Todo esto en el marco de un contexto post-pandémico (COVID-19) que consiguió nuevos retos para la mayoría de los países, las empresas y las personas (MTSS, 2023).

En pocas palabras, el diagnóstico presente en ENETH-Brete determina con firmeza que el país debe adaptar sus programas y sus esfuerzos educativos a las demandas de los empleadores, quienes requieren contratar el personal con las habilidades y cualificaciones requeridas para las nuevas necesidades de producción y, por lo tanto, se deben fortalecer las capacidades en áreas específicas, mismas que persigue la Estrategia ENETH-Brete. La Tabla detalla las habilidades más demandadas para el 2025.



Tabla 9. *Habilidades demandadas para el 2025*

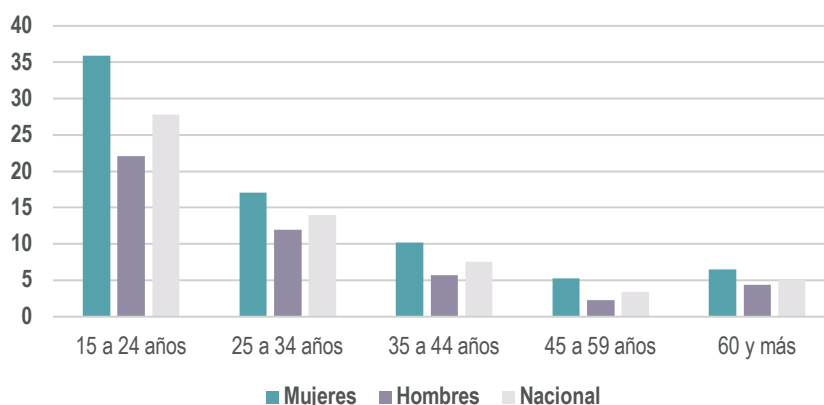
Posición	Habilidad
1	Pensamiento Analítico e Innovación
2	Aprendizaje Activo y Estrategias de Aprendizaje
3	Resolución de Problemas Complejos
4	Pensamiento Crítico y Análisis
5	Creatividad, Originalidad e Iniciativa
6	Liderazgo e influencia social
7	Uso, Seguimiento y Control de la Tecnología
8	Diseño 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: Adaptado de la "The future of jobs report 2020", por Word Economic Forum, 2020.

Ante este escenario, las autoridades encargadas de la empleabilidad a nivel país se proponen a hacer una revisión del estado de la empleabilidad en el país en los últimos años y como ya se mencionó anteriormente, se encuentra que se mantiene en índices similares (con excepción de la situación provocada por la pandemia del COVID-19 en 2020 y 2021) al 2019, en los que la población joven, mujeres, personas con bajo nivel educativo y de la periferia (especialmente las poblaciones de las regiones Brunca y Huetar Caribe), son los principales damnificados en términos de empleabilidad y acceso a fuentes de trabajo. (Ver Figura 7). Es precisamente a estos segmentos de la población a la que va dirigida la Estrategia ENETH-Brete, sin dejar de lado todo el resto de población que se encuentre en las mismas condiciones y que deseen crear condiciones para la empleabilidad.

En la Figura 7 se pueden apreciar que los niveles de desempleo impactan en diferentes tipos de poblaciones, pero especialmente a personas jóvenes de los 15 a los 34 años (principalmente mujeres llegando a alcanzar casi 55% frente a 34% de los hombres). Además, está muy relacionado con los niveles de educación, pues se evidencia que las personas que tienen educación hasta la secundaria (finalizada o incompleta) son el grupo de personas que poseen más altas tasas de desempleo entre el total, con 62,2% sobre el 100%. El diagnóstico sobre las poblaciones implicadas en la empleabilidad en la Estrategia es amplio, profundo y abarca variables relacionadas con la desempleabilidad, la ruralidad, la especialidad de los trabajos y otras muchas variables que hacen que la población meta de la ENETH-Brete sea amplia y abarque prácticamente a todos los sectores de la población que estén interesados en aumentar sus cualificaciones para enfrentar el mercado laboral (Comunicación personal, setiembre, 2024).

Figura 7. Tasa de desempleo por grupos de edad y sexo. 2023



Nota: Figura adaptada de la información contenida en el Informe de la ENETH-Brete, elaborado a partir de “Encuesta continua de empleo. I Trimestre: Resultados generales”, por Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2023.

Hay otros segmentos poblacionales contemplados en la Estrategia relacionados con las poblaciones con discapacidad, las cuales representan el 18,2% del total de la población nacional y de las que se contempla únicamente el 43,6% tiene o está en búsqueda de empleo, por lo tanto, es población prioritaria. El otro segmento es el de la población nacida en otro país, la cual representa un reto para el país en los años venideros, ya que según el INEC (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, 2023).

Con respecto al ámbito más estratégico de la ENETH-Brete, haciendo una revisión primero más global de los elementos presentes dentro del amplio documento que la alberga, se encuentran, de primera entrada, elementos de planificación tales como: objetivos, líneas base, actividades, indicadores, metas y otros elementos que son propios de los instrumentos de planificación los cuales son útiles para realizar el seguimiento y la medición periódica y así determinar los avances (trazabilidad) y oportunidades de mejora de una intervención; sin embargo, es conveniente realizar un ejercicio de revisión a profundidad para determinar su nivel de interrelación y de congruencia dentro de la intervención.

A partir de un análisis de los elementos de planificación de la ENETH-Brete y tomando en consideración el nivel en el cual se están implementando en el PdA (macro, meso y micro), se busca identificar si los mismos tienen articulación lógica entre ellos y si a partir de estos elementos, se puede determinar el desempeño y consecución de los objetivos tanto general como específicos y las metas de la ENETH-Brete y determinar, además, si se quedan a niveles más operativos, lo cual indicaría la necesidad de reajustar los indicadores para que estos se alineen con la oferta estratégica que se requiere.

Se encuentran en el documento los siguientes elementos de planificación a diferentes niveles: 1 objetivo general, 6 objetivos específicos, 6 componentes (los cuales llamaremos ejes), 6 objetivos de carácter operativo (correlacionados directamente con los ejes), 1 resultado para cada uno de dichos ejes y cada uno de estos resultados tendrá un indicador denominado como principal. A partir de esta estructura, se desglosan posteriormente una serie de intervenciones operativas que contienen los parámetros de medición completos, los cuales sirven para dar trazabilidad en la planificación de la Intervención actividades. En orden de clasificar



cada uno de ellos de acuerdo con los mencionados niveles, se presenta la Figura 8, en la cual se separan los elementos de acuerdo con su existencia o no, en el documento de la ENETH-Brete.

En este análisis se consideran los tres niveles anteriormente mencionados, los cuales se van a nombrar como:

1. **Nivel superior:** entendiéndose el mismo como el más alto nivel de alcance, donde se encuentran resultados a largo plazo, efectos e impactos. Se considera el nivel más estratégico (**nivel macro**).
2. **Nivel intermedio:** se entiende como el segundo nivel. Es el vínculo entre lo operativo y lo más estratégico. Se comienza a ver más el nivel operativo, pues se comienzan a desagregar los elementos estratégicos que lo conforman en ejes, otros niveles de objetivos, indicadores estratégicos y otros elementos que permitirán conectar la cadena de abajo hacia arriba (**nivel meso**).
3. **Nivel operativo:** es el nivel de trabajo menos estratégico y más práctico (en termino de actividades, insumos y productos). Este nivel cuantifica las acciones realizadas para cumplir con indicadores que van a aportar en suma a conseguir resultados que generen cambio. Es el **nivel micro** o más bajo de planificación.

Figura 8. Estructura PdA ENETH-Brete: Instrumentos de Planificación



Como se muestra en la Figura 8, los elementos presentes en cada uno de los niveles van a ser diferentes con respecto a los demás, pasando de encontrar pocos parámetros de medición a nivel superior a muchos parámetros de medición para la dimensión operativa o micro. Como consecuencia de esto, se pueden confirmar los siguientes hallazgos:

- A Nivel operativo el PdA es detallado e incorpora niveles de **actividades que en conjunto con sus respectivas acciones estratégicas generan un producto** (en caso de estar bien alineadas y con su respectivo indicador bien elaborado), este producto contribuye a nivel estratégico alimentando los indicadores principales de componente.
- Que la información presentada en la ENETH-Brete con respecto a **trazabilidad se puede determinar con claridad a nivel operativo y hay conexión en términos de contribución a los indicadores de**

resultado hasta el nivel intermedio; sin embargo, al no presentarse líneas bases ni responsables a nivel meso, hay una desconexión que no permite subir a nivel superior.

- El nivel macro se corresponde con el nivel meso, pues hay desagregación de los objetivos específicos en objetivos operativos (y en ejes para conseguirlos); sin embargo, no hay líneas base ni metas claras que los conecte en términos de una articulación lógica y es acá donde **se pierde la conexión en términos estratégicos**.
- A nivel global, los parámetros de medición no son completos para todos los niveles, situación que impide que el objetivo general y sus específicos puedan ser medidos, lo que provoca que la parte estratégica no pueda ser comprobada. El análisis se queda a nivel operativo con alguna contribución al nivel intermedio, entendiéndose que el desempeño de la estrategia solo cubre completamente un nivel de la estructura (**el avance es posible medirlo a nivel operativo más no a nivel estratégico**).

En cuanto a los objetivos presentes en la ENETH-Brete, estos están divididos en dos niveles: el primero de ellos puede entenderse como estratégico, en donde se albergan tanto el objetivo general de la estrategia como sus respectivos objetivos específicos y un segundo nivel, entendido operativo, en el cual se presentan objetivos específicos para los ejes de trabajo que definen el Plan de Acción (PdA) y a los que responden directamente los resultados e indicadores principales (uno de cada uno, por eje). A partir de esta estructura se desarrolla el resto del contenido operativo, en el cual se contemplan nuevamente, para cada componente, diversas acciones específicas, indicadores, cronogramas de cumplimiento, líneas base, metas sus responsables los recursos financieros con los que se cuenta y sus fuentes. Los objetivos específicos y por componente se detallan en el Tabla 10 a manera de cuadro comparativo para su adecuada comprensión.

Tabla 10. Comparación Objetivos Estratégicos-Operativos

N°	Objetivos Específicos de la ENETH-Brete	Objetivos de Componente
1	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.	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.
2	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.	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.
3	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.	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.
4	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.	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.
5	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.	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.
6	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.	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.

La operativización de los objetivos, como se aprecia en la Tabla 10, se realiza a partir de los objetivos específicos de la ENETH-Brete y los objetivos correspondientes a cada uno de los seis ejes o componentes, los cuales detallan y pretenden dar mayor valor explicativo a cada uno de los primeros (objetivos denominados operativos). Lo que se encuentra a la hora de su comparación es que el planteamiento de algunos objetivos (ver caso de los objetivos 5 y 6), es que su definición es exactamente la misma, mientras que por otra parte los objetivos operativos 1, 2, 3 y 4, tratan de replantear desde una óptica más detallada lo establecido en el objetivo estratégico específico. Sin embargo, la conceptualización difiere en ocasiones a lo dispuesto en el objetivo estratégico, tendiendo a cambiar el propósito que se quiere finalmente alcanzar con la ENETH-Brete.

Esta inconsistencia interfiere en la trazabilidad de los objetivos de carácter superior y hace que se pierda integralidad en su consistencia, pues esta desagregación dista del planteamiento original de los objetivos específicos que finalmente alimentan al objetivo principal de la estrategia. Lo anterior, aunado a que los objetivos operativos, efectivamente se operacionalizan en otros niveles de manera desagregada, entre los que se encuentran desafíos para su cumplimiento, metas e indicadores (uno principal por componente y luego una serie de indicadores que alimentan las acciones estratégicas), tal y como se evidenció en la Figura 8. Estos indicadores inicialmente han sido modificados y depurados técnicamente eliminando algunos y fusionando otros, según criterios técnicos de los encargados de operativizar la Estrategia⁴.

A continuación, se hace un análisis de una muestra representativa de estos indicadores (30% del total de 196 indicadores), con la finalidad de determinar si cumplen con criterios de calidad. Inicialmente, se realiza una identificación de acuerdo con su nivel en la cadena de resultados, para posteriormente analizar a detalle con la finalidad de determinar si los mismos han sido apropiadamente formulados. Finalmente, se realiza un análisis en correspondencia con la metodología SMART, entendiéndose: 1) Específicos (Specific); 2) Medibles (Measurable); 3) Alcanzables (Achievable); 4) Realistas (Realistic) y 5) de Duración limitada (Time-bound) (Mideplan, 2018).

Para efectos de este ejercicio, se plantea una metodología de Análisis basada en 6 pasos a conocer:

1. Identificación de los indicadores principales (uno por cada componente, para un total de 6) y posterior clasificación de acuerdo con la cadena de resultados.
2. Selección de una muestra aleatoria de acuerdo con el volumen de indicadores operativos definidos por componente a la fecha (59 de 196) los cuales quedan distribuidos de la siguiente manera:

⁴ Según el Informante 4, se vienen realizando desde inicios del 2024, ejercicios de calibración, ajuste y modificación de indicadores dentro de la estrategia ENETH-Brete, debido a vacíos en conceptuales de algunos indicadores, fallas de redacción, metas erróneas y otras vicisitudes que fueron apareciendo desde la aprobación de la Estrategia. El último ejercicio fue presentado en el mes de Setiembre.

Tabla 11. Muestreo de indicadores PdA

Componente	Cantidad	Acciones Estratégicas (AE)	Actividades
Emprendimiento	4	2	2
Formación para el Empleo	20	6	14
Inteligencia Mercado Laboral	5	0	5
Intermediación Laboral	9	2	7
Priorización de Poblaciones	11	3	8
Transversales	10	1	9

3. Clasificación del indicador operativo de acuerdo con su cadena de resultados (insumo, actividad, producto, efecto, impacto) de acuerdo con el tipo de indicador: AE y actividades.
4. Asignar puntuación acorde a escala y la denominación del criterio (escala de 0 a 3 en el que 0 corresponde a la calificación más baja referida al criterio y 3 la calificación más alta).
5. Valoración del nivel de calidad (en la escala de calidad baja, media o alta) de cada uno de los indicadores de la muestra.
6. Interpretación global del 100% de la muestra analizada.

Los resultados de este análisis se plasman a continuación y los detalles metodológicos se pueden encontrar en el Anexo 4.

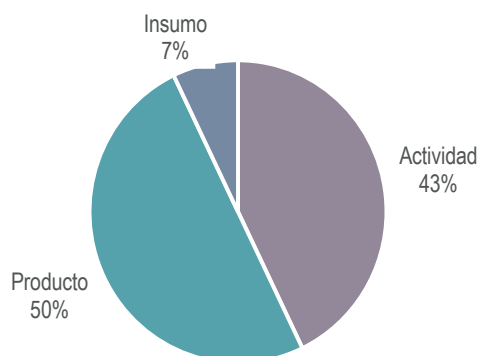
Primeramente, con respecto a los indicadores principales presentes dentro del PdA, el 100% se catalogan como de producto, clasificación que los ubica como indicadores de nivel de resultados⁵. Estos indicadores son de carácter intermedio, pues si bien los mismos aspiran a cumplir una meta determinada, no logran conectar directamente con los objetivos específicos y, por lo tanto, hay una brecha con su contribución al objetivo general de la ENETH-Brete en términos de correlación.

Con respecto a la clasificación de la muestra de los indicadores operativos (acciones estratégicas y actividades) se procede, para facilidad en la comprensión de la información a dividir este paso en dos secciones; por un lado, la clasificación de las acciones estratégicas por su nivel en la cadena de resultados y luego las actividades siguiendo el mismo criterio de categorización. En este entendido, se encuentra que, a nivel de las acciones estratégicas el 42,9%% de los indicadores presentes para esta categoría son de actividad, mientras que 7,1% son catalogados como indicadores de insumo. Juntos suman el 50%, lo que indica que aún, siendo este nivel considerado más estratégico, sigue presentando indicadores meramente operativos o de gestión. El otro 50% corresponde a indicadores de productos, que son entendidos como elementos de utilidad para conocer el rendimiento de la operatividad en términos más estratégicos (Ver Figura 9).

⁵ Los indicadores de resultados refieren a la medición de los productos, los efectos y los impactos logrados en los beneficiarios, con la entrega de dichos productos por parte de la intervención pública (Mideplan, 2018).

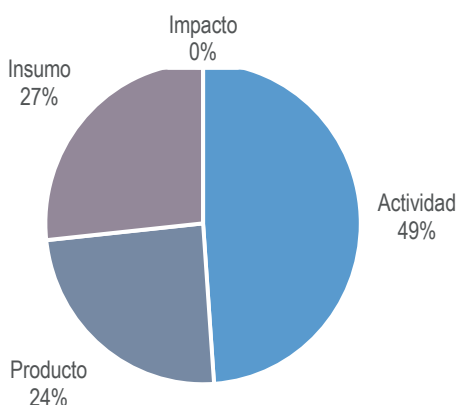


Figura 9. Clasificación Indicadores de Acciones Estratégicas en la CdR ENETH-Brete



Por otro lado, se llevó a cabo el análisis de los indicadores de actividades. En la estructura de ENETH-Brete estos indicadores responden a las acciones estratégicas, a pesar de que no necesariamente presentan correspondencia⁶. Estos son de entrada considerados como indicadores de “gestión”, ya que corresponden a un carácter meramente operativo⁷. De ese total, como se detalla en la Figura 10, el 27% son indicadores de insumo, correspondiente al primer nivel operativo de una cadena de resultados y se destacan generalmente por dar cuenta de todos los recursos (financieros, humanos, materiales, tecnológicos y de información) que se utilizan en el proceso de producción de un bien o servicio brindado por una intervención pública, mientras que 49% corresponde a indicadores de actividad, la cual mide el conjunto de actividades que se realizan a partir de la transformación de los insumos para obtener los productos determinados (Mideplan, 2018). Ambos se destacan por ser elementos muy específicos y de nivel operativo. Finalmente, el 24% de la muestra analizada se identifican como indicadores de producto.

Figura 10. Clasificación Indicadores de Actividades en la CdR ENETH-Brete



⁶ Durante el ejercicio se encuentra que hay actividades que no están ligadas a acciones estratégicas y estas últimas en casos concretos no aparecen mencionadas del todo dentro de la última versión del PdA compartido durante el mes de setiembre de 2024.

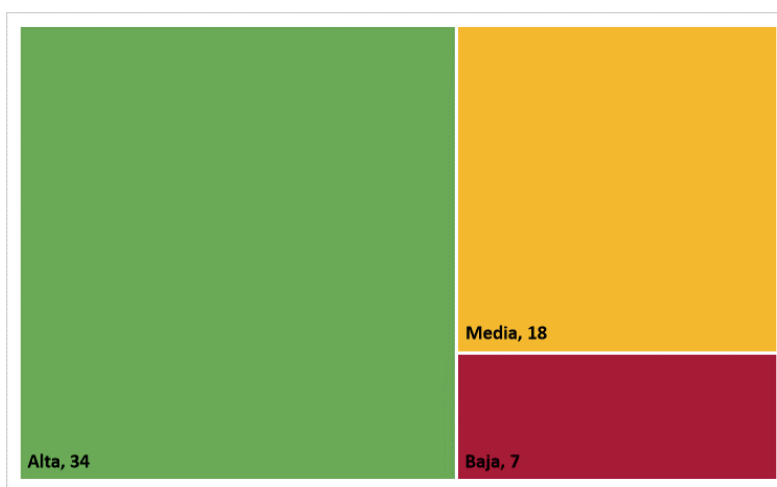
⁷ Entendiéndose por gestión las que representan insumos, actividades y productos iniciales (por ejemplo: capacitaciones realizadas). Estos permiten mediar la cantidad de bienes y servicios generados, así como el grado de eficiencia, eficacia, calidad y economía en la producción de una institución (insumo, proceso y producto) (Mideplan, 2018).

A nivel global, en este análisis no se evidencian indicadores, ni de acciones estratégicas ni de resultados, que se ubiquen dentro de los niveles de efecto ni impacto, encontrándose a nivel más estratégico los indicadores de producto, que representan el 31% del 100% analizado, mientras que a nivel de indicadores principales el 100% (los 6 indicadores propuestos).

En relación con la clasificación de indicadores de acuerdo con la metodología SMART, se debe primeramente entender que la misma se realiza de acuerdo con lo expuesto en su Plan de Acción en su última revisión (al mes de agosto de 2024) y no se toma para efectos de este análisis, las fichas de los indicadores al no presentarse en la documentación requerida para esta evaluación. En el PdA analizado, las acciones estratégicas y las actividades se contemplan en una misma columna, situación que obstaculiza la comprensión lógica de la matriz al mezclarse en mismas categorías las actividades y acciones de corte estratégico con las operativas. Esto afecta directamente la identificación de los indicadores, pues los mismos tienen un tratamiento similar a las acciones estratégicas y, por lo tanto, se derivan las mismas dificultades en cuanto a su comprensión.

La valoración de la calidad de los indicadores es alta, con 58%, seguido de una valoración de calidad media, correspondiente a 31% y baja con 12%. (Figura 11).

Figura 11. Valoración Nivel de Calidad Indicadores ENETH-Brete



Entre las principales falencias encontradas se determina que, en una amplia mayoría, no se toma en consideración la temporalidad como referencia en su redacción (los pocos que la mencionan, se quedan a nivel de anualidad, sin definir fechas o rangos de dicho periodo). Además, se encuentran casos de indicadores en los que se identifica un grado de especificidad que incorpora muchas variables, situación que dificulta su medición pues las características de la población objetivo se diluyen con respecto al total, por ejemplo, impactar mediante una actividad segmentos de la población con las siguientes características “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” (Comunicación personal, agosto, 2024). Esta manera de presentación de los indicadores, provoca que no se logre determinar el aporte a la meta planteada, ni a la acción estratégica y tampoco al indicador principal. En otros casos, los enunciados de los indicadores no permiten alcanzar una comprensión máxima de lo que se busca (son difusos en su redacción), perjudicando la calidad del objetivo correspondiente.



La encuesta arroja diversas disconformidades relacionadas con el manejo de los indicadores de la ENETH-Brete y evidencian la necesidad de modificar, eliminar y hasta replantearlos, algunas de estas opiniones se reflejan textualmente en las siguientes citas:

Figura 12. Opiniones sobre Indicadores, Encuesta

"Menos indicadores, Indicadores más estratégicos. Mejor claridad en responsables de procesos. que la mesa técnica realmente pueda generar recomendaciones vinculantes. Que no se tomen decisiones arbitrarias por parte del MTSS. Qué las instituciones nombren representantes con capacidad de decisión institucional. Que las instituciones adecuen su oferta a las necesidades"

"Replantear las metas e indicadores, para que se ajusten a las posibilidades reales de cada instancia"

"El proceso fue muy consultivo, eso debe rescatarse, pero creo que se debe ser más específico en los indicadores de gestión y logro (cumplimiento) que realmente abonen al seguimiento, monitoreo y evaluación"

"Hay un inadecuado planteamiento de los indicadores. Hay indicadores ambiguos en su redacción, otros en los que no es posible dar la información como se solicita, otros que pertenecen a varias instituciones, que puede hacer que se dupliquen datos o que una institución de una parte de la información y otra tenga que dar el resto".

Otro de los hallazgos que hacen que algunos indicadores pierdan calidad, es su relación con las metas, pues estas en algunos casos se pretenden medir a un nivel de regionalización en porcentajes generales sin especificar poblaciones meta, mientras que los indicadores presentan información contemplando segmentos de la población de diferentes categorías (sexo, discapacidad, situación de vulnerabilidad, condición migratoria, entre otras) en una sola medición, esto traería obstáculos de interpretación y de medición a la hora del realizar el seguimiento.

En cuanto a la lógica causal, esta no se logra visualizar de manera gráfica ni narrativa de manera explícita (en forma de cadena de resultados y su tradicional modelaje), dentro del documento centralizado, se presenta información exhaustiva y de manera desagregada relacionada para comprender lo que se tiene, las acciones correspondientes y los productos que se buscan para provocar los cambios esperados. Resulta importante señalar que tampoco se describen explícitamente los cambios esperados en el documento oficial, encontrándose en diferentes apartados del documento que:

[La Estrategia] busca dotar de las competencias y cualificaciones que demanda el mercado laboral, a aquellas personas que buscan activamente un empleo; y 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. (MTSS, 2023, p. 20)

También, es evidente que, con respecto a los productos planificados y los resultados esperados, la información está desagregada en el PdA en el cual se desarrollan las acciones estratégicas por eje, con el resultado esperado y su respectiva meta. ENETH-Brete; además, está enmarcado dentro Sistema Nacional de Empleo (SNE), por lo que sus acciones responden directamente al esfuerzo de las instituciones que lo conforman en su temática correspondiente (Comunicación personal, agosto, 2024).

Figura 13. 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: Tomado de “Estrategia nacional de empleabilidad y talento humano 2023-2027”, por Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2023.

Finalmente, se debe mencionar que la ENETH-Brete se enmarca dentro del Enfoque multidimensional del desarrollo y Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, el cual aborda el empleo desde un enfoque multidimensional (económico, social y ambiental) y 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. 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. Ver Figura 13.

A manera de conclusión sobre la planificación de la ENETH-Brete, se establece lo siguiente:

- P1. El porcentaje de cumplimiento de elementos de planificación de la ENETH-Brete acorde al modelo utilizado es de 84,4%, obteniendo un criterio de “muy bueno”. La estrategia tiene un documento centralizado, que presenta información valiosa, misma que en ocasiones es abrumadora (debido a su robustez) y atomizada (dispersa en todo el documento), lo que hace perder consistencia y claridad. La Estrategia dispone de una base de planificación que permite dimensionar su alcance en términos operativos y de cumplimiento de actividades y acciones estratégicas de primer nivel.
- P2. Los niveles operativos (insumos y actividades) presentes en esta Estrategia son la base del instrumento, estos permiten realizar un seguimiento apropiado a nivel de actividad y acciones estratégicas, sin embargo, se observan debilidades en cuanto al cumplimiento de los objetivos general y específicos planteados en la misma, pues pierde consistencia cuando se trata de ligar esta parte operativa a la aspiracional o estratégica (orientación hacia los resultados esperados). Se considera que hay un exceso de indicadores de gestión que pueden hacer engorroso el seguimiento de los avances de la estrategia y puede ser un elemento que sobrecargue de trabajo a los responsables de su implementación, además de centrarse en lo operativo y no en lo estratégico.
 - P3. El orden del PdA de la ENETH-Brete pretende desde su diseño cumplir con el enfoque de la Gestión para Resultados en el Desarrollo, sin embargo, hay elementos con posibilidades de mejora (desde la definición de los indicadores hasta su interconectividad con la generación de los productos y efectos que busca la Estrategia) los cuales impiden generar el valor público que busca el enfoque.
 - P4. Los objetivos superiores de la Estrategia son claros y están contextualizados, sin embargo, se replantean nuevos objetivos, que responden o definen operativamente los objetivos específicos de la Estrategia y son los que, finalmente, sirven para operativizar ENETH-Brete. Es en este paso en el que la trazabilidad de la información pierde coherencia entre lo aspirado y lo trabajado operativamente, pues se identifican vacíos en elementos de planificación (parámetro de medición) claves para dar coherencia entre los diferentes niveles.
 - P5. ENETH-Brete está alineada a los diferentes esfuerzos realizados dentro del marco del SNE tanto de manera legal como técnicamente. Además, responde directamente a las demandas internacionales relativas al tema de la empleabilidad. Esto se evidencia en la alineación con los ODS 1,4, 5, 8, 10 y 17, generando una base normativa y conceptual fuerte que le da sustento y validez.
 - P6. La lógica causal, a pesar de no estar diagramada y narrada como tal (en una sección), se encuentra evidenciada a lo largo del documento. En este sentido, ENETH-Brete es una fuente rigurosa de información, principalmente a nivel diagnóstica y conceptual y es una base sólida para replantear la Estrategia previendo su sostenibilidad en el tiempo o bien replantear el instrumento hacia una Política de Empleo.
 - P7. La ENETH-Brete es amplia y abarca una población meta definida de primera entrada, identificada como población vulnerable y de primera atención, sin embargo, la misma finalmente no se cierra a toda la población que quiera encontrar un empleo (mediante su educación para la empleabilidad), sin rangos de edad, condición socioeconómica, ni otros factores limitantes, situación que puede complicar

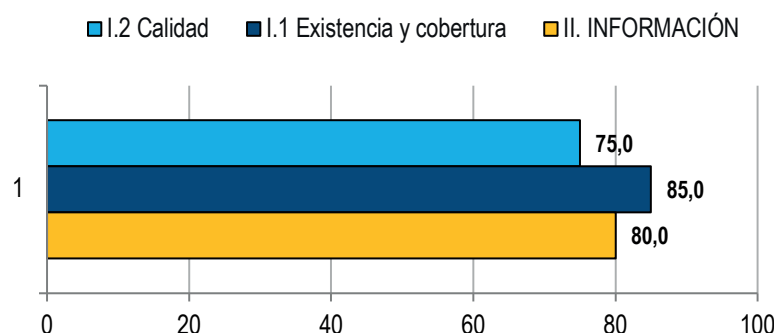
su reportaje y complejizar la temática en términos del manejo institucional por parte del funcionariado a cargo.

- P8. El documento contiene mucha información de diverso tipo que es reiterada en diversos apartados dentro del vasto documento, situación que complica su lectura y en ocasiones se vuelve reiterativa. Su organización en este sentido no lleva un sentido tradicional y sus apartados no conectan siempre entre sí, haciendo que su carácter estratégico se diluya en ocasiones.

5.1.2 Dimensión Información

Esta dimensión obtiene una puntuación de **80%**, lo que equivale a **“Muy bueno”** y significa que se cuenta con información suficiente y clara que permite comprender y documentar el ítem de manera adecuada. La dimensión, se compone de 2 variables (existencia – cobertura y calidad), tal y como se detalla en la Figura 14.

Figura 14. Valoración de la dimensión de información de la ENETH-Brete



La Estrategia ENETH-Brete, se encuentra descrita en un documento centralizado de carácter oficial que fue publicado durante el 2023 y que ha sido desde entonces, la base del trabajo de las instituciones implicadas (tanto responsables como socias en el tema de la empleabilidad) y sobre la cual se reportará el cumplimiento de actividades y los avances de sus metas hasta el 2027. La Estrategia permite conocer qué es, qué se busca con su ejecución, cuáles son acciones estratégicas y quiénes son las instituciones responsables de llevarla a la práctica. Esta información, se encuentra contemplada en un PdA para los años correspondientes, el cual se aloja en el capítulo 4 de esta Estrategia. Este Plan está desagregado por sus respectivos módulos de trabajo y cada uno de ellos presenta las actividades a desarrollar, los productos esperados, se especifican los plazos para alcanzar las metas, además, se proyectan los recursos económicos que cada una de las líneas tiene proyectados de primera intención hasta el 2027 (año de cierre de la Estrategia).

Los responsables de la ENETH-Brete han realizado un esfuerzo de unificación de la información de la intervención en un solo documento; sin embargo, el PdA ha sufrido modificaciones, tales como cambios en la conceptualización de los mismos, disminución en la cantidad de indicadores y responsables de las actividades y metas inicialmente propuestas (se inicia con una estrategia que contaba con un total de 233 y en su última versión, suministrada para efectos de esta evaluación, se encuentran 196). Según los informantes, estos trabajos de modificación y mejoramiento técnico, se realizaron en un periodo de 3 meses, luego de detectar algunas inconsistencias en los indicadores originalmente propuestos en dicho PdA. Esto implica que la

información pertinente al seguimiento y monitoreo de indicadores inicialmente detallada en el capítulo 4 de la Estrategia, ya no tenga la validez inicial, por lo que queda pendiente consolidar finalmente el nuevo PdA con sus indicadores aprobados, esta sería la última revisión que sufriría este plan). A raíz de estos cambios, se espera que la calidad de la información sobre los avances y su trazabilidad mejore, ya que la misma se va a ajustar de acuerdo los criterios técnicos pertinentes, con plazos para su corrección mayores y no de manera tan atropellada como fue el proceso de elaboración y unificación del documento final (Comunicación personal, agosto, 2024).

Este PdA se trabaja bajo un esquema de tablas de Excel®, para llevar el seguimiento de los indicadores con información que compartieron para su conformación y posterior seguimiento las diferentes instituciones que participan de una u otra forma (según su rol de líder, responsables o socios estratégicos). Cada institución responsable se encarga de dar seguimiento a sus indicadores, para posteriormente rendir cuentas en los periodos que la misma estrategia exige. Se debe aclarar que las instituciones que reportan de manera bimensual, semestral y anual son únicamente del sector público, los entes contemplados como socios estratégicos solo brindar apoyo técnico sin tener responsabilidades directas o indirectas.

Tal como lo manifiestan las personas entrevistadas, la información a presentar por parte de las instituciones se solicita, mediante un mecanismo que no está directamente mencionado ni estipulado en el documento central de la estrategia, el cual es mediante la herramienta Google Forms, que se envía de manera bimensual a las diferentes instancias de articulación y en la cual se especifican aspectos relevantes en cuanto al avance de sus temas, problemas surgidos y situaciones por mejorar o atender en el futuro inmediato (ver estructura en la Tabla 12). Este mecanismo inició siendo aplicado mensualmente, pensando en las reuniones mensuales de los órganos Estratégico-Políticos (CNE-SNE) y su poder para tomar decisiones en el marco de su implementación, sin embargo, con la práctica se modificó para pasar a ser un reporte bimensual, mismo que se implementó hasta el mes de abril de este año, momento en el cual se detuvo su aplicación por motivo del ejercicio de ajuste a los indicadores (Comunicación personal, julio, 2024).

Tabla 12. Estructura Reporte Bimensual

#	Pregunta	Tipo/requerimientos
1	Solicitud de correo electrónico	Respuesta abierta para que exista responsable de la acción
2	Componente al que apunta el reporte	Selección opción única (se elige solamente uno de los componentes. En caso de ser responsable de más de uno, se tienen que llenar varios formularios)
3	Nombre de la Institución	Respuesta abierta
4	Rol en la ENETH-Brete	El responsable define en este apartado su rol: si es responsable directo de indicadores o si tiene un rol compartido
5	¿Tuvo avances este mes?	En este caso se transformaría a bimensual; sin embargo, no aparece el cambio. La respuesta es cerrada: sí o no
6	Inclusión de principales avances	Respuesta abierta. Se solicita incluir entre 1-3 avances relevantes del componente y priorizar avances de atención de personas y empresas. Acá se solicita, para su adecuado seguimiento, incluir 1) Código acción estratégica, 2) Nombre del indicador, 3) Meta 2024 y 4) Una descripción concisa del Avance
7	Reporte de limitaciones	Respuesta abierta en la que se solicita incluir entre 1-3 situaciones que estén limitando el cumplimiento de los indicadores BRETE y puedan requerir apoyos externos del MTSS o de Presidencia de la República, para su resolución

#	Pregunta	Tipo/requerimientos
8	Evidencias	Pestaña para adjuntar medios de verificación de acuerdo a respuestas
9	Observaciones sobre el reporte	Respuesta abierta, para explicar detalles del informe

Nota: Resumen de cuestionario en línea de la Estrategia que fue utilizado hasta el mes de abril de 2024 de manera bimensual (ver completo en Anexo 5).

La estrategia, por otra parte, presenta un marco de rendición de cuentas claramente definido, con otros mecanismos para reportar información que le dan solidez en cuanto a transparencia e intenciones de mantener a los actores implicados. Estos informes y formas de comunicación se encuentran especificados en el Tabla 13 según lo establecido en el documento central de ENETH-Brete:

Tabla 13. Rendición de cuentas ENETH-Brete

Actividades	Información que contiene	Periodicidad
Seguimiento del progreso de la Estrategia en el logro de los resultados:	Consiste 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.	No se menciona, sin embargo, corresponde a los informes de seguimiento del PND 2023-2027 generados finalmente por Mideplan
Monitoreo y gestión del riesgo:	Contempla la identificación de riesgos específicos que puedan comprometer el logro de los resultados previstos en el PdA de la Estrategia para implementar medidas para su mitigación.	Registro de riesgos trimestral
Gestión de conocimiento:	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	No se especifica
Aseguramiento de Calidad	La calidad, la eficiencia y la eficacia de la Estrategia, se realizará según los estándares de calidad y lo establecido por el Mideplan, con el fin de identificar las fortalezas y debilidades durante la implementación del proceso.	Se evaluará a medio término, conforme al Sistema Nacional de Evaluación (2026),
Revisión y ejecución de acciones de mejora en el curso de acción de la Estrategia	Revisión interna de datos y evidencia para asegurar la toma de decisiones mediante el mecanismo de gobernanza establecido.	Revisión trimestral.
Informes Anuales de Resultados:	Presentación de informe de los resultados alcanzados por la Estrategia al CNE y al Consejo de Gobierno, así como una rendición de cuentas a las contrapartes clave y la ciudadanía. En este se brindará información sobre el progreso y los resultados alcanzados, según las metas anuales definidas e indicadores	Anualmente
Revisión de la estrategia:	El CNE realizará una vez al año, una revisión de la Estrategia, sobre la base de los Informes Anuales presentados por las Mesas Técnicas, para analizar el cumplimiento de metas y replantear en caso de ser necesario	Anualmente

Actividades	Información que contiene	Periodicidad
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.	2024 (productos) y 2025 (medio término) ⁸

Con respecto a la información para el público en general, se hizo una revisión exhaustiva en sitios web del MTSS y de otras entidades implicadas en la Estrategia y se encuentra que, si bien, la Estrategia es conocida ampliamente y difundida en amplia medida en medios de prensa y por parte del MTSS y el Gobierno en general, aun no se encuentra disponibles de forma pública, los informes de gestión (tanto semestrales como anual) de la Estrategia, situación que evidencia un vacío en términos de información y que, es un pendiente que se espera solventar a partir de la oficialización los indicadores de ENETH-Brete (Comunicación personal, agosto, 2024).

En cuanto a la identificación de riesgos y limitaciones, la estrategia menciona estos factores en su plan de seguimiento y evaluación, mediante la solicitud explícita de que se haga un análisis e identificación de riesgos específicos que puedan comprometer el logro de los resultados previstos en el Plan de Acción de la Estrategia de manera trimestral, así como la implementación de medidas para su mitigación mediante un registro de riesgos, según las disposiciones institucionales. Además, señala que 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 (MTSS, 2023).

Con respecto al acceso a datos para la selección de personas beneficiarias y el levantamiento de información, la ENETH-Brete, al ser un instrumento amplio que permea el SNE y con ello a todas las instituciones que lo conforman (principalmente las 10 instancias que la gestionan directamente), presenta la característica de que se va a amparar en los sistemas de información de cada una de las instancias que conforman la Estrategia y otros mecanismos a nivel país (por ejemplo los datos aportados por SINIRUBE, INEC, IMAS, FODESAF, entre otros) por lo que los mecanismos para seleccionar los beneficiarios, no son específicos pero si rigurosos y dependen de la línea de acción comprometida por las instituciones, siempre y cuando cumplan con los requerimientos establecidos por la estrategia y sus responsabilidades con la misma (Comunicación personal, julio, 2024).

A manera de conclusión sobre la información de la ENETH-Brete se establece lo siguiente:

- 11. El porcentaje de cumplimiento de los elementos de información de la ENETH-Brete acorde al modelo utilizado es del 80,0% obteniendo una categoría de “Muy bueno” ubicándose como la tercera dimensión mejor calificada del programa. Las dos variables que la conforman presentan, por un lado, la existencia y cobertura con una calificación de “muy bueno”, mientras que la calidad presenta una calificación buena, alcanzando 75%.
- 12. Al ser una Estrategia que abarca 10 instituciones con responsabilidad directa, los datos de la población beneficiaria y la información pertinente de sus necesidades se maneja de manera general, mencionándose en la ENETH-Brete como grupos beneficiarios. Sin embargo, cada institución será responsable de ejecutar sus líneas de acción de acuerdo a sus mecanismos de información y dará cuentas sobre los resultados de acuerdo a los lineamientos de la Estrategia, lo cual puede complejizar

⁸ Estos datos no coinciden con lo mencionado en otros apartados del mismo documento y solicitados además vía oficio OFICIO-MTSS-DMT-268-2024 en el que se plantean dos evaluaciones: una de diseño y otra de resultados.

la generación de información uniforme, debido a cambios de responsables a lo interno de instituciones, sistemas de información internos diferentes y grados de compromiso para su reportaje.

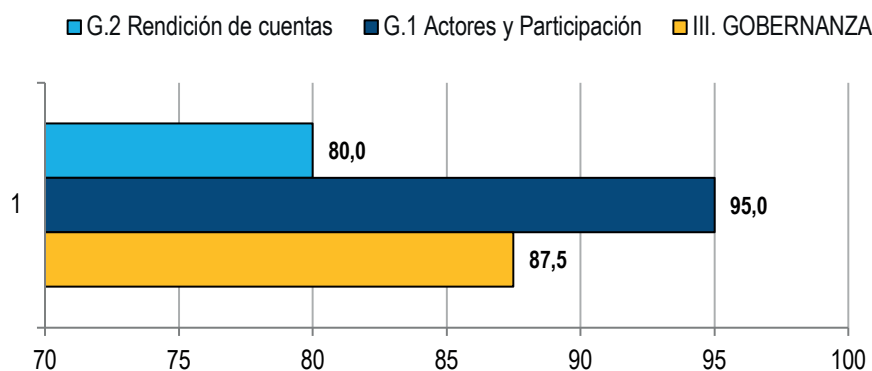
- 13. La Estrategia esta albergada en un documento centralizado lo que permite conocer qué es, qué se busca con su ejecución, cuáles son acciones estratégicas, cuál es su población meta y quiénes son las instituciones responsables de llevarla a la práctica. Sin embargo, la información dentro de este documento esta atomizada, en ocasiones es repetitiva y redundante, lo que hace que su lectura sea densa y pueda perjudicar su comprensión debido al tamaño del documento y sobrecarga de temas por sección.
- 14. Los mecanismos de socialización de la información a nivel interno de trabajo están claramente establecidos en el documento, sin embargo, a nivel de rendición de cuentas al público general no se especifica en qué momento se realizaran, ni cuáles son los mecanismos para llevar a cabo este proceso de socialización de la información. Al día del cierre de la redacción de este informe, no se han publicado resultados oficiales referentes al programa, ni de carácter semestral ni anual.

5.1.3 Dimensión Gobernanza

Esta dimensión obtiene una puntuación de **87,5%** (ver Figura 15). A partir de ello se determina que la gobernanza de ENETH-Brete está considerada como **“muy buena”** y es la dimensión que mejor calificación tiene entre las cuatro en análisis. La gobernanza es analizada desde dos variables: Los actores y su participación y la rendición de cuentas.

Entre los aspectos positivos de esta dimensión, se puede destacar que la misma está planteada desde una perspectiva integral al visibilizar y dictar funciones claras (en términos de definición de su rol) a actores, ya sean políticos, técnicos, instituciones públicas y beneficiarios, en los diferentes niveles de gestión y participación. En este sentido, el documento que alberga la Estrategia contempla un capítulo completo dedicado al tema de la gobernanza, sus mecanismos para coordinar, las formas de organización entre los actores implicados y además genera orientaciones sobre cómo dar seguimiento a los avances de la misma, marcando desde un inicio la estructura y responsables de cada uno de sus componentes reflejados en su PdA.

Figura 15. Valoración de la gobernanza de la ENETH-Brete





A partir de la revisión del documento de creación de la ENETH-Brete se obtiene que la gobernanza en el diseño, 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 (INA, 2020), como se describe a continuación.

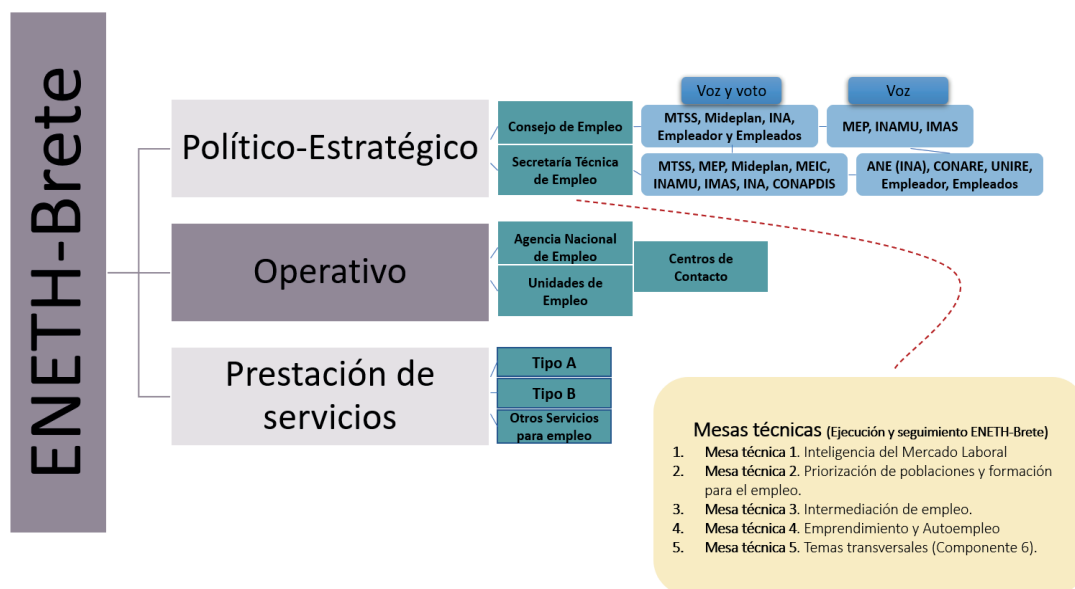
a) En el nivel político-estratégico, se brindan las orientaciones y lineamientos político-estratégicos, respecto a la articulación de los servicios públicos de empleo, así como, la toma de decisiones estratégicas. Está conformado por dos instancias: **El Consejo de Empleo (CNE)**⁹, que es el órgano superior del SNE, y el que se encarga de velar por las tareas de planificación, conducción estratégica, armonización, normalización de procesos y procedimientos, investigación, prospección y la evaluación de empleo. La otra instancia es La **Secretaría Nacional de Empleo (SNE)**, que es la parte técnica por excelencia del sistema y es el órgano encargado de gestionar las decisiones y acuerdos emitidos desde el CNE (MTSS, 2023).

b) El nivel operativo, se encarga de ejecutar las acciones del SNE a nivel territorial, siguiendo los lineamientos del órgano político (CE) y mediante estrategias de articulación interinstitucionales y mecanismos que buscan generar coordinaciones ágiles y efectivas en los diferentes niveles: nacional, regional y local. Estas acciones se ejecutan a través de la **Agencia Nacional de Empleo (ANE)**. 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 (MTSS, 2023).

c) En cuanto al tercer nivel, "Prestación de servicios", se ejecuta la prestación directa de los mismos a nivel regional y local, mediante tres tipos de servicios: Los primarios denominados tipo A, los cuales brindan 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, 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. Seguidamente se encuentran los servicios tipo B, los cuales comprenden la oferta programática prestada por las instituciones que conforman al SNE Finalmente se encuentran los denominados "otros servicios de apoyo", quienes tienen como objetivo, 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 (INA, 2020).

⁹ Posee integrantes del MTSS, Mideplan y el INA; tres representantes del sector empleador y sector trabajador, respectivamente. Participan también el MEP, el INAMU y el IMAS.

Figura 16. Gobernanza Programa Técnico para el Empleo



Nota: Figura elaborada con base en la información de la figura 5.1, tomado de “Estrategia nacional de empleabilidad y talento humano 2023-2027”, por Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2023.

A este esquema se le debe agregar otras formas de coordinación y articulación, principalmente, con 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. En este sentido, y para una mejor implementación de la estrategia, se conformaron cinco Mesas Técnicas, cuya función es **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 (ver Figura 16). 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)

Mesa técnica 3. Intermediación de empleo (Componente 4).

Mesa técnica 4. Emprendimiento y Autoempleo (Componente 5).

Mesa técnica 5. Temas transversales (Componente 6).

La gobernanza para la creación de esta intervención es clave, tal como lo manifiesta una de las personas entrevistadas:

se tiene un acuerdo tripartito, que es el esquema que desde hace años se viene trabajando en el que el gobierno impulsa la temática con el apoyo del sector productivo y el sector sindical (representando los empleados) y en el que cada institución responde de acuerdo a sus responsabilidades y necesidades. (Comunicación personal, julio, 2024),

El apoyo político en este caso es fundamental y se evidencia en el compromiso tácito del gobierno estipulado en el Plan Nacional de Desarrollo (PND 2023-2026) de disminuir las cifras de desempleo en el país de 2 dígitos a 1 y por otro lado, impulsando el Decreto Ejecutivo 44113-MTSS-PLAN (2023) en el que se declara de interés público la estrategia ENETH-Brete, lo que evidencia aún más el compromiso por que las instituciones atinentes participen en la coordinación, ejecución y ordenamiento de la misma durante el periodo correspondiente.

Esta estructura de gobernanza se lleva a la práctica tanto en la elaboración de la estrategia como en su seguimiento y trabajo cotidiano a la fecha. Según la persona informante, más de 100 personas representantes de diferentes instituciones y sectores vivos de la sociedad costarricense, fueron consultadas a la hora de construir la estrategia, con la finalidad de saber su criterio ya fuese técnico, político o bien en términos de oferta y demanda en empleabilidad (Comunicación personal, agosto, 2024). Según el documento de la ENETH-Brete, se realizaron tres talleres multi-actor, 40 sesiones bilaterales, un grupo focal con sector trabajador y personas usuarias de los servicios del SNE (MTSS, 2023). Se debe aclarar que este mecanismo de tripartismo se implementa hasta cierto grado en la ejecución de la Estrategia y su seguimiento, pues, los compromisos y acciones de la estrategia están a nivel meramente de las instituciones públicas, quienes tienen responsabilidad directa o indirecta en el reportaje de los avances y limitaciones de su implementación.

Este capítulo de gobernanza detalla, además, la estrategia a seguir en términos de coordinación y de responsabilidades compartidas entre actores, pues se presenta el cómo fue construida, se puntualiza cómo debe la estructura funcionar, adentrándose en profundizar qué órganos o departamentos por institución tienen responsabilidades directas en cuanto a la articulación entre actores para su implementación y seguimiento y se identifican además socios en la implementación, en los cuales las dependencias de las instituciones estatales pueden apoyarse para hacer cumplir sus responsabilidades adquiridas y que fueron plasmadas en el PdA de la Estrategia.

En este sentido, se plantea el 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. El mecanismo elegido para esta implementación y su respectivo seguimiento fue el de “Mesas de trabajo”, en el cual cada institución nombra 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 (MTSS, 2023).

Estos Puntos Focales son los integrantes de las cuatro Mesas Técnicas según componente. En este sentido, cada Mesa de trabajo es liderada por una o varias instituciones, según su competencia o pertinencia. Asimismo, las instancias parte, organizan la distribución de roles de cada institución según las responsabilidades indicadas en el Plan de Acción y los lineamientos mínimos para su funcionamiento. Además, cada Mesa Técnica tendrá un líder, que asumirá la obligación de rendir cuentas de manera periódica (o cada vez que el Comité Directivo lo requiera) y bajo su equipo, un conjunto de responsables de diferentes instituciones según la temática del componente. Junto a ellos, complementan el esquema, los socios estratégicos quienes contribuyen de acuerdo a su disponibilidad. Este esquema de trabajo se puede apreciar en la Tabla 14 y para mayor profundidad en la conformación de las mesas por componente, dirigirse al Anexo 6.

Tabla 14. Distribución de mesas técnicas

Componente (Mesas de Trabajo)	Institución Líder	Responsables de Implementación	Socios Estratégicos
Inteligencia de Mercado Laboral.	MTSS (Observatorio del Mercado Laboral) INEC	Departamentos, agencias, direcciones y unidades del sector público	Divididos en instituciones de gobierno, academia, sector empleador, trabajador, organismos internacionales y otras iniciativas (en caso de que proceda)
Priorización de poblaciones y formación para el Empleo.	Agencia Nacional de Empleo (INA), DNE (MTSS) y MEP		
Intermediación Laboral	Agencia Nacional de Empleo (INA), Departamento De Intermediación del MTSS		
Emprendimiento y Autoempleo	Secretaría Técnica de Empleo, MEIC y MTSS		
Transversales	Secretaría Técnica de Empleo y Ministerio de la Presidencia		

La gobernanza de la Estrategia presenta un esquema o modelo de trabajo definido y delimitado, además, dentro del documento se clarifican los roles de los actores en la gestión de la intervención (tanto de manera interna como externa), así como su rol para el aseguramiento de un efectivo seguimiento de las acciones contempladas en su plan de acción (que se realizará de acuerdo con el esquema detallado de reportería). En cuanto a la evaluación de la intervención, también la estrategia plantea la realización de dos evaluaciones. En este sentido, se realizaron durante este 2024, las gestiones para incorporar a la ENETH-Brete dentro de la Agenda Nacional de Evaluaciones del PND 2023-2023 iniciando con la esta evaluación de diseño y, posteriormente, realización de una evaluación de resultados al final del periodo de la Estrategia, mediante el OFICIO-MTSS-DMT-268-2024.

En esta dinámica, los roles de cada uno de los actores están estrictamente definidos y las instituciones implicadas proporcionan un seguimiento detallado, así como la rendición de cuentas periódica en función de sus respectivos requerimientos, todas coordinadas por los Líderes y responsables de las Mesas de trabajo. Es importante destacar que, desde su inicio en julio de 2023, se plantea un modelo de trabajo con una frecuencia mensual (que es definida por las Mesas de acuerdo con sus posibilidades y cargas de trabajo) en el que se reúnen los equipos de trabajo, quienes reportan de manera bimensual¹⁰ al CNE sobre los avances, cuellos de botella y principales incidencias, en caso de que hayan sucedido. Este esquema de reportería se acuerda con Presidencia y no está explícito en el documento de la Estrategia (Comunicación personal, agosto, 2024).

La programación y distribución de los reportes están, en su mayoría, definidos en el documento de la Estrategia; sin embargo, algunos han sufrido modificaciones en su primer año de implementación, otros chocan con disposiciones posteriores a la publicación del documento (como la periodicidad de las evaluaciones a realizarse de la Intervención) y otros no tienen temporalidad definida (como el caso de la sistematización). A la hora de comenzar el seguimiento del PdA de la Estrategia de acuerdo con información obtenida mediante comunicación

¹⁰ Estos reportes bimensuales se realizan vía Google Forms y se mantuvieron activos hasta el mes de abril, mes en el que se replantea la tarea de actualizar los indicadores previamente aprobados y que aparecen en el documento central de la estrategia

personal (julio, 2024), se cae en cuenta de la necesidad de modificar algunas de las formas de revisar y tomar acciones para la mejora de la intervención además de la forma de reportear (generar informes) pasando a una modalidad bimensual, precisamente para que los órganos Político-Estratégicos tuvieran conocimiento actual sobre solicitudes de modificación, cambios y nudos en su implementación.

Según lo suministrado por medio de comunicación personal (agosto, 2024), para el informe semestral de seguimiento del PND 2023 - 2027, se presenta información de 85 de 145 indicadores, situación que provoca hacer un proceso de revisión de los indicadores contenidos en la Estrategia, para determinar las causas del por qué no se pudo realizar el debido reportaje de 60 indicadores comprometidos para el primer semestre de implementación del año 2023. A raíz de este ejercicio, se inició en el segundo trimestre de este 2024, una revisión a profundidad de los indicadores, documento que fue finalizado, mientras este informe estaba siendo redactado. Finalmente, como producto de este desajuste, el informe semestral no fue presentado y al día de cierre, no hay un informe de la ENETH-Brete de carácter público disponible.

Con respecto a la rendición de cuentas y pensando en la sostenibilidad de la empleabilidad a partir de la puesta en práctica de la ENETH-Brete, uno de los Informantes (Comunicación personal, setiembre, 2024), menciona que esta experiencia debe tomarse como un primer esfuerzo para consolidar en una única intervención el tema del empleo y la empleabilidad en el país, además, hace referencia a las recomendaciones de la OCDE (2023), en el cual se ofrecen varias recomendaciones clave para la implementación de una Política nacional de empleo, Política en la cual ya se está trabajando de manera paralela a la implementación de la ENETH-Brete (Comunicación personal, agosto, 2024). En este sentido, el esquema de gobernanza es la base para la creación de la política o en todo caso, darle sostenibilidad en el tiempo a la Estrategia, que aún está en depuración.

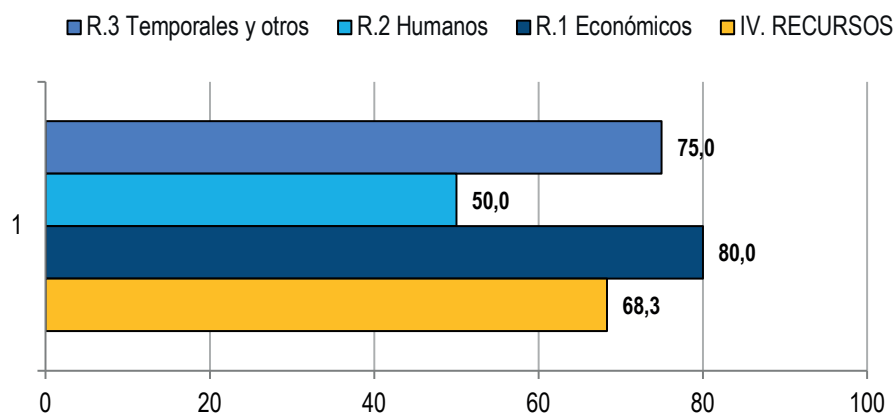
A manera de conclusión sobre la gobernanza de la ENETH-Brete se establece lo siguiente:

- G1. El porcentaje de cumplimiento de los elementos de gobernanza de la ENETH-Brete acorde al modelo utilizado es del 87,5% siendo variable que alcanzó mayor puntaje a lo interno del índice global de calidad, en gran medida por la amplitud de actores que formaron y han formado parte en la formulación y actualización constante del modelo de trabajo de la Estrategia.
- G2. ENETH-Brete presenta una estrategia de gobernanza dividida en 3 grandes niveles: Estratégico-Político, Operativo y de Prestación de Servicios, esquema que le permite dividir y asignar responsabilidades a todas las instancias implicadas en la Estrategia, llevando la gobernanza desde los niveles de las altas esferas tomadoras de decisión hasta los espacios regionales y locales, en todos los niveles, representados por instancias claramente definidas.
- G3. La Estrategia tiene un esquema claro de funcionamiento que se actualiza en su primer año debido al dinamismo de la intervención y la revisión periódica producto del seguimiento dado mediante la gobernanza entre actores mediante las mesas de trabajo (en las que se incluyen todos los tipos de actores que forman parte del tripartismo). Esto es positivo, pues, se detectan errores en el proceso, lo que permite responder con los ajustes pertinentes para mejora de la ENETH-Brete.
- G4. La gobernanza de la Estrategia es una de las fortalezas con las que cuenta el diseño de la intervención, pues organiza los sectores de acuerdo a sus competencias y obligaciones. Esta experiencia puede ser la base para generar sostenibilidad a la Estrategia o bien tomarla como insumo para construir un instrumento de mayor alcance, como lo es una Política de Empleo a nivel país.

5.1.4 Dimensión Recursos

La dimensión relacionada con los recursos, obtiene una puntuación de **68,3%** y a partir de ello se determina que esta dimensión obtiene una categoría de **“Bueno”** (ver Figura 17). Esta es la sección que presenta puntaje más bajo de las analizadas y la misma, es evaluada a través de 3 variables: recursos económicos, humanos y temporales (y afines).

Figura 17. Valoración de Recursos de la ENETH-Brete



El diseño de la ENETH-Brete contempló desde un inicio, todas aquellas intervenciones relacionadas con la empleabilidad que se estuvieran ejecutando o se proyectaran ejecutar en el periodo que abarca la misma (2023-2027) por medio de instancias públicas. La idea desde su génesis fue que la Estrategia fuera una amalgama entre el empleo, el desempleo y la empleabilidad y que respondiera de manera centralizada y contundente a la necesidad inherente del país a reducir los niveles de desempleo en el país a un solo dígito, cuanto antes y mediante las intervenciones que previamente se vienen trabajando (Comunicación personal, julio, 2024).

La gran mayoría de los indicadores presentados, cuentan con presupuesto asignado, pero otras, de acuerdo con el último reporte de indicadores compartido, específicamente, el 49% de los 196 indicadores, no cuentan con dicha carga presupuestaria, mientras que los restantes (correspondientes a un total de 100 indicadores) sí la tienen. Esto se debe a que muchos de ellos son indicadores de gestión (como ya se analizó en la dimensión de Planificación) y, por lo tanto, se busca alcanzarlos mediante los esfuerzos técnicos y operativos de los funcionarios de las instituciones responsables de las líneas de acción (Comunicación personal, julio, 2024). El presupuesto acordado para esta intervención en términos de millones de colones se puede apreciar en la Tabla 14.

Tabla 15. Presupuesto total ENETH-Brete 2023-2027

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

Nota: Adaptado del documento central de la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano 2023-2027 del MTSS

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.

La información expuesta en la Tabla 15, representa el presupuesto total de ENETH-Brete y está conformado por presupuestos de las instituciones que lideran los diferentes componentes, además, de aquellas que de una u otra forma tienen responsabilidades directas en cada uno de los ejes. La designación total del presupuesto ENETH-Brete está estipulada en €3 580 129 432 518,64 en primera instancia, pero debe oficializarse si hubo algún cambio en este monto, producto de los ajustes técnicos realizados desde las instituciones en relación con la modificación y disminución de algunos de los indicadores.

Se determina que el programa presupuestario al que está vinculada esta intervención (que está asignado al MTSS), reparte sus recursos a otras dos intervenciones adicionales a conocer: 1) Programas articulados para el cumplimiento de los derechos humanos en el marco del desarrollo inclusivo y diverso y 2) Servicios de intermediación y orientación laboral en el marco del Sistema Nacional de Empleo¹¹.

Con respecto a la consulta realizada en el cuestionario en línea sobre si ¿Considera que los recursos financieros con los que se implementa la Estrategia Brete son suficientes? El 92% de las personas que respondieron la encuesta mencionaron que consideraban insuficientes los fondos con los que cuenta la Estrategia para gestarse y alcanzar las metas propuestas, mientras que solo 8% indicaron estar satisfechos con los mismos. Como ejemplos de esta valoración de los actores consultados, se citan algunas opiniones sobre el tema financiero recogidos del instrumento:

¹¹ A partir del documento oficializado pero pendiente de publicación: Ministerio de Hacienda y Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (2024). Análisis de las Intervenciones Públicas Estratégicas del PNDIP 2023-2026, la Agenda Nacional de Evaluación y los Programas Presupuestarios

Figura 18. Opiniones sobre recursos financieros

"Es presupuestario es riesgo latente, porque resulta complicado contar con recursos financieros para actividades no contempladas en los planes institucionales y en el PND"

"Se debe dar recursos fuertes a nivel económico, para que esta herramienta, realmente pueda funcionar como debe de ser, sin esto no va a poder funcionar"

Veo muchos problemas para una adecuada articulación interinstitucional y una evidente falta de recursos.

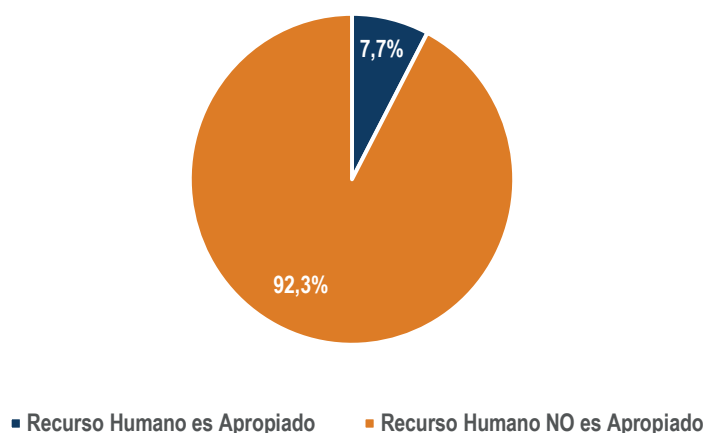
Se requiere una mayor intervención a nivel de tiempo de formación, calidad de la formación y financiamiento del proceso

Si bien, hay dos visiones contrapuestas con respecto al presupuesto, pues por un lado, las personas entrevistadas aseguraron estar relativamente "cómodas" con el presupuesto asignado para la Estrategia, a pesar de que uno de los Informantes asegura que "el presupuesto podría ser mayor para poder contratar más recurso humano que siempre es indispensable en una intervención tan grande como esta Estrategia" (Comunicación personal, agosto, 2024), por el otro lado, también están las personas que difieren en criterio y esto se evidencia en la Figura 18 en la cual hay respuestas textuales de preocupación por los presupuestos institucionales en función de ENETH-Brete y la consecución de sus metas en el periodo de tiempo establecido.

En síntesis, a pesar de que este presupuesto parece ser razonable con respecto a los resultados y metas a alcanzar y su claridad aparente en cuanto a su distribución, parece que a nivel de rendición de cuentas a nivel superior o estratégico, los responsables de liderar los procesos y la gestión van a tener que tener claridad sobre la forma y el cómo, va a darse la rendición de cuentas, y alinear la inversión de recursos financieros en los programas de sus instituciones para que contribuyan sistemáticamente a las aspiraciones y objetivos de la ENETH-Brete. Esto en respuesta a que las intervenciones no tenían relación con la Estrategia cuando fueron creados y fueron alineados por temáticas e incorporados a la Estrategia de acuerdo con un criterio de necesidad de articulación temática (Comunicación personal, setiembre, 2024).

Con respecto al presupuesto se debe acotar que, si bien los mismos están distribuidos por componente e indicadores, para el tema de la evaluación no se encuentra evidencia de que se hayan previsto recursos para la misma, situación por la cual también, el órgano Estratégico-Político acudió a Mideplan para asegurar estos productos contemplados dentro de la Estrategia.

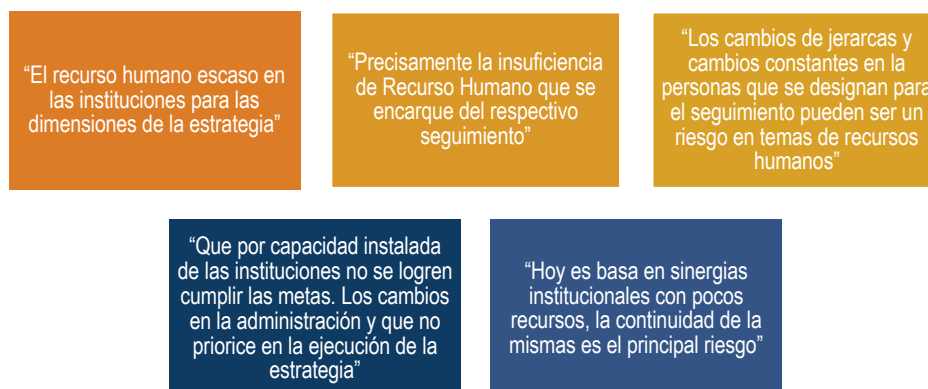
Figura 19. Asignación de recursos humanos para la ENETH-Brete



Situación totalmente distinta es la que se evidencia en relación con los recursos humanos que son parte de la ENETH-Brete. En este apartado, hay una mayor coincidencia de criterios en cuanto a la percepción de que el recurso humano no es lo suficientemente robusto para implementar esta Estrategia de manera adecuada y sin sobrecargos. En este sentido, encontramos en la encuesta, respuestas contundentes a la pregunta de si ¿Considera que la asignación de recursos humanos para el seguimiento y evaluación de la intervención es apropiada? La Figura 19 evidencia que igualmente, una abrumadora mayoría de la muestra que contestó la pregunta considera que los recursos humanos son insuficientes.

Nuevamente, las respuestas abiertas relacionadas con los riesgos de no poder ejecutar dicha Estrategia, considerada grande y con poco tiempo para gestarla, aparecen:

Figura 20. Opiniones sobre recursos humanos



Como se menciona en líneas anteriores, no solo los encuestados mencionaron su posición negativa con respecto a los recursos humanos presentes en la estrategia. Asimismo, algunas de las personas Informantes,

también estuvieron de acuerdo en que es necesario dotar con mayor personal y tiempos efectivos de trabajo a profesionales para la atención de la Estrategia. En este sentido, otros de los informantes mencionan como necesario concretizar un proceso de ampliación de la Dirección Nacional de Empleo (DNE), al menos por el periodo de tiempo de la ejecución de ENETH-Brete, con la finalidad de poder dar el liderazgo adecuado a la STE y poder dar seguimiento al trabajo de las mesas por componentes. Por otra parte, con respecto a las instituciones corresponsables, se menciona por parte de los Informantes, que hay tiempos compartidos entre el trabajo y responsabilidades propias de las instituciones y lo demandado por la Estrategia, situación que sobrecarga a los funcionarios y el trabajo no resulta fluido como se demanda.

Con respecto al marco temporal previsto para ejecutar las actividades de la Estrategia (casi 5 años a partir de su publicación), tanto a nivel de ejecución como a nivel del seguimiento, se analiza si los tiempos convenidos son claros y razonables. La encuesta no consulta directamente sobre este tema, sin embargo, hay algunas opiniones que se dirigen directamente a este punto, considerando los tiempos propuestos en esta Estrategia como estrechos (en términos de mucha cantidad de compromisos por cubrir en poco tiempo). En este sentido y como respuesta a estas afirmaciones, dos de los informantes consideran que esta Estrategia nace para conglomerar todos los esfuerzos de las instancias tanto públicas como privadas bajo una sola Intervención y que esta además es un esfuerzo que va permitir dar paso a la creación de una Política de empleo, “misma que se está trabajando paralelamente a la implementación de la Estrategia en este momento” (Comunicación personal, julio y agosto, 2024).

Con respecto al seguimiento, ya se han expuesto los tiempos determinados para el reportaje de avances por parte de los actores, mismo que se ha llevado a cabo pero que se ha interrumpido por el mencionado trabajo de ajuste de indicadores y del PdA en su integralidad. Estos tiempos; sin embargo, se mantienen con una periodicidad semestral (y la rendición de cuentas mediante la herramienta Google Forms de manera bimensual, una vez el ajuste acabe). A partir de la revisión de la cantidad de informes y lo complejo del diseño del PdA (el cual, como se menciona en apartados anteriores, aun a la fecha del cierre de este informe se encuentra en trabajos de depuración) resulta pertinente considerar la realización de la evaluación de resultados contemplada en la ENETH-Brete, pues se ha llevado mucho tiempo precisando su marco de medición, y esto se considera un factor importante que puede incidir negativamente o ser limitante para la aplicación de una evaluación de resultados, tal y como se compromete. Se considera que una ruta más viable es la ampliación de la ENETH-Brete en el tiempo o bien la transformación de este instrumento en uno de mayor alcance, como una política de Empleo.

Por otra parte, los esfuerzos por consolidar la ENETH-Brete como un instrumento base para el trabajo de la empleabilidad en el país ha generado una movilización importante para organizar a las entidades estatales y no estatales en pro de una dirección común, lo que supone adelantar en términos organizacionales (temporalidad) el camino hacia un instrumento de mayor alcance o bien promover su sostenibilidad en el tiempo, permitiendo también ganar terreno en su definición de acciones y orientación de, recursos de múltiples actores.

En cuanto a la revisión de riesgos, se mantiene al momento de redacción de este informe, la instrucción por parte de la Estrategia de identificar trimestralmente los tipos de riesgo e implementación de medidas para su mitigación mediante un registro de los mismos según las disposiciones institucionales y convertirlo en un informe que se presentará a las diferentes instancias implicadas.

Tabla 16. 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: Tabla elaborada a partir del documento central de la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano 2023-2027 del MTSS.

Este análisis contemplará la identificación de riesgos específicos (entre ellos riesgos relacionados con recursos tanto financieros, tecnológicos y humanos) que puedan comprometer el logro de los resultados previstos en el Plan de Acción de la Estrategia y tendrán que analizar lo indicado en el Tabla 16.

A manera de conclusión, sobre los recursos de la ENETH-Brete se establece lo siguiente:

- R1. El porcentaje de cumplimiento de los elementos de recursos de la ENETH-Brete acorde al modelo utilizado es del 68,3% siendo la variable que alcanzó menor puntaje a lo interno del índice global de calidad, en gran medida por la poca cantidad de actores (en términos de recurso humano) que implementan y gestionan el programa en la cotidianidad con respecto a las dimensiones que abarca la Estrategia y sus ambiciosas metas para el 2027.
- R2. Se presenta un escenario de opiniones divididas en cuanto al recurso humano contemplado para dar seguimiento a la ENETH-Brete, pues los implicados en ejecutar la parte técnica advierten una sobrecarga en sus funciones al tener que tomar de su tiempo para trabajar en reportería y dar el adecuado monitoreo de la Estrategia, situación que puede afectar la credibilidad de los datos en los futuros informes semestrales y anuales.

- R3. La Estrategia tiene identificado desde un inicio sus principales fuentes de financiamiento lo que permite tener recursos básicos para planificar con anticipación sus acciones de los siguientes años y búsqueda de consecución de metas en vistas al 2027. Además, se busca asegurar más recursos producto de convenios internacionales como complemento a los recursos ya disponibles.
- R4. La ENETH-Brete cuenta con poco personal que la atiende directamente, principalmente a lo interno de la DNE, situación que es perjudicial para atender debidamente las necesidades emanadas de la Estrategia; como evidencia el retraso en la revisión y depuración del PdA y la dinamización de los procedimientos de reportería a la fecha.
- R5. La Estrategia, dentro de los tiempos propuestos, plantea ser sujeta a una evaluación de resultados; sin embargo, se considera que una evaluación de este tipo no es pertinente para evidenciar avance, debido al poco tiempo efectivo de su implementación y seguimiento adecuado. Por el contrario, se considera que abarcar las recomendaciones de esta evaluación de diseño puede permitir mejorar la intervención o ser la base para dar sostenibilidad o transformarse en un instrumento de mayor alcance a nivel temporal.

6. Recomendaciones

En este apartado se presentan las recomendaciones de la evaluación, las cuales se agrupan a partir de los criterios utilizados y las dimensiones del modelo utilizado.

Tabla 17. Recomendaciones de la evaluación

	Recomendación	Perspectiva temporal ¹	Prioridad ²	Responsables
1. Planificación	1. Mejorar la estructura lógica de la Estrategia, con la finalidad de precisar los elementos relacionados con las metas y las acciones establecidas para el logro de los objetivos y resultados propuestos.			
	1.1 Elaborar un documento anexo en el que se narre y se grafique la lógica causal del programa de manera explícita y directa que permita la comprensión inmediata de las aspiraciones de la ENETH-Brete sin tener que pasar por las 300 páginas que conforman el documento final.	corto	Media	MTSS (CNE-SNE)
	1.2 Revisar, ajustar y conceptualizar los indicadores actuales que conforman el actual PdA de la ENETH-Brete para que cumplan con los criterios de calidad SMART de acuerdo a su nivel. Además, separar visualmente los indicadores estratégicos de los operativos para facilitar comprensión y rendición de cuentas	Corto	Alta	
	1.3 Valorar realizar y centralizar en un anexo las fichas de los indicadores con su adecuada definición y su secuencia lógica (que contribuya directamente a su meta)	Corto	Alta	
	1.4 Complementar la estructura lógica (CdR) con los parámetros de medición necesarios para mejorar la trazabilidad y la coherencia de la ENETH-Brete, en vistas a dar sostenibilidad al esfuerzo realizado o configurarlo en otro instrumento de mayor alcance (Política)	Corto	Alta	
2 Información	2. Elaboración y publicación informes de la ENETH-Brete orientados a el funcionario implicado de manera indirecta y a la población general sobre avances y desempeño.			
	2.1 Publicación de informes semestrales y anuales que permitan al funcionario y a la población tener detalles de su avance a través del tiempo (socialización y transparencia de la información)	Corto	Alta	MTSS (CNE-SNE)

	Recomendación	Perspectiva temporal ¹	Prioridad ²	Responsables
	2.2 Se debe finalizar con el ejercicio de estandarización del PdA para poder cumplir con los requerimientos establecidos en cuanto a la generación de información (reportería) y su adecuada trazabilidad en el tiempo	Corto	Alta	MTSS (CNE-SNE)
	2.3 Se recomienda continuar con la buena práctica de reportería bimensual, misma que se descontinúa en el mes de abril, una vez que se tenga definido el PdA final consolidado para atender sus limitaciones a tiempo y garantizar una adecuada trazabilidad de los avances	Corto	Alta	MTSS e Instituciones con responsabilidad directa
	2.4 Se recomienda la generación de un documento corto (boletín) que permita la comprensión de la estrategia y sus avances (semestrales y anuales) dirigido tanto a socios estratégicos como a la población.	Mediano	Media	MTSS e Instituciones con responsabilidad directa
3 Gobernanza	3. Documentar y sistematizar las experiencias relacionadas con la gobernanza de la Estrategia para contemplar una posible ampliación de su temporalidad o transformación en una política de empleo			
	3.1 Sistematizar la estrategia de gobernanza periódica, que incluya la identificación de buenas prácticas y se definan experiencias no exitosas, para sentar las bases para la generación de una Política de Empleo en el país.	Mediano	Media	MTSS e Instituciones con responsabilidad directa
	3.2 Mantener la generación de espacios en los distintos niveles: desde las altas esferas tomadoras de decisión hasta los espacios regionales y locales, representados por instancias claramente definidas.	Mediano	Media	MTSS e Instituciones con responsabilidad directa
4 Recursos	4. 1 Delimitar en la conceptualización de la ENETH-Brete los mecanismos para la gestión de los recursos (tanto humanos, financieros, tecnológicos, temporales, entre otros) de manera que se asegure la existencia de un balance entre estos y las acciones para la implementación eficiente de la Estrategia.			
	4.1.1 Definir una mayor cantidad de tiempo efectivo de trabajo en el funcionariado encargado de reportar y dar seguimiento a temas relacionados con ENETH-Brete	Corto	Alto	MTSS (CNE)
	4.1.2 Considerar gestionar recursos financieros para incrementar (de acuerdo a lo que se considere necesario) el recurso humano del Estrategia, principalmente a lo interior	Corto	Alto	MTSS (CNE)

	Recomendación	Perspectiva temporal ¹	Prioridad ²	Responsables
	de la DNE, ente encargado de la SNE y quien tiene sobrecargo de funciones.			
	4.1.3 Aplicar de manera sistemática (según la temporalidad contemplada en la ENETH-Brete) la revisión de limitaciones y riesgos para poder tomar decisiones en términos de las necesidades producto de la sobrecarga laboral en el recurso humano y los problemas de ejecución de recursos financieros.	Mediano	Media	MTSS (CNE-SNE)
	4.1.4 Dotar de personal técnico (de planta) en las instancias que dan seguimiento a la Estrategia, con la finalidad de dar continuidad y estabilidad al proceso y no tener rotación de personal constante	Corto	Media	MTSS (CNE-SNE)
	4.1.5 Asegurar mediante acciones de incidencia política, la adquisición de los recursos financieros necesarios para la adecuada implementación de la ENETH-Brete, dirigidas principalmente a organismos de cooperación internacional comprometidos con la empleabilidad.	Mediano	Media	MTSS (CNE)

¹ Basado en la influencia de la toma de decisiones para aplicar la recomendación.

² Fundamentado en la relevancia de la recomendación.

7. Referencias

- Decreto Ejecutivo 41776-MTSS-MEP-MIDEPLAN-MDHIS-MCM-MCSP. Creación del Sistema Nacional de Empleo. 19 de junio de 2019. Diario Oficial La Gaceta 114.
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=89001&nValor3=116631&strTipM=TC
- Decreto Ejecutivo 44113-MTSS-PLAN. Declara de interés público la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano de Costa Rica (ENETH-CR):
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=100072&nValor3=137133&strTipM=TC
- González, G. (2013). *Planificación y articulación de la Dirección Nacional de Empleo. Documento de trabajo para la OIT y el MTSS.*
- Instituto Nacional de Aprendizaje. (2020). *Sistema nacional de empleo de Costa Rica y su modelo de gestión.*
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2023). *Encuesta continua de empleo. I Trimestre 2023: Resultados generales.* https://admin.inec.cr/sites/default/files/2023-05/ECE_I%20T_2023_1.pdf
- Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. (2017). *Manual de evaluación para intervenciones públicas: Gestión de evaluaciones en el Sistema Nacional de Planificación.* Mideplan.
- Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. (2018). *Guía de indicadores: Orientaciones básicas para su elaboración.* Mideplan.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2023). *Estrategia nacional de empleabilidad y talento humano - Brete.*
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2018). *Estudios económicos de la OCDE: Costa Rica 2018.* <http://www.oecd.org/economy/surveys/Costa-Rica-2018-Estudios-Economicos-de-la-OCDE.pdf>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2009). *Manual de planificación, seguimiento y evaluación de los resultados del desarrollo.* PNUD.



Programa Estado de la Nación. (2017). *Estado de la nación en desarrollo humano sostenible*. PEN.

<https://hdl.handle.net/20.500.12337/1118>

World Economic Forum. (2020). *The future of jobs report 2020*.

http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_jobs_Report.pdf

8. Anexos

Anexo 1. Herramienta de análisis del diseño de intervenciones públicas

	Puntaje
VALORACIÓN GLOBAL DEL DISEÑO DE LA INTERVENCIÓN	80,1
1. PLANIFICACIÓN	84,4
1.1 Diagnóstico	100
1.1.1 Existe un diagnóstico formal donde se identifica la necesidad o problemática que fundamente la intervención	100
1.1.2 El problema se describe y se desagrega de manera adecuada en causas y consecuencias.	100
1.1.3 La población afectada por el problema se delimita, caracteriza y cuantifica (sexo, edad, región, zona, etc.).	100
1.1.4 Se define el contexto (social, económico, cultural, ambiental, institucional) del problema, y el marco normativo	100
1.1.5 Se plantean las posibles alternativas para resolver o mitigar el problema identificado en el diagnóstico.	100
1.2 Estrategia	73,3
1.2.1 Existen objetivos, su planteamiento es lógico y responden a la problemática planteada	80,0
1.2.2 Los objetivos se operacionalizan de manera coherente en actividades o acciones.	80,0
1.2.3 Se presentan metas, indicadores y líneas bases para medir el progreso y avance de los objetivos, así como los riesgos y limitaciones	60,0
1.2.4 Los indicadores cumplen con criterios de calidad (SMART) y presentan sus fichas técnicas.	40,0
1.2.5 Se definen criterios de elegibilidad (y exclusión) para la entrega o el acceso a los bienes y servicios	80,0
1.2.6 La estrategia se encuentra alineada con planificación estratégica, políticas sectoriales, y la Agenda 2030 u otros	100
1.3 Lógica causal	80,0
1.3.1 Se delimita una teoría causal, además se representa gráfica y narrativamente.	60,0
1.3.2 Existe alineación entre la problemática definida y los cambios esperados en la población beneficiaria (situación inicial vrs final).	60,0
1.3.3 Los productos planificados y los resultados esperados tienen vinculación entre sí.	100
1.3.4 Las actividades previstas están direccionadas a materializar los productos (cuentan con una descripción y detalle necesario).	80,0
2. INFORMACIÓN	80,0
2.1 Existencia y cobertura	85,0
2.1.1 La intervención se encuentra descrita en un documento oficial (centralizado y unificado).	100
2.1.2 Se define cómo se obtendrá la información requerida para la implementación de la intervención (acceso a datos para selección de personas beneficiarios, levantamiento de información, entre otros).	100
2.1.4 Existe información concisa sobre la gestión de la intervención en términos de actividades, productos, procesos, plazos, uso de recursos, entre otros.	80,0

2.1.5 Se especifica información sobre los resultados de la intervención y esta tiene una adecuada trazabilidad	60,0
2.2 Calidad	75,0
2.2.1 Existe un sistema automatizado para el manejo de la información de la intervención.	80,0
2.2.2 La información descrita permite medir el avance integral de la intervención.	60,0
2.2.3 La información del seguimiento se desagrega acorde a las características y unidades de medida identificadas	100
2.2.4 El levantamiento de información del seguimiento de la intervención cuenta con una periodicidad definida.	60,0
3. GOBERNANZA	87,5
3.1 Actores y Participación	95,0
3.1.1 La intervención presenta un esquema o modelo de gobernanza definido y delimitado (incluye distintos niveles).	100
3.1.3 Se clarifican los roles de los actores en la gestión de la intervención (interna-externamente), así como para el SyE.	100
3.1.4 El diseño de la intervención contó con la participación e involucramiento de diversos actores.	100
3.1.5 Se considera la participación de diversos actores (ciudadanía, ONG, multilaterales, sector privado, entre otros) en su gestión, SyE.	80,0
3.2 Rendición de cuentas	80,0
3.2.1 Se delimita el marco normativo de la entidad responsable de la intervención y los vínculos con compromisos internacionales del país	100
3.2.2 Se definen parámetros adecuados y oportunos para rendir cuentas hacia los diferentes actores involucrados.	60,0
3.2.3 Los mecanismos de rendición de cuentas cubren el ciclo de la intervención (diseño, gestión-uso recursos, resultados).	80,0
3.2.4 Se define cómo será utilizada la información de la rendición de cuentas sobre la intervención.	80,0
4. RECURSOS	68,3
R.1 Económicos	80,0
4.1.1 Se tiene asignado o identificado alguna fuente de recursos específica para el financiamiento de la intervención.	100
4.1.2 Existe una relación proporcional entre el presupuesto y el alcance de las actividades previstas.	60,0
4.1.3 Se tiene previsto la asignación de presupuesto para la evaluación de la intervención.	80,0
R.2 Humanos	50,0
4.2.1 Las actividades cuentan con los recursos humanos necesarios para su desarrollo (relación cantidad de personal y metas propuestas).	40,0
4.2.2 Se considera la asignación de recursos humanos para el seguimiento y evaluación de la intervención.	60,0
R.3 Temporales y otros	75,0
4.3.1 El marco temporal previsto para ejecutar las actividades de la intervención es claro y razonable (consistencia de cronograma).	60,0
4.3.2 Se define una temporalidad adecuada para desarrollar el seguimiento y evaluación de la intervención.	80,0

4.3.3 El diseño de la intervención identifica los recursos materiales y tecnológicos básicos u otros para su desarrollo.	60,0
4.3.4 Se identifican los riesgos y limitaciones de recursos para desarrollar la intervención.	100

Anexo 2. Formulario Encuesta ENETH-Brete

Encuesta

Estimado (a):

El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplan) está llevando a cabo una Evaluación del Diseño de la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano (Brete), en el marco de la Agenda Nacional de Evaluaciones que forma parte del Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública 2023-2026.

Dentro de este marco de trabajo, su persona ha sido identificada como parte clave en dicho proceso, por ende, le solicitamos su colaboración para contestar esta encuesta (que tendrá una duración no mayor a la de 10 minutos de su tiempo) que servirá para identificar algunos aspectos relevantes del proceso de construcción de esta estrategia clave para el país.

En este sentido, sus aportes serán usados para identificar áreas de mejora para optimizar la calidad y consistencia de dicha intervención. En términos puntuales, nos interesa conocer su percepción sobre el proceso de construcción y diseño final, específicamente los elementos de planificación de la intervención, la información, los actores participantes, los recursos y la gobernanza establecida (roles y responsabilidades).

Las respuestas son anónimas y la información será analizada de manera integral tratando de identificar tendencias entre todos y todas las personas encuestadas. En atención a los artículos 3, 4 y 5 de Ley N.º 8968 Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales, se indica que NO se solicitan datos personales en esta encuesta.

Le agradecemos sus aportes para mejorar los servicios del Gobierno.

Preguntas

1. ¿Está de acuerdo en completar el formulario y que la información sea utilizada para los fines de la evaluación?

Sí ()

No ()

2. Usted se identifica como:

Hombre ()

Mujer ()

Otro ()

3. ¿A qué sector pertenece la organización/institución que usted representa?

Gobierno central ()

Empleador ()

Trabajador ()

Academia ()

Otro () _____



4. ¿Cuál fue su rol en la elaboración de la estrategia Brete?
- ☐ Técnico
- ☐ Directivo
- ☐ Decisor
- ☐ Informativo/de consulta
5. ¿En cuál de las siguientes dimensiones considera usted que fue mayor su aporte en el diseño de la estrategia Brete? Puede marcar más de una.
- ☐ Contexto actual de la temática
- ☐ Conceptualización técnica
- ☐ Gobernanza entre actores
- ☐ Asignación de recursos
- ☐ Marco normativo
6. ¿Cuál considera usted que fue la principal problemática que generó la creación de la estrategia Brete? Respuesta abierta (no más de 300 caracteres)
-
7. ¿Considera usted que los elementos considerados en la estrategia Brete (metas, objetivos, actividades, etc) están direccionados a materializar los productos necesarios para solventar la problemática determinada?
- ☐ Sí
- ☐ No, por qué _____
8. ¿Existe comunicación fluida sobre los avances de la estrategia Brete en la actualidad y de manera periódica?
- ☐ Sí
- ☐ No, por qué _____
9. En la Estrategia Brete, ¿Se clarifican los roles de los actores en la gestión de la intervención? (se incluyen tanto en su seguimiento y evaluación)
- ☐ Sí
- ☐ No, por qué _____
10. Se le tomó en cuenta su opinión (la de la institución/organización que usted representa) a la hora de consolidar el informe de la Estrategia Brete?
- ☐ Sí, en todo momento
- ☐ Sí, en ciertos tramos del proceso
- ☐ No, nos limitamos a brindar información
- ☐ No fuimos incluidos (as) en el proceso
11. ¿Tiene conocimiento de cómo se financia (financiará) la Estrategia Brete?
- ☐ Sí
- ☐ No
12. ¿Considera que los recursos financieros con los que se considera implementar la Estrategia Brete son suficientes?



13. () Sí

14. () No

15. ¿Considera que los recursos humanos con los que se considera implementar la Estrategia Brete son suficientes?

() Sí

() No

16. ¿Considera que la asignación de recursos humanos para el seguimiento y evaluación de la intervención es apropiada?

() Sí

() No

17. ¿Cuál considera usted es el principal riesgo para la adecuada implementación de la estrategia Brete? Respuesta abierta (no más de 300 caracteres)

18. De acuerdo con su experiencia ¿Qué recomendaría para mejorar el diseño de la Estrategia Brete? Respuesta abierta (no más de 300 caracteres)

Anexo 3. Herramienta de análisis del diseño de intervenciones públicas

	Persona	Cargo	Institución	Técnica
1	Andrés Romero	Ministro	MTSS	Entrevista
2	Hazel Fallas Murcia	Ex directora	MTSS	Entrevista
3	Pablo Acuña	Director	MTSS	Entrevista
4	Yeneidy Vindas	Secretaría Técnica	MTSS	Entrevista
5	Ana Lorena Morales	Secretaría Técnica	Mideplan	Entrevista
6	Madai Linkimer Abarca	Consultora	OIT	Entrevista
7	Wilser Herrera Chaverri	Asesor	MTSS	Entrevista



Anexo 4. Análisis Indicadores

Componente	Indicador	Clasificación CdR	S	M	A	R	T	Puntaje	Valoración
1, Inteligencia Mercado Laboral	Porcentaje de avance en la elaboración y publicación del Decreto Ejecutivo de creación del SNIML, adscrito al SNE.	Actividad	3	3	3	3	0	2,4	Alta
1, Inteligencia Mercado Laboral	Número de informes anuales remitidos a la ST-SNE, sobre el cumplimiento del plan de trabajo de la Comisión técnica consultiva del SNIML.	Actividad	3	3	1	3	3	2,6	Alta
1, Inteligencia Mercado Laboral	Porcentaje de avance en el diseño de propuesta de fortalecimiento del OML del MTSS con su Manual Funcional y asignación presupuestaria.	Actividad	3	3	3	3	0	2,4	Alta
1, Inteligencia Mercado Laboral	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	Insumo	3	3	1	3	0	2	Alta
1, Inteligencia Mercado Laboral	Porcentaje de avance en el funcionamiento del sistema de indicadores nacional sobre mercado laboral	Actividad	3	2	2	3	0	2	Alta
2. Priorización de Poblaciones	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).	Actividad	3	2	1	3	0	1,8	Media
2. Priorización de Poblaciones	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.	Actividad	3	3	2	3	0	2,2	Alta
2. Priorización de Poblaciones	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).	Actividad	3	1	1	3	0	1,6	Media
2. Priorización de Poblaciones	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/	Producto	3	3	2	3	0	2,2	Alta

Componente	Indicador	Clasificación CdR	S	M	A	R	T	Puntaje	Valoración
2. Priorización de Poblaciones	Cantidad de personas cuidadoras no remuneradas en búsqueda activa de empleo derivadas, referenciadas y/o atendidas a servicios de capacitación, empleo y/o autoempleo de acuerdo con sus necesidades por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria y servicio al que fue referido	Actividad	1	0	0	2	0	0,6	Baja
2. Priorización de Poblaciones	Cantidad de personas que reciben una transferencia monetaria del Programa Avancemos para coadyuvar con la inclusión, permanencia, asistencia y la reincorporación al Sistema Educativo en alguna de las modalidades avaladas por el MEP	Producto	3	2	2	3	0	2	Alta
2. Priorización de Poblaciones	Cantidad de acciones afirmativas destinadas a personas con discapacidad con el fin de promover el acceso a fondos concursables disponibles del MCJ en proyectos relacionados de economía creativa y cultural.	Actividad	3	2	1	3	0	1,8	Media
2. Priorización de Poblaciones	Cantidad de 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).	Actividad	1	2	1	3	0	1,4	Media
2. Priorización de Poblaciones	Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo vinculadas en la MIDI entre los 17 y 45 años con al menos noveno año aprobado en condición de pobreza extrema y pobreza derivadas a los servicios educativos (educación para jóvenes y adultos y educación técnica, entre otros), certificación de competencias, capacitación técnica y/o formación complementaria del MEP, MTSS o INA para la mejora de la empleabilidad.	Actividad	1	1	1	2	0	1	Baja
2. Priorización de Poblaciones	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 www.ane.cr .	Actividad	3	2	2	3	0	2	Alta
2. Priorización de Poblaciones	Porcentaje de entidades/actores clave del SNE que utilizan el Módulo para la derivación interinstitucional bidireccional automatizada de la población atendida.	Producto	2	2	2	3	0	1,8	Media

Componente	Indicador	Clasificación CdR	S	M	A	R	T	Puntaje	Valoración
3. Formación para el Empleo	Cantidad de personas egresadas anualmente de un programa de estudio en ETP de CTP del MEP, en áreas más demandadas del mercado laboral (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de estudio; región de planificación).	Producto	1	3	0	2	2	1,6	Media
3. Formación para el Empleo	Cantidad de mujeres egresadas anualmente de un plan de estudio o programa de EFTP y universitaria 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).	Producto	1	3	0	1	3	1,6	Media
3. Formación para el Empleo	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)	Producto	1	3	0	1	3	1,6	Media
3. Formación para el Empleo	Porcentaje de avance en la planificación y ejecución de un Plan de comunicación que promueva la EFTP dual para que se convierta en una alternativa ampliamente reconocida por la sociedad (centros educativos, estudiantes y sector productivo), como una nueva modalidad dentro del sistema educativo costarricense de actual.	Actividad	1	0	0	2	0	0,6	Baja
3. Formación para el Empleo	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).	Producto	3	3	1	3	3	2,6	Alta
3. Formación para el Empleo	Cantidad de personas egresadas anualmente de un programa de FTP en modalidad dual impartido por el INA, en áreas más demandadas del mercado laboral (por edad; sexo; discapacidad; programa de EFTP; región de planificación).	Producto	1	3	1	3	3	2,2	Alta
3. Formación para el Empleo	Cantidad de personas becadas en programas de ETP en modalidad dual según la Ley N° 9.728 y su reglamento, por sexo y región (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación; región de planificación)	Actividad	1	3	3	2	0	1,8	Media

Componente	Indicador	Clasificación CdR	S	M	A	R	T	Puntaje	Valoración
3. Formación para el Empleo	Ejecución de programas de formación y capacitación, en CISCO, ORACLE, MICROSOFT y otros similares, dirigidos a la adquisición de habilidades digitales para el empleo, en regiones dentro y fuera de la GAM.	Actividad	0	0	0	0	0	0	Baja
3. Formación para el Empleo	Cantidad de programas cortos de capacitación en CTI generados mediante alianzas público público y público privadas.	Insumo	3	2	3	3	0	2,2	Alta
3. Formación para el Empleo	Cantidad de personas formadas anualmente en programas de formación impartidas por el INA, 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; curso, programa de formación, programa de habilitación y prueba de certificación; región de planificación).	Producto	1	3	3	3	3	2,6	Alta
3. Formación para el Empleo	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).	Producto	1	3	3	3	3	2,6	Alta
3. Formación para el Empleo	Cantidad de servicios de capacitación y formación profesional diseñados por el INA, en áreas de la Economía Creativa y Cultural, solicitados por el MCJ según análisis de demanda.	Insumo	3	3	3	2	0	2,2	Alta
3. Formación para el Empleo	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).	Producto	1	3	3	3	3	2,6	Alta
3. Formación para el Empleo	Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo matriculadas anualmente en las modalidades de la DEPJA (Depto. Educación para las personas jóvenes y adultas), (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria; programa o servicios educativo recibido; región de planificación).	Insumo	1	3	1	3	3	2,2	Alta

Componente	Indicador	Clasificación CdR	S	M	A	R	T	Puntaje	Valoración
3. Formación para el Empleo	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).	Producto	1	1	1	3	0	1,2	Media
3. Formación para el Empleo	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).	Insumo	2	3	2	3	0	2	Alta
3. Formación para el Empleo	Cantidad de personas en búsqueda de empleo (registrados en INA) 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).	Insumo	1	3	2	3	0	1,8	Media
3. Formación para el Empleo	Porcentaje de planes de estudio y programas de EFTP alineados por el MEP y el INA, según estándares de cualificación aprobados por la CIIS (Comisión Interinstitucional para la Implementación y Seguimiento del Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional).	Insumo	3	3	2	3	0	2,2	Alta
3. Formación para el Empleo	Cantidad de actualizaciones realizadas del banco de centros de formación para el empleo acreditados por el INA.	Actividad	2	3	3	1	0	1,8	Media
3. Formación para el Empleo	Cantidad de personal docente del INA que participa y finaliza actividades del plan anual de formación, según prioridades institucionales del ámbito técnico, curricular y metodológico.	Actividad	1	1	1	3	1	1,4	Media
4. Intermediación Laboral	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).	Actividad	3	2	3	3	0	2,2	Alta
4. Intermediación Laboral	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.	Insumo	3	3	3	3	0	2,4	Alta
4. Intermediación Laboral	Cantidad de actualizaciones periódicas del inventario de servicios y recursos a nivel nacional, regional y local, para la atención de poblaciones priorizadas y empresas.	Insumo	3	3	3	3	0	2,4	Alta

Componente	Indicador	Clasificación CdR	S	M	A	R	T	Puntaje	Valoración
4. Intermediación Laboral	Cantidad de alianzas establecidas con servicios privados de empleo o iniciativas empresariales para articular los servicios de intermediación laboral	Insumo	3	3	3	3	0	2,4	Alta
4. Intermediación Laboral	Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo registradas anualmente, en la plataforma informática www.ane.cr (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria).	Producto	0	2	1	0	0	0,6	Baja
4. Intermediación Laboral	Cantidad de ferias de empleo, vocacionales y otros eventos, ejecutados anualmente en alianza con el sector productivo y otros actores del SNE.	Actividad	3	3	3	3	0	2,4	Alta
4. Intermediación Laboral	Cantidad de plataformas públicas de empleo y sistemas de información con las que la plataforma informática www.ane.cr tiene interoperabilidad.	Insumo	3	3	3	3	0	2,4	Alta
4. Intermediación Laboral	Cantidad de nuevas Unidades de Empleo (UE) habilitadas, mediante convenio con el MTSS, que hayan suscrito un plan de trabajo con la ANE.	Producto	3	3	3	3	0	2,4	Alta
4. Intermediación Laboral	Porcentaje de avance del procedimiento de seguimiento de la variación de la situación de empleo de las personas registras en ANE.CR.	Actividad	1	2	3	3	0	1,8	Media
5. Emprendimiento	Cantidad de atenciones brindadas por medio del servicio de acompañamiento para personas beneficiarias del SBD, con prioridad para personas emprendedoras2/.	Actividad	3	3	2	3	0	2,2	Alta
5. Emprendimiento	Cantidad de atenciones brindadas por medio del servicio de acompañamiento para beneficiarios del SBD, con prioridad en PYMES.	Actividad	3	3	2	3	0	2,2	Alta
5. Emprendimiento	Cantidad de personas becadas por medio de programas dirigidos al fortalecimiento de emprendimientos.	Producto	3	3	2	3	0	2,2	Alta
5. Emprendimiento	Cantidad de personas que reciben transferencias no reembolsables para el fortalecimiento de sus competencias mediante el beneficio de capacitación y/o beneficio de emprendimientos productivos individuales lícitos para la creación y fortalecimiento de los mismos para la generación del autoempleo y/o el empleo (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria)	Producto	3	1	1	2	0	1,4	Media
6. Transversales	Cantidad de actividades de difusión ejecutadas con representantes del sector empleador sobre incentivos al sector productivo, según plan de comunicación del SNE.	Actividad	3	3	2	3	0	2,2	Alta

Componente	Indicador	Clasificación CdR	S	M	A	R	T	Puntaje	Valoración
6. Transversales	Cantidad de incentivos al sector empleador impulsados para estimular su participación en iniciativas dirigidas a la mejora de la empleabilidad de la población.	Insumo	2	2	3	3	0	2	Alta
6. Transversales	Cantidad de empresas atendidas alguno de los procesos de la Estrategia Nacional de Igualdad de Género	Actividad	0	0	0	1	0	0,2	Baja
6. Transversales	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.	Actividad	3	2	2	3	0	2	Alta
6. Transversales	Porcentaje de avance en el desarrollo de una propuesta de incentivo fiscal o de otra índole para empresas privadas que tengan servicios de cuidados disponibles para sus empleadas(os) con niñas y niños bajo su tutela.	Actividad	2	1	1	3	0	1,4	Media
6. Transversales	Porcentaje de avance en la ejecución de un esquema de servicios de cuidados, bajo la modalidad de copago tripartito (empleador, estado, persona trabajadora) que facilite la inserción y permanencia laboral y educativa de las personas cuidadoras prioritariamente las mujeres que tengan a cargo menores de edad.	Actividad	3	2	2	3	0	2	Alta
6. Transversales	Cantidad de reportes de avance del Plan de Acción de la ENETH-CR elaborados por las Mesas Técnicas y entregados al CE.	Insumo	1	3	3	1	0	1,6	Media
6. Transversales	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.	Insumo	1	3	3	1	3	2,2	Alta
6. Transversales	Porcentaje de avance en el plan de mejora continua de los servicios del SNE y sostenibilidad	Actividad	1	3	3	1	0	1,6	Media
6. Transversales	Aumento en la cantidad de cursos optativos y complementarios que se ofrecen a estudiantes del PD BI (inglés, Office, habilidades blandas, entre otros).	Insumo	0	0	0	2	0	0,4	Baja

Anexo 5. Reporte Bimensual

Reporte bimensual BRETE

Espacio para presentar avances y nudos de la ejecución de la Estrategia BRETE, con énfasis en la atención de personas y empresas, según oficio OFICIO-MTSS-DMT-72-2024.

Las respuestas a este formulario, son un insumo para el reporte de avance de cumplimiento de la Estrategia.

Muchísimas gracias por el trabajo en equipo de BRETE y compartir acá avances relevantes. *

Indica que la pregunta es obligatoria

1. Correo *

2. Componente *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Inteligencia Mercado laboral
- ☐ Priorización de poblaciones
- ☐ Formación para el empleo
- ☐ Intermediación laboral
- ☐ Emprendimiento
- ☐ Transversales

3. Institución *



4. Rol *

Marca solo un óvalo.

☐

Responsable directa de indicador

☐

Responsable indicador compartido

5. ¿Tiene avances relevantes que reportar para el componente este mes? *

Marca solo un óvalo.

☐

Sí

☐

No

6. **Avances relevantes** *

Favor incluir entre 1-3 avances relevantes del componente. **Priorizar avances de atención de personas y empresas.**

Imprescindible indicar: 1) Código acción estratégica, 2) Nombre del indicador, 3) Meta 2024* y 4) Avance: Descripción clara y concisa del avance.

Avances que no se ajusten a este requerimiento, no serán incluidos en el informe



7. Nudos que soltar

Favor incluir entre 1-3 situaciones que estén limitando el cumplimiento de los indicadores BRETE y puedan requerir apoyos externos del MTSS o de Presidencia de la República, para su resolución.

Imprescindible indicar: 1) Código acción estratégica, 2) Nombre del indicador, 3) Meta 2024*, 4) Nudo: Descripción clara y concisa del nudo y 5) Nombre de la instancia que podría brindar apoyo.

Nudos que no se ajusten a este requerimiento, no serán considerados en el informe

8. Evidencia de los principales avances (Favor adjuntar)

Archivos enviados:

9. Observaciones



Anexo 6. Composición 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	• 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)	Gobierno • INAMU • CONAPE Academia: • Observatorio Laboral de Profesiones (OLAP), CONARE. • UNIRE Sector empleador: • UCCAEP • CICR • CINDE Otros Sector trabajador Otras iniciativas: • Observatorio de Discapacidad y Mercado de Trabajo (ODISMET), Proyecto Por Talento, CONAPDIS Organismos internacionales

Mesa Técnica	Líder(es)	Responsables de implementación	Socios estratégicos
2. Priorización de poblaciones y formación para el Empleo.	ANE, INA, Dirección Nacional de Empleo, MTSS, MEP.	• 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	Gobierno • Unidades Ejecutoras de la REDCUDI (CEN-CINAI, IMAS, PANI) • ST-SINCA • SINIRUBE • Comisión para la Implementación y Seguimiento del MNC-EFTP-CR. • SINEFOTEP • CONAPE Sector empleador • CICR • UCCAEP • CINDE • Otros Academia • CONARE y universidades públicas (ITCR, UNED, UTN) • UNIRE • Universidades privadas Otras iniciativas • Centros de formación privados. • Unidades de empleo con convenio con el MTSS. Sector trabajador Organismos internacionales

Mesa Técnica	Líder(es)	Responsables de implementación	Socios estratégicos
3. Intermediación Laboral.	ANE-INA, Departamento de Intermediación del MTSS	- Departamento de Migraciones Laborales, MTSS. - Unidades de Empleo (UE) Formalizadas.	Gobierno - CCSS - DETCE-MEP - EPJA, MEP - DGME - CPJ - MCJ - CONAPDIS - DGME - INAMU - IMAS, Puente al Trabajo - MICIIT Sector empleador - UCCAEP - CICR - CINDE - AED - FEDOMA - Otros. Organismos internacionales Sector trabajador OSC - ALIARSE

Mesa Técnica	Líder(es)	Responsables de implementación	Socios estratégicos
4. Emprendimiento y Autoempleo	ST-SNE, MEIC, MTSS	• INA • IMAS • MTSS	Gobierno • SBD. • INAMU • INDER • PROCOMER • Sector agropecuario • Ministerio de Salud • CCSS • Ministerio de Hacienda Sector empleador • Cámaras empresariales y asociaciones de empresas Academia • UNA • TEC • UCR Gobiernos locales y operadores financieros Cooperación internacional • PNUD



Mesa Técnica	Líder(es)	Responsables de implementación	Socios estratégicos
5. Transversales.	ST-SNE, MTSS, Ministerio de Presidencia	• INA • DNSS, MTSS • PROCOMER • COMEX • MEIC	Gobierno • Hacienda • INAMU • CONAPDIS • INA • MCJ • CPJ • ST-REDCUDI • PANI • IMAS • Ministerio de Salud • MICIIT • MOPT • Consejo Nacional de Vialidad • MEP Asamblea Legislativa Ministerio de Presidencia Sector empleador Sector trabajador Organizaciones de la Sociedad Civil Organismos internacionales

Anexo 7. Oficio solicitud ANE.



MINISTERIO DE
TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

GOBIERNO
DE COSTA RICA

DESPACHO MINISTRO
12 de marzo de 2024
OFICIO-MTSS-DMT-268-2024

Señor
Francisco Gamboa Soto
Ministro
Ministerio de Economía, Industria y Comercio

ASUNTO: Inclusión de la Estrategia Brete en la Agenda Nacional de Evaluaciones

Estimado señor:

Reciban un cordial saludo. Como es de su conocimiento, el Consejo de Empleo del Sistema Nacional de Empleo ha aprobado de manera unánime el 20 de julio de 2023, la **Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano de Costa Rica, BRETE**.

La Estrategia BRETE ha sido presentada a nuestro país el 26 de julio de 2023 y mediante Decreto Ejecutivo N° 44113-MTSS-PLAN, publicado en el Alcance 158 de La Gaceta del 21 de agosto de 2023, se declara de interés público, con el fin de mejorar la empleabilidad de las personas en 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.

Por este medio solicito sea tramitado ante el Ministerio de Planificación y Política Económica la inclusión de esta estrategia en la Agenda Nacional de Evaluación (ANE). De acuerdo a los lineamientos de construcción del Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública 2023-2026 se solicita una evaluación de diseño 2024 y una evaluación de resultados 2025.

La Estrategia Brete ya ha sido incorporada al PNDIP, de acuerdo con lo comunicado oficio MIDEPLAN-DM-OF-0364-2024 (adjunto).

Sobre la Estrategia BRETE

La Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano, BRETE tiene vigencia 2023-2027. Para lograr el objetivo mencionado en el párrafo supra citado, la Estrategia se estructura en seis componentes, a saber:

Teléfono: 2542-5761

WWW.MTSS.GO.CR



MINISTERIO DE
TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

GOBIERNO
DE COSTA RICA

DESPACHO MINISTRO
12 de marzo de 2024
OFICIO-MTSS-DMT-268-2024
Página 2 de 4

- 1) Inteligencia de mercado laboral
- 2) Priorización de poblaciones
- 3) Formación para el empleo
- 4) Intermediación laboral
- 5) Emprendimiento y autoempleo
- 6) transversales.

Cada uno de estos seis componentes se corresponde con uno de los objetivos específicos de la Estrategia por los cuales el sector público, sector trabajador y sector productivo, trabajan en equipo en el marco de BRETE.

Los objetivos específicos de la Estrategia se orientan al desarrollo de 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.

Además, a 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. BRETE también se dirige a 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.

La Estrategia impulsa 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.

Esta política pública plantea el fortalecimiento de 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.



Y se enfoca en la generación de 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.

La operacionalización de los objetivos de la Estrategia, que se fundamenta en el enfoque basado en resultados, se plasma en su plan de acción. El plan involucra más de 30 actores y una importante articulación interinstitucional e intersectorial, pues más de la mitad de sus indicadores son de responsabilidad compartida entre dos instituciones públicas o más, o entre instituciones e instancias colegiadas con representación sectorial. Por lo cual, el nivel de articulación requerido para su materialización, es a la vez un desafío y un aspecto novedoso en una política pública de mercado laboral en nuestro país.

La Estrategia se ejecuta bajo la rectoría del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), institución rectora del Sistema Nacional de Empleo y se promueve de manera conjunta con el Ministerio de Educación Pública (MEP), Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación (MICITT), Ministerio de Comercio Exterior (COMEX) y el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). Este trabajo en equipo de alto nivel y la estrecha articulación técnico-política entre el Ministerio de Trabajo y el INA, y entre estos ministerios es igualmente un aspecto novedoso que caracteriza a BRETE.

BRETE se formuló basada en datos y por esta razón la Estrategia, por ejemplo, contempla entre sus objetivos el cierre de brechas de habilidades entre la oferta y la demanda del mercado laboral y prioriza como parte de su población meta personas jóvenes de 15 a 24 años y mujeres de 15 a 35 años, grupos poblaciones más impactados por el desempleo en Costa Rica.

Aunado a lo anterior, en sesión del Consejo de Empleo del 29 de febrero del 2024 se aprobó la propuesta de modificación el apartado "Plan de Seguimiento y Evaluación" de la Estrategia BRETE, para que se apegue a los lineamientos de MIDEPLAN, en el cual se incorporan dos evaluaciones una de diseño y una de resultados para analizar los avances de la Estrategia, todo este trabajo fue elaborado en conjunto con el Departamento de Evaluación y Seguimiento de MIDEPLAN. Por tanto, su incorporación en la Agenda



MINISTERIO DE
TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

GOBIERNO
DE COSTA RICA

DESPACHO MINISTRO

12 de marzo de 2024

OFICIO-MTSS-DMT-268-2024

Página 4 de 4

Nacional de Evaluación, reviste de gran importancia para realizar lo establecido en dicho apartado. Para tales efectos se solicita una evaluación de diseño y una evaluación de resultados para el año 2025.

El enlace con MIDEPLAN será el señor Pablo Acuña Ramírez Asesor del Despacho Ministerial, se puede localizar al 2223-7689 o al correo pablo.acuna@mtss.go.cr

Atentamente,

MTSS
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Digitally signed by ANDRÉS
ROMERO RODRIGUEZ
(FIRMA)
Date: 2024.03.14 17:02:41 -
06:00
Reason:
Location:

FIRMADO DIGITALMENTE

Andrés Romero
Ministro

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Elaborado por:

MARIA DANIELA
VASQUEZ
MADRIGAL
(FIRMA)

Anexos: 1) Oficio MIDEPLAN-DM-OF-0364-2024.

2) Ficha de propuesta de evaluación.

C.

Sra. Laura Fernández Delgado, Ministra de Planificación Nacional y Política Económica.
Sr. Pablo Acuña Ramírez, Despacho Ministerial, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
Sra. Ana Lorena Morales Barboza, Representante MIDEPLAN Secretaría Técnica del Consejo de Empleo.
Sr. Eddy García Serrano, Jefe de Evaluación MIDEPLAN.
Sra. Vanessa Soto Arias, Dirección de Planificación Institucional, MTSS.
Sra. Hazel Fallas Murcia, Directora Nacional de Empleo y Secretaria Técnica del Consejo de Empleo.
Sra. Wendy Fallas Garro, Representante MEIC Secretaría Técnica del Consejo de Empleo.
Secretaría Sectorial Sector Productivo y Desarrollo Regional.

Teléfono: 2542-5761

WWW.MTSS.GO.CR



**MINISTERIO DE
PLANIFICACIÓN NACIONAL
Y POLÍTICA ECONÓMICA**

**MINISTERIO DE
TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL**

GOBIERNO
DE COSTA RICA