



Informe de Gestión Mayo 2022–Agosto 2024



Contenido

1. PRESENTACIÓN	7
2. VÉRTICE TÉCNICO - ACADÉMICO	10
2.1 FORTALECIMIENTO EN FORMACIÓN PARA EL INGLÉS	10
Cumplimiento de metas del Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública (PNDIP)	13
Tendencias y Crecimiento	18
Pruebas TOIEC y MET.....	19
Convocatoria masiva a pruebas de inglés 2022 - 2024	20
2.2 ESTRATEGIAS PARA LA EMPRESARIEDAD	21
Servicio de Acompañamiento empresarial y capacitaciones.....	21
Ruta a la empresarialidad	22
Centros de Desarrollo Empresarial.....	22
Programa INA Impulsa	23
Proyecto dINAmica Empresarial	24
Acciones comunicacionales con orientación empresarial	27
2.3 FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL.....	28
Estrategia Institucional de Formación Dual 2023-2026	29
Foros, actividades y charlas en dual	31
Oferta programática en formación dual	32
Alianzas estratégicas para impulsar la formación dual	32
Fondo Especial de becas dual	34
Desafíos en la Implementación	36
2.4 FORTALECIMIENTO DE LA AGENCIA NACIONAL DE EMPLEO.....	37
2.5 VIRTUALIZACIÓN DE LA OFERTA	39
2.6 WORLDSKILLS.....	42



2.7	EJECUCIÓN DE SERVICIOS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL. PERIODO 2022-2024 (AGOSTO)	45
	Fortalecimiento de la Oferta Formativa: Implementación del Nuevo Modelo Curricular	46
	Actualización y Exclusión de la Oferta Formativa	49
	Determinación de las Áreas Prioritarias de Formación para la Innovación y el Desarrollo Sostenible	50
	Programas educativos y habilitación.....	52
	Módulos Certificables y Cursos.....	54
	Certificación por Competencias	56
	Asistencias Técnicas	57
	Acreditación	58
	Servicios diferenciados o Actividades de Transferencia Tecnológica (Pruebas de Laboratorio)	59
	Servicios ejecutados por los Centros Colaboradores	60
	Perfil demográfico de la población atendida por el INA	61
	Atención al Sector Empresarial y Organizaciones o Instituciones	63
2.8	CENTRO DE EXCELENCIA.	65
	Acciones administrativas y legales desplegadas por la institución:	66
3.	VÉRTICE SOCIAL - POLÍTICO	71
3.1	CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO	71
	Equidad e igualdad de género	71
	Participación de al menos un 40% de las mujeres en el total de matrículas en todas las áreas de mayor demanda del mercado laboral.	72
	Ampliar el acceso de mujeres a recursos de asistencia técnica y de apoyo económico para el desarrollo de ideas y proyectos de emprendimiento productivo.	73
	Asegurar espacios de formación y de trabajo libres de violencia, acoso sexista, hostigamiento sexual y laboral.....	74



Reducir las asimetrías en la estructura ocupacional y las oportunidades de desarrollo laboral del personal del INA.....	76
3.2 ESTRATEGIA NACIONAL DE EMPLEABILIDAD Y TALENTO HUMANO (ENETH) - ESTRATEGIA BRETE.....	76
3.3 PROYECTOS DE LEY	79
Apoyo al Proyecto de Ley, Expediente No. 23108	79
Apoyo al Proyecto de Ley, Expediente No. 23330.....	80
Presentación del Proyecto de Ley, Expediente No. 24.283.....	81
Presentación del Proyecto de Ley, Expediente No. 24.501.....	81
3.4 FIDEICOMISO COMEX-PROCOMER-BNCR-INA.....	83
3.5 CONSEJO PRESIDENCIAL DE INVERSIÓN EXTRANJERA DIRECTA FUERA DEL GRAN ÁREA METROPOLITANA	83
3.6 INICIATIVAS GENERADAS EN EL MARCO DEL CONSEJO PRESIDENCIAL SOCIAL.....	84
4. VÉRTICE ADMINISTRATIVO Y DE EJECUCIÓN ORDINARIA	85
4.1 EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA.....	85
4.2 INFRAESTRUCTURA	87
4.3 CONTROL INTERNO	90
4.4 JUNTA DIRECTIVA.....	93
4.5 AUDITORÍA INTERNA Y ÓRGANOS DE CONTROL	98
4.6 PROCEDIMIENTOS JUDICIALES, CONVENIOS Y OTROS	101
4.7 MEJORAS EN PROCEDIMIENTOS y NORMATIVA	107
4.8 MODELO DE GESTIÓN.....	110
5. DESAFÍOS Y RETOS ESTRATÉGICOS	121
ANEXOS	126



Tabla de Abreviaturas

AI: Auditoría Interna

ANE: Agencia Nacional de Empleo

CDE: Centros de Desarrollo Empresarial del INA

CICR: Cámara de Industrias de Costa Rica

EFTP: Educación y Formación Técnica Profesional

ENETH: Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano

INA: Instituto Nacional de Aprendizaje

KAS: Fundación Konrad Adenauer

MET: Michigan English Test

MIDEPLAN: Ministerio de Planificación Nacional

MNC-EFTP-CR: Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de

PASER: Plan Anual de Servicios

PE: Presidencia Ejecutiva

PEI: Plan Estratégico Institucional

SBD: Sistema Banca para el Desarrollo

SCFP: Servicios de Capacitación y Formación Profesional

TOEIC: Test of English for International Communication

UFODE: Unidad de Fomento y Desarrollo Empresarial del INA

OIT-CINTERFOR: Organización Internacional del Trabajo - Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional



Se elabora el presente Informe de Fin de Gestión, de conformidad con la normativa interna vigente en el Instituto Nacional de Aprendizaje, las Directrices N° D-1-2005-CO-DFOE emitidas por la Contraloría General de la República aplicables a la Institución y la Ley N° 8292 "Ley General de Control Interno".

Datos generales:

Dirigido a: Unidad de Recursos Humanos	
Copia a (Unidad de Recursos Humanos): Unidad de Recursos Humanos	
Fecha del Informe: 23 setiembre del 2024	
Nombre de la Persona Funcionaria: Juan Alfaro López	
Nombre del Puesto: Presidencia Ejecutiva	
Unidad Ejecutora: Presidencia Ejecutiva	
Período de Gestión: Mayo 2022- Agosto 2024	
Informe recibido en la Unidad de Recursos Humanos	
Recibido por:	Firma
Fecha:	Sello

La persona funcionaria saliente da fe de que lo expuesto en el presente informe de fin de gestión corresponde a la realidad de los hechos y es consciente de que la responsabilidad administrativa de las personas funcionarias del Instituto Nacional de Aprendizaje, INA prescribirá según se indica en el artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República N° 7428, del 7 de setiembre de 1994, y sus reformas.

Juan Alfaro López
Firmado digitalmente



1. PRESENTACIÓN

Este informe consolida y detalla las actividades desarrolladas durante mi mandato como Presidente Ejecutivo del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), desde mayo de 2022 hasta agosto de 2024. Se enfoca en la obligación de rendir cuentas y la responsabilidad inherente que cada servidor público debe asumir.

El documento que se presenta a continuación detalla los logros y avances significativos alcanzados en diversas áreas de gestión institucional, resaltando las estrategias efectivas implementadas para superar desafíos durante este periodo.

En estos años, se alcanzó la cifra de más de 250.000 personas atendidas, en áreas estratégicas y de alta demanda laboral, incluyendo las disciplinas STEAM. Se ha puesto especial énfasis en la inclusión de la mujer en estos programas, fortaleciendo así nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades. A su vez, hemos potenciado nuestro sistema de certificación de competencias laborales, además de asegurar la calidad y la relevancia de la formación proporcionada.

En el ámbito de apoyo empresarial, la institución implementó estrategias enfocadas en beneficiar a las micro y pequeñas empresas. Esto incluye la evaluación de la inversión en programas de acompañamiento y el lanzamiento de iniciativas orientadas específicamente a mujeres emprendedoras y empresarias. También se han llevado a cabo diversas acciones bajo la Estrategia de Empleabilidad y Talento Humano (ENETH), que incluyen el fortalecimiento de la Agencia Nacional de Empleo (ANE), la implementación del plan piloto del Centro de Excelencia, así como, la expansión de ofertas virtuales y auto gestionables a nivel nacional.

Se propuso una planificación de inversión en infraestructura que abarca proyectos en curso y evaluaciones del estado actual de las instalaciones. Se resaltan igualmente los avances en diferentes áreas de gestión institucional, y se reafirma la necesidad de seguir fortaleciendo políticas y programas que beneficien directamente a las personas usuarias del INA.

Adicionalmente, se comentan los ajustes realizados en la Convención Colectiva y Reglamentos aprobados por la Junta Directiva, así como las iniciativas para mejorar el control interno y actualizar la oferta educativa para fomentar la inclusión social y mejorar la calidad de la educación técnica y profesional.



Además, se describen las medidas tomadas para enfrentar los retos derivados de las restricciones presupuestarias impuestas por la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas. La limitación del crecimiento presupuestario por la aplicación de la regla fiscal afectó la capacidad del INA para otorgar ayudas económicas a personas en situación de vulnerabilidad, a pesar de contar con los recursos necesarios. Esta situación contribuyó al crecimiento del superávit institucional entre 2018 y 2024. Sin embargo, se logró una exclusión temporal del INA de dicha regla fiscal, lo que permitirá ampliar el alcance de los programas sociales.

Otro desafío significativo fue la inconstitucionalidad del artículo 24 de la Ley Orgánica del INA N° 9931, que afectó la gestión del talento humano y los procesos de contratación. Ante este reto, la administración apoyó activamente el proyecto de ley 24.501 para devolver al INA su Régimen Autónomo de Empleo, lo que permitirá una mayor flexibilidad y mejora en los servicios ofrecidos a personas y empresas. Dicho proyecto fue presentado por las jefaturas de fracción del Partido Liberación Nacional (PLN), Partido Unidad Social Cristiana (PUSC), Partido Liberal Progresista (PLP), Partido Nueva República (PNR) y la jefatura de la fracción oficialista.

Para estructurar la rendición de cuentas y dar coherencia al presente informe, se han identificado los puntos focales o acciones estratégicas que han sido prioritarios durante esta gestión. Estas acciones están recogidas en el Portafolio de Proyectos 2023-2026, que guio la planificación y ejecución de las principales iniciativas del Instituto Nacional de Aprendizaje.

Cada una de estas estrategias será detallada en los siguientes apartados, organizados en tres vértices clave, los cuales están interrelacionados, evidenciando el entramado de acciones que conforman la gestión de esta Presidencia Ejecutiva. El informe se estructura de la siguiente manera:

Vértice Técnico - Académico

- Fortalecimiento en Formación para el inglés.
- Estrategias para la Empresariedad.
- Formación Dual.
- Fortalecimiento de la Agencia Nacional de Empleo.
- Virtualización de la oferta.
- WorldSkills Costa Rica.



- Estadísticas de matrícula, cursos y estudiantes egresados 2022-2024.
- Centro de Excelencia.

Vértice Social - Político

- Capacitación y formación con enfoque de género.
- Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano (ENETH)
- Proyectos de Ley (Asamblea Legislativa).
- Fideicomiso COMEX-PROCOMER-BNCR-INA.
- Consejo Presidencial de Inversión Extranjera Directa Fuera del GAM
- Iniciativas generadas en el marco del Consejo Presidencial Social.

Vértice Administrativo y Ejecución Ordinaria

- Ejecución Presupuestaria
- Infraestructura.
- Control Interno.
- Junta Directiva.
- Auditoría Interna y Órganos de Control.
- Procedimientos Judiciales, Convenios y otro de índole legal.
- Mejoras en procedimientos.
- Modelo de Gestión.



2. VÉRTICE TÉCNICO - ACADÉMICO

2.1 FORTALECIMIENTO EN FORMACIÓN PARA EL INGLÉS

El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) ha priorizado el fortalecimiento de las competencias lingüísticas en inglés como una herramienta fundamental para mejorar la movilidad social y contribuir al desarrollo económico del país. Entre mayo de 2022 y agosto de 2024, el INA atendió a un total de 32,305 personas a través de los programas de inglés distribuidos en sus 9 Unidades Regionales y 54 Centros de Formación Profesional.

Esta cobertura permitió que tanto hombres (13,190) como mujeres (19,007) adquirieran habilidades lingüísticas clave para mejorar su empleabilidad en diversas áreas del mercado laboral. La atención se distribuyó a lo largo de tres períodos: de mayo a diciembre de 2022 se atendieron 10,437 personas; en el año 2023, se incrementó la atención a 12,537 personas; y en los primeros ocho meses de 2024 se alcanzó a 9,331 personas, manteniéndose una participación mayoritaria de mujeres en cada uno de los períodos.

Cuadro 1.
Costa Rica, INA: Población participante atendida con SCFP del idioma inglés,
según año de cierre estadístico, por sexo.
Período de mayo de 2022 a agosto de 2024

(fecha de corte 31/8/2024. Incluye módulos de programas, módulos y certificación de competencias)

Período	Total	Hombres	Mujeres	Otro ^{1/}
<u>TOTAL Período</u>	<u>32 305</u>	<u>13 190</u>	<u>19 007</u>	<u>108</u>
De mayo a diciembre 2022	10 437	4 212	6 225	-
De enero a diciembre 2023	12 537	5 190	7 289	58
De enero a agosto 2024	9 331	3 788	5 493	50

Nota: El total representa la suma aritmética de las partes, una misma persona pudo haber sido atendida en más de uno de los períodos señalados en servicios del idioma inglés.

1/ No indicado o intersexo. Variable sensible de registro voluntario de acuerdo con la Ley 8968 de Protección de la persona ante el tratamiento de sus datos personales y su reglamento.

Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticas. Período 2022-2024.

El servicio de certificación por competencias específicamente tuvo un rol importante en este período, con 3,878 matrículas que beneficiaron a 3,439



personas participantes. Este servicio es fundamental para reconocer formalmente las habilidades y competencias laborales de las personas mediante un proceso de evaluación sistematizado.

Cuadro 2.
Costa Rica, INA: Servicio Certificación por Competencias, matrículas y personas participantes, según unidad regional.
Período 2022-2024
 (fecha de corte 31/8/2024)

Año	2022		2023		2024	
Unidad Regional	Matrículas	Personas Participantes	Matrículas	Personas Participantes	Matrículas	Personas Participantes
TOTAL^{1/}	1 947	1 659	1 172	1 039	759	741
Brunca	82	70	41	38	54	54
Cartago	34	34	41	36	28	25
Central Occidental	133	111	101	86	52	50
Central Oriental	506	466	138	131	94	90
Chorotega	143	129	119	114	61	60
Heredia	312	297	291	278	204	202
Huetar Caribe	207	76	94	37	-	-
Huetar Norte	282	241	170	146	94	91
Pacífico Central	248	237	177	175	172	169

Nota: El total no corresponde necesariamente a la suma aritmética de las partes, dado que una misma persona puede matricularse en más de una unidad regional.

Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticas. Período 2022-2024.

De acuerdo con el cuadro anterior, a nivel regional, las Unidades Central Oriental y Heredia destacaron por atender la mayor cantidad de personas, consolidándose como centros clave en la certificación de competencias en el idioma inglés. Sin embargo, otras regiones como Chorotega y Huetar Norte también han tenido una participación destacada en la formación de competencias lingüísticas.

En cuanto a los servicios brindados por medio de contratación pública (contratos de inglés), se atendieron 4,320 personas en el mismo período, lo que representa un crecimiento significativo del 22.56% entre 2022 y 2023. Esta modalidad facilitó el acceso a la formación en inglés para personas empleadas y desempleadas que desean mejorar sus habilidades y a fortalecer su perfil profesional. Las regiones de Chorotega y Cartago encabezaron la atención en esta modalidad, evidenciando la importancia de esta estrategia para ampliar la oferta formativa y mejorar la competitividad regional.



Cuadro 3
Costa Rica, INA: Contrato de Inglés. Personas Atendidas y cantidad de contratos, por Unidad Regional. Período 2022-2024

Unidad Regional	Cantidad de Contratos	Personas Atendidas		
		2022	2023	2024
Total	5	1423	1744	1153
Unidad Regional Cartago	2	351	533	316
CFP Turrialba	1	100	158	0
CFP Los Santos	1	251	375	316
Unidad Regional Chorotega	1	525	525	575
CFP Liberia	1	525	525	575
Unidad Regional Huetar Norte	1	311	498	67
Unidad Regional Pacifico Central	1	236	188	195
CFP Puntarenas	1	236	188	195
Unidad Regional Central Occidental	0	0	0	0
Unidad Regional Central Oriental	0	0	0	0
Unidad Regional Heredia	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de seguimiento de la GR.

Adicionalmente, se otorgó 1,770 becas entre mayo de 2022 y agosto de 2024, con un monto total de ₡477,418,667. Estas becas fueron distribuidas entre las nueve Unidades Regionales, con la región de Chorotega y Huetar Norte destacando por el mayor número de personas beneficiadas y la inversión en recursos. Esta iniciativa de becas refuerza el compromiso de la institución con la inclusión social, brindando oportunidades de formación en inglés para personas en situación de vulnerabilidad.

Cuadro 4.
Costa Rica, INA: Becas INA. Personas becaadas, total y monto de becas INA, por año y Unidad Regional. Período 2022-2024

Unidad Regional	2022	2023	2024	Total personas becaadas	Total general
	Becas INA	Becas INA	Becas INA		
Brunca		₡8 104 848	₡85 575 204	157	₡93 680 052
Cartago		₡396 200	₡18 626 280	66	₡19 022 480
Central Occidental		₡2 196 630	₡33 704 701	72	₡35 901 331
Central Oriental		₡1 482 372	₡55 380 986	95	₡56 863 358
Chorotega	₡1 165 230	₡3 253 900	₡57 982 108	109	₡62 401 238
Heredia		₡945 224	₡61 193 350	127	₡62 138 574
Huetar Caribe		₡575 892	₡36 513 734	66	₡37 089 626
Huetar Norte		₡5 670 500	₡54 501 872	118	₡60 172 372
Pacifico Central		₡993 000	₡49 156 636	77	₡50 149 636
Total general	₡1 165 230	₡23 618 566	₡452 634 871	887	₡477 418 667



Fuente: Información tomada del SIAE

Los datos presentados son sin realizar los ajustes manuales negativos.

La cantidad de personas está tomada como persona física, sin repetir entre regionales

Durante esta administración se buscó la extensa cobertura y capacidad en la enseñanza del inglés, promoviendo una formación alineada con las necesidades del mercado laboral y contribuyendo al desarrollo económico y social de Costa Rica. Las estrategias implementadas para incrementar la accesibilidad y mejorar la empleabilidad han tenido un impacto positivo en diversas regiones del país, consolidando al INA como un motor clave en la formación técnica y profesional.

Cumplimiento de metas del Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública (PNDIP)

Siendo el bilingüismo una de las prioridades para impulsar el desarrollo social, político y económico de este país, se incrementó responsablemente el porcentaje anual de la oferta de servicios, en sus distintas modalidades; lo cual permitió llegar a toda la población mediante distintos mecanismos, adecuados estos a las necesidades y posibilidades de las personas usuarias del servicio.

Con lo anterior, se cumplió no solo con lo así establecido en el Plan Nacional de Desarrollo, sino el compromiso social del Instituto Nacional de Aprendizaje con la población, a través del bilingüismo, como vehículo para potenciar las habilidades de las personas hacia la empleabilidad, abarcando un total de 11.547 personas egresadas en un periodo de dos años y tres meses.

Cuadro 5.
Costa Rica, INA: Personas egresadas de programas del idioma inglés, según período y unidad regional, por sexo.
Período de mayo 2022 a agosto 2024

Período Unidad Regional	Total	Hombres	Mujeres	Otro
TOTAL PERÍODO	11 547	4 663	6 842	42
De mayo a diciembre 2022	2 995	1 146	1 849	-
Brunca	113	37	76	-
Cartago	412	154	258	-
Central Occidental	435	179	256	-
Central Oriental	814	329	485	-
Chorotega	332	106	226	-
Heredia	242	103	139	-
Huetar Caribe	185	51	134	-



Período Unidad Regional	Total	Hombres	Mujeres	Otro
Huetar Norte	232	105	127	-
Pacífico Central	230	82	148	-
De enero a diciembre 2023	5 288	2 168	3 096	24
Brunca	331	124	206	1
Cartago	633	239	392	2
Central Occidental	866	403	456	7
Central Oriental	1 438	616	811	11
Chorotega	763	286	477	-
Heredia	268	114	154	-
Huetar Caribe	164	62	102	-
Huetar Norte	398	169	226	3
Pacífico Central	427	155	272	-
De enero a agosto 2024	3 264	1 349	1 897	18
Brunca	194	81	113	-
Cartago	334	140	190	4
Central Occidental	489	220	266	3
Central Oriental	1 009	429	574	6
Chorotega	521	191	330	-
Heredia	181	89	92	-
Huetar Caribe	159	40	119	-
Huetar Norte	208	86	117	5
Pacífico Central	169	73	96	-

Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticas. De mayo 2022 a agosto 2024.

La programación y ejecución de los servicios de formación se ha orientado en función de las necesidades de capacitación y formación de los sectores clave de la economía a nivel nacional, con programas que iniciaron en 2023 y concluyen en el primer semestre de 2024.

En cuanto a los programas de habilitación en el idioma inglés, se implementaron grupos con un cupo completo de 20 participantes, y en algunos casos se ajustaron los horarios a 6 horas diarias, lo que permitió a los centros ejecutores concluir los programas en un tiempo menor. Además, se implementaron diversas estrategias para reducir la deserción estudiantil, como el otorgamiento de ayudas económicas, el proyecto contra la exclusión estudiantil y el proyecto de promoción estudiantil. Asimismo, se fortalecieron las alianzas estratégicas del INA



con instituciones, empresas, pymes, cámaras empresariales y zonas francas, lo que ha contribuido al éxito y sostenibilidad de los programas.

En 2023, se logró un cumplimiento del 182,5% de la meta, calificándose como un éxito notable, de acuerdo con los parámetros del PNDIP. Durante ese año, se ejecutó un total de 513 programas en inglés, de los cuales el 88% (449 programas) corresponden al nuevo Modelo Curricular. Entre los principales logros de 2023, se destaca la graduación de 5,288 personas en programas de inglés, distribuidas de la siguiente manera: 2,168 hombres y 3,096 mujeres. Los programas se desglosan en: 21 egresados del programa Ejecutivo(a) en inglés para Servicios, 10 de inglés básico, 2,874 del programa Inglés Básico, 608 del programa Inglés Conversacional para el Sector Empresarial, 1 del programa Inglés Conversacional para la Atención al Turista de Habla Inglesa, 1,481 en Inglés Intermedio, 225 en Inglés Intermedio Alto y 68 en Inglés para la Atención a la Clientela.

Para el primer semestre de 2024, el cumplimiento alcanzó un 82,1%, con un total de 198 programas ejecutados en inglés, de los cuales 171 (86.4%) corresponden al nuevo Modelo Curricular. Entre los logros del año hasta agosto de 2024, se graduaron 3,264 personas en inglés, de las cuales 1,349 son hombres y 1,897 son mujeres. Las distribuciones incluyen: 24 en inglés avanzado, 1,717 en Inglés Básico, 311 en Inglés Conversacional para el Sector Empresarial, 755 en Inglés Intermedio, 316 en Inglés Intermedio Alto y 141 en Inglés para la Atención a la Clientela.

El éxito en el cumplimiento de las metas se debe a varias acciones clave, como la promoción de la oferta de inglés a través de redes sociales, la realización de sesiones de orientación vocacional, la implementación de planes y estrategias de bilingüismo, el apoyo con ayudas económicas, y los convenios con municipalidades, cámaras de comercio, zonas francas y empresas. Estas acciones han permitido promover, orientar y atender las necesidades del idioma inglés de manera articulada y efectiva.

Si comparamos los datos con año anteriores se ve un crecimiento significativo en los servicios de inglés, esto incluso en medio del reto que significó pasar a un nuevo modelo curricular por competencias, que implicó cambios en duración, capacitación docente y modificaciones en la estrategia de ejecución. A continuación, se presentan los datos de Cantidad de personas egresadas en el idioma inglés a nivel nacional entre los 2020 al 2024 (I Semestre).



Cuadro 6
Costa Rica, INA: Cantidad de personas egresadas en el idioma inglés a nivel nacional. Años 2020 y 2021

Unidad Regional	Año 2020			Año 2021		
	Meta		%	Meta		%
	Programada	Alcanzada	Alcanzado	Programada	Alcanzada	Alcanzado
TOTAL	2 042	1 775	86,9%	4 500	1 651	36,7%
Central	1 458	1 410	96,7%	3 016	902	29,9%
Chorotega	30	19	63,3%	587	204	34,8%
Pacífico Central	48	88	183,3%	196	176	89,8%
Región Brunca	287	37	12,9%	310	98	31,6%
Huetar Caribe	132	139	105,3%	278	57	20,5%
Huetar Norte	87	82	94,3%	113	214	189,4%

Fuente: Proceso Evaluación y Estadísticas, Unidad de Planificación y Evaluación

Cuadro 7
Costa Rica, INA: Cantidad de personas egresadas en el idioma inglés a nivel nacional. Años 2022 y 2023

Unidad Regional	Año 2022			Año 2023		
	Meta		%	Meta		%
	Programada	Alcanzada	Alcanzado	Programada	Alcanzada	Alcanzado
TOTAL	6 891	3 534	51,3%	2898	5288	182,5%
Central	4 530	2 219	49,0%	1968	3205	162,9%
Chorotega	1 134	398	35,1%	280	763	272,5%
Pacífico Central	343	252	73,5%	152	427	280,9%
Región Brunca	326	154	47,2%	142	331	233,1%
Huetar Caribe	419	216	51,6%	248	164	66,1%
Huetar Norte	139	295	212,2%	108	398	368,5%

Fuente: Proceso Evaluación y Estadísticas, Unidad de Planificación y Evaluación

Cuadro 8
Costa Rica, INA: Cantidad de personas egresadas en el idioma inglés a nivel nacional. I Semestre 2024

Unidad Regional	Meta		Porcentaje alcanzado
	Programada	Alcanzada I Semestre 2024	al 30/06/2024
TOTAL	2964	2434	82,1%
Central	2010	1612	80,2%
Chorotega	288	385	133,7%
Pacífico Central	156	105	67,3%
Región Brunca	146	124	84,9%
Huetar Caribe	254	75	29,5%
Huetar Norte	110	133	120,9%

Fuente: Proceso Evaluación y Estadísticas, Unidad de Planificación y Evaluación

Con base en los datos proporcionados en la imagen sobre la atención en inglés para el periodo 2020-2024, se puede observar un crecimiento significativo en la



cantidad de personas egresadas en programas de inglés, así como en el porcentaje de cumplimiento de las metas anuales. A continuación, se ofrece un análisis detallado:

Año 2020:

- Meta nacional: 2,042 personas.
- Alcanzada: 1,775 personas (86.9% de cumplimiento).
- En este año, la Región Central tuvo un excelente desempeño, alcanzando el 96.7% de su meta, mientras que otras regiones como Chorotega y Brunca presentaron un bajo cumplimiento con 63.3% y 12.9%, respectivamente. A pesar de esto, la Región Huetar Caribe destacó con un 105.3% de cumplimiento, superando la meta establecida.

Año 2021:

- Meta nacional: 4,500 personas.
- Alcanzada: 1,651 personas (36.7% de cumplimiento).
- Este año experimentó una caída en el cumplimiento general. La Región Central solo logró un 29.9%, y otras regiones como Chorotega y Brunca también mostraron bajos resultados con 34.8% y 31.6%, respectivamente. Sin embargo, la Región Huetar Norte tuvo un resultado destacado con un 189.4%, duplicando su meta. El descenso general puede estar relacionado con las restricciones y dificultades causadas por la pandemia de COVID-19.

Año 2022:

- Meta nacional: 6,891 personas.
- Alcanzada: 3,534 personas (51.3% de cumplimiento).
- En 2022, se registró una recuperación parcial, con un mayor número de personas egresadas. La Región Central logró un 49% de su meta, y la Región Pacífico Central alcanzó un 73.5%. Las Regiones Chorotega y Brunca mantuvieron un cumplimiento por debajo del 50%, mientras que la Región Huetar Norte superó ampliamente su meta con un 212.2% de cumplimiento.



Año 2023:

- Meta nacional: 2,898 personas.
- Alcanzada: 5,288 personas (182.5% de cumplimiento).
- En 2023, se produjo un notable crecimiento en la atención al inglés, con todas las regiones mostrando una mejora significativa. La Región Central alcanzó un 162.9%, mientras que la Región Chorotega presentó un impresionante 272.5% de cumplimiento. La Región Pacífico Central y la Región Huetar Norte también mostraron resultados sobresalientes con 280.9% y 368.5%, respectivamente. Este incremento podría deberse a una mejor gestión de los recursos, la implementación de programas híbridos (presenciales y virtuales) y la reactivación postpandemia.

Año 2024 (I semestre)

- Meta nacional: 2,964 personas.
- Alcanzada: 2,434 personas (82.1% de cumplimiento).
- En el primer semestre de 2024, ya se alcanzó un 82.1% de la meta anual, lo que indica que el año cerrará con resultados sólidos. La Región Central alcanzó un 80.2%, y la Región Chorotega continuó mostrando un crecimiento sólido con un 133.7% de cumplimiento. Aunque otras regiones como Pacífico Central y Huetar Caribe registraron un menor avance, es probable que la meta nacional se supere al finalizar el año.

Tendencias y Crecimiento

- Crecimiento sostenido: Desde 2020 hasta 2023, la atención en programas de inglés ha mostrado un crecimiento notable, especialmente a partir de 2022, cuando las restricciones de la pandemia comenzaron a flexibilizarse.
- Regiones destacadas: Las Regiones Central, Chorotega, Pacífico Central y Huetar Norte han sido las más consistentes en términos de crecimiento, logrando no solo cumplir, sino en muchos casos superar ampliamente las metas establecidas. La Región Huetar Norte, en particular, ha mantenido un crecimiento constante desde 2021.
- Recuperación postpandemia: Después de la caída en el cumplimiento durante 2021 debido a la pandemia, se ha observado una reactivación significativa en



la participación en programas de inglés, con estrategias híbridas de aprendizaje y mayores incentivos para las personas estudiantes.

La atención en programas de inglés ha mostrado una tendencia de crecimiento constante, con un notable repunte en 2023 y 2024. Las regiones que más han contribuido a este crecimiento han sido la Región Central, Chorotega, y Huetar Norte, mientras que se deben seguir fortaleciendo las regiones con menor avance, como Brunca y Huetar Caribe.

Pruebas TOIEC y MET

Con el fin de determinar las habilidades lingüísticas de las personas participantes de los programas de inglés, se puso a disposición de la población estudiantil que está por concluir los programas de la oferta de inglés o con tres meses de haberse egresado, la prueba de certificación internacional MICHIGAN ENGLISH TEST by Cambridge (MET), administrada por la empresa British Education S.A. (BritED), la cual es de aplicación voluntaria.

La prueba puede realizarse en modalidades presencial o virtual, esto con el propósito de evaluar el dominio del idioma, en las 4 habilidades lingüísticas:

- comprensión auditiva,
- expresión escrita,
- expresión oral,
- comprensión de lectura.

Cabe destacar que esta prueba posee varias características que le revisten de gran importancia, entre ellas su vigencia, ya que la misma es vitalicia, y está diseñada con ejercicios contextualizados en la realidad de una persona estudiante.

A partir del 28 de noviembre 2023, se inició con la aplicación de las pruebas MET en los diferentes centros de formación, las cuales fueron realizadas por participantes de las siguientes Unidades Regionales: Brunca, Oriental, Huetar Caribe, Huetar Norte, Chorotega y Pacífico Central, quedando pendiente Heredia y Occidental. Este punto finiquita con pruebas TOEIC aplicadas a nivel nacional, desde su implementación el pasado 28 de noviembre del 2023 al mes de agosto del presente año. La diversificación regional, se puede analizar en el siguiente cuadro:



Cuadro 9
Costa Rica, INA: Pruebas de certificación en inglés TOEIC y MET realizadas
2023-2024, según Unidad Regional

Unidad Regional	*Pruebas TOEIC realizadas	*Pruebas MET 2023	** Pruebas MET 2024
Brunca	50	27	67
Cartago	23	0	0
Central Occidental	5	51	0
Central Oriental	6	41	97
Chorotega	0	41	29
Heredia	52	18	57
Huetar Caribe	0	20	23
Huetar Norte	0	42	0
Pacífico Central	17	41	0
Total:	153	281	273

Estos datos son pruebas aprobadas

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos de seguimiento de la GR.

** Fuente: Reporte del Sistema Estadístico y Monitoreo de Servicios (EMS). Con corte a la fecha del 27/08/2024

Convocatoria masiva a pruebas de inglés 2022 - 2024

Con la finalidad de contribuir con la movilidad social de las personas y el crecimiento de la productividad en el país, mediante una respuesta oportuna, innovadora y pertinente a las necesidades de capacitación, formación profesional y certificación de las personas y empresas a través de Unidad de Certificación se estableció un Plan de Acción llamado "Certificación inglés programa interno" en el que se esperaba consolidar los aspectos necesarios para realizar la aplicación de Evaluaciones Diagnósticas y Pruebas de Certificaciones por Competencias masivas en inglés, en los meses de octubre a diciembre 2022, en las Regionales Chorotega y Huetar Norte.

Este Plan de Acción es alineado al Plan Estratégico Institucional, el cual incrementa las competencias lingüísticas a nivel nacional para el mejoramiento de la movilidad social, contribuyendo a la productividad y competitividad nacional, mediante estrategias institucionales definidas.

A continuación, se detallan las metas alcanzadas para el periodo 2022-2024 en este plan estratégicas.



Cuadro 10
Costa Rica, INA: Convocatoria Masiva y Resultados de Pruebas de Certificación de Inglés (2022-2024)

Fecha de aplicación	Entidad	Unidad Regional	Año	Cantida de Persona s Convoc adas	Cantida d de persona s atendid as	Compet ente	Pendien te de cumpli miento	NSP/IN/ SI/ENL/ NL
Octubre a diciembre	Plan Piloto Chorotega	Chorotega	2022	880	490	380	110	390
Marzo a Mayo	Eco Desarrollo Turístico Papagayo	Chorotega	2023	20	19	10	9	1
Marzo a Mayo	Las Catalinas	Chorotega	2023	22	22	19	3	0
Marzo a Mayo	Unidad Regional	Chorotega	2023	46	15	9	6	31
Mayo	Centro de Formación Florida Sur	Oriental	2023	58	4	2	2	54
Octubre	Hotel Westin	Pacífico Central	2023	20	20	17	3	0
Octubre a diciembre	Fundación Creciendo Juntos en Comunidad	Chorotega	2023	51	10	7	3	41
Diciembre	Centro de Formación Puntarenas	Pacífico Central	2023	189	14	14	0	175
13 al 20 marzo	NANTIPA Santa Teresa	Pacífico Central	2024	22	19	15	4	3
01 al 10 abril	Barceló Tambor	Pacífico Central	2024	30	18	13	5	12
TOTAL				1338	631	486	145	707

Fuente: Unidad de Certificación, 2024.

2.2 ESTRATEGIAS PARA LA EMPRESARIEDAD

Servicio de acompañamiento empresarial y capacitaciones

El servicio de acompañamiento empresarial es un conjunto de iniciativas que contribuyen con la transformación de la empresa en cualesquiera de las etapas de su ciclo de vida, y las cuales requieren apoyo para mejorar su competitividad y sostenibilidad.

Para el año 2022, 2023 y 2024 (con corte a junio, 2024) el total de personas atendidas con el servicio de acompañamiento y capacitación por parte de la UFODE son los siguientes:



Cuadro 11
Costa Rica, INA: Cantidad de personas atendidas con el servicio de acompañamiento y capacitación por parte de la UFODE

Tipo de Servicio	2022	2023	2024
Servicio de Acompañamiento	1232	1637	885
Servicio de Capacitación	2379	5345	2512

Fuente: Elaboración propia a partir de los insumos dados por la UFODE. Para el 2024, se toma el corte a junio.

Ruta a la empresariedad

Se definió la “ruta a la empresariedad” que es una estrategia que permite la identificación de personas (principalmente estudiantes INA) que posean una idea de negocio y poderles ofrecer una serie de servicios a través de charlas informativas, eventos, cursos marcados en una ruta para emprender, entre otros, donde se fortalezcan procesos para el desarrollo ordenado de nuevas empresas en todas las regiones. Esta ruta está siendo implementada en todas las Unidades Regionales del INA, resultando en una excelente forma de promover la empresariedad.

Centros de Desarrollo Empresarial

El INA actualmente cuenta con 7 Centros de Desarrollo Empresarial (CDE) ubicados en: Pérez Zeledón, San Ramón, Cartago, Liberia, Limón, San Carlos, y San José, estos CDE son espacios dirigidos a emprendimientos con potencial de crecimiento, PYMES y PYMPAS donde se les ofrecen procesos de acompañamiento y asesoría en diversos temas para el crecimiento de sus empresas. Actualmente, se desea ampliar la cobertura de estos servicios, y es por esto por lo que por lo que, se está promoviendo un proceso licitatorio para poder ampliar la cobertura de otros CDE para las regiones de Puntarenas y Heredia (actualmente nos encontramos en proceso de revisión de ofertas).

En el año 2024, se inauguraron 2 CDE, en Pérez Zeledón y San Ramón, los cuales abrieron sus puertas en el mes de febrero del 2024. Esto implica que la institución paso de tener 5 Centros en el 2022 a 7 Centros en el año 2024, fortaleciendo a lo largo y ancho del país las capacidades y herramientas de las personas que necesitan ese impulso y acompañamiento en el sector empresarial tanto para iniciar como mantenerse vigente a lo largo del tiempo. Es importante mencionar



que los Centros de Desarrollo Empresarial brindan 2 servicios: acompañamiento empresarial y capacitaciones.

A continuación, se presentan los datos de los clientes atendidos en los CDE para los años 2022, 2023 y 2024 (con corte julio, 2024):

Cuadro 12
Costa Rica, INA: Cantidad de hombres y mujeres atendidos por los Centros de Desarrollo Empresarial. Años 2022 y 2023

CDE	Finalizados 2022		Finalizados 2023	
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Cartago	37	49	81	82
Liberia	42	126	33	148
Limón	56	97	43	114
San Carlos	82	77	57	109
San José	136	324	130	279
TOTAL	353	673	344	732

Fuente: Unidad de Fomento y Desarrollo Empresarial del INA.

Cuadro 13
Costa Rica, INA: Cantidad de Hombres y Mujeres atendidos por los Centros de Desarrollo Empresarial. Año 2024

CDE	Masculino	Femenino
Brunca	17	20
Cartago	36	36
Liberia	22	47
Limón	26	63
Occidente	32	40
San Carlos	33	57
San José	55	145
TOTAL	221	408

Fuente: Unidad de Fomento y Desarrollo Empresarial del INA.

Programa INA Impulsa

El programa INA Impulsa, tiene como objetivo dar acompañamiento a las personas beneficiarias de la Ley del Sistema de Banca para el Desarrollo, en cuanto a la formulación de ideas, en sus modelos de negocio, estructura de costos, planes de mercado y otras herramientas de gestión empresarial.

Esto se lleva a cabo mediante procesos de pre-incubación, que permiten a las personas emprendedoras y empresarias tener mejor acceso a la Banca, al



mercado y formalización; por medio de técnicas participativas, que permiten el acceso a sistemas informáticos con la finalidad de cerrar la brecha tecnológica entre la población, mejorando así la competitividad. Los procesos de pre-incubación están establecidos entre los servicios que se indican en el artículo 41 de la Ley del Sistema de Banca para el Desarrollo.

Es importante destacar que el programa va direccionado a diferentes entidades dentro de las que destacan: cámaras empresariales, cooperativas, entidades financieras, asociaciones, municipalidades, entre otras, lo cual garantiza que los grupos referidos para la atención fueran precisamente grupos conformados desde las organizaciones.

Otro aspecto importante de destacar es que los horarios de atención se eligen a conveniencia y comodidad de la mayoría de las personas participantes, en su mayoría se imparten lunes y miércoles o martes y jueves, en horario de 5:30 pm a 8:30 pm, aunque también se han presentado excepciones. Lo cual permite que las personas mantengan sus horarios de educación y trabajo ordinarios.

A continuación, se presentan las atenciones brindadas con el programa INA Impulsa, año 2024 (corte julio, 2024):

Cuadro 14
Costa Rica, INA: Servicios de Capacitación Ejecutados por el Programa INA Impulsa, 2024

Programa	Servicios de Capacitación Ejecutados
INA Impulsa	523

Fuente: Unidad de Fomento y Desarrollo Empresarial del INA.

Proyecto dINAmica Empresarial

Es un programa de acompañamiento empresarial, brindado a través de los servicios contratados por la Unidad para el Fomento y Desarrollo Empresarial a la empresa PRCR Programa semilla S.R.L.

Aborda un proceso de aceleración desde una visión de cambio, reestructuración, transformación digital y propuestas basadas en las necesidades de la clientela.



De esta forma, se crea una nueva oportunidad para que las pymes costarricenses logren superar las barreras tecnológicas y de comunicación (TICs) enfrentadas por la pandemia, por medio de un proceso formativo concreto, que brinde las bases necesarias para encontrar los mejores mercados de destino para las pymes participantes, mediante enfoques participativos y lúdicos, que reconozcan que el desafío de apropiarse un método emprendedor para la creación de nuevos productos y servicios, requiere de esfuerzos complementarios para modificar la cultura de la empresa y para alinearse con la estrategia y liderazgos de la organización.

A continuación, se presentan las atenciones brindadas con el programa dINAmica empresarial, año 2024 (corte julio, 2024):

Cuadro 15
Costa Rica, INA: Servicios de Capacitación Ejecutados por el Programa Dinámica Empresarial, 2024

Programa	Servicios de Capacitación Ejecutados
Dinámica Empresarial	261

Fuente: Unidad de Fomento y Desarrollo Empresarial del INA.

Programa de becas SBD

El Programa de Becas SBD tendrá como objetivo contribuir al fomento, formación, desarrollo, consolidación y vinculación del capital humano y la generación de oportunidades de encuentro, que permitan incrementar y mejorar la competitividad y sostenibilidad de las empresas en el marco de la Ley No. 9274, Ley reforma integral al Sistema de Banca para el Desarrollo, mediante el otorgamiento de becas a los beneficiarios de dicha Ley.

Para el año 2023 se atendieron (procesos de beca finalizados) un total de 314 personas, según el siguiente detalle:

Cuadro 16
Costa Rica, INA: Programas de Becas SBD Año 2023

Nombre de Programa	Cantidad de personas
Programa RAMP UP 2022	38



Participación Evento We Franchise LATAM 2023	19
Programa Crear e Implementar Inteligencia Artificial en su negocio 2023	40
Programa Biolnova Training 2023	10
Programa Analista de Ciberseguridad 2023	20
Programa Desarrollo de Biomateriales 2023	9
Programa Apoyo al Emprendimiento 2023	73
Programa de Innovación y Desarrollo de Productos Agroindustriales 2023	19
Programa Incubación GreenTech Costa Rica 2023	24
Programa RAMP UP 2023	42
Participación en la Feria Regional Evento de Franquicias 2023	20
Total	314

Fuente: Unidad de Fomento y Desarrollo Empresarial del INA.

Para el año 2024 (con corte a Julio, 2024) se han brindado los siguientes programas de becas SBD:

Cuadro 17
Costa Rica, INA: Programas de Becas SBD
Año 2024 (corte julio, 2024)

Nombre programa	Cantidad Personas
Programa para el impulso de las franquicias nacionales: Participación en la feria regional EXPOFRANQUICIA Panamá 2024.	14
Programa para la operación de Sistema de aeronave pilotada a distancia a productores agropecuarios 2024 (Drones)	52
Programa de Aceleración para Encadenamientos del sector metalmecánica, eléctrica y electrónica y transformación de plásticos (enfoque gestión de la calidad). Den +	5
Programa de Excelencia Operacional por medio de la implementación de un Sistema de Gestión de la Calidad	12
Programa Apoyo al Emprendimiento 2024	98
Programa de Aceleración para 5 empresas del sector Industria Creativa y Tecnologías Digitales enfocado al mercado de Estados Unidos.	5
"Programa de Aceleración para 5 Empresas de Servicios del Sector Fílmico"	5
Ramp - Up: Programa de Entrenamiento para el Cierre de Brechas Empresariales para 40 PYMES con potencial exportador	40
Programa Crecimiento Verde: Asesoría Técnica para la ejecución de proyectos de transformación productiva mediante fondos no reembolsables y asesoría técnica especializada a pyme	50



Nombre programa	Cantidad Personas
Programa de incubación y aceleración GreenTech Costa Rica Etapa II Aceleración	10
Programa Creación+	En proceso de convocatoria
Programa de Aceleración para la Industria Fílmica - Seriados Internacionales	5
Programa de Aceleración para 5 empresas del sector Industria Creativa y TIC's enfocado al mercado de México.	5
MPS Sostenibilidad	En proceso de convocatoria
Programa de Desarrollo de Productos Agroindustriales de Valor Agregado	15
BiInnova - TechMatchmaking	8
Inteligencia Artificial para fortalecer su negocio	17
Gestión de Innovación y prototipado para Mipymes.	40
Programa: "Herramientas Tecnológicas de la Inteligencia Artificial aplicada a emprendimientos 2024" (BootCamp)	200
Programa del grano a la fábrica: Técnicas y Control de Calidad en Chocolatería 2024	En proceso de convocatoria
TOTAL	581

Fuente: Unidad de Fomento y Desarrollo Empresarial del INA.

Acciones comunicacionales con orientación empresarial

Durante años 2022-2024, se desarrollaron las siguientes actividades:

a) SINART: Radio y Televisión

- Pauta: Cuñas Centros de Desarrollo Empresarial, Mercadito Virtual, Dinámica Empresarial, Podcast Centros de Desarrollo Empresarial.
- Pauta: Entrevistas en Café Nacional, y videos cápsulas en soluciones del 12 y spots de 30 segundos en temas de: Mercadito Virtual, Centros de Desarrollo Empresarial, Espacio PYME, Dinámica Empresarial.

b) Ley 30%: Programas de producción nacional (Radio y TV)

- Pauta Radio: Cuñas de 30 segundos en temas de: Centros de Desarrollo Empresarial, Dinámica Empresarial.
- Pauta en Televisión (spots de 30 segundos) en temas de: Mercadito Virtual Experiencias, Centros de Desarrollo Empresarial



c) Medios Rurales (Radio y Televisión)

- Pauta Radio (30 segundos): Centros de Desarrollo Empresarial y Dinámica Empresarial
- Pauta Televisión (30 segundos): Centros de Desarrollo Empresarial y Dinámica Empresarial

d) Escritos y Digitales

- Pautas: Entrevistas UFODE, Centros de Desarrollo Empresarial y Artes en los medios con temas de Dinámica Empresarial, UFODE, CDE.

e) INA El Asesor, 2023

- Durante estos años, se le dio continuidad a la microprograma INA, El Asesor, maximizando así, la experiencia de las personas docentes que nos colaboraron con diversos temas, tanto en los Núcleos, Unidades Regionales como en los Centros de Desarrollo Empresarial. Cabe mencionar que estos programas se publicaron tanto en las redes sociales del INA (Facebook y Canal YouTube) como en los correos masivos a la base de datos de más de 450 Pymes mediante la cuenta de correo infopymesina@ina.cr El miércoles de cada semana fue enviado un video del INA, El Asesor a las jefaturas de la Institución, a los Centros de Desarrollo y a las Pymes.

2.3 FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL

La formación dual es una modalidad educativa que permite a la persona estudiante formarse en dos ámbitos de aprendizaje, una institución de la Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP) y una empresa formadora, la cual ha ido cobrando una relevancia cada vez mayor en el contexto educativo y económico de nuestro país. En un mundo laboral en constante evolución, la formación dual se presenta como una estrategia efectiva para preparar a las personas estudiantes con las habilidades y conocimientos necesarios para enfrentar los desafíos de la economía actual.

En el ámbito nacional, la Ley 9728 "Educación y Formación Técnica Dual" de 2019, establece las bases legales y promociona la implementación de programas de educación y formación técnica dual en Costa Rica. Esta ley proporciona el marco regulatorio necesario para la integración de la educación y el mundo laboral, permitiendo a las personas estudiantes adquirir competencias valiosas en ambientes reales de trabajo.



Estrategia Institucional de Formación Dual 2023-2026

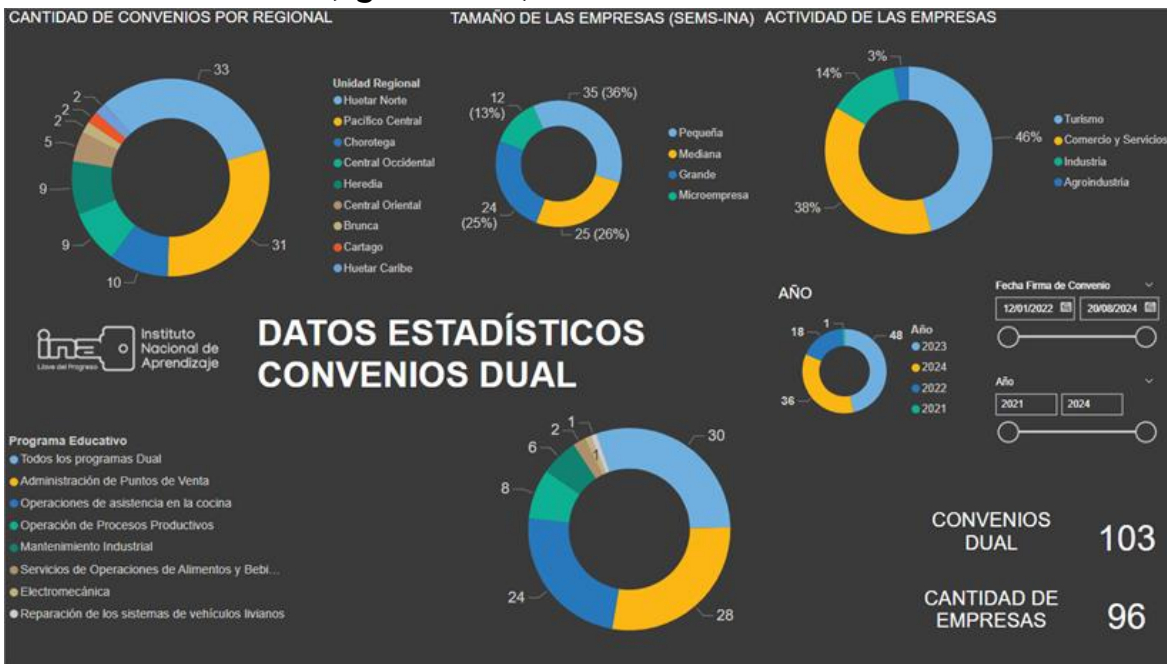
Para el 2023, se presenta la estrategia institucional de formación dual 2023-2026 a Junta Directiva del INA, en donde queda plasmada la voluntad de este órgano colegiado mediante acuerdos JD-AC-202-2023, que fue comunicado a todas las unidades del INA que juegan un papel dentro de dicho ecosistema de formación dual, mediante oficio GG-1210-2023 del 22 de junio del 2023.

Cuando inicia gestiones esta Presidencia Ejecutiva en mayo del 2022, se tenía solamente 3 convenios firmados en materia de formación dual. Sin embargo, para agosto 2024, la institución contaba con 103 convenios, los cuales se encuentran ubicados en las 9 regiones del país. Esto significa que, considerando los aspectos normativos y administrativos para su ejecución, se ha logrado una buena respuesta del sector empresarial. Empresas grandes y PYMES han engrosado las coordinaciones entre sector público - privado, en aras de mejorar las oportunidades de empleabilidad de los funcionarios.

Para tener una visión gráfica de la distribución de convenios dual a nivel nacional a agosto 2024, se generó el siguiente Dashboard:

Figura 1

Costa Rica, INA: Dashboard de Distribución de Convenios de Formación Dual a Nivel Nacional (agosto 2024) - Elaborado en Power BI de Microsoft



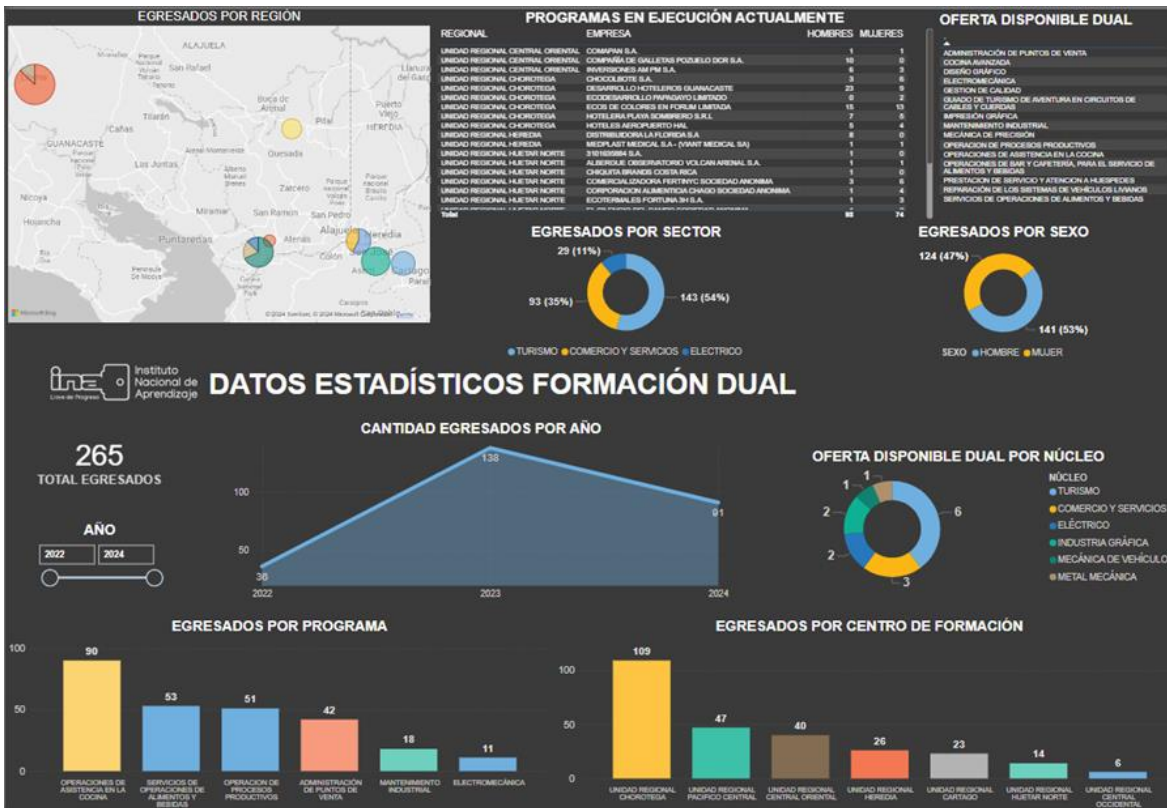
Fuente: Gestión Regional. INA. 2024



Este cambio en cantidad de convenios ha demostrado un aumento sostenido en la firma de este instrumento público, que permite la incursión en esta nueva modalidad de formación profesional, la cual ha demostrado impactar positivamente en la empleabilidad de las personas estudiantes.

Para tener una visión gráfica del aumento que ha tenido la formación dual de mayo 2022 a agosto 2024, se generó el siguiente Dashboard:

Figura 2
Costa Rica, INA: Dashboard de Datos Estadísticos sobre la Formación Dual a Nivel Nacional (2022-2024) - Elaborado en Power BI de Microsoft



Fuente: Gestión Regional. INA. 2024

Así, para el cierre de año 2022, se tienen 36 personas egresadas de los programas de formación dual, para el 2023 se tienen 138 personas egresadas y finalmente para agosto 2024 se tiene 91 personas egresadas, en donde se ha evidenciado un egreso equitativo de hombres (53%) y mujeres (47%), generando un impacto palpable en el acceso real de mujeres al mercado laboral.

Al 27 de agosto del 2024 se cuenta con 31 referencias de programas en modalidad Dual en el PASER 2024, esto representa aproximadamente 465 cupos,



estableciendo compromisos en las nueve regiones del país, con un aumento del 675% en la programación respecto al año 2022 (inicio de mi gestión), año en el cual se ejecutaron 4 programas dual.

Adicionalmente, se estableció y desarrolló junto a la Gestión Regional reuniones denominadas "Cafés virtuales" como un espacio de intercambio de experiencias y atención de problemas con equipos regionales de Dual, una o dos veces por mes, según se consideraba necesario. Además, esta Presidencia Ejecutiva ha tenido como prioridad el formar a su personal en esta modalidad de formación.

Siendo así, se gestionó y se brindó seguimiento a través de la Gestión Regional, del Curso virtual de Formación Dual, en la plataforma Integra - RSE, para todos los funcionarios INA, siendo que esto ha representado la acreditación de 2008 personas funcionarias INA en el Curso Formación Dual (aproximadamente un 73.6% del personal interno del INA).

A nivel interno, en el 2024 se ha lanzado una campaña de comunicación para la comunidad institucional, con la finalidad de promover y difundir los programas de formación dual y fortalecer el compromiso del personal con esta modalidad educativa

Foros, actividades y charlas en dual

Durante estos dos años de gestión se realizaron 17 foros a nivel regional y encuentros con sector productivo, que se ha traducido en el contacto con al menos 300 empresas, tanto pymes como grandes empresas a lo largo del territorio nacional. Para el año 2023, se logró coordinar y ejecutar el Foro Nacional Dual "Importancia de la formación y educación dual en el mercado laboral", en el mes de octubre 2023, en el que participaron 510 estudiantes y 300 empresas (datos suministrados por la ANE), logrando el consecuente seguimiento de las empresas participantes por parte del Gestión Regional y Agencia Nacional de Empleo.

El Foro Nacional Dual 2024, se celebrará en la región Brunca, en el octubre de este año, el cual incluye actividades orientadas a la creación de redes de contacto entre empresas, instituciones y expertos en formación dual. Las empresas asistentes tendrán la oportunidad de conocer de cerca el funcionamiento de los programas duales, sus beneficios y las formas de colaborar con el sistema educativo para desarrollar talento capacitado. Para las personas estudiantes y las



instituciones educativas, el foro les permitirá explorar ejemplos de éxito y aprender sobre las mejores prácticas de la educación dual bajo el marco normativo de la Ley 9728. Este espacio facilitará también la firma de nuevos convenios que reforzarán la expansión de la formación dual en todo el país.

Este evento se enfocará en fortalecer el ecosistema de la formación dual a nivel nacional, visibilizando los desafíos y oportunidades de su implementación en diversas regiones del país. Con una serie de ponencias, conversatorios y casos de éxito, los participantes podrán obtener una comprensión clara de los beneficios de la formación dual, tanto para las empresas como para las personas estudiantes, y cómo pueden unirse a este sistema que promueve la empleabilidad y el desarrollo profesional. Además, se resaltarán la importancia de la diversidad territorial como eje transversal para la implementación exitosa de la formación dual en distintas áreas del país.

Además, desde la Gestión Regional se organizaron conversatorios y charlas sobre EFTP Dual a nivel nacional y se asistió a tres visitas técnicas a Bonn, Alemania con un total de 20 personas funcionarias INA participantes, que ha permitido la profesionalización en la materia.

Por último, se destaca la creación de un kit de herramientas digital para apoyar el desarrollo de programas, disponible para el personal del INA, estudiantes y mentores, con recursos como documentos de autoaprendizaje, presentaciones y videos.

Oferta programática en formación dual

A agosto de 2024 se cuenta con 15 programas diseñados en modalidad dual, en los sectores de Comercio y Servicios, Turismo, eléctrico, Metal Mecánica, Mecánica de Vehículos e Industria Gráfica.

Alianzas estratégicas para impulsar la formación dual

Entre 2022 y 2024, el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) ha fortalecido sus alianzas estratégicas para expandir y consolidar la formación dual en Costa Rica, estableciendo colaboraciones clave con instituciones nacionales e internacionales. A través de convenios y programas con actores como la Fundación Konrad Adenauer (KAS), la Cámara de Industrias de Costa Rica (CICR), la Alianza Empresarial para el Desarrollo (AED) y organismos internacionales



como el BIBB y la OIT-CINTEFOR, se han logrado importantes avances en la implementación de programas de formación dual.

En 2022, se firmó el Convenio Marco de Cooperación N° 55-2022, que reunió a estas instituciones para promover la formación técnica dual. Este convenio facilitó la actualización del protocolo de relacionamiento entre la CICR y el INA, versión 3.0, denominado "Conexión Dual", cuyo objetivo es facilitar la planificación, implementación y evaluación de los procesos de formación dual. Asimismo, se realizaron estudios que permitieron identificar las necesidades de formación en sectores clave como la industria alimentaria, las ciencias de la vida y las tecnologías de la información, lo que impulsó el diseño de estándares de cualificación dentro del Marco Nacional de Cualificaciones.

El convenio también incluye actividades de capacitación a docentes y mentores empresariales para asegurar que los programas de formación dual estén alineados con los estándares de calidad requeridos por el sector industrial. Esto se ha logrado mediante la Ventanilla Única de Talento Humano de la CICR, que facilita la conexión entre las empresas y las instituciones formativas.

Además, se está ejecutando una estrategia de comunicación para visibilizar la formación dual como una alternativa atractiva para las empresas y estudiantes. En este marco, se desarrollaron materiales promocionales, productos audiovisuales, y un protocolo actualizado de formación dual. Uno de los objetivos clave es atraer talento humano al sector empresarial y aumentar la empleabilidad de los jóvenes. Ejemplos de estas iniciativas incluyen testimonios de éxito y campañas en redes sociales dirigidas a destacar la formación dual en Costa Rica.

A nivel internacional, el INA ha participado en el Proyecto de Cooperación con GOVET de Alemania, que se enfocó en la transferencia de las mejores prácticas de la formación dual alemana para su adaptación en Costa Rica. Este proyecto permitió realizar visitas de estudio a instituciones alemanas, lo que ha facilitado la profesionalización del personal del INA y la mejora de los programas educativos ofrecidos en el país.

Estas alianzas no solo han permitido el crecimiento de la oferta de formación dual, sino que también han fortalecido el ecosistema de colaboración entre el sector educativo y empresarial, contribuyendo a una mayor empleabilidad de las personas estudiantes y al cierre de brechas entre la oferta y la demanda del mercado laboral.



Fondo Especial de becas dual

Uno de los programas estratégicos que tiene el INA es el de ayuda económicas, con el cual se atiende a las personas en desventaja social mencionados. Se pretende a través de este, la promoción de la permanencia en los servicios de capacitación y formación profesional, contribuyendo en gran medida a la movilidad social, acorde a la misión que la institución ha definido.

A continuación, se presentan dos tablas con datos sobre las becas de formación dual, el cual ha venido incrementando su presupuesto y la cantidad de personas atendidas:

Cuadro 18

Costa Rica, INA: Cantidad de personas becadas en EFTP Dual en el periodo 2022-2024 (agosto), por año y unidad regional

Unidad Regional	2022	2023	2024	Total general
Brunca	-	-	4	4
Cartago	12	17	13	42
Occidental	10	25	58	93
Central Oriental	19	31	30	80
Chorotega	13	37	34	84
Heredia	15	33	41	89
Huetar Caribe	-	-	-	0
Huetar Norte	1	40	28	69
Pacifico Central	-	25	76	101
Total general	70	208	284	562

Fuente: INA, datos tomados del SIAE

Los datos presentados son sin realizar los ajustes manuales negativos. La cantidad de personas está registrada como persona física, sin repetir entre regionales

Cuadro 19

Costa Rica, INA: Presupuesto ejecutado en el periodo 2022-2024 (agosto) en becas de EFTP dual, por año y unidad regional

Unidad Regional	2022	2023	2024	Total General
Brunca	₡0	₡0	₡1 067 817	₡1 067 817
Cartago	₡34 941 456	₡43 630 430	₡16 792 416	₡95 364 302
Occidental	₡6 757 844	₡50 372 454	₡45 249 144	₡102 379 442
Central Oriental	₡15 943 260	₡17 283 404	₡15 366 609	₡48 593 273
Chorotega	₡17 362 569	₡132 810 278	₡57 203 014	₡207 375 861
Heredia	₡10 492 442	₡45 622 226	₡26 281 471	₡82 396 139
Huetar Caribe	₡0	₡0	₡0	₡0
Huetar Norte	₡18 644 708	₡63 655 264	₡21 627 297	₡103 927 269



Pacífico Central	₡0	₡47 243 033	₡47 489 028	₡94 732 061
Total general	₡104 142 279	₡400 617 089	₡231 076 796	₡735 836 164

Fuente: INA, datos tomados del SIAE

Los datos presentados son sin realizar los ajustes manuales negativos. La cantidad de personas está registrada como persona física, sin repetir entre regionales

El análisis del presupuesto ejecutado en el periodo 2022-2024 en becas de EFTP Dual evidencia un esfuerzo considerable por parte del INA para aumentar la cobertura de la modalidad dual a nivel nacional. La tabla muestra una evolución significativa en el financiamiento destinado a las becas, lo que refleja un crecimiento en la atención a las personas beneficiadas.

En 2022, el total general ejecutado en becas dual fue de ₡104,142,279, mientras que en 2023 este monto creció sustancialmente, alcanzando los ₡400,617,089, lo que representa un aumento de casi un 285%. En 2024, se tiene una buena ejecución del presupuesto, con ₡231,076,796 ejecutado hasta agosto, lo que refleja un esfuerzo continuo por parte del INA en mantener el apoyo a esta modalidad de formación.

Al desglosar por unidades regionales, destaca el caso de Chorotega, que pasó de ejecutar ₡17,362,569 en 2022 a ₡132,810,278 en 2023, y en 2024, se ha ejecutado ₡57,203,014 hasta el momento, sumando un total general de ₡207,375,861. Esto muestra un enfoque prioritario en esta región, debido a existe una mayor demanda y necesidades identificadas en el sector de Turismo.

Otra región notable es Huetar Norte, que también muestra un crecimiento sostenido en la ejecución, con un aumento significativo de ₡18,644,708 en 2022 a ₡63,655,264 en 2023, manteniendo una cifra importante de ₡21,627,297 en 2024. Este aumento es un claro indicador de la expansión y fortalecimiento de la formación dual en esta zona.

Por otro lado, la Unidad Regional Huetar Caribe es la única que no registra presupuesto ejecutado durante el periodo, lo que refleja un reto importante para el INA en términos de lograr que esta modalidad alcance todas las regiones del país. El inicio de la formación dual en esta unidad regional representa una prioridad futura para lograr una cobertura nacional plena.

Finalmente, es importante resaltar que Cartago y la Región Central Occidental también han experimentado incrementos notables en el presupuesto. En el caso de Cartago, se pasó de ₡34,941,456 en 2022 a ₡43,630,430 en 2023, con un total



acumulado de ₡95,364,302, indicar que esta ejecución son estudiantes de los programas del Ministerio de Educación Pública, por lo que es un reto aumentar la ejecución del programa del INA. La Región Central Occidental, por su parte, experimentó un crecimiento impresionante, pasando de ₡6,757,844 en 2022 a ₡50,372,454 en 2023, y manteniendo un monto elevado en 2024 con ₡45,249,144.

Los datos evidencian el esfuerzo continuo de la Institución para expandir la formación dual en todo el país. Aunque algunas regiones han experimentado un crecimiento considerable en la inversión, la Unidad Regional Huetar Caribe sigue siendo un desafío por abordar, mientras que otras regiones como Chorotega y Huetar Norte han visto un impacto significativo en la inversión destinada a las becas duales.

Desafíos en la Implementación

A pesar de los avances, se identifican desafíos importantes en la ejecución de los programas de formación dual. Uno de los principales obstáculos es el desinterés de algunas empresas en participar, principalmente debido a los costos asociados, tales como el aporte al fondo de becas dual, la adquisición de la póliza especial del INS y la obligación de estar al día con las cargas sociales. Además, las empresas enfrentan dificultades para contar con mentores que cumplan con los requisitos técnicos exigidos para la formación dual, lo que ha limitado su participación en los programas. También se ha identificado una falta de infraestructura adecuada en algunas empresas para llevar a cabo la formación, lo que ha imposibilitado la realización de ciertos programas.

Para atender lo anterior, desde el despacho de la Presidencia Ejecutiva, se brindó apoyo técnico en la elaboración del proyecto de ley conocido como Expediente 24283: Ley para la Promoción de la Educación y Formación Dual y el Impulso al Talento Humano, en la Revolución Industrial 4.0 y el Empleo del Futuro. Este proyecto busca abordar algunos de los obstáculos antes mencionados, proponiendo la modificación de la Ley de Educación y Formación Dual. Entre las principales reformas se incluye la eliminación del término "capacidad docente" para las personas mentoras, lo que podría facilitar la participación empresarial.

Además, se plantea la exclusión de la obligatoriedad de adquirir una póliza especial para las personas estudiantes de formación dual del INA y la exoneración gradual, por un periodo de siete años, del aporte mensual de las empresas al



Fondo Especial de Becas Dual. Asimismo, el proyecto autoriza al INA a contratar el recurso humano necesario para ampliar la cobertura y mejorar la oferta de servicios en Educación Dual. Actualmente, el proyecto se encuentra en la Comisión de Juventud, Niñez y Adolescencia desde su presentación en abril de 2024, y tiene el potencial de aliviar las cargas que enfrentan las empresas al participar en programas de formación dual.

Otro desafío importante es la limitada oferta de programas de formación dual por parte del INA, lo que ha restringido el interés de empresas en sectores como la mecánica de precisión y refrigeración, áreas en las que se ha expresado una mayor demanda. La falta de entidades externas acreditadas para ejecutar programas duales, con excepción del MEP, también ha afectado la capacidad del INA para ampliar su oferta educativa y ejecutar de manera más eficiente el Fondo Especial de Becas Dual.

2.4 FORTALECIMIENTO DE LA AGENCIA NACIONAL DE EMPLEO

Desde el inicio de mi administración, la Agencia Nacional de Empleo ha sido considerada como un pilar fundamental que debe fortalecerse día con día y este compromiso se evidencia en el Portafolio de Proyectos y Acciones Estratégicas INA-2023-2026.

En agosto de 2022 entró en funcionamiento el Centro de Contacto de la ANE, el cual busca brindar mediante ventanilla única: intermediación laboral, orientación laboral y en formación técnica a las personas usuarias y empresas.

Desde agosto del 2022 a agosto 2024, es decir durante dos años de gestión se han recibido un total de 183.161 llamadas, de las cuales el 16.217 fueron solicitudes de información y de primera atención, el 6.277 de transferencia a componentes (intermediación, orientación y empresarial), 2.933 de registro en la plataforma, 5.484 de soporte a la cuenta, el 2.857 de información sobre oferta de cursos y 368.689 de otro.

En la distribución geográfica de los usuarios, el 31% pertenece a la provincia San José, el 11% a Alajuela, 7% a Heredia, 7% a Cartago, 5% a Puntarenas, 8% a Limón, el 7% a Guanacaste y el 24% no respondieron a cuál ubicación geográfica pertenecían.



En la distribución por género, el 52% de los usuarios que llamaron fueron mujeres, el 31% hombres y el 18% no responden al tipo de género

Cuadro 20
Costa Rica, INA: Resumen de Interacciones ANE por Canal (agosto 2022 - agosto 2024)

Recuento	Año			Total General	Total Porcentual
	Canal	2022	2023		
Correo	16322	89588	64796	170706	42%
Facebook		145	185	330	0%
Instagram		15	213	228	0%
Llamadas	20847	96361	65953	183161	46%
Messenger	151	389	254	794	0%
Webchat	1799	7638	12163	21600	5%
WhatsApp		3576	21653	25229	6%
LinkedIn			42	42	0%
TikTok			337	337	0%
Total General	39119	197712	165596	402427	100%

Fuente: Empresa ITS, Base de Datos Tipificaciones ANE. INA. Setiembre 2024

En la misma línea de ejecución de acciones para fortalecer el nivel de incidencia de la ANE en el país, en el mes de marzo de 2023 el INA y el MTSS firmaron en el marco del Sistema Nacional de Empleo un convenio de cooperación interinstitucional para la habilitación de unidades de empleo en las unidades regionales y centros de formación. Además, a la fecha se han firmado 74 convenios entre el MTSS (en colaboración con el INA-ANE) y entes públicos o privado para la habilitación de unidades de empleo, a las cuales la agencia brinda soporte, capacitación y apoyo operativo. Lo anterior, para la prestación de servicios de empleo a personas y empresas de acuerdo con poblaciones específicas, el sector productivo o la región donde estén ubicados. Actualmente se han capacitado 66 unidades, de las cuales 50 ya están en funcionamiento.

Sumado a esto, durante esta administración se ha impulsado la interconexión con diversas plataformas del país, como la del Tribunal Supremo de Elecciones, Registro Nacional de la Propiedad, PRONAE del Ministerio de trabajo y Caja Costarricense de Seguro Social. Esta acción generará una vinculación a nivel nacional, en aras de comprender de mejor forma las necesidades de empleabilidad costarricense, y el impacto en políticas públicas relacionadas.



2.5 VIRTUALIZACIÓN DE LA OFERTA

Como Acción Estratégica se propuso la virtualización de la oferta académica donde se trabaje en una plataforma que cuente con material académico con programas virtuales y agilización de la metodología de diseño, así como incremento de los programas y cursos en modalidad virtual.

Cuadro 21
Costa Rica, INA: Innovación y Desarrollo de Servicios Educativos No Presenciales y Autoaprendizaje (2024)

Capacitación Minecraft Education.	Desarrollo de entornos virtuales inmersivos
Diseño de nuevos servicios en modalidad no presencial.	Coordinación proceso de capacitación equipo líder y programación proceso para personal Núcleos.
Fortalecimiento plataforma CISCO-ORACLE.	Definición de SFCP para la creación de materiales didácticos inmersivos.
Acuerdos con Amazon Web Services.	Servicios sin mediación docente
Publicación en el SICA de la simplificación de diseños.	Inventario de servicios de autoaprendizaje.
	Capacitación del personal administrador de licencias y equipo PPE
	Inventario de servicios de autoaprendizaje.
	Servicios no presenciales con mediación docente según plataforma externa.
Firma Convenio Fundación CRUSA.	Ajuste en procedimientos para programar servicios 100% autoaprendizaje (sin mediación docente).
Capacitación personas administradoras de las licencias plataforma EON.	Identificación de servicios para programación de referencias 2024-2025.
	Diseño de servicios y adopción de oferta
	Proceso de adopción de nuevas plataformas o servicios por medio de firma de convenios u otra figura legal (Accesure, Centennial College,).
	Adopción de nuevos servicios brindados por la plataforma Google.
	Revisión de servicios a adoptar de AWS, Oracle, AWS Rstar, Purde University, Intel, Nokia, Erickson.
	Diseño de servicios INA en modalidad no presencial y de autoaprendizaje.

Fuente: Gerencia General, 2024.



Durante los años 2023 y 2024, las alianzas público-privadas entre el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), CISCO y Google Cloud han sido esenciales para fortalecer la oferta formativa en áreas críticas como la ciberseguridad, la inteligencia artificial y la computación en la nube. Estas alianzas han permitido desarrollar capacidades tecnológicas tanto en el personal docente del INA como en la población costarricense, a través de una promoción activa de cupos y la oferta de cursos de autogestión en todo el país.

Uno de los aspectos clave que ha facilitado estos logros ha sido la capacidad de diálogo y liderazgo de la Presidencia Ejecutiva del INA, aspecto crucial para establecer vínculos estratégicos con empresas multinacionales como CISCO y Google Cloud ha permitido la firma de convenios y la creación de alianzas que promueven la innovación y la transferencia de conocimientos en sectores productivos clave. La colaboración con estas empresas no solo ha impulsado el desarrollo de competencias tecnológicas, sino que también ha consolidado la imagen del INA como un referente en la formación profesional y técnica en el país.

Además, estas alianzas han permitido la integración de contenidos de vanguardia en los currículos del INA, asegurando que las personas estudiantes y profesionales de Costa Rica accedan a las últimas tendencias tecnológicas y herramientas educativas de alto impacto. Las actividades conjuntas, como el "Academy Day" de CISCO y los programas de certificación de Google Cloud, son un claro ejemplo del éxito de estas iniciativas y del compromiso de la Presidencia Ejecutiva para seguir fomentando el diálogo entre el sector público y privado en beneficio del desarrollo nacional.

A continuación, se presenta un resumen de las principales actividades realizadas por ambas organizaciones.

Cuadro 21
Costa Rica, INA: Alianzas Estratégicas con CISCO y Google Cloud para el Fortalecimiento de la Formación Tecnológica (2024)

Alianza	Actividad	Descripción	Estado
CISCO	Capacitación docente	Desarrollo de competencias mediante ACTIVIDAD técnica a 40 docentes en Academy Day CISCO U Latina, E 34 2024	Cumplido
		Desarrollo de competencias mediante Charla técnica a 40 docentes en Desarrollo de competencias mediante ACTIVIDAD técnica a 40 docentes en Academy Day CISCO U Latina, GFST-167-2024	Cumplido



Alianza	Actividad	Descripción	Estado
	Promoción y apoyo para el proceso formativo de la población costarricense con cursos de Autogestión	Promoción de 2000 cupos en total con las 9 Regionales del INA, con el itinerario de Ciberseguridad, Ruta para la apertura de Oferta de Autogestión en Python GFST-34-2024	Cumplido
		Promoción de 7000 cupos en total con las 9 Regionales del INA, con el itinerario de Ciberseguridad, Ruta para la apertura de Oferta de Autogestión en Ciberseguridad GFST-34-2024	Cumplido
		Revisión en sistemas de resultados de ejecución de procesos de capacitación masiva: de 7000 cupos promocionados se consolidaron 1169 matriculas.	Cumplido
Google Cloud	Legal	Trámite para la renovación del convenio marco suscrito en julio 2023, por un plazo de 4 años más.	En proceso
		Valoración técnica y legal para otorgar boucher de descuento para la certificación internacional	En proceso
	Capacitación docente	Desarrollo de competencias mediante capacitación técnica a <u>28 docentes en Cloud Computing Fundamentals</u>	Cumplido
		Desarrollo de competencias mediante capacitación y certificación internacional a <u>9 docentes en Google Cloud Associate Inginiere.</u>	Cumplido
		Capacitar: "II Bloque Google Cloud Computing Foundations"	En proceso
		Capacitar en <i>Ciberseguridad</i> al personal docente INA	En proceso
		Capacitar en <i>Data</i> al personal docente INA	En proceso
	Intercambio de material bibliográfico, audiovisuales vinculados con las temáticas	Adopción de contenidos y formalización del currículo mediante el curso: <i>Implementación de Servicios en la Nube - Google Cloud Computing Foundations. Código: CSTI19049.</i>	Cumplido
		Proceso de adopción de contenidos para la formalización del currículo en el tema de <i>Google Cloud Associate Inginiere. CSTI19056</i>	Cumplido
		Proceso de adopción de contenidos para la formalización del currículo en el tema de <i>Google Cloud Digital Leader. CSTI19055</i>	Cumplido
		Actualización diseños: <i>Implementación de Servicios en la Nube - Google Cloud Computing Foundations. Código: CSTI19049, Google Cloud Associate Inginiere. CSTI19056, Google Cloud Digital Leader. CSTI19055</i>	En proceso



Alianza	Actividad	Descripción	Estado
		Adopción curricular de los temas siguientes: <u>Ciberseguridad, Data e Inteligencia Artificial.</u> <i>Plazo: 30 de octubre del 2024.</i>	En proceso
		Actividad transferencia en Inteligencia Artificial y Ciberseguridad: Ciclo de charlas conjuntas dirigidas a sector empresarial y educativo. <i>Nota: Periodo 2025 a solicitud de Google-Incluido en POIA NSCS.</i>	En proceso
		Bootcamp sobre capacidades en STEM para mujeres. <i>[Vinculado con la estrategia Woman Season de Google]</i>	En proceso
	Promoción y apoyo para el proceso formativo	Desarrollo de 6 actividades de transferencia para la promoción y apoyo mediante ponencias de expertos del INA y Google Cloud que abarcan temas como, <i>Inteligencia Artificial, Ciberseguridad y Google Cloud Latinoamérica entre otros</i> , como estrategia complementaria para transferir el conocimiento a los diversos sectores productivos. <u>En esta actividad participaron 2100 personas.</u>	Cumplido
		Proyección metas: 2024: 1000 cupos / 2025: 2000 cupos / 2026: 3000 cupos / 2027: 4000 cupos	En proceso
		Promoción y acompañamiento a las Unidades Regionales para el seguimiento al proceso de planificación, programación y ejecución de los servicios.	En proceso

Fuente: Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos. INA, 2024.

2.6 WORLDSKILLS

El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), como representante de Costa Rica en WorldSkills Internacional, ha desempeñado un papel clave en el desarrollo de talento técnico de excelencia, alineado con los más altos estándares internacionales. A través de su estrategia Skills Costa Rica, el INA impulsa la mejora continua de sus servicios y la formación de su personal y estudiantes, fomentando la innovación y el desarrollo sostenible en la educación técnica y vocacional.

Entre 2023 y 2024, la institución marcó grandes hitos, iniciando por realizar por primera vez en toda su historia, competencias regionales en todo el país, permitiendo que más de 400 personas jóvenes de diversas zonas demostraran sus habilidades técnicas en un escenario competitivo de alto nivel. Estas competencias regionales son parte de la visión del INA de descentralizar y ampliar



el acceso a oportunidades de formación, asegurando que el talento técnico costarricense esté preparado para enfrentar los retos del siglo XXI.

De estas competencias regionales surgieron las personas representantes que competirán en WorldSkills Lyon 2024, enfrentándose a las y los mejores del mundo. Un hecho destacado es que, por primera vez en la historia del INA, mujeres forman parte del equipo que representa a Costa Rica en este evento internacional.

Aunado a lo anterior, el INA llevará a la primera mujer en el mundo en competir en la categoría de construcciones metálicas, subrayando su compromiso con la equidad de género y la inclusión en la formación técnica. Acontecimientos históricos que reflejan el esfuerzo del INA por abrir nuevas oportunidades y liderar en la promoción del talento femenino en sectores tradicionalmente dominados por hombres.

A continuación, se detallan los principales hitos y logros:

Cuadro 22
Costa Rica, INA: Hitos y Logros en la Planificación y Ejecución de Competiciones Regionales, Nacionales e Internacionales 2023-2024

Hitos - Acciones - Logros 2023-2024	Énfasis 2024
Planificación, diseño, ejecución y evaluación de Competiciones regionales. Año 2023.	Informe de Evaluación de los procesos de competición como insumo para la mejora continua y aseguramiento de la calidad.
Planificación Diseño, ejecución y evaluación Competiciones Nacionales Heredia 2024.	Preparación para la participación en las Competiciones Internacionales mediante entrenamientos, preparación en habilidades personales, uniformes, cajas de herramientas, así como atención a los trámites y requerimientos solicitados por WorldSkills Internacional.
Desarrollo del Access Programme y entrenamiento técnico específico para personal docente INA en temas de evaluación y seguimiento bajo estándares WorldSkills.	Incorporación de nuevas habilidades mediante la Planificación, diseño, ejecución y evaluación de pilotajes de competición.



Hitos - Acciones - Logros 2023-2024	Énfasis 2024
<p>Participación por invitación del Human Resources Development Service of Korea gracias al vínculo con WorldSkills Costa Rica en entrenamientos: 2023: Participación de 4 personas en K-STAR Partnership Program for Skills Development. 2024: programa de desarrollo de capacidades para Competiciones Técnicas K-Star con docentes y estudiantes de las áreas de Tecnologías Web, Tecnología del Mueble y Administración de Redes TI</p>	<p>Elaboración del informe final de competencias para la mejora continua y el aseguramiento de la calidad.</p>
<p>Diseño y publicación de la Metodología actividades transferencia. Actividades de transferencia como un servicio en el SISER. DI-GFST-18-01</p>	<p>Diseño y validación de la estrategia Excelencia SKCR para Centros de Formación.</p>
<p>Diseño y publicación de la Guía para realizar Competiciones P-GFST-12 y los documentos relacionados.</p>	<p>Planificación de procesos 2025 Competiciones Regionales, Nacionales y Participación en WorldSkills Américas.</p>
<p>Ejecución de Actividades de Transferencia de Entrenamiento para las personas competidoras en Competiciones Nacionales e Internacionales en las habilidades participantes.</p>	<p>Competición Mundial de WorldSkills en Lyon Francia</p>
<p>266 personas participantes en actividades de transferencia, con estándar internacional en el 2023 y 2024.</p>	
<p>Inclusión de más de 270 equipos en programa BeChangeMaker de la Fundación HP y WorldSkills.</p>	
<p>Participación Asamblea General WorldSkills y postulación del País para la Asamblea General 2025.</p>	
<p>Cooperación con WorldSkills México donde se atendieron 30 personas competidoras, técnicas y administrativas.</p>	

Fuente: Gerencia General, 2024.



2.7 EJECUCIÓN DE SERVICIOS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL. PERIODO 2022-2024 (AGOSTO)

En 2022, el INA impartió 16,874 servicios de capacitación y formación profesional, lo que representó un total de 940,010 horas formación. Los programas de capacitación y formación profesional ocuparon el 68% del total de horas impartidas, a través de 6,959 módulos. Además, el INA ofreció 5,553 módulos certificables o cursos, representando el 25% del total de horas, y 2,392 asistencias técnicas, que constituyeron el 7% de las horas formación. Los programas más demandados fueron los de Inglés Básico y Operador(a) de Tecnologías de Información y Comunicación, que juntos representaron más del 37% de los programas impartidos.

En 2023, la institución continuó ofreciendo una alta cantidad de servicios, con un total de 16,444 servicios de capacitación y formación profesional, lo que representó 911,411 horas formación, una ligera disminución respecto al 2022. Los programas de capacitación continuaron siendo los más solicitados, representando el 65% de las horas formación impartidas. Los programas más impartidos fueron nuevamente Inglés Básico y Operador(a) de Tecnologías de Información y Comunicación, ambos con una alta demanda, debido a la relevancia de estas habilidades en el mercado laboral.

Durante el 2024, hasta agosto, el INA ejecutó un total de 9,251 servicios de formación profesional, distribuidos entre 831 programas, 2,998 módulos certificables o cursos, 3,208 certificaciones por competencias, 1,313 asistencias técnicas, y 901 actividades de transferencia tecnológica como pruebas de laboratorio. Estos servicios permitieron a los participantes mejorar sus competencias técnicas, obtener certificaciones formales, y recibir asistencia especializada para optimizar procesos productivos en sus empresas.

De enero a agosto de 2024, el INA otorgó un total de 64,550 diplomas y certificados. De estos, 28,894 fueron hombres, 35,099 mujeres, y 557 personas se identificaron en la categoría "otro", lo que muestra una significativa participación femenina en los programas y cursos ofrecidos. Esta tendencia destaca la creciente inserción de las mujeres en la formación técnica y profesional, una constante en los últimos años. La certificación por competencias fue uno de los servicios más demandados, mientras que las actividades de transferencia tecnológica y asistencias técnicas han sido claves para apoyar la innovación y la mejora de procesos dentro de las empresas.



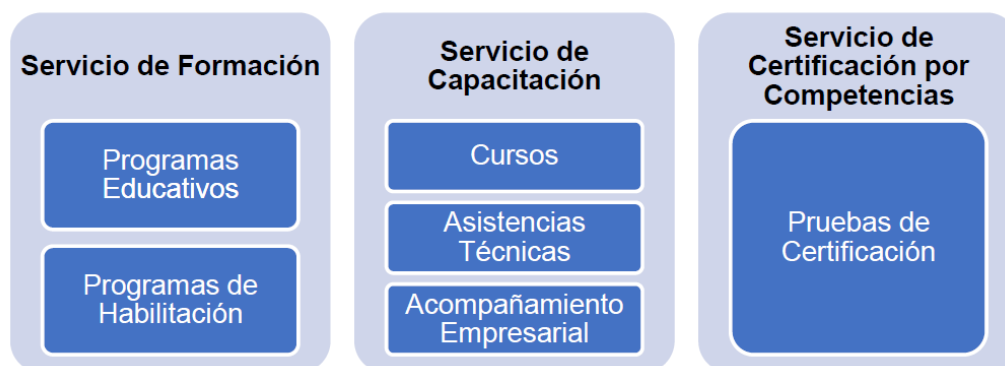
Los resultados de este reflejan el impacto de los servicios ofrecidos por el INA en el desarrollo de habilidades y competencias técnicas en Costa Rica, contribuyendo a la empleabilidad y productividad de sus participantes.

Fortalecimiento de la Oferta Formativa: Implementación del Nuevo Modelo Curricular

En el año 2018, se aprueba el nuevo Modelo Curricular para la Formación Profesional del INA, con la implementación de diseños de servicios de capacitación y formación profesional, alineados al Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica, lo que permite la articulación y coordinación de las salidas certificables a niveles de educación técnica y superior.

La etapa de transición de los modelos curriculares en el INA es un proceso clave que ha impactado significativamente en la oferta formativa tanto en 2022 como en 2023. Esta transición implica el movimiento del modelo curricular saliente hacia el nuevo Modelo Curricular por Competencias, el cual ha estado tomando fuerza en los años recientes. El propósito central de este nuevo enfoque es vincular de manera más efectiva la oferta educativa del INA con las demandas reales del sector productivo, mejorando la empleabilidad de las personas estudiantes y alineando los servicios con el MNC-EFTP-CR.

Figura 3. Costa Rica, INA: Modelo Curricular por Competencias Actual. Estructura de Servicios de Capacitación y Formación Profesional. (implementado a partir del año 2018)



Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación

En 2022, el INA ofreció una oferta formativa diversificada, con un total de 1,016 diseños de servicios de capacitación y formación profesional (SCFP). De estos, se



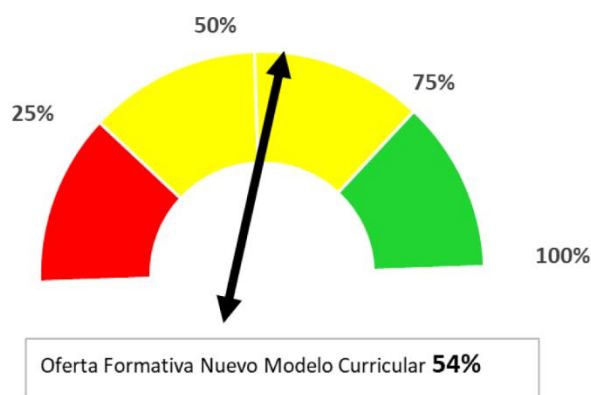
ejecutaron 551, lo que representa una ejecución del 54.2%. En términos de los modelos curriculares, se ejecutaron 448 servicios bajo el modelo curricular saliente y 103 bajo el nuevo modelo curricular por competencias, que fue implementado en 2018 y que en 2022 aún estaba en fase de transición.

Los programas más impartidos en 2022 incluyeron el de Inglés Básico, que representó el 19.4% de la oferta, seguido por Operador(a) de Tecnologías de Información y Comunicación con un 17.9%. Estos programas reflejan la prioridad institucional en la enseñanza del inglés y la alfabetización digital. Además, el servicio de Módulos Certificables y Cursos generó 95,588 matrículas con una participación de 63,355 personas.

En 2023, la oferta formativa del INA creció a 1,044 diseños, de los cuales se ejecutaron 528 (50.6%). La implementación del Nuevo Modelo Curricular por Competencias continuó avanzando, alcanzando un 36.3% de ejecución, aunque aún predominó el modelo saliente. El enfoque siguió siendo la alineación con el Marco Nacional de Cualificaciones y la mejora de la empleabilidad.

Ambos años mostraron un fuerte enfoque en la formación y en la certificación de competencias, especialmente en áreas como el inglés y la tecnología de la información. Sin embargo, en 2023 se observó una menor ejecución total de los programas disponibles en comparación con 2022 (50.6% frente a 54.2%). Esto puede deberse a la fase de transición entre modelos curriculares, ya que una mayor proporción de programas seguía estando bajo el modelo saliente.

Figura 4. Costa Rica, INA: Avance Oferta Formativa disponible. Porcentaje de servicios diseñados del Modelo Curricular por Competencias. Año 2023



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

La etapa de transición ha implicado varios desafíos para el INA. Entre ellos, destaca la necesidad de actualizar los contenidos curriculares, formar al personal en nuevas metodologías de enseñanza, y adaptar la infraestructura tecnológica para permitir una formación más flexible y moderna, acorde con el enfoque por competencias. Al mismo tiempo, existe una creciente demanda de nuevos programas y módulos, lo que añade presión al INA para acelerar la transición y atender de manera efectiva las demandas del sector productivo.

Por otro lado, esta transición representa una oportunidad única para fortalecer la relación entre el sector educativo y el empresarial, generando una oferta formativa más relevante y competitiva. La implementación del nuevo modelo curricular está directamente vinculada con la misión del INA de mejorar la empleabilidad de la población costarricense, especialmente en sectores estratégicos como tecnologías de la información, industria alimentaria, y comercio y servicios.

Cuadro 23
Costa Rica, INA: Oferta Formativa. Servicios diseñados disponibles y ejecutados, según modelo curricular y nivel de cualificación. Año 2023.

(cifras absolutas y porcentuales)

Modelo Curricular Tipo de Servicio Nivel de Cualificación	Diseños Disponibles	Diseños Ejecutados	% Ejecución
TOTAL	1 044	528	50,6
MODELO SALIENTE	484	325	67,1
Módulos Certificables	315	199	63,2
No otorga Cualificación	307	196	63,8
Programas	169	126	74,6
No otorga Cualificación	19	13	68,4
Técnico	70	54	77,1
Técnico Especializado	19	10	52,6
Trabajador Calificado	61	49	80,3
NUEVO MODELO	560	203	36,3
Cursos	468	175	37,4
No otorga Cualificación	468	175	37,4
Programas	92	28	30,4
No otorga Cualificación	23	9	39,1
Técnico 1	33	15	45,5
Técnico 2	20	3	15
Técnico 3	16	1	6,3

Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación.



La transición hacia el Nuevo Modelo Curricular por Competencias ha sido una prioridad institucional, pero su implementación ha sido gradual. Aunque el INA ha avanzado en la modernización de su oferta formativa, todavía enfrenta desafíos importantes relacionados con la plena adopción de este modelo, lo que se refleja en la disparidad en la ejecución entre los servicios ofrecidos bajo el modelo saliente y los nuevos diseños curriculares en 2022 y 2023. Este proceso es clave para garantizar que la formación técnica profesional en Costa Rica siga siendo relevante y alineada con las tendencias globales y las demandas del mercado laboral.

Actualización y Exclusión de la Oferta Formativa

Como parte del proceso de transición hacia el Nuevo Modelo Curricular por Competencias, el INA ha llevado a cabo un exhaustivo proyecto de exclusión de los productos curriculares que formaban parte del Modelo Curricular de 2008, los cuales ya no respondían a las demandas del sector productivo. Este proceso, que abarca desde 2022 hasta 2024, ha implicado la evaluación y eliminación de los servicios obsoletos, a fin de actualizar la oferta formativa del INA para alinearla mejor con las necesidades actuales del mercado laboral.

El proyecto, documentado en el informe GFST-99-2024, incluye la exclusión de un total de 1,560 productos curriculares, de los cuales 944 productos ya han sido eliminados, lo que representa un 61% del total. Este esfuerzo ha sido clave en la **modernización de la oferta formativa**, con la creación de 685 nuevos productos curriculares basados en competencias que responden a las demandas de sectores estratégicos como tecnología, mecánica, metalmecánica y turismo. Esta actualización curricular busca fortalecer las competencias de la población estudiantil y mejorar su empleabilidad en un mercado laboral altamente competitivo.

Sin embargo, el proceso de exclusión no ha estado exento de desafíos. Algunos productos, aproximadamente 616, no pudieron ser excluidos de inmediato debido a compromisos contractuales vigentes con entidades colaboradoras, como el SINAFOR, y por la necesidad de actualizar recursos humanos y técnicos. El INA ha proyectado la culminación de este proceso para 2027, con el objetivo de tener el 100% de su oferta formativa basada en competencias y completamente alineada con el Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica.



Este esfuerzo también ha permitido que el INA fortalezca sus relaciones con el sector productivo a través de alianzas estratégicas, asegurando que los nuevos productos formativos estén alineados con las tendencias globales y las demandas locales. La eliminación de los productos obsoletos y la implementación del Nuevo Modelo Curricular por Competencias representan una oportunidad única para que la formación técnica en Costa Rica se mantenga relevante y responda de manera efectiva a los cambios constantes en el mercado laboral.

Determinación de las Áreas Prioritarias de Formación para la Innovación y el Desarrollo Sostenible

La identificación de áreas prioritarias para la formación técnica y profesional ha sido uno de los pilares fundamentales en la administración actual del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). Este esfuerzo, coordinado de manera conjunta entre la Presidencia Ejecutiva, la Gerencia General y la Unidad de Planificación y Evaluación (UPE), ha tenido como objetivo principal ajustar la oferta formativa a las dinámicas del mercado laboral en Costa Rica. A través de un análisis riguroso de estudios externos y fuentes de información confiables, se ha logrado priorizar las áreas de mayor crecimiento y demanda en el país, garantizando así que los egresados del INA posean competencias relevantes y actualizadas que faciliten su inserción en el mercado laboral.

Entre las fuentes consultadas se destacan el Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública 2023-2026, el Informe sobre el Futuro del Empleo 2023 del Foro Económico Mundial, estudios de demanda laboral realizados por CINDE, el Programa Estado de la Nación, y diversos informes generados por cámaras empresariales y organismos internacionales. Estas investigaciones no solo han arrojado luz sobre las tendencias globales y nacionales, sino que también han subrayado la necesidad de fortalecer ciertos sectores clave en la economía costarricense.

Como resultado de este proceso de análisis, se definieron las siguientes áreas prioritarias:

1. Agroalimentaria (incluye agricultura, ganadería, pesca, acuicultura y silvicultura): Con el fin de promover prácticas sostenibles y tecnificadas en la producción de alimentos, esta área ha sido identificada como clave para el desarrollo económico del país, impulsando la modernización y eficiencia del sector.



2. Construcción: Este sector ha sido prioritario por su impacto en el desarrollo de infraestructura nacional y la generación de empleo, con un enfoque en la formación en nuevas tecnologías de construcción y sostenibilidad.
3. Economía del Conocimiento: Abarca áreas como ciencia, tecnología, investigación y desarrollo, fundamentales para la innovación y el crecimiento del país en el ámbito global.
4. Economía Naranja: Las industrias creativas, tales como el diseño gráfico, audiovisual y las artes, son impulsadas como motores de desarrollo económico y cultural en Costa Rica.
5. Energía y Electricidad (incluye el sector eléctrico): La transición hacia energías limpias y renovables ha generado una demanda significativa de personal capacitado en energías sostenibles, posicionando este sector como estratégico para la sostenibilidad del país.
6. Gestión Ambiental: Con la creciente atención a la sostenibilidad y protección de los recursos naturales, la formación en gestión ambiental es crucial para apoyar políticas públicas de conservación y desarrollo sostenible.
7. Idiomas: En un mundo cada vez más globalizado, el dominio de idiomas, particularmente el inglés, se ha convertido en una herramienta indispensable para la competitividad laboral y empresarial en múltiples sectores.
8. Industria y Manufactura: La evolución hacia la manufactura avanzada y automatizada, con un enfoque en la producción eficiente y sostenible, ha sido una prioridad estratégica.
9. Salud y Bienestar (incluye ciencias de la vida): La demanda de profesionales en el sector salud continúa creciendo, impulsado por el envejecimiento de la población y la necesidad de servicios médicos y asistenciales de alta calidad.
10. Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC): Debido a la transformación digital y la creciente demanda de habilidades en ciberseguridad, desarrollo de software, cloud computing e inteligencia



artificial, este sector es clave para el desarrollo económico y tecnológico de Costa Rica.

11. Turismo: A pesar de los impactos de la pandemia, el turismo sigue siendo una de las industrias más importantes del país. Se ha priorizado la formación en áreas como administración hotelera, guía y sostenibilidad turísticas.

Este enfoque en la priorización de áreas estratégicas ha sido una de las grandes fortalezas de la actual administración del INA, lo que ha permitido que estas áreas prioritarias sean integradas en la oferta formativa y servicios de becas, asegurando la pertinencia y el impacto de los programas educativos y servicios del Instituto. Este esfuerzo de alineación con las demandas del mercado laboral no solo refuerza la misión del INA, sino que también garantiza que los recursos sean utilizados de manera eficiente y que las personas egresadas tengan las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos del futuro laboral en Costa Rica.

A continuación, se detallan los resultados de la ejecución de los servicios de los años 2022, 2023 y 2024 (I semestre) según el tipo de servicio: programas, módulos certificables y cursos, certificación por competencias, asistencias técnicas, acreditación de servicios de formación y capacitación, y actividades de transferencia tecnológica como pruebas de laboratorio.

Programas educativos y habilitación.

El INA en el año 2022 ejecutó 21 programas, de los cuales 15 fueron completados, logrando un 71.4% de ejecución. Los programas más destacados fueron los de Inglés Básico (19.4%) y Operador(a) de Tecnologías de Información y Comunicación (17.9%). Estos programas estuvieron alineados al Marco Nacional de Cualificaciones, lo que facilitó la articulación entre la formación técnica y superior, con un enfoque en las competencias requeridas por el mercado laboral.

Cuadro 24

Costa Rica, INA: Top 10 de Programas de Capacitación y Formación Profesional impartidos, según nombre del programa. Año 2022.

Nombre del Programa	Programas	%
TOTAL	1543	100
Inglés básico	300	19,4
Operador(a) de tecnologías de información y comunicación	276	17,9



Nombre del Programa	Programas	%
Inglés intermedio	94	6,1
Ejecutivo(a) en servicio al cliente	52	3,4
Inglés conversacional para el sector empresarial	38	2,5
Inspector/a de inocuidad en empresas manufactureras de alimentos	33	2,1
Auxiliar de autoservicios	26	1,7
Auxiliar de contabilidad	22	1,4
Auxiliar en implementación de sistemas de gestión ambiental	22	1,4
Asistencia personal para la persona con discapacidad	16	1
Resto de programas	664	43

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

El servicio de habilitación, diseñado para mejorar las competencias básicas de las personas, tuvo un impacto significativo en 2022. Se impartieron 402 programas de habilitación en inglés, lo que refleja la importancia del bilingüismo en la formación técnica y profesional. Estos programas se enmarcaron dentro del nuevo modelo curricular, alineado con el Marco Nacional de Cualificaciones.

Durante el año 2023, el INA implementó 92 programas, de los cuales 28 fueron ejecutados, con una tasa de ejecución del 30.4%. Aunque la cantidad de programas aumentó en 2023, la ejecución fue más baja debido a la transición hacia el Nuevo Modelo Curricular por Competencias, que busca una mayor alineación con las demandas del sector productivo. Nuevamente, los programas de Inglés Básico y Tecnologías de Información dominaron la oferta.

Cuadro 25

Costa Rica, INA: Top 10- de Servicios de Capacitación y Formación Profesional impartidos, según tipo y nombre del servicio. Año 2023.

Posición	Nombre del Programa	Programas	%
	TOTAL	1593	100,0
1	Operador(a) de tecnologías de información y comunicación	336	21,1
2	Inglés básico	292	18,3
3	Inglés intermedio	128	8
4	Inglés conversacional para el sector empresarial	56	3,5
5	Inspector/a de inocuidad en empresas manufactureras de alimentos	37	2,3
6	Ejecutivo(a) en servicio al cliente	33	2,1
7	Inglés intermedio alto	28	1,8
8	Auxiliar de autoservicios	22	1,4
9	Inspector(a) de calidad	20	1,3
10	Asistencia personal para la persona con discapacidad	18	1,1
10	Gestor(a) en salud ocupacional y ambiente	17	1,1



Posición	Nombre del Programa	Programas	%
-	Resto de programas	606	38

Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticas. Año 2023
 En 2023, los programas de habilitación continuaron en aumento, con especial énfasis en la formación en idiomas. El INA ofreció 398 programas de habilitación, con un enfoque principal en inglés y tecnologías de la información, áreas clave para el desarrollo de la fuerza laboral en Costa Rica. Además, se ampliaron los programas de formación en competencias digitales, un sector de creciente demanda.

En el primer semestre de 2024, se ejecutaron 831 programas. Estos programas corresponden a servicios de formación diseñados por el INA, enfocados en áreas técnicas y profesionales de alta demanda en el mercado laboral. Los programas ofrecen diplomas a los participantes y están alineados con el Marco Nacional de Cualificaciones, asegurando que los graduados tengan las competencias requeridas por los sectores productivos.

Durante el periodo de enero a agosto de 2024, un total de 9,631 personas completaron algún programa del INA. De estas, 3,686 fueron hombres y 5,876 fueron mujeres, con una pequeña proporción de 69 personas clasificadas en la categoría "otro". Este tipo de servicio incluye la emisión de diplomas para los participantes.

Módulos Certificables y Cursos

En 2022, el INA impartió 5,553 módulos certificables y cursos, que generaron 95,588 matrículas, con una atención total de 63,355 personas. El curso más impartido fue Manipulación de Alimentos (16.5%), seguido de Consejos para el Manejo Higiénico de los Alimentos (5.3%). Estos cursos son altamente demandados debido a los requisitos del Ministerio de Salud.

Cuadro 26

Costa Rica, INA: Top 10 de Módulos y Cursos de Capacitación y Formación Profesional impartidos, según nombre del programa. Año 2022.

Nombre del Curso o Módulo	Cursos	%
TOTAL	5553	100
Manipulación de alimentos	914	16,5
Consejos para el manejo higiénico de los alimentos	295	5,3
Servicio al cliente	273	4,9
Procesamiento de textos	156	2,8



Nombre del Curso o Módulo	Cursos	%
Elaboración de hojas de cálculo	144	2,6
Realización de presentaciones multimedia	135	2,4
Salud ocupacional básica	123	2,2
Prevención y lucha contra incendios OMI 1.20	105	1,9
Técnicas de supervivencia personal OMI 1.19	105	1,9
Primeros auxilios básicos OMI 1.13	103	1,9
Resto de módulos y cursos	3200	57,6

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

En 2023, se impartieron 5,077 módulos certificables y cursos. La mayoría de las personas matriculadas fueron mujeres, con un 84.2% de tasa de aprobación. Los cursos de Manipulación de Alimentos y Consejos para el Manejo Higiénico de los Alimentos siguieron liderando la demanda, representando juntos el 23.8% de los módulos impartidos.

Cuadro 27

Costa Rica, INA: Top 10- de Servicios de Capacitación y Formación Profesional impartidos, según tipo y nombre del servicio. Año 2023.

Posición	Nombre del Módulo y Curso	Módulos	%
	TOTAL	5077	18,4
1	Manipulación de alimentos	934	18,4
2	Consejos para el manejo higiénico de los alimentos	273	5,4
3	Servicio al cliente	173	3,4
4	Primeros auxilios básicos OMI 1.13	100	2
5	Desarrollo de habilidades para la industria médica	98	1,9
6	Salud ocupacional básica	95	1,9
7	Consejos para el manejo higiénico de los alimentos	90	1,8
8	Técnicas de supervivencia personal OMI 1.19	81	1,6
9	Prevención y lucha contra incendios OMI 1.20	81	1,6
10	Seguridad personal y responsabilidades sociales	80	1,6
10	Abonos orgánicos	80	1,6
	Resto de módulos y cursos	2992	58.9

Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticas. Año 2023

En el 2024, hasta agosto, el INA impartió un total de 2,998 módulos certificables o cursos durante el mismo periodo. Estos módulos y cursos son componentes de programas más amplios o capacitaciones específicas que permiten a los participantes adquirir certificaciones parciales en áreas concretas. Estos servicios son fundamentales para aquellas personas que buscan mejorar sus competencias en habilidades específicas sin completar un programa completo.



Durante el periodo de enero a agosto de 2024, este servicio fue el más solicitado, con 45,798 personas que aprobaron módulos certificables o cursos. De este total, 19,836 fueron hombres y 25,591 mujeres, mientras que 371 personas se registraron en la categoría "otro". Los módulos certificables continúan siendo un componente clave en la oferta formativa del INA, principalmente en áreas como idiomas, tecnología y habilidades específicas.

Certificación por Competencias

El servicio de certificación por competencias continuó consolidándose en 2022, con la participación de 5,080 personas, quienes realizaron un total de 6,587 pruebas. La certificación fue exitosa para el 85.6% de los participantes. Este servicio permite a las personas certificar sus competencias adquiridas de forma no formal, y es altamente demandado en sectores como Idiomas (30% de las pruebas) y Tecnologías de la Información. La prueba de Inglés Básico fue el más demandado (18.5%), seguido por Operador(a) de Tecnologías de Información y Comunicación (6.2%).

Cuadro 28

Costa Rica, INA: Top 10 de Pruebas de Certificación de Competencias Laborales, según nombre del programa. Año 2022.

Nombre de la Prueba	Pruebas	%
<u>TOTAL</u>	<u>6587</u>	<u>100</u>
Inglés básico	1218	18,5
Operador(a) de tecnologías de información y comunicación	409	6,2
Buenas prácticas de refrigeración y manejo de refrigerantes	290	4,4
Soldadura con arco metálico protegido (smaw)	267	4,1
Ética turística	202	3,1
Operador/a de máquina plana y overlock industrial	201	3,1
Elementos del turismo	195	3
Inglés intermedio	190	2,9
Inglés intermedio I	181	2,7
Legislación para las actividades turísticas	159	2,4
Resto de las pruebas	3275	49,7

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

En 2023, el servicio de certificación por competencias registró un total de 4,846 pruebas, con una tasa de certificación del 84.3%. La distribución de la demanda se mantuvo similar, con el 13.2% de las pruebas correspondientes a Inglés Básico



y Tecnologías de Información siguieron siendo las áreas de mayor demanda, reflejando la importancia del dominio del inglés y las competencias digitales en el mercado laboral. Este servicio siguió siendo importante para la población trabajadora que buscaba mejorar sus competencias y acceder a mejores oportunidades laborales.

Cuadro 29
Costa Rica, INA: Top 10 de Pruebas de Certificación de Competencias Laborales, según nombre del programa. Año 2023.

Posición	Nombre de la Prueba	Pruebas	%
	<u>TOTAL</u>	4846	100
1	Inglés básico	640	13,2
2	Operador(a) de tecnologías de información y comunicación	301	6,2
3	Inglés intermedio	213	4,4
4	Buenas prácticas de refrigeración y manejo de refrigerantes	181	3,7
5	Electricista de edificaciones	154	3,2
6	Cocinero/a 'a'	144	3
7	Salonero/a	142	2,9
8	Legislación para las actividades turísticas	90	1,9
9	Elementos del turismo	89	1,8
10	Inglés oral avanzado	87	1,8
	Resto de pruebas	2805	57,9

Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticas. Año 2023

Durante el periodo de enero a agosto de 2024, un total de 2,991 personas recibieron certificaciones de competencias durante este periodo, de las cuales 1,934 fueron hombres, 1,000 mujeres, y 57 personas en la categoría "otro". Este servicio permite a los participantes validar sus conocimientos y habilidades en áreas específicas a través de un proceso formal de certificación.

Asistencias Técnicas

Se realizaron 2,392 asistencias técnicas en 2022, atendiendo a 1,840 personas trabajadoras en sectores como Agropecuario (30%) y Comercio y Servicios (27.1%). Además, se llevaron a cabo 211 servicios tecnológicos, y se realizaron 341 pruebas de laboratorio, en sectores como Metalmecánica e Industria Gráfica.

En 2023, el INA mantuvo su enfoque en el apoyo a las unidades productivas, brindando asistencias técnicas, una ligera reducción en comparación con el año



anterior. Las asistencias técnicas estuvieron orientadas principalmente a agroindustria y comercio, respondiendo a la demanda de las PYMES por mejorar sus procesos productivos y capacidades técnicas.

El número de asistencias técnicas fue de 1,739, beneficiando a 7,244 personas trabajadoras. El sector agropecuario fue el de mayor demanda, con el 43% de la matrícula. También se ofrecieron 109 servicios tecnológicos, y se realizaron 2,541 pruebas de laboratorio en áreas como fitoprotección y ensayos de materiales, sumando 13,699 horas de prueba.

Durante el periodo de enero a agosto de 2024, se brindaron 1,313 asistencias técnicas, lo que muestra la importancia de este servicio para apoyar a las empresas y unidades productivas en el fortalecimiento de sus capacidades técnicas. La cantidad de personas que recibieron este servicio fue de 6,130 a lo largo de los primeros ocho meses de 2024, 3,438 fueron para hombres, 2,632 para mujeres, y 60 personas fueron registradas en la categoría "otro". Estas asistencias son fundamentales para mejorar las capacidades técnicas de los trabajadores y las empresas en diversos sectores productivos.

Acreditación

En 2022, el INA acreditó los servicios de 357 entidades, de las cuales el 72.8% fueron microempresas. Se acreditaron 7,391 módulos o cursos, siendo la mayoría de ellos en el sector de Manipulación de Alimentos, debido a los requisitos del Ministerio de Salud.

Figura 5. Costa Rica, INA: Acreditación de Servicios- Cantidad de servicios acreditados y reacreditados. Año 2022



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

En 2023, el servicio de acreditación se mantuvo, con un enfoque en asegurar que los servicios de capacitación cumplieran con los estándares del Marco Nacional



de Cualificaciones. Se ofrecieron 699 servicios acreditados, destacando el impacto de las certificaciones en el fortalecimiento de competencias del sector productivo.

Figura 6. Costa Rica, INA: Acreditación de Servicios- Cantidad de servicios acreditados y reacreditados. Año 2023



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

Servicios diferenciados o Actividades de Transferencia Tecnológica (Pruebas de Laboratorio)

Durante 2022, el INA brindó 211 servicios tecnológicos, que incluyeron 341 pruebas de laboratorio. Estas pruebas se enfocaron en mejorar la productividad de las empresas mediante el uso de tecnología avanzada y servicios de innovación, tales como análisis de materiales y pruebas de calidad en sectores como Industria Gráfica y Metalmeccánica.

De las 341 pruebas de laboratorio, se realizaron en áreas como calorimetría, análisis de tensión y dureza de materiales. Estas pruebas se llevaron a cabo en los laboratorios del INA especializados en Industria Gráfica y Metalmeccánica, contribuyendo a la mejora de la productividad y la innovación en las empresas.

En 2023, el servicio tecnológico del INA se mantuvo estable, con 202 servicios tecnológicos y una alta demanda de pruebas de laboratorio. Estas asistencias contribuyeron a aumentar la productividad e innovación en empresas de los sectores manufacturero y tecnológico, impulsando su capacidad competitiva tanto a nivel nacional como internacional.

En caso del número de pruebas de laboratorio aumentó significativamente, con un total de 2,541 pruebas realizadas. Estos servicios, clasificados como Actividades de Transferencia Tecnológica, incluyen pruebas avanzadas en laboratorios de Polímeros y Fitoprotección, contribuyendo a la innovación tecnológica en varios sectores productivos.



Durante el periodo de enero a agosto de 2024, se realizaron 901 actividades de transferencia tecnológica, que incluyen principalmente pruebas de laboratorio. Estas actividades son esenciales para mejorar la calidad de los productos y servicios ofrecidos por las empresas, proporcionando pruebas en áreas como fitoprotección, ensayos de materiales y análisis de calidad, lo que contribuye al desarrollo tecnológico y la innovación en el sector productivo.

Servicios ejecutados por los Centros Colaboradores

Los Centros Colaboradores son empresas, instituciones u organizaciones que han suscrito un convenio especial de cooperación con el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). Este acuerdo permite a los centros ejecutar cursos y programas diseñados por el INA bajo su supervisión y estándares de calidad.

En este tipo de colaboración, el INA proporciona el diseño curricular, la asesoría, el seguimiento y la certificación de los servicios de capacitación y formación profesional impartidos. Por su parte, los Centros Colaboradores aportan la infraestructura, los materiales y el personal docente necesario para la ejecución de los servicios, sin ánimo de lucro. Este esquema permite expandir la oferta formativa del INA a un mayor número de personas y localidades, aprovechando los recursos de las instituciones colaboradoras para llegar a más sectores de la población.

En 2022, los centros colaboradores desempeñaron un papel importante en la ejecución de servicios de capacitación y formación profesional. Durante este año, se ejecutaron un total de 468 servicios de capacitación, atendiendo a 3,598 personas. El número de matrículas alcanzó las 7,102, lo que indica que cada participante estuvo involucrado en varios módulos o cursos a lo largo del año. Los centros colaboradores permitieron expandir la cobertura del INA, proporcionando infraestructura y personal docente especializado sin fines de lucro. Estos servicios incluyeron módulos certificables, cursos y programas diseñados por el INA, asegurando que la formación fuera de alta calidad y alineada con las necesidades del mercado.

En 2023, la actividad de los centros colaboradores aumentó en comparación con el año anterior. Se ejecutaron un total de 520 servicios de capacitación, lo que refleja un incremento del 11.1% en comparación con 2022. Estos servicios atendieron a 4,286 personas, con un total de 7,063 matrículas registradas.



Aunque el número de matrículas disminuyó levemente en comparación con 2022, el aumento en la cantidad de servicios ofrecidos indica una mayor diversidad en la oferta formativa, abarcando una gama más amplia de programas y módulos.

En los primeros ocho meses de 2024, los centros colaboradores han continuado su contribución al sistema de formación profesional del INA. Hasta agosto de 2024, se ejecutaron 277 servicios de capacitación, atendiendo a 2,786 personas con 3,812 matrículas. Es importante tener en cuenta que estos datos solo cubren los primeros ocho meses del año, y se espera que el total al final de 2024 sea comparable al de años anteriores.

Cuadro 30

Costa Rica, INA: SCFP impartidos por Centros Colaboradores. Servicios, personas participantes y matrículas, por año Período de mayo de 2022 a agosto de 2024

Indicador	Total	2022 ^{a/}	2023	2024
Servicios de Capacitación y Formación Profesional^{1/}	1 265	468	520	277
Personas Participantes	10 670	3 598	4 286	2 786
Matrículas	17 977	7 102	7 063	3 812

1/ Módulos certificables o Cursos y módulos de programa

Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticas, período 2022-2024

Perfil demográfico de la población atendida por el INA

A continuación, se presenta un resumen de las características más importantes del perfil demográfico de la población atendida por el INA en los años 2022 y 2023.

Año 2022:

- ❖ Género: De cada 100 personas atendidas, 60% fueron mujeres y 40% hombres. Esta tendencia se ha mantenido constante en los últimos años, reflejando un mayor interés de las mujeres en los programas de formación técnica y profesional.
- ❖ Edad: La población atendida es predominantemente joven. El 64% de las personas participantes tienen entre 15 y 35 años, con una concentración significativa en el grupo de 20 a 29 años.



- ❖ Nivel educativo: El 61% de la población atendida tenía algún grado aprobado de secundaria, mientras que el 27% contaba con estudios universitarios o superiores. Esta última cifra ha crecido en los últimos años, especialmente en programas de idiomas e informática.
- ❖ Condición laboral: Del total de personas atendidas, el 54% no tenía trabajo al momento de ingresar al INA. Este grupo incluía tanto personas inactivas económicamente como aquellas que estaban buscando empleo. El 46% restante formaba parte de la población económicamente activa.
- ❖ Residencia: La mitad de la población atendida residía en las provincias de San José y Alajuela, donde se encuentran algunas de las unidades regionales más grandes del INA. Los cantones con mayor cantidad de personas atendidas fueron San Carlos, Puntarenas, Alajuela, San José y Desamparados.

Año 2023:

- ❖ Género: Al igual que en 2022, el 60% de las personas atendidas fueron mujeres y el 40% hombres, lo que confirma la tendencia de mayor participación femenina en los programas del INA.
- ❖ Edad: En 2023, el 65% de la población atendida estuvo en el rango de 15 a 35 años, con una ligera variación respecto al año anterior. Se mantuvo la concentración en el grupo de 20 a 29 años, que representa el segmento más activo en los servicios de formación.
- ❖ Nivel educativo: El 62% de la población tenía estudios secundarios completos o incompletos, y el 28% contaba con estudios universitarios o superiores. Este aumento en la proporción de personas con estudios superiores indica una mayor diversificación de la población que busca complementar su formación académica con las habilidades técnicas ofrecidas por el INA.
- ❖ Condición laboral: En 2023, el 52% de las personas atendidas no tenían empleo, una leve mejora en comparación con 2022. Sin embargo, la demanda de capacitación se mantuvo alta entre la población desempleada o económicamente inactiva.
- ❖ Residencia: Las provincias de San José y Alajuela continuaron siendo las de mayor concentración de participantes. Sin embargo, en 2023 se observó un



incremento en la participación de personas de regiones fuera del Gran Área Metropolitana, como Guanacaste y Limón, gracias a las iniciativas de expansión de los programas del INA.

En ambos años, las características demográficas muestran que la población atendida por el INA es mayoritariamente joven y femenina, con un alto porcentaje de personas sin empleo o en busca de mejorar sus competencias laborales. El nivel educativo de las personas atendidas ha ido mejorando, con un incremento en la participación de personas con estudios universitarios o superiores. Además, el INA ha mantenido una presencia significativa en las principales provincias del país, con esfuerzos por expandir su oferta formativa hacia regiones más alejadas del centro.

Atención al sector empresarial y organizaciones o instituciones

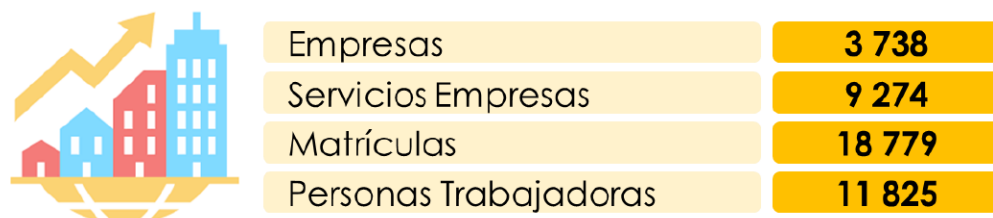
En 2022, el INA se enfocó en fortalecer su relación con el sector empresarial mediante diversos servicios diseñados para mejorar la productividad y competitividad de las empresas. Durante este año, el INA atendió a un total de 1,840 unidades productivas, proporcionando 2,392 asistencias técnicas. Las asistencias técnicas estuvieron centradas en los sectores agropecuario, comercio y servicios, respondiendo a las necesidades específicas de cada sector para mejorar sus procesos productivos.

Además, se ofrecieron 211 servicios tecnológicos, que incluyeron 341 pruebas de laboratorio en áreas como fitoprotección, ensayos de materiales y metalmecánica. Estos servicios contribuyeron a la innovación y fortalecimiento de las capacidades técnicas de las empresas, apoyando la mejora de productos y servicios.

Las empresas también se beneficiaron del servicio de certificación por competencias, a través del cual el INA trabajó estrechamente con organizaciones para evaluar y certificar a sus empleados en habilidades clave, particularmente en las áreas de idiomas y tecnologías de la información. Este servicio fue crucial para mejorar la empleabilidad y productividad del personal.



Figura 7. Costa Rica, INA: Atención al Sector Empresarial y Organizaciones o Instituciones. Año 2022



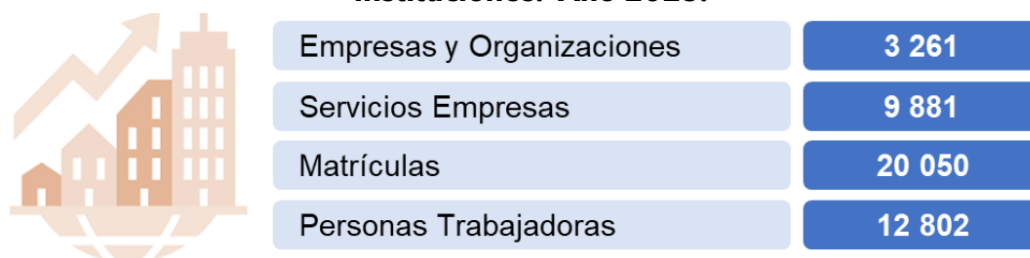
Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticas. Año 2022.

En 2023, el INA amplió su atención al sector empresarial, beneficiando a un total de 7,244 personas trabajadoras a través de 1,739 asistencias técnicas. Estas asistencias estuvieron dirigidas principalmente a las empresas del sector agropecuario, con un aumento en las solicitudes de servicios de capacitación y asesorías especializadas.

Los servicios tecnológicos también vieron un aumento significativo, con 109 servicios ofrecidos y un total de 2,541 pruebas de laboratorio realizadas, lo que representó un incremento considerable en comparación con el año anterior. Estas pruebas se enfocaron en áreas críticas como el análisis de polímeros y pruebas de calidad en alimentos, contribuyendo a la mejora de los procesos de producción en diversas.

Un aspecto destacado en 2023 fue la consolidación de alianzas estratégicas con organizaciones como la Cámara de Industrias de Costa Rica (CICR), la Fundación Konrad Adenauer (KAS), y la Alianza Empresarial para el Desarrollo (AED). Estas alianzas permitieron el desarrollo de nuevos programas formativos, así como la participación activa de las empresas en el ecosistema de formación dual, lo que fortaleció la colaboración entre el INA y el sector privado.

Figura 8. Costa Rica, INA: Atención al Sector Empresarial y Organizaciones o Instituciones. Año 2023.



Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticas. Año 2023.

2.8 CENTRO DE EXCELENCIA.

El desarrollo de las habilidades digitales, semiconductores y la ciberseguridad se ha convertido en una necesidad imperiosa para la sociedad costarricense. La transformación digital y la creciente dependencia de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en todos los ámbitos de la vida exigen una fuerza laboral altamente capacitada en estas áreas.

Bajo esta justificación, se impulsó, gesto y residencio en la institución la creación del Centro de Excelencia, donde se procura generar un ecosistema para el desarrollo de talento humano de excelencia que integre espacios educativos (físicos y virtuales), acceso a tecnologías avanzadas, entornos de desarrollo personal integral, áreas de experimentación, innovación y prototipado.

Este modelo busca ofrecer una serie de caminos verticales y horizontales para la formación, capacitación y certificación de individuos; con enfoques educativos aplicados como el aprendizaje basado en problemas (PBL) y establece alianzas directas con los diferentes sectores (modelo de la triple hélice) para una colaboración efectiva.

Su enfoque en las personas busca garantizar la adquisición de conocimientos de vanguardia en ciberseguridad, tecnologías 5G, semiconductores e inteligencia artificial, para asegurar que su formación responda a las demandas del mercado laboral digital.

El Centro de Excelencia se propone desarrollar en tres fases, a destacar:

- La primera un plan piloto en dos centros de formación, con alianzas público-privados para el desarrollo con empresas del sector. Esta fase permitirá la creación y ejecución de programas y servicios.
- En la segunda fase, ampliará la ejecución de programas y servicios en otras regionales, aumentando la capacidad de atención, el talento humano y las oportunidades de inserción laboral.
- La tercera fase, busca la construcción del espacio físico que albergaría el CoE; el cual operará bajo la lógica de empresa didáctica y alianzas APPD, siguiendo



lo establecido en el artículo 3, inciso ch) de la Ley Orgánica del INA y el Decreto Ejecutivo de Alianzas Público-Privadas; ligado al artículo 93 de la Ley No.7169.

Tomando en cuenta el Decreto Ejecutivo No. 40933 MEIC-MIDEPLAN, que establece las directrices para el desarrollo, fomento y gestión de las alianzas público-privadas en el sector público. Por último, se implementará el Decreto Ejecutivo No. 40203-PLAN-RE-MINAE, que regula la gobernanza e implementación de los objetivos de desarrollo sostenible en Costa Rica. Este marco legal integral, permitirá garantizar la transparencia, la eficiencia y la sostenibilidad del proyecto, a la vez que se alinea con los objetivos estratégicos del país en materia de desarrollo económico y social.

Acciones administrativas y legales desplegadas por la institución:

En mismo sentido, la institución avanzó en una serie de acciones lógicas direccionadas al cumplimiento de cada una de las etapas del proyecto antes descritas, dentro de ellas:

- a) Presentación de la iniciativa ante la Junta Directiva, para su análisis y aprobación e incorporación al Portafolio de Proyectos de la institución, misma que fue aprobada mediante Acuerdo JD-AC-85-2024 con firmeza del 03 de abril del 2024.
- b) Definición conceptual de la iniciativa, incluyendo la delimitación de los objetivos específicos, el cronograma de actividades, el presupuesto y los indicadores de seguimiento.
- c) Conformación de equipo de trabajo multidisciplinario compuesto por personas con el conocimiento técnico y especializado en este ámbito de acción; definiendo así responsabilidades y roles, y estableciendo mecanismos eficaces de seguimiento bajo la supervisión de la Gerencia General y la Presidencia Ejecutiva.
- d) Diseño e implementación de un taller diagnóstico el 04 de abril del 2024 con empresas como Nokia, Cisco, Ericsson, Fortinet, Amazon y Equifax, IBM, Microsoft e Intel para contextualizar y alinear la necesidad país, mapear recursos disponibles y delimitar el perfil profesional esperado.



- e) Implementación de la primera fase del proyecto, plan piloto en el Centro Nacional Especializado en Electrónica (CENATE).
- f) Diseño de acciones, que abarca la priorización de servicio de capacitación, la ruta de selección y divulgación de acciones, así como la implementación del plan piloto en estas localidades estratégicas.
- g) Firma de convenios para la ejecución de la primera y segunda etapa, con empresas como Nokia, Cisco, Ericsson, Fortinet, Amazon y Equifax y encontrándose en etapa de tránsito IBM, Microsoft e Intel.
- h) Presentación del Protocolo de Alianzas Público-Privadas, para Desarrollo ante la Junta Directiva para su análisis y aprobación, aprobado mediante JD-AC-84-2024 con firmeza del 03 de abril del 2024.
- i) Creación y aprobación de cinco plazas profesionales, gestionadas para brindar apoyo al proyecto de Centro de Excelencia.

Cuadro 31

**Costa Rica, INA: Alianzas Estratégicas y Acciones Desarrolladas con Empresas en Tecnología y Ciberseguridad
Periodo 2022-2024**

Alianza	Acciones desarrolladas
Equifax	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo conjunto Equifax / Núcleo Eléctrico, INA desarrollo de producto específico en ciberseguridad para el mes de octubre (Mes de la Ciberseguridad). • Se envió el esquema final de temas para revisión final y sugerencias por parte de INA / Responsables: Ronny Mejía y Natalia Sanabria. • Se envió del cronograma propuesto para inclusión de los hitos de revisión y aprobaciones por parte del INA / Responsable: Diana Salazar. • Definición de tiempos internos del Núcleo Eléctrico para cumplimiento con procesos internos, aprobaciones. Indicar a Equifax con cuánta antelación se requiere el contenido para ser habilitado / Responsable: Arlene Díaz.



Alianza	Acciones desarrolladas
	<ul style="list-style-type: none"> • Agendar reunión con la Unidad de Servicios Virtuales del INA para habilitación del LMS / Responsable: Diana Salazar. • Avances en el desarrollo de los estándares del Marco Nacional de Cualificaciones en Computación en la Nube (Cloud), para el impulso del área entre las acciones prioritarias COE. • Equifax & CDT Telemática, Alajuela, trabajo en función de demanda local y global del perfil, rutas de aprendizaje, perfil de ingreso y certificaciones de alto valor en el mercado, como impulso a Cloud Computing. • Desarrollo de la segunda edición de la Guía Digital en Seguridad de la Información en alianza con el INA y con apoyo del MICITT. Esta guía digital en modalidad virtual sincrónica y de acceso gratuito a la ciudadanía, abarca conceptos de ciberseguridad, ingeniería social, prevención de engaños/manipulación psicológica, herramientas y recursos para la denuncia, así como buenas prácticas. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Este producto presenta a la población de manera cotidiana, simulaciones de ataques y sus formas de prevención. La primera edición denominada "No seas víctima del hacking" fue lanzada en octubre 2023, e impactó a más de 5,000 costarricenses. Segunda edición para el mes de octubre de 2024 la cual incluirá: manejo de información personal, nuevas estrategias de ingeniería social y un conjunto de buenas prácticas.
INTEL	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En desarrollo acuerdo de Licencia "Artificial Intelligence for Future Workforce (AI4W)" ▪ 14 docentes INA seleccionados cumpliendo requisitos para el proceso ▪ 9 de agosto: Working session INA and SL2 (Agency that works with Intel AI4W) ▪ Planteamiento plan de trabajo



Alianza	Acciones desarrolladas
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ejercicio de validación programa Ensamble de Semiconductores: Mesas de trabajo, aportan dos ingenieros especialistas en ATP que trabajan con técnicos INA. Proceso finalizará 16 setiembre.
Ericsson	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 20 marzo primera sesión INA-Ericsson. Sesiones de trabajo semanales ▪ Capacitación a 16 personas en bases 5G "21st Century Tech" Proceso virtual. ▪ El 13 de agosto: Masterclass 5G. Auditorio Danilo Jimenez Veiga, INA La Uruca. Temas: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Propiedades de 5G y la evolución de las telecomunicaciones ▪ Casos de uso de 5G: Industrias, educación, logística ▪ Impacto positivo del despliegue de 5G para Costa Rica y sus retos (económico, sostenibilidad, eliminación de la brecha digital) ▪ 5G University: Entrenamiento docentes Telemática y Electrónica, presencial en Heredia. Del 21 al 25 de octubre del 2024. Participación de 150 personas. ▪ Noviembre: Masterclass 5G Occidente: 5G manufactura avanzada.
Fortinet	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inicio de vinculación ▪ Se suscribe Academic Partner Program Agreement ▪ INA recibe 26 de julio acreditación como Academic Partner Program. ▪ En proceso revisión de plataforma y vinculación para capacitación docente
AWS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se capacitará y certificará 5 personas docentes del INA en: Nivel 1. AWS Cloud Practitioner (AWSP) y Nivel 2. Architecting on AWS (AWSA)
Google	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Renovación de convenio: Temas vinculados a Cloud y Ciberseguridad ▪ 28 docentes capacitados en Cloud Computing Fundamentals ▪ 9 docentes Google Cloud Associate Inginiere



Alianza	Acciones desarrolladas
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ adopción de oferta, actualización de diseños en Ciberseguridad, Data e Inteligencia Artificial: 30 de octubre ▪ 2100 personas en actividades de transferencia ▪ Proyección metas: 2024: 1000 cupos / 2025: 2000 cupos / 2026: 3000 cupos / 2027: 4000 cupos
Cisco	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 40 docentes actualizados en Academy Day ▪ Sesión Tecnologías y rutas de aprendizaje: CISCO Networking Academy. 73 docentes ▪ El INA cuenta con 10 academias CISCO. ▪ Maratón Python 2000 cupos en 9 regionales INA. ▪ Maratón Ciberseguridad 1195 cupos 9 regionales INA. ▪ Alcance: Bootcamp + cursos CISCO [2 cursos de autogestión: Python essentials 1 y 2]. ▪ Tema: Python, Ciberseguridad, AI. Fecha: 17 al 21 de marzo 2025. Tiempo: 2 días, 2 mañanas. Población meta: 1 grupo por regional [180 personas estudiantes activas]. Modalidad: Híbrido; cada grupo estará desde su Unidad Regional por medio de Webex. / Docentes de forma presencial, Unidad Regional: Occidente y Pacífico. Temática-reto del Bootcamp: es responsabilidad de los ingenieros de CISCO.

Fuente: Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos. INA.



3. VÉRTICE SOCIAL - POLÍTICO

3.1 CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO

Equidad e igualdad de género

El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), como líder en la formación profesional en Costa Rica, tiene la responsabilidad, según su Ley Orgánica, de garantizar el cumplimiento de las políticas públicas en materia de igualdad de género. Para lograr este objetivo, la institución ha desarrollado su propia Política de Igualdad de Género, acompañada de Planes de Acción específicos que buscan alcanzar resultados concretos en los objetivos estratégicos planteados.

Uno de los principales enfoques es asegurar que al menos el 40% de las matrículas en áreas de alta demanda laboral sean ocupadas por mujeres. Desde el 2022, se ha observado un incremento notable en la matrícula de mujeres en estas áreas clave para el desarrollo del mercado laboral. Además, en el 2023, el INA actualizó su Reglamento General de Apoyos Económicos para el Bienestar Estudiantil, con el fin de ofrecer ayudas complementarias que promuevan la permanencia y graduación de mujeres en carreras relacionadas con la ciencia, tecnología, ingeniería, arte y matemáticas (STEAM).

Asimismo, en términos de emprendimiento, el INA ha reforzado el acceso de las mujeres a programas de asistencia técnica y apoyo económico. Desde el 2022 hasta el 2024, a través de la Unidad de Fomento y Desarrollo Empresarial, la institución ha brindado capacitación y acompañamiento a mujeres emprendedoras y empresarias, impulsando su desarrollo empresarial y su consolidación en el mercado.

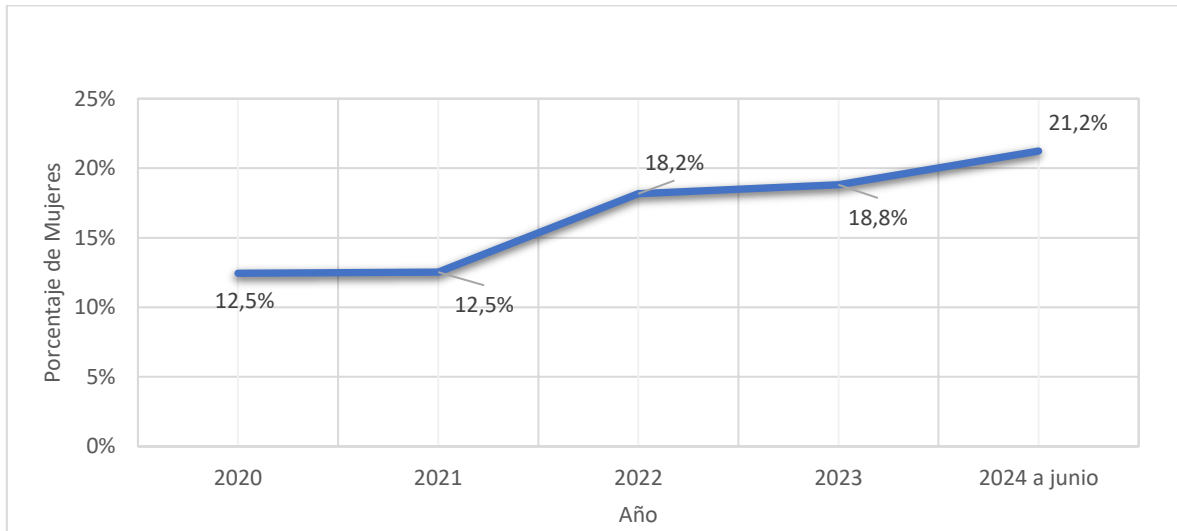
Este enfoque integral hacia la igualdad de género no solo está transformando la estructura interna del INA, sino que también posiciona a la institución como un referente en la promoción de derechos y oportunidades para mujeres en el ámbito educativo y laboral. Seguidamente, se plantean los resultados concretos para cada uno de los objetivos estratégicos que guían esta iniciativa.



Participación de al menos un 40% de las mujeres en el total de matrículas en todas las áreas de mayor demanda del mercado laboral.

Desde el 2022, se ha observado un aumento significativo en la matrícula de mujeres en estas áreas estratégicas. En comparación con el 2021, cuando la participación femenina era del 12,5%, en el 2022 alcanzó el 18,2%, y para junio del 2024, este porcentaje creció a un 21,2%. Este incremento refleja el esfuerzo institucional por promover la participación femenina en sectores clave, generando un impacto positivo en su vinculación laboral.

Gráfico 1. Costa Rica, INA: PEI, indicador táctico, porcentaje de mujeres matriculadas en programas de mayor demanda y asimetría de género. Período 2020-2024 a junio



Fuente: Unidad de Planificación y Evaluación, 2023.

Nota: Áreas de mayor asimetría de género corresponde a los sectores productivos: Mecánica de Vehículos, Metal Mecánica, Eléctrico, Náutico Pesquero y Tecnología de Materiales.

En el 2023 se actualizó el Reglamento General de Apoyos Económicos para el Bienestar Estudiantil del INA para incorporar la ayuda económica de estímulo para representación estudiantil y participación de mujeres en servicios de capacitación y/o formación profesional intensivos en empleo o de alta demanda ocupacional, incluyendo áreas STEAM. Cuyo objetivo es promover una mayor permanencia y graduación de las mujeres en carreras técnicas, relacionadas con la ciencia y la tecnología y así lograr disminuir la brecha de género en su egreso. Este incentivo se brinda independientemente de la condición socioeconómica de la mujer y el mismo no es excluyente de ayudas que se otorgan por situación socioeconómica, sino que es complementario a estas.



Actualmente, la institución cuenta con 51 Servicios de Capacitación y Formación Profesional vinculados a esta ayuda económica.

Ampliar el acceso de mujeres a recursos de asistencia técnica y de apoyo económico para el desarrollo de ideas y proyectos de emprendimiento productivo.

El INA a través de la Unidad de Fomento y Desarrollo Empresarial durante el periodo 2022 - 2024 logró atender a 500 mujeres empresarias con el Programa Nacional Mujer y Negocios. El cual tiene por objetivo brindar asesoría, capacitación y acompañamiento con perspectiva de género a mujeres emprendedoras y/o empresarias que deseen desarrollar sus habilidades empresariales, minimizar los riesgos y favorecer su consolidación en el mercado. Por otra parte, para el periodo 2022 -2024 se logró capacitar a 344 mujeres con el programa Academia de Mujeres Emprendedoras (AWE, por sus siglas en inglés) en alianza con la Embajada de los Estados Unidos y la Alianza Empresarial para el Desarrollo (AED).

En cuanto a los Centros de Desarrollo Empresarial, para el periodo 2022 - 2024 se logra beneficiar a 1 813 mujeres y 426 mujeres con el programa Dinámica Empresarial, el cual y busca fortalecer las habilidades y capacidades internas de las empresas para descubrir nuevas oportunidades de negocio.

Dicha información puede ser contrastada en el siguiente cuadro.

Cuadro 32
Costa Rica, INA: Acceso de mujeres a procesos de acompañamiento empresarial

Programa	2022	2023	2024 (corte junio)
Programa Nacional de Mujeres Empresarias Mujer y Negocios	0	275	225
Programa Nacional de Mujeres Empresarias Mujer y Negocios	0	275	225
Centros de Desarrollo Empresarial	673	732	408
Academy for Women Entrepreneurs (AWE)	209	27	108
Programa Dinámica Empresarial	67	96	263
Total	949	1130	1004

Fuente: Unidad de Fomento y Desarrollo Empresarial, 2024



Asegurar espacios de formación y de trabajo libres de violencia, acoso sexista, hostigamiento sexual y laboral.

La Sede Central del INA, en el 2023, se certifica como espacio seguro, por el INAMU, para mujeres que requieren refugiarse y pedir ayuda cuando sufren acoso callejero y en condiciones de peligro. En proceso se encuentra la Unidad Regional Central Oriental con sus centros de formación.

Adicionalmente, durante el 2023 se realizaron las siguientes acciones:

- Campaña de prevención de la violencia contra las mujeres “Tu voz sí importa”.
- Campañas de masculinidades. Sensibilizar e informar entre la población funcionaria INA, sobre las masculinidades igualitarias.
- Campaña de divulgación de los Comités Locales de Atención Inmediata y Seguimiento (CLAIS).
- Campaña de denuncia publicidad sexista.
- Campaña Conmemoración 25 de noviembre.
- Acciones afirmativas. Informar a la población funcionaria INA sobre la existencia de la Directriz N° 02- 2021 de acciones afirmativas y lo que esta dicta con el fin de que se aplique en su campo laboral y espacios de aprendizaje.
- Campaña sobre Hostigamiento Sexual.
- Campañas de comunicación: El amor no debe doler, Publicidad sexista, Reparación simbólica.
- Capacitación: Estrategias para el abordaje de violencia contra las mujeres
- Capacitación: Fundamentos Jurídicos para la atención de la violencia contra las mujeres
- Capacitación: Promoviendo Relaciones Sanas (dirigido a estudiantes)
- Capacitación: Retos de los hombres en el siglo XXI (dirigido a hombres funcionarios)
- Capacitación: Mujeres y Condicionamientos de Género.
- Esta estrategia se desarrolla en las Unidades Regionales Huetar Caribe, Brunca y Huetar Norte. Consta de 7 sesiones socioeducativas para mujeres víctimas y sobrevivientes de violencia
- Apoyo económico. Ejecución de ayudas económicas a mujeres víctimas de violencia, participantes de la Estrategia de atención a mujeres víctimas y sobrevivientes de violencia. (¢167,885,497 en 2022 y 130,000,000 en 2023).



Para el 2024 los ejes temáticos son:

- Violencia de pareja
- Ciber violencia
- Relaciones Impropias
- Prevención del femicidio
- Trata de personas con fines de explotación sexual.

De los cuales se deriva la siguiente estrategia de comunicación:

- Violencia de pareja: Alcemos la voz, #Basta ya, ninguna mujer es propiedad de nadie.
- Ciber violencia: Alcemos la voz, #Basta ya, tu cuerpo te pertenece incluso en internet.
- Relaciones Impropias: Alcemos la voz, #Basta ya, las relaciones impropias NO son normales NI naturales, son un delito.
- Prevención del femicidio: Alcemos la voz, #Basta ya, La vida de cada mujer cuenta. El femicidio se debe y se puede prevenir.
- Trata de personas con fines de explotación sexual: Alcemos la voz, #Basta ya, No hay trata con la trata

Adicionalmente, en acatamiento de la directriz 018- Mideplan - MTSS publicada en el diario oficial La Gaceta N 134 del 25 de julio del 2023 el INA diseña en conjunto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), la Dirección General de Servicio Civil mediante el Centro de Capacitación y Desarrollo (CECADES) la guía interactiva para la prevención y atención del acoso aboral o acoso psicológico en el lugar de trabajo”.

Dicha guía busca que las personas funcionarias sean capaces de comprender aspectos de la conducta humana que se asocian con la violencia y el acoso en los lugares de trabajo, identificar qué es el acoso laboral o mobbing laboral, sus diferentes manifestaciones y características, reconocer los principales efectos que provoca el acoso laboral, identificar acciones para prevenir y atender el acoso laboral y conocer los elementos generales que son necesarios para presentar una denuncia por acoso laboral y las posibles medidas de protección.



Reducir las asimetrías en la estructura ocupacional y las oportunidades de desarrollo laboral del personal del INA.

Las autoridades superiores han dado inicio con el proceso de certificación del INA con el Sello de Igualdad de Género del INAMU y del PNUD. El Sello de Igualdad de Género constituye una propuesta metodológica para apoyar y reconocer a las instituciones públicas, que se han comprometido y logrado avances en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Esta metodología está alineada con la Norma INTE G38 2021 ya que apoya y reconoce los esfuerzos que hacen las instituciones públicas hacia el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el marco de la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

El proceso hacia la certificación supone transitar por diversas etapas, que abarcan, desde un auto diagnóstico sobre el estado de las brechas entre hombres y mujeres en la Institución, el diseño de un plan de acción remedial y su implementación, revisión por parte de la auditoría externa, lo anterior permitiendo alcanzar el galardón que simbolizará una muestra compromiso institucional con la igualdad sustantiva y la justicia social.

3.2 ESTRATEGIA NACIONAL DE EMPLEABILIDAD Y TALENTO HUMANO (ENETH) - ESTRATEGIA BRETE.

Mediante el Decreto Ejecutivo N° 44113-MTSS-PLAN, publicado en el Alcance 158 de La Gaceta del 21 de agosto de 2023, se declaró de interés público la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano de Costa Rica (ENETH-CR), en adelante Estrategia BRETE, la cual tiene como fin 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.

A partir de lo anterior, se les informa a todas las jefaturas de la institución sobre la implementación en el Instituto Nacional de Aprendizaje de la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano de Costa Rica, en adelante Estrategia BRETE, mediante el acuerdo de Junta Directiva JD-AC-299-2023, que indica: *"Dar por recibido con interés la presentación sobre la implementación de Estrategia BRETE 2023, dando por conocido el oficio emitido por la Presidencia Ejecutiva PE-1327-2023, en respuesta al oficio MTSS-DMT-OF-1369-2023.*



El decreto arriba mencionado, estableció que la coordinación de la Estrategia está a cargo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en su rol de institución rectora del Sistema Nacional de Empleo (SNE) e instruye a todas las instituciones, a involucrarse en su ejecución, según el marco normativo aplicable.

Finalmente, se solicitó el acompañamiento de la institución en la ejecución de dicha estrategia, priorizando las acciones relativas a la Estrategia BRETE, mediante la divulgación interna destacando los aportes de la institución y la relevancia en el país, con el fin de formalmente poner en ejecución el Plan de acción 2023-2027.

En continuidad al oficio PE-2173-2023 donde se realizó el traslado del oficio MTSS-CE-OF-3-2023, referente a la creación de las "Fichas de indicadores de Estrategia BRETE"; se remitieron las fichas elaboradas correspondientes al Instituto Nacional de Aprendizaje de los indicadores de la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano de Costa Rica (ENETH-CR).

Estas fichas fueron construidas por las diferentes Unidades involucradas (GR, GFST, GRSINAFOR, USU-ANE, UFODE) con el acompañamiento de la Unidad de Planificación y Evaluación; y realizada una revisión por parte de la Subgerencia Técnica de la institución, Gerencia General y Presidencia Ejecutiva.

En continuidad al oficio PE-2508-2023 donde se realizó el traslado del oficio MTSS-DMT-OF-1613-2023 del 2 de octubre del 2023, emitido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), referente a informar de las acciones y visibilización de los principales avances de la Estrategia BRETE, además de la canalización de los principales nudos identificados.

Posteriormente, y en atención al comunicado de acuerdo tomado de la Secretaría Técnica de la Estrategia BRETE, sesionada el día 16 de noviembre de 2023, y comunicado a los integrantes de la secretaría mediante correo electrónico, donde se indica lo siguiente: *"Enviar el Cuestionario de Identificación de la Demanda Ocupacional para el SNE, a las personas integrantes de ST y líderes de mesa para revisión y eventual remisión de observaciones el 24 de noviembre de 2023, en la matriz definida para este fin"*; se envió el documento llamado "Matriz Excel del Cuestionario Demanda Ocupacional del SNE", dicha tarea se realizó por la Subgerencia Técnica en conjunto con personas funcionarias de la Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos, Gestión Regional, Unidad de Evaluación y Planificación y el Proceso de Servicio de la Agencia Nacional de Empleo.



En el marco de la Estrategia BRETE, además se realizan entregas de información mensual con el fin de recopilar algunos insumos mínimos que potencien la rendición de cuentas que debe realizarse en el marco de la Estrategia de Empleabilidad; dicha información se trabajó en conjunto con los puntos focales institucionales involucradas de la Gestión Regional y del Proceso de Servicio de la Agencia Nacional de Empleo; todo esto relacionado con los resultados mensuales de la Encuesta Continua de Empleo (ECE). Lo informes entregados fueron de los meses: diciembre 2023, enero 2024, febrero 2024, marzo 2024 y abril 2024.

Referente a la presentación de informes interinstitucionales de avance de cumplimiento de la Estrategia BRETE y en atención al oficio MTSS-DMT-266-2024 del 13 de marzo de 2024, emitido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), se remite la matriz en Excel correspondiente al "Avance del I Bimestre 2024" de la Estrategia BRETE; con la información que se trabajó en conjunto con las personas puntos focales institucionales involucradas, quiénes representan a la Gestión Regional, Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos, Gestión Rectora Sinafor, Unidad de Fomento y Desarrollo Empresarial, Unidad de Servicio al Usuario, Proceso Agencia Nacional de Empleo y Unidad de Planificación y Evaluación.

Por medio del oficio PE-784-2024, se trasladó el oficio SN-PE-142-2024, emitido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), a las unidades institucionales involucradas en la estrategia dando a conocer el Informe de seguimiento 2023 de la Estrategia BRETE, indicando que este es el primer instrumento técnico formal para la mejora continua de esta política pública.

El seguimiento se realizó, con el fin de identificar obstáculos y necesidades de ajuste en la implementación de la Estrategia. El objetivo principal del informe fue aportar información fidedigna y oportuna para cada uno de los componentes de la Estrategia BRETE como insumo para la toma de decisiones.

El informe fue elaborado adaptando para este fin, la metodología de MIDEPLAN para el seguimiento de las metas del Plan Nacional de Desarrollo y de Inversión Pública (PNDIP) 2023- 2026, misma que ha sido plasmada en los "Lineamientos metodológicos para la elaboración de los informes de seguimiento del Plan acción de la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano de Costa Rica (BRETE) 2023-2024".



En atención al Decreto Ejecutivo N° 44113-MTSS-PLAN que declara de interés público la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano de Costa Rica en adelante Estrategia BRETE y de la priorización de ejecución de esta política pública en el 2024 y durante toda su vigencia (2023-2027) y en seguimiento al OFICIO-MTSS-DMT-514-2024 emitido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; se remitió el anexo "Anexo 3.", completando el formulario en línea que brindó el MTSS para completar la información, el cual contenía el Resumen plan BRETE 2024 para seguimiento para los meses de Abril y Mayo de 2024.

Ante la solicitud de modificación de indicadores o metas de la Estrategia Brete (ENETH) 2023-2027; ante la solicitud expresa por parte del MTSS; las modificaciones se presentaron en Excel nombrado "Formato de modificaciones BRETE-INA", en el documento mencionado se aportan las justificaciones para dicha solicitud de modificación. La institución de sus 64 indicadores asignados solicita 21 modificaciones de las cuales fueron aprobadas por forma de redacción en el indicador.

Esta solicitud de modificación a los Indicadores BRETE fue realizado en conjunto con las diferentes Unidades involucradas tanto internas como externas de la institución y en acompañamiento de la Unidad de Planificación y Evaluación. El plan de acción 2024 de la Estrategia BRETE, se encuentra conformado por 197 metas/indicadores y la responsabilidad de coordinar y dar seguimiento para procurar su consecución, se encuentra a cargo de 11 instituciones públicas. De las cuales el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA); tiene 59 indicadores como responsable de coordinar y dar seguimiento y 24 indicadores de responsabilidad compartida con otras instituciones. (Ver Anexos)

3.3 PROYECTOS DE LEY: INICIATIVAS LEGISLATIVAS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Apoyo al Proyecto de Ley, Expediente No. 23108: "Ley de Protección de la Inversión Pública en Becas y Otras Ayudas para la Población Estudiantil"

En mayo de 2022, un grupo de diputadas y diputados presentó el proyecto de ley No. 23108, que proponía añadir un nuevo inciso al artículo 6 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas. Su objetivo era asegurar que la inversión destinada a becas y beneficios complementarios otorgados por los órganos y



entes públicos del sector educación no estuviera sujeta a las limitaciones del crecimiento del gasto impuestas por el título IV de dicha ley.

Durante nuestra gestión, la asignación presupuestaria para la partida de ayuda económica en el ejercicio 2023 se vio restringida por la aplicación de la regla fiscal estipulada en la Ley No. 9635. Ante la solicitud de criterio institucional por parte de la Asamblea Legislativa, la Junta Directiva brindó su apoyo decidido a esta iniciativa. Como resultado, el proyecto se convirtió en la Ley de la República No. 10382 a finales de 2023, lo que permitirá que, para la presupuestación de 2025, se proyecte la mayor partida de ayudas económicas en la historia del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).

Apoyo al Proyecto de Ley, Expediente No. 23330: "Modificación del Título IV de la Ley No. 9635 'Fortalecimiento de las Finanzas Públicas' del 3 de diciembre de 2018".

En septiembre de 2022, el Poder Ejecutivo presentó el proyecto de ley No. 23330, cuyo objetivo era excluir de la aplicación de la regla fiscal a varios órganos y entes públicos del Estado. Mediante reuniones con diputadas y diputados de la Comisión de Asuntos Hacendarios, se explicó que nuestra institución no recibe recursos del Presupuesto Nacional de la República, sino únicamente de la carga parafiscal establecida en la Ley No. 6868.

Gracias a estas gestiones, se logró aprobar una moción de fondo que incluyó un nuevo transitorio a la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley No. 9635. Esta disposición permite al Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) ejecutar, hasta 2027, todos los recursos acumulados en su superávit hasta 2023. Así, las futuras administraciones contarán con recursos suficientes para llevar a cabo proyectos de infraestructura y atender adecuadamente a la población costarricense.

Transitorio XLVII: *"El gasto que se financie con el superávit acumulado al 2023, del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), quedará exceptuado de la regla fiscal para que sea presupuestado y ejecutado. Esto aplicará mientras la deuda pública sea igual o mayor al sesenta por ciento (60%) del PIB. El gasto exceptuado por este transitorio no será considerado en la base de cálculo del gasto máximo a presupuestar en esos años, en aplicación de la regla fiscal. Para el ejercicio económico 2028, la aplicación de la regla fiscal se realizará según lo que ya está establecido en la presente ley".*



Presentación del Proyecto de Ley, Expediente No. 24.283, “Ley Para La Promoción De La Educación Y Formación Dual Y El Impulso Al Talento Humano, En La Revolución Industrial 4.0 Y El Empleo Del Futuro”

Este proyecto de ley, propuesto por el diputado Carlos Felipe García Molina y 20 diputaciones más, pretende impulsar la educación dual en Costa Rica para adaptarnos a los cambios actuales y prepararnos para el futuro del trabajo.

Una parte clave de esta propuesta es ampliar los criterios para seleccionar a las personas mentoras, reconociendo que la mentoría no solo se trata de enseñar teoría, sino también de compartir experiencias prácticas y habilidades necesarias para el trabajo. Además, se propone exonerar temporalmente el aporte al Fondo Especial de Becas para las empresas que participen en programas de formación dual. Esto busca facilitar y hacer más accesible la participación de las empresas, permitiendo que más estudiantes y estudiantes puedan acceder a una formación de calidad.

Asimismo, se establece que el Fondo de Becas se encargará del pago del seguro de riesgos laborales para las personas estudiantes que participen en programas de educación dual con el MEP y el INA.

Al término de mi gestión, el proyecto obtuvo dictamen favorable por parte de la Comisión de Juventud, Niñez y Adolescencia y ya está incluido en el orden del día del plenario legislativo para su primer debate.

Presentación del Proyecto de Ley, Expediente No. 24.501, “Ley Para El Fortalecimiento Del Instituto Nacional De Aprendizaje: Reforma Parcial De La Ley N° 6868, Ley Orgánica Del Instituto Nacional De Aprendizaje De 6 De Mayo De 1983 Y Sus Reformas”

El 4 de diciembre de 2019, un grupo de diputados presentó el proyecto de ley No. 21.738, destinado a transformar el INA para enfrentar los retos de la Revolución Industrial 4.0 y mejorar la formación profesional, empleabilidad, inclusión social y productividad. Esta ley fue aprobada el 7 de diciembre de 2020 y se convirtió en la Ley No. 9931 el 29 de enero de 2021.

El 29 de noviembre de 2023, la Sala Constitucional declaró inconstitucional la reforma al artículo 24, devolviendo al INA al régimen del Servicio Civil. Esto generó disparidades salariales entre los funcionarios y afectó la flexibilidad y eficiencia institucional.



La Sala reconoció errores en la redacción del artículo, pero validó la autorización constitucional para un régimen autónomo de empleo, dejando al legislador ordinario la determinación de su aplicación en diferentes áreas.

Este proyecto de ley, propuesto por el diputado Oscar Izquierdo Sandí y 42 diputados más, incorpora las observaciones de la Sala Constitucional y plantea reformas adicionales basadas en la experiencia del INA y el contexto nacional. Busca mejorar la capacidad del INA para formar talento humano en respuesta a la llegada de la industria de semiconductores a Costa Rica.

"Los rápidos cambios en el mercado laboral que tienen lugar en el marco de una sociedad cada vez más tecnológica exigen al INA una respuesta rápida, ágil, pertinente y enfocada a las necesidades de la sociedad y el mercado. Esa respuesta no puede darse con los niveles de eficiencia y oportunidad requeridos, si la institución no es capaz de gestionar el recurso humano necesario con la misma rapidez con la que se transforma el mercado laboral, de contratar bienes y servicios con la agilidad necesaria, de administrar mejor sus bienes y recursos, de disponer de herramientas para la inclusión social, de contar con la solvencia presupuestaria y de promover la inserción laboral de las personas egresadas de los servicios de capacitación y formación profesional.

El Instituto Nacional de Aprendizaje cumplirá 60 años de fundación en 2025. Durante este tiempo, la institución ha brindado oportunidades a los costarricenses para mejorar sus condiciones de vida y contribuir al desarrollo económico y social de Costa Rica, al punto de posicionarse como "la llave del progreso" del país.

Las condiciones y necesidades que originaron esta noble institución en 1965 no son las mismas que acontecen en 2024. Costa Rica hoy exporta más de veinte mil millones de dólares en productos y servicios; en más de 155 países, podemos encontrar más de 4500 productos hechos por talento costarricense, lo que en algún momento se creía imposible, hoy Costa Rica lo está alcanzando, pero demanda una institución ágil y pertinente que responda y prepare al talento humano para los desafíos del futuro.

*Por las razones expuestas y conscientes de que **"las llaves del pasado no abren las puertas del futuro"**, se somete a consideración de las señoras y señores diputados el siguiente proyecto de ley".*



3.4 FIDEICOMISO COMEX-PROCOMER-BNCR-INA

En acatamiento de lo dispuesto en el Reglamento para potenciar el desarrollo del recurso humano de las empresas beneficiarias del régimen de zonas francas, Decreto Ejecutivo No. 39081-MP-MTSS-COMEX; la Presidencia Ejecutiva presentó la propuesta de reglamento interno para la transferencia de recursos económicos para la operación de este fideicomiso ante la Junta Directiva, dicha propuesta fue aprobada mediante el Acuerdo JD-AC-120-2024-V2 de la sesión ordinaria N° 14-2024 celebrada el 03 de mayo del 2024.

Posterior a la firmeza de dicho acuerdo, se ordenó trabajar una propuesta de convenio entre el INA y el Fideicomiso para el traslado de los recursos según la necesidad anual de capacitación de las empresas de zonas francas.

Al momento de concluir mi gestión, ya se contaba con la aprobación del equipo técnico de COMEX y PROCOMER del borrador de convenio y se estaba en proceso de incorporación de las observaciones al reglamento, para contar finalmente con la aprobación de nuestra Junta Directiva y la aceptación del Fideicomiso.

3.5 CONSEJO PRESIDENCIAL DE INVERSIÓN EXTRANJERA DIRECTA FUERA DEL GRAN ÁREA METROPOLITANA

Para la capacitación de talento humano en inglés, se dispusieron tres rutas para atender los requerimientos de las empresas. La primera de ellas se basa en la capacidad instalada de la institución, que ofreció 9,294 cupos en inglés a inicios de 2024, la mayor cantidad ofertada en la historia del INA.

La segunda ruta, a través de las Becas INA (Artículo 21 bis de la Ley Orgánica del INA), consistió en un total de 6,724 becas para el año 2024, dirigidas a áreas de alta demanda laboral, de las cuales 1,700 fueron en inglés para el primer cuatrimestre del año.

La tercera ruta implica la ejecución de contratos con entes públicos y privados para la capacitación en inglés mediante las unidades regionales. Actualmente, contamos con 4 contratos activos (Cartago, Chorotega, Huetar Norte y Pacífico Central), y se está en proceso de contratación reducida para las regiones que no tienen contratos o que desean ampliar su oferta.



De igual manera, se trabajó en un proceso de licitación mayor por demanda para satisfacer las necesidades de capacitación de las empresas que deseen establecerse en Costa Rica. Este proceso se encuentra en revisión por parte de los equipos técnicos.

3.6 INICIATIVAS GENERADAS EN EL MARCO DEL CONSEJO PRESIDENCIAL SOCIAL.

Implementación de programas en colaboración con la Ruta de Género

En el marco de la Ruta de Género, en coordinación con la Segunda Vicepresidencia de la República, el INA capacitó durante el primer semestre de 2024 a 182 personas conductoras de autobús en prevención del hostigamiento sexual.

Dentro de las temáticas abordadas, se destacaron contenidos sobre las leyes 9877 y 9406 del Código Penal, conceptos relacionados con el hostigamiento sexual, y el protocolo de actuación en casos de acoso sexual callejero, dirigido tanto a personas mayores de edad como a menores de edad, especialmente en los servicios de transporte público.

Esta acción se realizó en alianza estratégica con la Cámara Nacional de Transportistas (CANATRANS).

Formación y capacitación profesional de personas con discapacidad

Se trabajó de manera articulada con el Ministerio de Educación Pública en una propuesta de acciones estratégicas para generar una oferta accesible que impulse la formación y capacitación profesional de personas con discapacidad.

Dicho plan se encuentra a la espera de ser presentado ante el Consejo Presidencial Social para su aval e iniciar su ejecución en noviembre de 2024.



Figura 9. Costa Rica, INA: Acciones para generar oferta accesible



Fuente: Servicio de Coordinación sobre Discapacidad, INA. 2024

4. VÉRTICE ADMINISTRATIVO Y DE EJECUCIÓN ORDINARIA

4.1 EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA

Ejecución presupuestaria 2022

La ejecución presupuestaria para el periodo 2022 fue de ₡109.630.511.587,61, lo cual representó un 86,44% del presupuesto total del periodo, tal como se detalla en la siguiente tabla.

Cuadro 33

Costa Rica: Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). Ejecución financiera del presupuesto, según Clasificación por Objeto del Gasto, al 31 diciembre de 2022

PARTIDA	TOTAL PRESUPUESTO	GIRADO ACUMULADO	% DE EJECUCIÓN
0-REMUNERACIONES	₡58.379.410.376,00	₡56.863.426.568,12	97,40%
1-SERVICIOS	₡31.860.968.220,00	₡26.310.769.826,23	82,58%
2-MATERIALES	₡4.358.340.970,00	₡3.345.091.323,33	76,75%
5-BIENES DURADEROS	₡9.311.230.263,00	₡3.319.806.915,54	35,65%
6-TRASF. CORRIENTES	₡15.315.499.910,00	₡12.181.281.864,39	79,54%
7-TRASF. CAPITAL	₡7.610.135.090,00	₡7.610.135.090,00	100,00%
Total general	₡126.835.584.829,00	₡109.630.511.587,61	86,44%

Fuente: Gerencia General, 2023.



Para alcanzar dicha ejecución la Administración conformó una “Comisión de Seguimiento a la Ejecución Presupuestaria 2022” liderada por la Gerencia General, además, en coordinación con la Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo se desarrolló una “Estrategia de Ejecución Presupuestaria 2022”, con una serie de acciones con el propósito de mejorar y controlar la ejecución en las diversas partidas presupuestarias y a lo interno de cada Gestión institucional.

Adicionalmente, la Gerencia General realizó sesiones mensuales con la comisión supra citada, lo cual permitió identificación de puntos críticos y toma de decisiones para el correcto uso de los recursos institucionales y de esta manera mejorar la ejecución presupuestaria institucional.

Ejecución presupuestaria 2023

La ejecución presupuestaria para el periodo 2023 fue de ₡129.875.000,58, lo cual representó un 88,49% del presupuesto total del periodo, tal como se detalla en la siguiente tabla.

Cuadro 34
Costa Rica: Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). Ejecución financiera del presupuesto, según Clasificación por Objeto del Gasto, al 31 diciembre de 2023.

(Montos en millones de colones y porcentajes)

Partida	Presupuesto definitivo 1/	Presupuesto ejecutado 2/	% Ejecución
Remuneraciones	63 088,00	60 072,46	95,22%
Servicios	28 536,01	26 044,96	91,27%
Materiales y Suministros	4 397,08	3 397,49	77,27%
Bienes Duraderos	10 876,54	5 274,30	48,49%
Transferencias Corrientes	15 616,23	12 790,36	81,90%
Transferencias de Capital	7 360,76	7 350,74	99,86%
Cuentas Especiales	0,95	0	0%
TOTAL	129 875,58	114 930,31	88,49%

Fuente: INA, Proceso de Presupuesto, Bases de datos Sistema de Información Financiera (SIF) al 31/12/2023

Ejecución presupuestaria 2024

La ejecución presupuestaria para el 2024 hasta el mes de agosto es de ₡72.162.244.808,52 lo cual representa un 52% del monto total presupuestado para dicho periodo, para tales efectos es importante tomar en consideración que



el dato aportado únicamente refleja la ejecución presupuestaria parcial y de ninguna forma logra evidenciar o determinar la ejecución total para el 2024, máxime que la mayoría de los compromisos se cumplen en el último trimestre del año. Se detalla en la siguiente tabla.

Cuadro 35
Costa Rica: Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). Ejecución financiera del presupuesto, según Clasificación por Objeto del Gasto al 31 de agosto de 2024

PARTIDAS	TOTAL, PRESUPUESTO	PRESUPUESTO EJECUTADO	% EJECUTADO
BIENES.DURADEROS	12 654 593 461,00	4 957 675 548,02	39%
MATERIALES	4 806 407 696,00	1 818 367 630,77	38%
REMUNERACIONES	64 928 035 863,00	34 685 939 317,01	53%
SERVICIOS	28 856 075 626,00	14 740 323 857,77	51%
SUMAS LIBRES	0,00	0,00	0%
TRANSF. CAPITAL	7 610 897 897,00	7 583 436 354,00	100%
TRASF.CORRIENTES	18 811 406 932,00	8 376 502 100,95	45%
Total general	137 667 417 475,00	72 162 244 808,52	52%

Fuente: INA, Proceso de Presupuesto, Bases de datos Sistema de Información Financiera (SIF)

4.2 INFRAESTRUCTURA

Desde la Presidencia Ejecutiva, el equipo gerencial, en coordinación con la Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo, el Proceso de Arquitectura y Mantenimiento, la Unidad de Recursos Materiales y la Subgerencia Administrativa, desarrolló una propuesta integral de inversión en infraestructura para la Institución, abarcando el período 2023-2028.

Para efectos de priorizar los proyectos se tomaron en consideración lo siguiente:

- Proyectos vigentes del Plan Quinquenal 2018-2023.
- Estado de situación de la infraestructura actual.
- Proyectos nuevos de interés Institucional.
- Monto de las inversiones realizadas en las Regionales durante el periodo 2012-2022.

Adicionalmente, se tomó en cuenta toda aquella infraestructura que la Institución alquila, logrando que cinco inmuebles arrendados fueran incluidos en la propuesta planteada y de esta forma lograr una disminución en el gasto de alquiler. Siendo así, la Presidencia Ejecutiva lleva el tema en fecha 21 de agosto del 2023, al seno de la Junta Directiva, para que se aprobara dicho plan



quinquenal de infraestructura del INA 2023-2028, mediante acuerdo JD-AC-271-2023.

Finalmente, el cuadro siguiente detalla por Unidad Regional la inversión en infraestructura, según la cantidad de proyectos propuestos para ser ejecutados en el periodo 2023-2028.

Cuadro 36
Costa Rica, INA: Inversión en infraestructura 2023-2028

Unidad Regional	Cantidad de Proyectos	Monto Presupuesto
Sede Central	5	₡ 9 269 277 432,81
Unidad Regional Brunca	3	₡ 13 394 590 002,30
Unidad Regional Cartago	4	₡ 11 359 255 677,56
Unidad Regional Central Occidental	4	₡ 14 607 252 216,59
Unidad Regional Central Oriental	9	₡ 30 728 996 407,12
Unidad Regional Chorotega	2	₡ 6 737 624 999,97
Unidad Regional Heredia	1	₡ 3 577 602 625,00
Unidad Regional Huetar Caribe	2	₡ 5 192 115 705,10
Unidad Regional Huetar Norte	3	₡ 11 622 274 999,94
Unidad Regional Pacífico Central	3	₡ 20 244 203 000,00
Total general	36	₡ 126 733 193 066,39

Fuente: Propuesta de Plan Quinquenal 2023-2028.

Actualmente, desde esta Presidencia Ejecutiva, se han gestionado los avales de inscripción a MIDEPLAN de dichos proyectos de infraestructura y equipamiento, de la siguiente forma:

Cuadro 37
Costa Rica, INA: Proyectos de Infraestructura y Equipamiento - Avales Sectoriales 2024

Proyecto	Solicitud de aval	Fecha recibido
Obras en edificios de la Unidad. Regional Central Oriental y sus Centros de Formación. Adscritos	PE-210-2024	13/03/2024
Mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos de laboratorio de control biológico del centro nacional especializado en agricultura orgánica de la Unidad Regional Cartago	PE-3072-2023	23/01/2024
Equipamiento en la Unidad Regional Cartago y Centro Nacional Especializado en Agricultura Orgánica	PE-2947-2023	12/01/2024
Centro de Formación Profesional de San Ramón de la Unidad Regional Central Occidental	PE-3062-2023	22/12/2023



Proyecto	Solicitud de aval	Fecha recibido
Construcción rampa hacia plaza y agarraderas en baño existente en el Centro Regional Polivalente de Naranjo de la Unidad Regional Central Occidental	PE-2950-2023	13/12/2023
Mantenimientos de la infraestructura de la Unidad Regional Cartago y Centro de Formación Profesional Cartago	PE-650-2024	25/06/2024
Obras y Equipamiento del Centro de Formación Profesional Upala y el Centro de Formación de Sarapiquí	PE-410-2024	20/03/2024
Mantenimientos de la infraestructura y equipos de la Unidad Regional Pacífico Central	PE-2363-2023	08/01/2024
Equipamiento de la Unidad Regional de Heredia y sus centros de formación adscritos	PE-2850-2023	22/12/2023
Remodelación, ampliación y equipamiento integral del Centro de Formación Profesional Manuel Mora Valverde en Guayará (Barrio Río Claro) de Puntarenas	PE-762-2024	22/07/2024
Remodelación, mantenimiento, reparación y construcción del Centro Regional Polivalente Liberia y Unidad Regional Chorotega	PE-974-2024	27/08/2024
Reparaciones y mantenimiento del edificio Centro de Visitantes Hacienda La Caja "La Casona" Patrimonio Histórico - Arquitectónico ubicado en el INA la Uruca	PE-1066-2024	08/08/2024
Remodelación al cuarto limpio del centro de formación profesional de San Ramón de la Unidad Regional Occidental del INA	PE-1155-2024	25/06/2024
Mantenimiento preventivo y correctivo de obra pública para algunos edificios ubicados en la Sede Central del INA la Uruca	PE-1161-2024	08/08/2024
Remodelación eléctrica de acometida, alimentadores y tableros del Centro Nacional Especializado en Agricultura Orgánica en la Chinchilla de Oreamuno Cartago	PE-1264-2024	12/07/2024
Mantenimientos de la infraestructura de la Unidad Regional Heredia del INA y sus Centros de Formación y Capacitación adscritos	PE-1392-2024	08/08/2024
Mantenimientos de la infraestructura en la Unidad Regional Central Oriental y sus Centros de Formación y Capacitación adscritos	PE-1391-2024	29/08/2024
Mantenimiento de la infraestructura de la Unidad Regional de Huetar Caribe y el Centro Regional Polivalente de Limón	PE-1390-2024	29/07/2024
Mantenimientos de las plantas de tratamiento de la Unidad Regional Huetar Norte del INA en el Centro de Formación Profesional Upala y el Centro de Formación Monseñor Sanabria	PE-1417-2024	08/08/2024
Mantenimientos de obra pública para la Unidad Regional Central Occidental y sus Centros de Formación adscritos	PE-1473-2024	11/07/2024



Proyecto	Solicitud de aval	Fecha recibido
Remodelación de edificio administrativo de los Procesos de Inspección y Cobros y Arquitectura y Mantenimiento	PE-1702-2024	12/08/2024
Mantenimiento de obra pública del Centro de Formación Profesional Turrialba de la Unidad Regional Cartago	PE-1428-2024	27/08/2024
Construcción, remodelación y equipamiento integral del Centro Regional Polivalente San Isidro, Pérez Zeledón, San José	PE-1487-2024	En espera de aval

Fuente: Unidad de Planificación y Evaluación

Por lo que se tiene 23 avales sectoriales aprobados con código en MIDEPLAN y 15 avales sectoriales pendientes de aprobación sectorial para trasladar a MIDEPLAN.

4.3 CONTROL INTERNO

El Sistema de Control Interno, no solamente está diseñado para el cumplimiento de la ley y sus normas, sino también para incrementar la eficiencia en las operaciones, mejorar la comunicación, la transparencia, optimizar el uso de controles y propiciar mejores ambientes de trabajo, todo en función de alcanzar las metas y objetivos de la Institución.

A continuación, se presenta un resumen de las actividades de Control Interno que se han realizado en la Presidencia Ejecutiva durante los años 2022, 2023 y lo transcurrido del 2024.

Cuadro 38
Costa Rica, INA: Ejecución de Acciones de Control Interno en la Presidencia Ejecutiva 2022

Control Interno 2022			
Año	Total de acciones	Cumplidas	Eliminadas
2022	13	8	5

Fuente: Elaboración Propia

Para al año 2022, se tuvieron un total de treces acciones que se clasifican de la siguiente manera:

- Ocho acciones del proceso de autoevaluación.
- Dos acciones correspondientes al PEI.



- Una sobre la política de ética.
- Dos acciones de la matriz de compromisos éticos.
- No se tuvieron acciones referentes al proceso de Valoración de Riesgos.

De las trece acciones, se tuvo un cumplimiento de ocho. Referente a las cinco acciones eliminadas, cuatro de estas corresponden al proceso de autoevaluación, dichas acciones fueron retomadas en el año 2023 para cumplimiento.

La acción restante que se eliminó corresponde a la matriz de compromisos éticos, la cual se retomó y fue cumplida en el 2023.

Cuadro 39
Costa Rica, INA: Ejecución de Acciones de Control Interno en la Presidencia Ejecutiva 2023

Control Interno 2023			
Año	Total de acciones	Cumplidas	Eliminadas
2023	16	14	2

Fuente: Elaboración Propia

Para el 2023, hubo un total de 16 acciones para cumplimiento, las cuales se desglosan de la siguiente manera:

- Diez corresponden a autoevaluación.
- Dos acciones corresponden al PEI.
- Una sobre la política de ética.
- Dos acciones asignadas a PE procedentes de JD.
- Una de la matriz de compromisos éticos.
- No hubo acciones referentes al proceso de valoración de riesgos.

De las 16 acciones se tuvo un cumplimiento de 14, las dos que se mandaron a eliminar, son de autoevaluación; la razón de la eliminación es que en el plazo que se debía dar cumplimiento no se contaba con la evidencia necesaria, ya que dicha evidencia no depende sólo de la Presidencia Ejecutiva.

Las acciones que se eliminan se retoman para el siguiente año; es decir esas dos acciones se retomaron para el 2024.



Cuadro 40
Costa Rica, INA: Ejecución de Acciones de Control Interno en la Presidencia Ejecutiva 2024

Control Interno 2024				
Año	Total de acciones	Cumplidas	En proceso	Eliminadas
2024	5	1	4	0

Fuente: Elaboración Propia

Para el 2024 se cuenta con un total de 5 acciones que se desglosan de la siguiente manera:

- Una acción del proceso de autoevaluación.
- Dos acciones correspondientes al PEI.
- Una acción referente a la política de ética.
- Una acción derivada del diagnóstico casuístico de ética.
- No se cuenta con acciones referentes al proceso de valoración de riesgos.

Sobre las acciones antes descritas, ya se dio cumplimiento a la correspondiente a la política de ética, que se envió a cumplir mediante el formulario PE-SACI-1-2024.

Las acciones correspondientes al PEI, se está aún en proceso de cumplimiento, con un plazo máximo al 31 de octubre.

Por otra parte, la acción del diagnóstico casuístico de ética que establece “fortalecer la Contraloría de Servicios con Recurso Humano” se prorrogó a finales del 2023 dada la resolución emitida por la Sala Constitucional. Para tener un panorama más claro, se solicitó prórroga para el cumplimiento al 30 de junio del 2024. Cabe indicar, que antes de que finalizara la prórroga en el presente año, se solicitó una reunión con la Asesoría de Control Interno y con la Gerencia General, con la intencionalidad de exponer la situación actual y que no depende únicamente de la Presidencia Ejecutiva dar cumplimiento con la acción.

Por último, se encuentra la acción de autoevaluación aún está en proceso de cumplimiento, con un plazo máximo al 31 de octubre. Dicha acción corresponde a un PBC del componente Sistemas de Información.



4.4 JUNTA DIRECTIVA

Dentro de los acuerdos asignados al despacho de la Presidencia Ejecutiva desde mayo 2022 a agosto 2024, se encuentran en proceso de cumplimiento los siete descritos a continuación:

Cuadro 41
Costa Rica, INA: Resumen de Acuerdos en Proceso de Cumplimiento: Junta Directiva 2022-2024

Acuerdo	Asunto	Acuerdo	Observaciones
JD-AC-171-2023	MOCIÓN DIRECTOR TYRONNE ESNA MONTERO SOBRE PORTAFOLIO DE PROYECTOS.	Primero: instruir a la presidencia ejecutiva enviar una nota a cada una de las organizaciones sociales del INA, solicitándoles por escrito y con un plazo determinado, para que envíen las observaciones que puedan tener en relación con el portafolio de proyectos, debido a que la junta directiva, en el marco de un proceso de diálogo en la implementación del portafolio de proyectos, revisará dichas observaciones. Posteriormente, se estaría dando a dichas organizaciones una audiencia en junta directiva para que puedan exponer las mismas.	Parcialmente cumplido. Con el PE-1329-2023 se les invita a las organizaciones sociales remitir todas las inquietudes, dudas, recomendaciones o Cualquier otro insumo que se consideraran relevante sobre este tema. Se encuentra pendiente la audiencia ante Junta Directiva y las organizaciones sociales del INA.
		Segundo: que la junta directiva lleve a cabo una sesión de trabajo, previo a las audiencias con las organizaciones sociales, para profundizar sobre el tema del portafolio de proyectos y del modelo de gestión.	
JD-AC-269-2023	MOCIÓN DIRECTOR TYRONNE ESNA MONTERO. SEGUIMIENTO TEMA CENTRO POLIVALENTE DE PUNTARENAS.	Único: que la presidencia ejecutiva, en un plazo de una semana, presente a la junta directiva un informe sobre la trazabilidad que se le ha dado al tema del centro polivalente de Puntarenas.	Parcialmente cumplido. Retroalimenté informalmente a los miembros de Junta Directiva sobre lo conversado con el CNP, mismo que se encuentra



Acuerdo	Asunto	Acuerdo	Observaciones
			actualmente haciendo análisis técnico del terreno.
JD-AC-74-2024	OFICIO-GG-364-2024 INFORME EN CUMPLIMIENTO DEL ACUERDO N° JD-AC-345-2023, EN RELACIÓN CON LA MOCIÓN PRESENTADA POR EL DIRECTOR RODRÍGUEZ ARIAS, SOBRE LAS BRECHAS EXISTENTES QUE ESTÁN GENERANDO UN DESFACE ENTRE LA OFERTA DE SERVICIOS Y LA DEMANDA DE NECESIDADES DEL SECTOR COOPERATIVO	Tercero: la presidencia ejecutiva y la gerencia general deberán coordinar una propuesta de análisis de los planes de trabajo de los comités consultivos de enlace, que será analizada por la unidad de planificación institucional para identificar su impacto y generar recomendaciones para mejorar el proceso.	En proceso. Este acuerdo se encuentra siendo atendido por la Subgerencia Técnica. La última actualización se remite mediante el oficio SGT-446-2024.
JD-AC-120-2024-V2	PE-848-2024. PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA DEL REGLAMENTO PARA TRASLADO DE FONDOS AL FIDEICOMISO COMEX/PROCOMER/BANCO NACIONAL DE COSTA RICA.	<p>Primero: visto el proyecto borrador del reglamento para realizar el traslado de fondos al fideicomiso COMEX/PROCOMER/banco nacional de costa rica y la constancia de legalidad del 29 de abril 2024, a través del oficio alea-27-2024, de las 13 horas del 29 de abril 2024, se acoge y se aprueba la propuesta normativa. La presidencia ejecutiva, a partir de las observaciones realizadas en la presente sesión, tal como consta en actas, incorporará al documento en lo procedente y lo revisará con el fideicomiso COMEX/PROCOMER/banco nacional de costa rica.</p> <p>Segundo: instruir a la presidencia ejecutiva para que plantee al fideicomiso, el conocimiento y conformidad con lo que plantea el reglamento, para realizar el traslado de fondos al fideicomiso, en cuanto a los deberes y compromisos que deba asumir con el INA.</p> <p>Tercero: instruir al presidente ejecutivo, para que, además</p>	En proceso. Al momento de concluir mi gestión, se cuenta con la aprobación del equipo técnico de COMEX y PROCOMER del borrador de convenio y se estaba en proceso de incorporación de las observaciones al reglamento, para contar finalmente con la aprobación de nuestra Junta Directiva y la aceptación del Fideicomiso.



Acuerdo	Asunto	Acuerdo	Observaciones
		<p>del traslado de fondos a merced del reglamento para realizar el traslado del fondo al fideicomiso, revise y concluya con los fideicomitentes del fideicomiso y el bando fiduciario, la posibilidad de que el INA asuma como fideicomisario del fideicomiso. De lo instruido debe el presidente mantener informada a esta junta directiva.</p> <p>Cuarto: autorizar al presidente ejecutivo para que proceda a firmar y comunicar el reglamento para realizar el traslado de fondos del fideicomiso, así como la firma del convenio, acuerdos y contratos necesarios con el fideicomiso para concretar lo que se dispone en el reglamento para realizar el traslado de fondos al fideicomiso COMEX/PROCOMER/banco nacional de costa rica</p>	
<p>JD-AC-127-2024</p>	<p>OFICIO PE-878-2024. PROPUESTA DECLARATORIA COMO INSTITUCIÓN AMIGA DE LAS ABEJAS, INICIATIVA DE LA UNIDAD REGIONAL DE CARTAGO Y EL NÚCLEO AGROPECUARIO.</p>	<p>Segundo: el INA se compromete a seguir trabajando en la revisión y actualización de los agroquímicos (insecticidas, fungicidas, fertilizantes químicos y orgánicos) utilizados en los servicios de capacitación y formación del sector agropecuario, alineados a la normativa que establece el servicio fitosanitario del estado, quien es el ente rector y encargado de regular y velar por el uso racional de moléculas químicas y orgánicas en costa rica, adscrito al ministerio de agricultura y ganadería, así como estudios científicos en esta materia y legislación vigente en costa rica. El núcleo agropecuario, como</p>	<p>En proceso.</p> <p>Se encuentra en coordinación con las instancias pertinentes para la incorporación en los próximos años.</p>



Acuerdo	Asunto	Acuerdo	Observaciones
		<p>ente rector técnico del INA deberá incorporar aquellos productos amigables con las abejas en el control de plagas y enfermedades dentro de los servicios de capacitación y formación profesional, diseñados para los sectores con producción tradicional y orgánica en el país, así como seguir promoviendo el uso adecuado y las buenas prácticas agropecuarias sostenibles.</p> <p>Tercero: el INA establecerá el apoyo para incluir dentro de las vigilancias estratégicas e investigación aplicada las siguientes acciones concretas con material genético amigable para las abejas realizar estudios para fomentar la producción de material forestal nativo y con floración múltiple, en el centro nacional especializado granja modelo y que sean amigables con las abejas, con el fin de sustituir especies exóticas de los centros de enseñanza de todo el país y promover un hábitat para aumentar la población de las abejas melíferas, meliponas y otros insectos benéficos para seleccionar y producir plantas ornamentales en el vivero pronativas "Luis Poveda" del CENAO para que sean incorporadas dentro de las zonas verdes de todas las instalaciones del país.</p> <p>Cuarto: el INA con el fin de reforzar la educación ambiental en el tema de la importancia de las abejas, se compromete a incorporar en todas las actividades de transferencia tecnológica, la inclusión de temáticas relacionadas a buenas prácticas agrícolas y pecuarias,</p>	



Acuerdo	Asunto	Acuerdo	Observaciones
		la importancia de las abejas en los ecosistemas y la necesidad de preservarlas. Quinto: se instruye al núcleo agropecuario, a las unidades regionales y a la UFODE, a fortalecer los servicios de capacitación diseñados para las personas productoras apícolas nacionales, así como a otros sectores dedicados a las explotaciones agropecuarias.	
JD-AC-183-2024-V2	OFICIO GG-900-2024. RESULTADOS DE LA CONSULTORÍA DEL BID DE LA ARQUITECTURA EMPRESARIAL. CUMPLIMIENTO ACUERDO JD-AC-177-2024.	Sétimo: rendir un informe a la junta directiva en el plazo de 6 meses, respecto al avance del proyecto de arquitectura empresarial.	En proceso. El informe debe remitirse en diciembre 2024.
JD-AC-223-2024	MOCIÓN DIRECTOR TYRONNE ESNA MONTERO EN RELACIÓN CON LA PARTICIPACIÓN DE LA ESTUDIANTE CANDY GARCÍA EN LAS COMPETICIONES DE WORLDSKILLS INTERNACIONAL.	Único: que la presidencia ejecutiva coordine con la asesoría de comunicación, para que se resalte la participación de Candy como la primera mujer que estaría participando en representación de un país en el área de estructuras metálicas, en el marco de la competición WorldSkills internacional y que dicho hecho se haga tanto de conocimiento de la población interna del INA (funcionarios y estudiantes), como también se defina algún tipo de estrategia para que se le pueda dar alcance a dicha situación, la cual representa un hito en sí misma y que se le comunique a la junta directiva las acciones que se llevaron a cabo para cumplir con el presente acuerdo.	En proceso. La Competición Worldskills Internacional se encuentra en curso.

Fuente: Elaboración Propia. Presidencia Ejecutiva 2024.



4.5 AUDITORÍA INTERNA Y ÓRGANOS DE CONTROL

Durante el periodo comprendido de mayo 2022 a agosto 2024, se atendieron la totalidad de 61 informes de auditoría, encontrándose pendientes únicamente de cumplimiento lo descrito a continuación. Cada informe detalla el tema específico y el estado actual de su cumplimiento, con plazos establecidos o solicitudes de prórrogas.

Cuadro 42

Costa Rica, INA: Informes de Auditoría Pendientes de Cumplimiento

Informe	Tema	Pendiente
AI-ICI-09-2023	Ordenar un estudio para determinar cuáles contratos y/o adendas que otorguen o extiendan la dedicación exclusiva y su respectivo refrendo, fueron firmados o refrendados posterior a su vencimiento. Una vez identificada la irregularidad, proceder con la declaratoria de nulidad; lo anterior, de conformidad con los artículos 166, 169, 170, 171, 172, 187, 188 y 189 de la Ley General de Administración Pública; en caso de que la administración valore otorgar nuevamente el reconocimiento, se deberán dar los porcentajes establecidos en la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y definir si procede la recuperación de los pagos efectuados de más, de conformidad con lo indicado por la Procuraduría General de la República, en los dictámenes números C-033-2016 del 18 de febrero del 2016 y C-054-2012 del 6 de marzo del 2012.	Se solicitó prórroga: El 25/09/2024 Se debe presentar avance Y el cumplimiento esta para 5/12/2024
AI-0406-2023	Informe de Auditoría sobre la capacidad de Gestión Financiera del Instituto Nacional de Aprendizaje N° DFOE-CAP-IAD-00007-2023 remitido por Contraloría General de la República.	Pendiente se debe cumplir el 30/09/2024
AI-0309-2023	AI-ADV-16-2022 <i>"Inobservancia a la Normativa en el Pago de Prohibición"</i> .	Pendiente, se ha dado seguimiento, no tiene fecha de entrega
AI-ADV-19-2023	Un diagnóstico exhaustivo de la situación actual del sistema que abarque tanto los requerimientos desarrollados como aquellos que aún están pendientes. Este análisis detallado permitirá obtener una visión clara de los aspectos que requieren atención y de aquellos que están de conformidad con la normativa técnica aplicable. Un plan de acción o proyecto que involucre las áreas técnicas institucionales, como la Unidad de Archivo Central Institucional y la Gestión de Tecnologías de la	Pendiente, se ha dado seguimiento, no tiene fecha de entrega



Informe	Tema	Pendiente
	Información y la Comunicación, entre otras, para lograr una implementación exitosa del sistema con utilización de todos los módulos y la transición de documentos físicos a documentos digitales, en el menor tiempo posible. Este plan de acción debe establecer plazos concretos y alcanzables, con la asignación adecuada de recursos humanos, técnicos y materiales.	
AI-ASE-02-2024	Observaciones al procedimiento “clasificación y gestión de la información de Junta Directiva”	Pendiente, se ha dado seguimiento, no tiene fecha de entrega
AI-ASE-03-2024	Debilidades en la contratación de la licitación menor 2024LE-000002-0002100001	Pendiente se debe presentar al 01/11/2024

Fuente: Elaboración Propia. Presidencia Ejecutiva 2024.

Auditorías Externas

Del 8 de mayo de 2022 al momento de realizar este informe, solamente se ha realizado una auditoría externa en la institución. Cuyos hallazgos fueron presentados a la Junta Directiva el 17 de abril de 2023.

AUDITORÍA EXTERNA SOBRE LA AUTENTICACIÓN DE ESTADOS FINANCIEROS Y RIESGOS, DETECCIÓN Y PREVENCIÓN DE FRAUDE FINANCIERO, DE LOS PERÍODOS CONTABLES 2020, 2021, 2022 Y 2023:

Realizada por: Esteban Murillo Delgado, representante de la firma Consorcio EMD Contadores Públicos Autorizados.

Hallazgos: el estudio constituyó una auditoría de carácter especial acorde con lo que dictan las: Normas Generales de Auditoría para el Sector Público emitidas por la Contraloría General de la República, Capítulo V, auditorías de carácter especial (conocida también como de calidad o de cumplimiento). El servicio fue realizado para corroborar que las actividades y controles puestos en marcha por la Junta Directiva del INA que inciden en el proceso de Prevención y Detección de Fraude Financiero se ejecutaron durante el periodo 2022 y fueron realizadas de conformidad con cumplimiento a lo que establecen el artículo N° 22 y 35 de la



Ley General de Control Interno N° 8292; nuestro trabajo se realizó entre el 15 de febrero y el 27 de marzo de 2023.

Los procedimientos se realizaron según los términos de referencia e informes requeridos, con el objetivo de emitir una opinión objetiva sobre el nivel de observancia de las políticas y metodologías internas establecidas, así como con respecto al cumplimiento de la normativa técnica y jurídica aplicable y sobre la razonabilidad del resultado informado acerca de las actividades y controles puestos en marcha por la Junta Directiva del INA que inciden en el proceso de Prevención y Detección de Fraude Financiero se ejecutaron durante el periodo 2022.

Los procedimientos aplicados se enfocaron mediante la evaluación de pruebas sustantivas y pruebas de cumplimiento de manera tal que pudiéramos establecer los mecanismos de Prevención y Detección de Fraude Financiero de conformidad con el objetivo de este estudio.

Que el INA cuenta en todos sus aspectos con los mecanismos y procesos para Prevención y Detección de Fraude Financiero, para dar cumplimiento a lo que establecen el artículo N° 22 y 35 de la Ley General de Control Interno N° 8292 para el período comprendido del 01 de enero al 31 de diciembre de 2022 y de conformidad con Ítem N. ° 2: Servicio de auditoría forense.

Disposiciones de la CGR

Al momento de rendir el presente el presente informe existe únicamente una disposición pendiente de cumplir ante la Contraloría General de la República por parte de la Presidencia Ejecutiva del Instituto Nacional de Aprendizaje, específicamente la contenida en el informe N° DFOE-CAP-IAD-00007-2023, *"INFORME DE AUDITORÍA SOBRE LA CAPACIDAD DE GESTIÓN FINANCIERA DEL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE"*, recomendación 4.3.

Al respecto, la Unidad de Recursos Financieros se encuentra trabajando en el cumplimiento de esta medida, la cual debe ser revisada y aprobada por la Junta Directiva de la institución.



Disposiciones de la PGR

Al momento de presentar este informe no existen gestiones pendientes de atender ante de la Procuraduría General de la República por parte de la Presidencia Ejecutiva del Instituto Nacional de Aprendizaje.

4.6 PROCEDIMIENTOS JUDICIALES, CONVENIOS Y OTROS

En este apartado se describe una visión amplia y detallada de los principales aspectos legales y administrativos que ha gestionado el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) durante el período comprendido entre 2022 y 2024. En esta sección se analizan los procedimientos judiciales en los que ha estado involucrado el INA, incluyendo procesos civiles, penales, laborales y contencioso-administrativos. Además, se hace una referencia especial a los llamados "procesos de la media hora", lo que ilustra la complejidad y volumen de los trámites que la institución ha enfrentado en el ámbito judicial.

Asimismo, se incluye un análisis exhaustivo de los convenios institucionales suscritos por el INA, excluyendo los relacionados con la EFTP dual, y se detalla el impacto y evolución de dichos acuerdos. También se presentan datos sobre el proceso de contratación administrativa tanto a nivel central como en las unidades regionales, evidenciando los esfuerzos del INA por cumplir con las normativas de contratación pública. Finalmente, se aborda la gestión de asuntos laborales, destacando la importancia de los procedimientos disciplinarios y gestiones de despido, todo ello con el fin de resaltar las acciones realizadas por el INA para garantizar un entorno institucional adecuado y ajustado a las normativas legales vigentes.

Procesos judiciales

Este apartado abarca todos los tipos de procedimientos judiciales en los que el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) ha estado involucrado durante el periodo 2022-2024, incluyendo casos de índole civil, penal, contencioso-administrativo y ordinario laboral. Cabe destacar que, además de estos procesos, se incluyen los denominados "procesos de la media hora", los cuales representan una carga significativa para la institución, con un total aproximado de 200 trámites en curso.

A continuación, se presenta un resumen de los casos judiciales gestionados, clasificándolos según su estado actual (en proceso o terminados), y se incluye una referencia específica a los procesos iniciados en el año 2022.



Cuadro 43
Costa Rica, INA: Procesos Judiciales (2022-2024)

Tipo de Proceso	Total Procesos	En Proceso	Terminados
Total Procesos Judiciales	392	348	44
Procesos Iniciados en 2022	65	53	12

Nota: Los procesos del año 2022 están incluidos en el total general de 392 casos judiciales.

Fuente: Asesoría Legal. INA. 2024

Convenios

A continuación se presenta un resumen detallado de los convenios y acuerdos institucionales suscritos por el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) durante el período 2022-2024, excluyendo los convenios relacionados con la Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP) dual bajo la Ley 9728, cuyos datos se pueden consultar por separado en la gestión regional. Se incluye la cantidad total de convenios firmados, así como las adendas y cartas de entendimiento, lo que ofrece una visión integral de las colaboraciones formales y acuerdos suscritos con diversas entidades en cada año. El análisis permite observar la evolución en la gestión de estos convenios y la variación anual en los tipos de acuerdos alcanzados, destacando un enfoque en el fortalecimiento de las alianzas estratégicas para cumplir con los objetivos institucionales.

Cuadro 44
Costa Rica, INA: Convenios y Acuerdos Institucionales: Distribución Anual 2022-2024

	2022	2023	2024
Convenios	77	72	50
Adendas	5	6	1
Cartas de Entendimiento	1	10	5
TOTAL	83	88	56

Fuente: Asesoría Legal. INA. 2024

Proceso de contratación administrativa (ALCA)

A continuación, se detalla los tipos de trámites gestionados desde la sede central del INA durante los años 2022, 2023 y hasta agosto de 2024. Cabe destacar que



entre 2022 y 2023 se implementó la Ley General de Contratación Pública, lo que introdujo cambios significativos en los procesos administrativos.

La información se presenta desglosada por año, lo que permite observar las tendencias en la gestión de contratos, recursos de objeción, sancionatorios, y otros procedimientos clave para el funcionamiento institucional. Este análisis ofrece una visión clara sobre el manejo de trámites en el área de contratación y los desafíos operativos a los que se ha enfrentado el INA en este periodo.

El siguiente cuadro recoge los tipos de trámites procesados desde la sede central del INA durante el año 2022. Entre los procedimientos más comunes se incluyen la gestión de contratos, recursos de revocatoria, y la imposición de multas, destacándose la implementación de 65 recursos de revocatoria y la tramitación de 56 contratos en ese periodo.

Cuadro 45
Costa Rica, INA: Procesos Asignados al Área de Contratación Administrativa (ALCA). Año 2022

TIPO DE TRÁMITE	CANTIDAD
Consulta escrita	27
Adenda art-208 RLCA	3
Cesión de pago	9
Constancia de legalidad	8
Contrato	56
Contrato adicional	11
Finiquito	2
Cláusula penal	9
Multa	30
Reclamo administrativo	2
Rec. Apelación CGR	4
Rec. Nulidad	1
Rec. Objeción	38
Rec. Revocatoria	65
Refrendo interno	28
Rescisión contractual	5
Resolución contractual	3
Resolución de pago	3
Sancionatorio	2

Fuente: Asesoría Legal. INA. 2024



En los años 2023 y 2024, el INA continuó gestionando una variedad de trámites desde la sede central, destacándose la tramitación de 73 recursos de revocatoria y 50 recursos de objeción. Estos datos permiten entender el esfuerzo continuo del INA por adaptarse a los nuevos marcos normativos y mantener una gestión eficiente de los procesos de contratación administrativa.

Cuadro 46
Costa Rica, INA: Asuntos asignados al proceso ALCA.
Periodo 2023-2024 (agosto)

TIPO DE TRÁMITE	CANTIDAD
Contrato	56
Dictamen legal alca	37
Recurso de objeción	50
Constancia de legalidad	20
Refrendo-aprobación interna	29
Recurso de revocatoria	73
Solicitud de requerimiento alca	15
Cesión de pago	4
Recurso de apelación (ante la CGR)	6
Incidente de nulidad	1
Investigación preliminar	4
Reclamo administrativo externo alca	1
Actos de requerimiento de lesividad	1
Consulta escrita alca	29
Procedim. Multas (sede adm- recursos)	24
Adenda de contrato	6
Recurso de nulidad	1
Sancionatorio	32
Rescisión contractual	5
Resolución contractual	8
Resolución de pago	1

Fuente: Asesoría Legal. INA. 2024



Proceso de asuntos regionales (ALAR)

El siguiente cuadro presenta un resumen de los trámites gestionados en las Unidades Regionales del INA durante los años 2022, 2023 y 2024. Cabe destacar que, entre 2022 y 2023, se implementó la Ley General de Contratación Pública, lo que impactó los procedimientos administrativos. Los datos proporcionados corresponden a los diversos tipos de trámites realizados por las Unidades Regionales, destacándose procesos como contratos, convenios EFTP dual, recursos de objeción y revocatoria, entre otros. Este análisis refleja la evolución y carga administrativa de las unidades en el contexto de los cambios normativos y operativos durante el período mencionado.

Cuadro 47

Costa Rica, INA: Resumen de Procesos Administrativos en Unidades Regionales (ALAR) 2022-2024

TIPO DE TRÁMITE	CANTIDAD
Adenda de contrato	14
Adenda de convenio	1
Cesión de pago	14
Cobro administrativo	4
Consulta escrita	39
Contrato	115
Convenio EFTP dual	112
Finiquito de convenio	4
Investigación preliminar	16
Procedim. Cláusula penal (sede adm)	9
Procedim. Multas (sede adm)	10
Reclamo administrativo externo	5
Recurso	2
Recurso de apelación (ante la CGR)	26
Recurso de objeción	69
Recurso de revocatoria	175
Refrendo-aprobación interna	46
Rescisión contractual	2
Resolución contractual	8
Sancionatorio	13
Solicitud de firma de permisos de funcionamientos, trámites ante las municipalidades, AyA, CNFL, entre otras instituciones públicas	64
TOTAL	748

Fuente: Asesoría Legal. INA. 2024



Proceso de Asuntos Laborales (ALAL)

Durante el período 2022 y hasta el 27 de agosto del 2024, se tramitaron 371 procedimientos administrativos disciplinarios y/o gestiones de despido, de las cuales, el 22% se encuentran pendientes de ser resueltas ya sea a lo interno o por la Dirección General del Servicio Civil.

Cuadro 48
Costa Rica, INA: Resumen de Sanciones y Procedimientos Administrativos Laborales en el INA (2022-2024)

Tipo de sanción	2022	2023	2024
Archivados	0	7	2
Absueltos	22	53	20
Amonestación por escrito	36	39	4
Suspensión sin goce	36	36	18
Despido o cese de interinazgo	1	0	2
En trámite	7	11	73
Total	102	146	123

Fuente: Asesoría Legal. INA. 2024

Se aclara que todas las amonestaciones por escrito obedecen a situaciones en las que no se han presentado afectaciones patrimoniales o de imagen de la institución, y a la vez ha habido una participación activa por parte de la persona funcionaria investigada dentro del procedimiento, que ha reflejado el interés por cumplir, aunque sea de forma tardía con sus obligaciones reglamentarias. Dentro de estos casos la mayoría que encontramos son incumplimiento de deberes, liquidaciones de viáticos extemporáneas y/o entregas tardías de incapacidad ya sea por las personas funcionarias incapacitadas o de sus jefaturas.

Se considera esencial aclarar que la mayoría absolutorias de responsabilidad responden a situaciones en las que no se acreditó la falta investigada o se logró acreditar que la persona no realizó las acciones por las cuales el procedimiento inició.

En relación con las Gestiones de Despido, para el año 2022 y 2023 se tenía la posibilidad de que el INA realizara las gestiones de despido a lo interno para aquel personal que no se encontrara adscrito al Servicio Civil, lo que generó que se tramitaran a lo interno 4 gestiones de despido, de las cuales todas fueron acogidas con una sanción menor, sea una suspensión sin goce de salario. Por otro



lado, en el año 2022 se tramitaron ante el Servicio Civil, 8 gestiones de despido de las cuales solamente 1 se ha resuelto (acogiendo el despido) y se encuentran pendientes de resolver 7 gestiones, las cuales se relacionan con temas de corrupción, control interno y/o acoso sexual. Para el año 2023 se tramitaron 4 gestiones de despido, las cuales 1 encuentra pendiente de ser resuelta, 1 se acogió en primera instancia y se encuentra recurrida y 2 fueron archivadas por jubilación de la persona funcionaria. Para el año 2024 y ya bajo las normas de la Ley Marco de Empleo Público, se han abierto 10 gestiones de despido, de las cuales 7 se encuentran en trámite, una fue acogida y ejecutada, una se sancionó con una falta diferente al despido y otra fue resuelta con absolutoria.

4.7 MEJORAS EN PROCEDIMIENTOS y NORMATIVA

Reglamentaciones y orden administrativo.

- (I) **Reglamento de Compras Públicas:** En atención a la entrada en vigor de la Ley General de Contratación Pública, la Junta Directiva aprobó el 28 de noviembre de 2022, el nuevo Reglamento de Compras Públicas del INA, y publicado en el Alcance N°260 a la Gaceta N°230 del 1 de diciembre del 2022.
- (II) **Reglamento de Junta Directiva:** La modificación del reglamento se fundamenta en la adecuación de este a la legislación vigente en materia de sesiones virtuales o mixtas y transparencia en la función pública; además, de la reforma a la Ley Orgánica del INA.
- (III) **Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Instituto Nacional de Aprendizaje:** Es una reforma total de la normativa para adecuarla a lo establecido en la legislación vigente, el Reglamento Autónomo de Servicios INA y al Marco Nacional de Cualificaciones y Modelo Curricular. Entre los cambios está la posibilidad de ampliación de denuncias en el proceso de la fiscalía.
- (IV) **Reglamento General de Apoyos Económicos para el Bienestar Estudiantil del INA:** La reforma plantea la inclusión de nuevos beneficios relacionados con la promoción de la formación de mujeres en áreas relacionadas con las ciencias, las tecnologías, las ingenierías y las matemáticas (STEM); se establecen mejoras en la normativa respecto del otorgamiento



de ayudas económicas en general y en las becas específicas 21 bis y dual para su operativización.

(V) Reglamento de accesibilidad y discapacidad: Su reforma se fundamenta en la actualización de términos y lineamientos institucionales. Además, en la atención de observaciones de la auditoría interna sobre nueva legislación en materia de deberes del personal docente, del asistente personal y del garante para la igualdad jurídica.

(VI) Reglamento de teletrabajo: La potestad de autorización, aprobación y suspensión del contrato o adenda de teletrabajo en la estructura INA corresponde a la Gerencia General.

(VII) Gestión de compras públicas e implementación de la Ley General de Contratación Pública se han realizado acciones puntuales para fortalecer la gestión de compras a nivel institucional y facilitar la obtención de bienes y servicios bajo estándares de transparencia y eficiencia. Se han encontrado oportunidades de mejora en la gestión que fueron atendidas, lográndose con ello una mayor transparencia, trazabilidad y cumplimiento de los objetivos de la Institución, así mismo se ha logrado un mayor y mejor índice de cumplimiento, pues, a través de las mejoras se ha conseguido, mediante la revisión, ejecutar las compras necesarias e indispensables para el adecuado desarrollo de la Institución de acuerdo a la necesidad plasmada en cada una de ellas, por su parte las compras ejecutadas se han ajustado a lo dispuesto en la reciente normativa alcanzando una rápida y creciente mejoría en su tramitación.

En atención a la nueva Ley General de Contratación Pública (en adelante LGCP) y a su reglamento, se generó una restructuración total de las comisiones de compras, fomentado el involucramiento de las personas líderes como directores regionales, situación que permite la participación activa de sus miembros dentro del marco de legalidad y de control interno.

Desde el liderazgo que se ejerce en la Comisión Mayor de Gestión de Compras, se ha trabajado en los siguientes aspectos.

- Revisión previa y minuciosa de la documentación e información de previo a la sesión de compras.



- Acompañamiento de al menos dos personas asesoras legales en las sesiones de compras, que realizan revisiones y filtros de toda el orden del día de la comisión.
- Incorporación del equipo técnico que promueve cada compra para aclaración de dudas, consultas y atención de recomendaciones generadas por la Comisión.

Por otro lado, cabe señalar la gestión que se ha realizado con el Plan de Compras, pues, a través del seguimiento y acompañamiento directo a la Unidad de Compras Institucionales se vigila en detalle el cumplimiento de este, de manera tal que se puede asegurar que el INA cuente con los bienes y servicios que han sido planificados de previo y que son requeridos para la continuidad del negocio.

Aunado al punto anterior, en atención a la aplicación de la LGCP, que entra en rigor el 01 de diciembre del 2022, la Gerencia General, en conjunto con la Unidad de Compras Institucionales, Asesoría Legal y la Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo presentaron el Reglamento de Compras Públicas del INA (RCP), aprobado por Junta Directiva el 28 de noviembre del 2022 y publicado en el Alcance N°260 a la Gaceta N°230 del 1 de diciembre del 2022.

Se instruyó para lo anterior, la realización de los ajustes a los procedimientos, instructivos y formularios respectivos para la aplicación del RCP, mismos que han sido publicados en el Sistema de Calidad Institucional, así como la ejecución de los ajustes al Sistema de Recursos Materiales, en materia de nomenclatura, nuevos umbrales en los trámites de compra y otros cambios para su debida implementación.

La Gerencia, a través de la Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo, ejecutó un plan de capacitación sobre la normativa vigente para las personas trabajadoras involucradas en la gestión de compras públicas, en la semana del 06 al 09 de diciembre de 2022.

Como parte de las acciones tendientes a fortalecer la gestión de compras, se instruyó en Circular GG-CI-7-2023 a todas las personas trabajadoras que tengan participación en cualquiera de las etapas del Proceso de Compras Públicas la suscripción de la *"Declaración de Compromiso Ético para Participación en el Proceso de Compras Públicas"*. Ante ello, las personas trabajadoras que por la naturaleza de sus funciones deben participar de los procesos de compra, firmaron



y enviaron el documento al expediente de personal custodiado por la Unidad de Recursos Humanos.

Se instruyó además que, periódicamente se brinde capacitación en materia de compras públicas, a las personas involucradas en este proceso, con el objetivo de brindarles los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones.

4.8 MODELO DE GESTIÓN

El lunes 27 de febrero de 2023, la Junta Directiva del Instituto Nacional de Aprendizaje aprobó, mediante el acuerdo JD-AC-50-2023, el Portafolio de Proyectos y Acciones Estratégicas INA 2023-2026, instruyendo a la Administración para que lo implemente como marco estratégico institucional.

Dentro de este portafolio se establece el Proyecto "*Transformación del Modelo de Gestión Institucional*", cuyo objetivo es modernizar la estructura del INA y potenciar su capacidad para atender las necesidades internas y externas en materia de capacitación y formación profesional, empleabilidad y empresariedad en Costa Rica.

Ante esta necesidad, la Gerencia General inició el proceso de constitución de un equipo especializado de trabajo, con la misión de desarrollar e implementar el Proceso de Reorganización Administrativa. Este proceso se fundamenta en la necesidad de revisar y modernizar la estructura organizativa y el Modelo de Gestión del INA, tal como lo señala el diagnóstico realizado. Esta revisión es crucial para cumplir con los objetivos encomendados en su Ley Orgánica y para atender de manera eficiente y oportuna las necesidades de las personas estudiantes y empresas. Este proyecto se formalizó ante la Oficina de Administración de Proyectos de la Gestión de Tecnologías de Información y Comunicación (GTIC). Este es un hito importante, ya que se trata del primer proyecto de naturaleza no tecnológica inscrito a nivel interno, siguiendo la metodología de administración por proyectos.

En cumplimiento de la Ley No. 9931, que exige al INA adaptarse a los retos de la Cuarta Revolución Industrial, es necesario que la institución modernice su estructura para responder eficazmente a los desafíos modernos y contribuir al cierre de la brecha socioeconómica en el país. Según el artículo 2 de la Ley Orgánica del INA, la institución tiene como finalidad promover, desarrollar y potenciar la capacitación y formación profesional en Costa Rica, así como las



competencias y cualificaciones que refuercen la capacidad de las personas para encontrar, conservar y mejorar sus condiciones laborales o empresariales. Esto es esencial para impulsar el desarrollo económico, la inclusión social y el mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo del pueblo costarricense.

En este contexto, es imperativo que el INA, como institución encargada de la formación técnica profesional, se adapte y transforme para satisfacer las demandas emergentes y las necesidades cambiantes de la sociedad. La modernización de su estructura organizativa es vital para responder de manera ágil y efectiva a estos desafíos y oportunidades.

La Unidad de Planificación y Evaluación (UPE) del INA, mediante el oficio UPE-200-2023, ha determinado también la necesidad de revisar integralmente la estructura organizativa de la institución, en concordancia con el marco legal existente. Además, en el oficio UPE-PCMA-57-2023 del 28 de marzo de 2023, la UPE destacó la importancia de un análisis profundo de las estructuras internas del INA, señalando que la dinámica bajo la cual se han creado estas estructuras no ha sido adecuada en todos los casos. La UPE subraya la importancia de considerar variables como la cantidad de personal, el ámbito de acción, el presupuesto asignado y la complejidad de las funciones al evaluar la estructura organizativa. Por lo tanto, se hizo evidente la necesidad de un análisis integral y la toma de decisiones por parte de esta Administración para asegurar que la estructura organizativa sea coherente con las necesidades y desafíos actuales y futuros de la institución. Esta revisión es fundamental para garantizar una estructura flexible y adaptativa que permita al INA brindar respuestas oportunas y efectivas a las dinámicas cambiantes del entorno, entendiendo la importancia de brindar soluciones de formación y capacitación a las personas estudiantes, empresas, organizaciones y ciudadanía, así como otros servicios tales como asistencias técnicas, becas y ayudas económicas.

Principales logros alcanzados con el proyecto

Bajo los alcances de este proyecto, se logró construir a cargo del equipo del Proyecto Modelo de Gestión Institucional la propuesta de reorganización. Este entregable, que representa un hito en el desarrollo del proyecto y por tanto, en la implementación del Portafolio de Proyectos y Acciones Estratégicas INA 2023-2026, se fundamentó en lo que se cita a continuación:



1. Acuerdo de Junta Directiva JD-AC-50-2023 del 27 de febrero de 2023, en el que se aprueba el Portafolio de Proyectos y Acciones Estratégicas INA 2023-2026.
2. Acuerdo de Junta Directiva JD-AC-191-2023 del 26 de junio de 2023 por el cual la Junta Directiva instruye priorizar el análisis relativo a la gestión de compras y del proceso de adquisiciones de la institución.
3. Oficio GG-1285-2023 del 6 de julio de 2023, en el que la Gerencia General instruye al Equipo del Proyecto Modelo de Gestión a considerar el Acuerdo de Junta Directiva JD-AC-191-2023.
4. Oficio PE-1729-2023 del 27 de julio de 2023, en el que la Presidencia Ejecutiva informa al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) que el INA realizará un proceso de reorganización administrativa.
5. Oficio MIDEPLAN-DM-OF-1877-2023 del 1 de noviembre de 2023, en el que MIDEPLAN asigna un asesor para brindar acompañamiento técnico en el proceso de reorganización administrativa.
6. Oficio PE-2688-2023 del 2 de noviembre de 2023, en el que la Presidencia Ejecutiva instruye lo siguiente:

“1- Realizar todas las acciones correspondientes para presentar ante MIDEPLAN la solicitud de reorganización administrativa del INA, siguiendo el cuerpo normativo que dicho ente tiene a disposición.

2- Que la Gerencia General lidere a través del Proyecto Transformación del Modelo de Gestión Institucional, el desarrollo de este importante proyecto que conlleva la reorganización administrativa, tomando como norte la misión institucional plasmada en el Plan Estratégico Institucional 2019-2025, el Plan Nacional de Desarrollo, Plan Operativo Institucional, el Programa de Gobierno, las políticas nacionales y el Portafolio de Proyectos y Acciones Estratégicas INA 2023-2026, que vinculan el quehacer institucional.

3- Que el Proyecto Transformación del Modelo de Gestión Institucional, adscrito a la Gerencia General, elabore el estudio técnico de diagnóstico y de propuesta organizacional acorde con las Guías y lineamientos de Reorganización elaboradas por MIDEPLAN.”

7. Plan Estratégico Institucional 2019-2025.



8. Meta POIA / PEI 2024: Para el 2024 se estableció como meta realizar la entrega de la etapa 5 del proyecto, que corresponde al Documento Diseño de Propuesta de nuevo Modelo de Gestión.
9. Plan de Proyecto con ID: OAP-GG-01-2024 Proyecto Transformación del Modelo de Gestión Institucional, que evidencia la formalización del proyecto ante la Oficina de Administración de Proyectos de GTIC.
10. Oficio GG-EPMGI-22-2024 del 2 de julio de 2024, en el que se informa a la Gerencia General que el Proyecto Transformación del Modelo de Gestión Institucional fue debidamente formalizado ante la Oficina de Administración de Proyectos de la GTIC, en atención al oficio GG-301-2024.
11. Acuerdo de Junta Directiva JD-AC-183-2024-V2 del 24 de junio de 2022, en el que la Junta Directiva aprueba el Proyecto Arquitectura Empresarial contemplando la aprobación y formalización del Mapa de Capacidades, Modelo Funcional, Macroprocesos Misionales, Cadena de Valor y la Arquitectura de Sistemas de Información del INA.

Cabe indicar que para el desarrollo de esta propuesta se realizaron diferentes actividades que permitieron contar con los insumos requeridos para presentar un diseño de la estructura organizativa, que además de estar acorde con los lineamientos que establece MIDEPLAN, y específicamente con la Guía No.1 “Guía para la elaboración del documento de organización o reorganización institucional” que es el instrumento aplicable para reorganizaciones integrales, lograra solventar oportunidades de mejora conocidas por la Administración y otras detectadas en los estudios llevados a cabo por el equipo de proyecto. A continuación, se enlistan dichas actividades que iniciaron el 19 de junio de 2023:

1. Estudio de normas, documentación generada a lo interno del INA, así como informes técnicos, recomendaciones y hallazgos de informes externos. A continuación, se mencionarán algunos:
 - Constitución Política.
 - Ley No. 6868 Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje.
 - Ley No. 9931 Fortalecimiento de la formación profesional para la empleabilidad, la inclusión social y la productividad de cara a la revolución industrial 4.0 y el empleo del futuro.
 - Portafolio de Proyectos y Acciones Estratégicas INA 2023-2026.
 - Ley No. 8262 Ley de Fortalecimiento de las Pequeñas y Medianas Empresas.
 - Ley No. 8634 Ley Sistema de Banca para el Desarrollo.



- Resultados de Consultoría para la definición de la Arquitectura de Procesos para el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) de Costa Rica, año 2024.
- Informe de Presentación de Casos II Etapa: Proceso de Actualización de Funciones y Productos de las Dependencias del INA, para el Manual Organizacional, año 2022.
- Plan de Fortalecimiento del Sistema de Información y Gestión Educativa del Instituto Nacional de Aprendizaje (SIGED), año 2021.
- Diálogo INA, año 2023.
- Análisis de demanda y capacidad instalada para la ejecución de los servicios de capacitación y formación profesional, año 2023.
- Análisis de información de Contraloría de Servicios del INA, año del 2019 al 2023.
- Informe Experiencia Docente, logros y retos, año 2022.
- Informe Revolución Industrial 4.0 y Formación Profesional en Costa Rica, año 2019.
- Manual Organizacional INA vigente.
- Informe de Auditoría Interna, AI-ICI-17-2023, Unidades Regionales Capacidad Instalada del INA, año 2023.
- Informe de Auditoría Interna AI-ADV-09-2022, Debilidad en el proceso de respaldos de la base de datos, Microsoft_SQL_Server, año 2022.
- Informe de Auditoría Interna AI-ADV-07-2023, Gestión de Tecnologías de la Información y la Comunicación, Seguridad en el sitio web del INA, año 2023.
- Informe de Auditoría Interna AI-ICI-17-2019, estudio complementario al informe IN-AI-12-2018 sobre el cumplimiento el INA de lo dispuesto en la ley 9274 del Sistema de Banca para el Desarrollo (SBD), año 2019.
- Informe de Auditoría Interna AI-ADV-24-2022, Presidencia Ejecutiva, Irregularidad en la implementación de las variaciones internas del presupuesto, año 2022.
- Informe de Auditoría Interna AI-ADV-03-2022, Gerencia General. Implementación de la Ley de Compras Públicas 9986 en el INA, año 2022.
- Informe de Auditoría Interna AI-ADV-01-2022, Gerencia General. Procesos de Gestión, año 2022.
- Informe de Auditoría Interna AI-ICI-08-2024, GTIC. Gestión de la Seguridad de la Información, año 2024.
- Oficio AI-0332-2023, respuesta oficio PE-2058-2023.



- Propuesta para la creación de la Unidad Skills Costa Rica, año 2023.
- Estudio de Clima Organizacional ejecutado en el año 2020, URH-DRH-158-2022.
- Estudio sobre la implementación de la nueva ley del INA, Academia de Centroamérica, año 2022.
- Oficio ACAL-64-2024 Plan de Evaluación y Mejora de Procesos, año 2024.
- AC-012-2018-JD- Creación Proceso de Fiscalía para Atención Denuncias Hostigamiento Sexual.
- Oficio DGR-840-2023 Informe Situación en Centros de Formación, año 2023.
- Propuesta de Reorganización de la Unidad Servicio al Usuario, año 2024.
- Propuesta inicial, Dirección Empresarial, Unidad para el Fomento y Desarrollo Empresarial, año 2024.
- Informe el futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe, Centro Interamericano para el desarrollo del conocimiento en la formación profesional - CINTERFOR, año 2017.
- Oficio USEVI-94-2023, Propuesta Centro Nacional Especializado en la ejecución de SCFP modalidad no presencial (Virtual) y oferta ampliada con plataformas TIC", de la Unidad de Servicios Virtuales (INA VIRTUAL), año 2023.
- Oficio ACI-66-2024, Fortalecimiento de la Secretaría Técnica de Ética y Valores del INA, año 2024.
- Oficio EXP-AL-2024-168, Hallazgos identificados por parte del equipo Proyecto Ventanilla Única según oficio SGT-1059-2023.
- Manual de terminología de la Formación Profesional del Instituto Nacional de Aprendizaje, año 2021.
- Campos de educación y capacitación 2013 de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación CINE (ISCED-F 2013).
- Plan Anual de Servicios 2023.
- Plan Estratégico Institucional 2019-2025.
- Plan Operativo Institucional Anual POIA 2023.
- Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública 2023-2026.
- Acuerdo de Junta Directiva, Acta Sesión Ordinaria 17-2020, ANE.
- Decreto Ejecutivo N°41776-MTSS-MEP-MIDEPLAN-MDHIS-MCM-MCSP.



- Manual de Procedimientos de la Agencia Nacional de Empleo y Red de Unidades de Empleo: Servicios Primarios tipo A.
 - Manual de procesos de los servicios previstos por la cartera de la ANE, año 2022.
 - Agencia Nacional de Empleo Manual Funcional, vigente.
 - Sistema Nacional de Empleo de Costa Rica y su Modelo de Gestión.
 - Oficio SGT-571-2022, Correcciones aplicadas al Manual de Procedimientos ANE-RUE, Servicios Primarios Tipo A.
 - Análisis sobre la demanda ocupacional para la definición de Áreas Prioritarias, Gerencia General, año 2023.
 - MICITT, Estrategia Nacional de Ciberseguridad de Costa Rica 2023-2027.
 - MICITT, Estrategia de Transformación Digital 2023-2027.
 - Oficio PE-3007-2023, Constitución de Equipo de Trabajo para Desarrollo del Sistema de Indicadores basado en big data.
 - Oficio APIEG-149-2024, Justificación Proceso Fiscalía para la prevención y atención del hostigamiento sexual.
2. Realización de Benchmarking internacional con la participación del SENA, SENAI y SENATI.
 3. Realización de Benchmarking nacional con la participación de la Universidad Técnica Nacional y la Universidad Estatal a Distancia.
 4. Estrategia de acercamiento SUMATE, que incluyó el llenado de un formulario de percepción por parte del personal INA con la participación de 901 personas, la realización de 11 sesiones de trabajo con personas encargadas de Unidades Adscritas a Presidencia y Gerencia, Gestiones con sus unidades, personas encargadas de los Núcleos, Regionales y Centros de Formación, así como la representación de la UFODE, en las que participaron más de 100 personas. Recopilación de información de los Proyectos y Acciones Estratégicas del Portafolio y el llenado de un formulario de percepción por parte de Cámara de Industrias de Costa Rica (CICR), Cámara de Comercio de Costa Rica, Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP) y Cámara de Tecnología de Información y Comunicación (CAMTIC).
 5. Gira a Suramérica, realizada por la Sra. Wendy Fallas Rojas y el Sr. Tyronne Esna Montero al SENA, SENAI y SENATI.
 6. Proceso de socialización previo, que incluyó la participación de representantes de las organizaciones sociales del INA, así como organizaciones sindicales, cooperativistas, solidaritas, cámaras



empresariales, personal de la Presidencia Ejecutiva y Gerencia General del INA y jefaturas de sus Unidades adscritas y líderes que tienen a cargo proyectos y acciones estratégicas del Portafolio de Proyectos y Acciones Estratégicas INA 2023-2026.

Por otro lado, es preciso señalar que de manera responsable y atendiendo el principio de legalidad al que la Administración Pública está sometida, el equipo a cargo del proyecto estudió cuidadosamente la normativa que MIDEPLAN tiene establecida para los procesos de reorganización administrativa. Así las cosas, la propuesta presentada, se alinea con estas normas para que el diseño de la estructura orgánica sea acorde con el ordenamiento jurídico, con los principios de modernización institucional y con las mejores prácticas investigadas.

El diseño fue visto preliminarmente por MIDEPLAN en las sesiones de asesoría que se recibieron y las dudas o comentarios que surgieron fueron abordados por los especialistas en la materia.

A continuación, se citan las normas establecidas por MIDEPLAN y tomadas en cuenta para la presente propuesta:

1. Ley 7668: Marco para la transformación institucional y reformas de la Ley de Sociedades Anónimas Laborales.
2. Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas.
3. Lineamiento y Macroprocesos de Reorganizaciones Administrativas.
4. Guía de nomenclatura para la estructura interna de las Institucionales Públicas.
5. Guía de Reestructuración Parcial y Total.
6. Guía para el levantamiento de Procesos.
7. Guía para el rediseño de Procesos.
8. Decreto Ejecutivo 26893-MTSS-PLAN: Reglamento a la Ley Marco para la Transformación Institucional y Reformas a la Ley de Sociedades Anónimas Laborales.
9. Decreto Ejecutivo 41187-MP-MIDEPLAN: Reglamento Orgánico del Poder Ejecutivo.
10. Decreto Ejecutivo 41162-H: Limitación a las reestructuraciones.
11. Decreto Ejecutivo 43864-PLAN: Reglamento para trámites y resolución de reorganización administrativa.
12. Directriz 021-PLAN: Formaliza, comunica y divulga oficialmente los "Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas".



13. Directriz 006-MP-PLAN: Aval del Ministerio Rector de las Propuestas de Reorganización Institucional, dirigida a los órganos, entes y empresas públicas.

Esta propuesta fue presentada ante Junta Directiva el 29 de julio de 2024 y a partir de ese momento, se instruyó a la Administración para que continúe con el proceso de revisión de la propuesta de reorganización institucional, solicitando los pronunciamientos pertinentes a la Unidad de Planificación y Evaluación y otros entes técnicos según corresponda. Además, realizar un proceso de socialización de la propuesta, comenzando con las jefaturas más impactadas por la reorganización, así como con las organizaciones sociales, representaciones sectoriales de la Junta Directiva, y todo el personal de la institución, para recibir y analizar las observaciones técnicas dentro del proyecto. Finalmente, se solicitó a la Administración hacer los esfuerzos necesarios para desarrollar una estrategia de gestión del cambio, que facilite la implementación de la reorganización una vez que sea aprobada.

Siendo lo anterior, se llevaron a cabo 21 sesiones entre el 6 y 8 de agosto de 2024 para exponer la propuesta de reorganización administrativa a jefaturas, organizaciones sociales y sindicales de la institución. Para este proceso se facilitó a todo el personal del INA mediante el enlace a un sitio colocado en la página institucional, el informe técnico con la propuesta de reorganización y sus respectivos anexos y un fascículo que explica la propuesta del organigrama.

Impactos previstos con la implementación de la propuesta de reorganización institucional

La implementación de la reorganización institucional del INA prevé un impacto significativo en la mejora de los productos y servicios que ofrece la institución, beneficiando a estudiantes, empresas y al país en general. Uno de los principales efectos será el fortalecimiento de los ejes estratégicos del INA, con un enfoque particular en la intermediación laboral, la empleabilidad y la capacitación, lo que contribuirá a la competitividad del empresariado costarricense y abordará de manera integral los desafíos del desempleo en Costa Rica.

La creación del Departamento Agencia Nacional de Empleo permitirá al INA cumplir con la legislación vigente y mejorar la inserción laboral de sus graduados, mientras que la reorganización de la institución fortalecerá la alineación de la oferta educativa con las necesidades del mercado laboral. Además, se



incrementarán los cupos en áreas virtuales, permitiendo una mayor inclusión y flexibilidad en la educación.

Por su parte, el fortalecimiento de la estructura organizativa también impactará en la calidad de la formación técnica profesional y en la reducción de la pobreza, gracias a un enfoque integral en programas que mejoren la empleabilidad y la competitividad del talento humano. Además, el INA promoverá la equidad e inclusión social al abrir oportunidades de capacitación y formación a todas las personas, sin distinción alguna, lo que contribuirá a reducir brechas de desigualdad en el país.

Otro impacto significativo será la atención integral al sector empresarial a través de la creación de una dirección dedicada exclusivamente a este propósito. Esta dirección proporcionará un servicio integral a emprendedores, pymes, macroempresas y organizaciones en todo el territorio nacional, permitiendo abordar de manera efectiva las necesidades específicas de cada segmento empresarial. Con ese fin, se propone el establecimiento de un canal dedicado y exclusivo para el cumplimiento de las necesidades específicas según el sector, adecuando los servicios según cada requerimiento, generando atención de calidad con tiempos de respuestas óptimos y eficientes, con un acompañamiento y orientación en cuanto a la creación o gestión de sus negocios y captando información relevante para la analítica institucional del entorno interno y externo, hacia la transformación de los servicios y productos ofrecidos, con respuestas ágiles y estratégicas, con soluciones de capacitación, laboratorios y planes y espacios innovadores y a la medida, con mecanismos eficaces y eficientes y de la mano hacia el entorno productivo y hacia los avances tecnológicos.

Para fomentar la cultura emprendedora, el INA a través de la propuesta de Dirección Atención Integral a Empresas y Organizaciones, desarrollará programas que no solo brinden habilidades técnicas sino también competencias empresariales y de innovación. Esto incluiría la formación en gestión de negocios, financiamiento, marketing digital y estrategias de sostenibilidad, alineadas con las políticas del Sistema de Banca para el Desarrollo y estrategias aplicables a las macroempresas, según corresponda.

La reestructuración también busca optimizar los procesos internos y fomentar una cultura de aprendizaje continuo dentro del INA, empoderando tanto al personal administrativo como docente para ofrecer una enseñanza de mayor calidad.



Además, se fortalecerá la cadena de abastecimiento institucional, centralizando y optimizando la gestión de recursos, lo que mejorará la eficiencia operativa.

La dotación de espacios de aprendizaje modernos y equipados facilitará una educación más dinámica y efectiva, mientras que el ordenamiento de espacios polivalentes y especializados permitirá una mejor distribución de recursos y atención en áreas prioritarias como STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas). Esto contribuirá a una formación más innovadora y alineada con las necesidades del mercado.

Finalmente, el proyecto buscará promover la transparencia e imparcialidad en la toma de decisiones, asegurando que estas sean objetivas y en beneficio de toda la institución. Además, alineará la estructura orgánica del INA con sus procesos institucionales, permitiendo una mayor claridad y enfoque en las actividades necesarias para cumplir con su misión y contribuir al desarrollo económico y social de Costa Rica, en sintonía con las exigencias de la revolución industrial 4.0 y el empleo del futuro.

Desafíos y oportunidades

Para cumplir exitosamente con la implementación del Proyecto Transformación del Modelo de Gestión Institucional del INA, es necesario que se considere continuar con el proceso de socialización de la propuesta de reorganización. Como bien es sabido, la implementación de un proyecto de reorganización administrativa por sí mismo, será un proceso complejo tanto en su planificación como en su ejecución; es por ello que para afianzar el éxito y a su vez minimizar el impacto, se vuelve fundamental este proceso en donde se involucre a todos sus actores e impactados, generando un espacio de diálogo abierto y transparente por parte de las altas autoridades; de esta forma se pretende alcanzar una mayor comprensión y apoyo ante el proyecto, apropiando al personal en los cambios suscitados, una reducción ante la resistencia al cambio y el fortalecimiento de la comunicación y colaboración de toda la población INA.

Lo anterior, siguiendo el plan de comunicación de socialización e implementación del proyecto. Proceso que debe realizarse de forma dirigida, generando mensajes clave, identificando los canales de comunicación adecuados y las actividades definidas de forma cronológica, consiguiendo de tal forma un proceso de socialización correcto.



Es indispensable además, continuar con la solicitud de los criterios técnicos de la Gestión de Tecnologías de la Información y la Comunicación, Unidad de Recursos Humanos, Unidad de Recursos Financieros, Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) y el pronunciamiento de la Unidad de Planificación y Evaluación del INA, con el fin de garantizar una visión integral que logre contemplar los requerimientos, riesgos, impactos, normativas entre otros aspectos fundamentales, generando una toma de decisiones informada y efectiva para las siguientes etapas.

Es un desafío que no se puede obviar contar con la Estrategia de Gestión de Cambio, mediante un plan estructurado en donde se apoye a las personas involucradas sobre la adaptación de los cambios producidos por el proyecto y favoreciendo una cultura organizacional preparada para los desafíos futuros, contemplando el proceso de capacitación, una comunicación asertiva, la participación de los interesados y el control y evaluación de la efectividad de la estrategia permitiendo realizar los ajustes que sean necesarios.

Finalmente, y no menos importante, se requiere contar con el equipo del proyecto para la etapa de implementación, seguimiento y control, asegurando que el conocimiento que se adquirió a lo largo de la planificación, análisis y diseño, se pueda tomar como base fundamental para la continuidad del proyecto, minimizando así aspectos de tiempo, esfuerzo y experiencia sobre los objetivos, alcances, desafíos y oportunidades que se puedan generar para su ejecución.

5. DESAFÍOS Y RETOS ESTRATÉGICOS: HACIA UNA GESTIÓN MÁS EFICIENTE Y SOSTENIBLE DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Durante esta administración del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), se han enfrentado múltiples desafíos que han puesto a prueba la capacidad de la institución para adaptarse y evolucionar en un entorno de cambios constantes. Estos desafíos, tanto internos como externos, han abarcado aspectos presupuestarios, legales, de infraestructura, y transformación digital, entre otros. Enfrentarlos ha requerido de una gestión estratégica que ha buscado equilibrar la eficiencia en el uso de recursos con la necesidad de seguir ampliando la cobertura y mejorando la calidad de los servicios ofrecidos.



Para un análisis más detallado de los desafíos que ha enfrentado el INA durante la administración de la Presidencia Ejecutiva, y que deben considerarse como retos para la futura gestión, se pueden identificar los siguientes puntos clave:

Desafíos Presupuestarios

- **Aplicación de la Regla Fiscal:** El INA ha estado sujeto a las restricciones de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, limitando el crecimiento de su presupuesto. A pesar de contar con recursos financieros para ampliar sus programas, la regla fiscal impuso un techo al gasto, afectando la capacidad de atender a personas en situación de vulnerabilidad. Aunque se logró una exclusión temporal del INA de la regla fiscal, es necesario encontrar soluciones a largo plazo que aseguren la sostenibilidad de los programas y permitan la inversión en nuevas iniciativas.
- **Superávit Creciente:** La acumulación de un superávit durante la administración actual refleja una gestión prudente de los recursos, pero también evidencia la incapacidad de ejecutar fondos disponibles debido a las limitaciones impuestas. Este superávit podría utilizarse estratégicamente para fortalecer programas críticos o infraestructura, si se supera el marco normativo que restringe su uso.

Desafíos Legales y Regulatorios:

- **Inconstitucionalidad del Artículo 24 de la Ley Orgánica del INA:** Este fallo afectó directamente la capacidad del INA para gestionar su talento humano de manera autónoma, lo que generó problemas en la contratación y administración del personal. La administración actual impulsó un proyecto de ley para restaurar el Régimen Autónomo de Empleo, y es fundamental que esta iniciativa continúe. Sin un régimen propio, la capacidad del INA para atraer y retener talento clave puede verse comprometida, afectando la calidad de sus servicios.
- **Adecuación a Nuevas Normativas:** El INA debe adaptarse constantemente a cambios legislativos y normativos que afectan su operación. Esto incluye la actualización de políticas internas para cumplir con leyes sobre transparencia, control de gestión, y políticas de igualdad de género, entre otros.



Desafíos de Infraestructura y Expansión

- **Infraestructura Deficiente en Regiones Clave:** Regiones como Huetar Caribe y otras áreas rurales siguen enfrentando deficiencias en infraestructura educativa, lo que impide la expansión de programas clave como la formación dual. A pesar de los esfuerzos realizados para mejorar instalaciones, aún queda un camino por recorrer para que todas las regiones cuenten con infraestructura moderna y adecuada.
- **Mantenimiento y Modernización de Instalaciones:** Aunque se han gestionado varios proyectos de mantenimiento y renovación de edificios y equipos, la inversión en infraestructura debe ser sostenida y estratégica. Esto incluye tanto la actualización de instalaciones existentes como la creación de nuevos espacios de formación que estén alineados con las demandas tecnológicas actuales.

Gestión del Talento Humano

- **Capacitación Continua y Retención de Personal:** El INA enfrenta un desafío continuo en la capacitación y actualización de su personal docente y administrativo. Con la rápida evolución de las tecnologías y las demandas del mercado laboral, es crucial que el personal esté preparado para impartir formación relevante y actualizada. Asimismo, la retención de personal capacitado es un desafío, particularmente debido a las limitaciones impuestas por la falta de un régimen autónomo de empleo.
- **Implementación de la Política de Igualdad de Género:** Si bien se ha avanzado en la inclusión de mujeres en áreas de alta demanda laboral, sigue habiendo asimetrías de género en ciertos sectores, como mecánica y tecnología. Es necesario continuar trabajando en la sensibilización, formación y apoyo a las mujeres para que logren una mayor representación en estos sectores.

Adaptación a la Transformación Digital

- **Retos en la Virtualización de la Formación:** El INA ha hecho esfuerzos significativos para virtualizar su oferta formativa, pero la transición completa a un modelo digital ha sido compleja, particularmente por la estructura organizativa de la Institución, de ahí la necesidad de avanzar con el Modelo de



Gestión. Además, es imperante tener presente que en áreas rurales donde la conectividad y el acceso a tecnología son limitados. A pesar de los avances, el desafío radica en ofrecer una formación de calidad que sea accesible para todas las personas, independientemente de su ubicación o nivel socioeconómico.

- **Adopción de Nuevas Tecnologías Educativas:** La integración de nuevas tecnologías como la inteligencia artificial, plataformas de e-learning y herramientas de simulación sigue siendo un reto. Estas tecnologías requieren inversión, pero también una transformación cultural y organizacional para garantizar que el personal y los estudiantes puedan utilizarlas efectivamente.

Vinculación con el Sector Productivo:

- **Alianzas con el Sector Privado y Público:** El INA ha trabajado en la consolidación de alianzas estratégicas con empresas y entidades públicas, pero la creación de vínculos sólidos y sostenibles es un reto continuo. Estas alianzas son fundamentales para asegurar que los programas de formación estén alineados con las demandas del mercado laboral. El desafío radica en establecer colaboraciones a largo plazo que resulten en beneficios tangibles para ambas partes y en la actualización constante de los programas según las necesidades cambiantes del sector productivo.
- **Expansión de la Formación Dual:** Aunque la formación dual ha tenido éxito en varias regiones, su expansión enfrenta retos relacionados con la capacidad de las empresas para acoger estudiantes, la falta de infraestructura adecuada en algunas áreas y la necesidad de actualizar constantemente los currículos para alinearse con las demandas del mercado.

Impacto de las Políticas de Inclusión Social:

- **Acceso y Equidad en la Formación:** El INA ha hecho avances significativos en términos de acceso equitativo a la formación, pero sigue enfrentando desafíos para garantizar que las personas en situación de vulnerabilidad tengan las mismas oportunidades. Los programas de becas y ayudas económicas han sido una herramienta importante, pero se requiere una mayor articulación con otras instituciones gubernamentales y sociales para asegurar que estas ayudas lleguen a quienes más las necesitan.



- **Atención a Personas con Discapacidad:** A pesar de los avances en accesibilidad, sigue siendo un reto garantizar que todas las personas con discapacidad tengan acceso a la formación y los recursos necesarios para su integración en el mercado laboral. Esto incluye la adecuación de infraestructura y materiales de formación, así como la capacitación de personal docente para atender las necesidades específicas de esta población.

Al concluir este informe, es esencial reconocer que los desafíos enfrentados durante esta administración han sido diversos y complejos, pero también han brindado oportunidades únicas para el crecimiento institucional del INA. A lo largo de estos años, se ha trabajado incansablemente para superar limitaciones presupuestarias, obstáculos legales y barreras en infraestructura, siempre con el objetivo de cumplir con la misión de transformar vidas a través de la formación profesional. A pesar de los retos, el INA ha demostrado resiliencia y capacidad de adaptación, consolidándose como una institución clave para el desarrollo social y económico de Costa Rica. El compromiso con la calidad y la inclusión ha sido una constante en cada iniciativa emprendida, lo que ha permitido una mayor vinculación de la población con el mercado laboral.

Mirando hacia el futuro, el éxito del INA dependerá de su capacidad para continuar innovando y adaptándose a los cambios del entorno. Las acciones que se han emprendido han sentado las bases para una nueva etapa de crecimiento y modernización, pero será crucial que las próximas autoridades sigan fortaleciendo el legado de esfuerzo y dedicación que esta gestión deja. La visión está clara: un INA preparado para los retos del futuro, con un enfoque en la inclusión, la equidad y la mejora continua de sus servicios.



ANEXOS

Anexo 1. Cuadros de Indicadores Estrategia Brete

Cuadro 1. Costa Rica, INA: Indicadores INA con Unidades adscritas (APIEG, GR, GR-Sinafor, GFST y USU) Componente: Formación para el Empleo

# Acción	Indicadores	2024	Resultado semestral	% Cumplimiento
Actividad 1.1	Cantidad de nuevos programas educativos y de habilitación FTP del INA, diseñados acorde con la demanda del mercado laboral, según nombre del programa*	32	5	16%
Actividad 1.4	Cantidad de programas educativos y habilitación FTP ejecutados por el INA, en áreas de mayor demanda laboral, según nombre del programa.	501	218	43,51%
Actividad 1.5	Cantidad de personas egresadas anualmente de un programa de formación técnica profesional en el INA, en las áreas más demandadas del mercado laboral (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, programa de formación; región de planificación).	6 479	3457	53,36%
Actividad 2.4.1	Cantidad de mujeres egresadas anualmente de un programa educativo de FTP, en áreas STEM o de mayor demanda laboral, impartido por un centro de formación público o privado acreditado por el INA (por condición de actividad; edad; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria; plan de estudio o programa; región de planificación)	539	215	39,89%
Actividad 3.4	Cantidad de programas de FTP impartidos en modalidad dual por el INA, en áreas de mayor demanda laboral, según nombre del programa.	10	4	40,00%
Actividad 3.5	Cantidad de personas egresadas anualmente de un programa de	450	69	15,33%



# Acción	Indicadores	2024	Resultado semestral	% Cumplimiento
	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).			
Actividad 3.6	3.6 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)	1 000	150	15%
Actividad 4.3	Cantidad de personas formadas anualmente en programas impartidos por el INA, en habilidades digitales básicas.	7 000	4715	67,36%
Actividad 5.1	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).	7 555	2464	32,61%
Actividad 7.1	Cantidad de personas capacitadas y formadas anualmente en servicios de capacitación profesional del INA, para la adquisición, la reconversión o la actualización de habilidades técnicas, en las áreas más demandas del mercado laboral (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria; cursos, programas de formación, programas de habilitación y	6 033	37788	626,36%



# Acción	Indicadores	2024	Resultado semestral	% Cumplimiento
	pruebas de certificación; región de planificación).			
Actividad 9.1	Cantidad de personas con bajo nivel de cualificación y en desventaja social, capacitadas y formadas anualmente en servicios de capacitación profesional por el INA para apoyar la mejora de su empleabilidad.	7 000	8318	118,83%
AE10	Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo participantes en servicios de certificación de competencias laborales del INA para la mejora de su perfil de empleabilidad (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria; certificación laboral recibida; región de planificación).	4 200	265	6,31%
Actividad 10.2	Cantidad de personas en desventaja social (pobreza extrema, pobreza básica) participantes en servicios de certificación de competencias laborales del INA para la mejora de su perfil de empleabilidad	4 000	265	6,63%
Actividad 12.1	Cantidad de actualizaciones realizadas del banco de centros de formación para el empleo acreditados por el INA.	1	1	100%
Actividad 13.1	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.	600	252	42%
Componente: Emprendimiento				
Actividad 1.1	Cantidad de personas emprendedoras atendidas por medio de la Ruta del emprendimiento, con prioridad en el curso de "Validación de idea de negocio".	525	82	15,62%



# Acción	Indicadores	2024	Resultado semestral	% Cumplimiento
Componente: Priorización de Poblaciones				
Actividad 4.2	Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo derivadas a ayudas económicas del INA para la mejora de su empleabilidad (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, región de planificación).	8000	3907	49%
Actividad 4.3	Cantidad de personas registradas en la plataforma ANE que reciben ayudas económicas del INA con beneficio de cuidado, apoyando su acceso a servicios de formación y/o capacitación en el INA ² .	80	4	5,0%
Actividad 6.5	Cantidad de personas capacitadas y formadas para llevar a cabo actividades de cuidado de manera formal.	30	217	723,33%
Componente: Transversales				
Actividad 3.5	Porcentaje de avance en la aplicación de medidas para la simplificación de trámites de los centros de formación privados que operan en el país.	40%	Acción se cumple en el II Semestre 2024	
INA conjunto a la UFODE				
Componente: Emprendimiento				
AE1	Cantidad de atenciones brindadas por medio del servicio de acompañamiento para personas beneficiarias del SBD, con prioridad para personas emprendedoras ^{2/} .	200	263	131,50%
Actividad 1.2	Cantidad de personas becarias beneficiadas por medio de programas dirigidos al fortalecimiento de emprendimientos.	120	0	0
Actividad 1.3	Cantidad de atenciones brindadas por medio del servicio de acompañamiento para beneficiarios del SBD, con prioridad en PYMES.	800	366	45,75%
Actividad 1.4	Cantidad de personas becas por medio de programas dirigidos al	315	72	22,85%



# Acción	Indicadores	2024	Resultado semestral	% Cumplimiento
	fortalecimiento de emprendimientos.			

Fuente: Matriz Estrategia BRETE. Informe I Semestre 2024.

**Cuadro 2. Costa Rica, INA: Indicadores INA desarrollos por la ANE
Componente: Formación para el Empleo**

# Acción	Indicadores	2024	Resultado semestral	% Cumplimiento
Actividad 12.2	Porcentaje de avance en la incorporación del banco de centro de formación en el módulo de formación de la plataforma www.ane.cr , según plan de trabajo anual de la ANE.	100%	50%	100%
Actividad 12.3	Porcentaje de entidades que conforman la REU con convenio formalizado para acceder a información del banco de centros de formación para el empleo incorporado en la plataforma www.ane.cr	40%	40%	100%
Componente: Intermediación Laboral				
Actividad 1.1	Cantidad de personal capacitado de la ANE, el CC y las UE habilitadas, para la atención de poblaciones priorizadas (por sexo, entidad, provincia, cantón).	30	148	100%
Actividad 1.1	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.	3	8	100%
Actividad 1.2	Cantidad de guías y herramientas desarrolladas para la atención de poblaciones priorizadas	1	1	100%
Actividad 1.3	Cantidad de actualizaciones periódicas del inventario de servicios y recursos a nivel nacional, regional y local, para la	1	1	100%



# Acción	Indicadores	2024	Resultado semestral	% Cumplimiento
	atención de poblaciones priorizadas y empresas.			
Actividad 1.4	Cantidad de alianzas establecidas con servicios privados de empleo o iniciativas empresariales para articular los servicios de intermediación laboral	1	Desde la ANE no se pueden generar estas estrategias ya que somos una agencia de empleo, por lo tanto, debe ser el MTSS quien busque la forma de realizar dichas alianzas.	
AE2	Porcentaje de avance del plan de comunicación para la promoción de la Cartera de Servicios de la ANE, a nivel nacional, regional y local.	40%	30%	75%
Actividad 2.1	Porcentaje de avance del plan de comunicación diseñado para la promoción de la Cartera de Servicios de la ANE a nivel nacional, regional y local.	40%	30%	75%
Actividad 2.2	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).	12 500	45835	100%
Actividad 2.3	Cantidad de organizaciones y empresas registradas anualmente en la plataforma informática www.ane.cr (por	6 250	6379	100%



# Acción	Indicadores	2024	Resultado semestral	% Cumplimiento
	provincia, tamaño, sector, intensidad)			
Actividad 2.3	Cantidad de vacantes publicadas anualmente en la plataforma informática www.ane.cr (por provincia, sector productivo, estado de vacante)	22 000	32802	100%
Actividad 2.3	Cantidad de empresas asistidas por medio de los multicanales de ventanilla única de servicios del SNE.	2700	5246	100%
Actividad 3.1	Porcentaje de avance en la formulación del Protocolo de relacionamiento con el sector productivo para articular los servicios de intermediación de empleo del SNE.	100%	50%	50%
Actividad 3.2	Cantidad de entidades que aplican el Protocolo de relacionamiento con el sector productivo para articular los servicios de intermediación de empleo del SNE.	20%	0	0%
Actividad 3.3	Cantidad de ferias de empleo, vocacionales y otros eventos, ejecutados anualmente en alianza con el sector productivo y otros actores del SNE.	6	8	100%
Actividad 3.4	Cantidad de ferias de empleo nacionales ejecutadas anualmente en alianza con el sector productivo y otros actores del SNE.	1	0	0
AE4	Porcentaje de avance en el plan de mejora continua de la plataforma informática www.ane.cr	40%	30%	75%
Actividad 5.3	Cantidad de planes de trabajo anuales de las Unidades de Empleo habilitadas, asesoradas y acompañadas.	20	28	100%
AE6	Porcentaje de personas registradas en la plataforma informática del SNE y atendidas	25%	Acción se cumple en el II	0%



# Acción	Indicadores	2024	Resultado semestral	% Cumplimiento
	en los servicios públicos de empleo, que presentaron una variación en la situación de empleo formal (CCSS)		Semestre 2024	
Actividad 6.1	Porcentaje de avance del procedimiento de seguimiento de la variación de la situación de empleo de las personas registras en ANE.CR.	100%	Acción se cumple en el II Semestre 2024	0%
Actividad 6.3	Porcentaje de avance del procedimiento de seguimiento de la variación de la situación de empleo de las personas registras en la plataforma informática www.ane.cr .	75%	0	0%
Componente: Priorización de Poblaciones				
AE1	Cantidad de personas atendidas en uno o más servicios del SNE en modalidad autogestionada, asistida o mixta, para la mejora de su empleabilidad, según los mecanismos de priorización establecidos (por condición de actividad; edad; sexo; discapacidad; situación socioeconómica; nivel educativo; condición migratoria, servicio(s) recibido(s); provincia de residencia y región de planificación).	40.000	45835	100%
AE2	Cantidad de cupos disponibles habilitados para las poblaciones priorizadas según mecanismos del SNE, en el catálogo de la oferta programática institucional de EFTP y de apoyo al empleo.	40 000	41129	100%
AE3	Cantidad de personas atendidas en servicios públicos del SNE, que requieren apoyo o asistencia -modalidad asistida o mixta-, según mecanismos de priorización (por condición de	22 500	25888	100%



# Acción	Indicadores	2024	Resultado semestral	% Cumplimiento
	actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, servicio recibido, región de planificación, provincia de residencia)			
AE4	Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo derivadas a servicios de formación, orientación y/o intermediación de empleo para la mejora de su empleabilidad (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria, servicio al que fue referido, región de planificación, provincia de residencia).	40 000	64318	100%
Actividad 4.4.1	Cantidad de personas en búsqueda activa de empleo priorizadas por el SNE, vinculadas a una referencia para que personas menores de 13 años a su cargo sean, atendidas en el CENCINAI 1/	1 000	No se puede avanzar si no se cuenta con la información de la oferta programática de los cupos, contactos y ubicaciones de los CENCINAI en caso de derivarlos a los servicios, tal cual como se tiene con BAE. Fuente: Oficio USU-	



# Acción	Indicadores	2024	Resultado semestral	% Cumplimiento
			PSANE-181-2022. ANE	
Actividad 4.4.2	Porcentaje de personas menores de 13 años, bajo tutela de personas en búsqueda activa de empleo priorizadas por el SNE, que cumplen con los requisitos de la Dirección Nacional de CENCINAI para su atención ³	100%	No se puede avanzar si no se cuenta con la información de la oferta programática de los cupos, contactos y ubicaciones de los CENCINAI en caso de derivarlos a los servicios, tal cual como se tiene con BAE. Fuente: Oficio USU-PSANE-181-2022. ANE	
AE5	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).	20 000	25081	100%
AE7	Porcentaje de avance en la puesta en funcionamiento del Módulo para la derivación	40%	20%	50%



# Acción	Indicadores	2024	Resultado semestral	% Cumplimiento
	interinstitucional bidireccional automatizada de la población atendida en los servicios del SNE, en la plataforma informática www.ane.cr .			
Actividad 7.1	Porcentaje de avance en la contratación de la empresa desarrolladora para el diseño del Módulo para la derivación interinstitucional bidireccional automatizada de la población atendida en los servicios del SNE, en la plataforma informática www.ane.cr .	1	50%	50%
Actividad 7.3	Porcentaje de entidades/actores clave del SNE que utilizan el Módulo para la derivación interinstitucional bidireccional automatizada de la población atendida.	50%	0	0%
Actividad 7.4	Porcentaje de entidades/actores clave del SNE capacitados en el uso del Módulo para la derivación interinstitucional bidireccional automatizada de la población atendida.	50%	0	0%
Componente: Transversales				
Actividad 1.2	Cantidad de actividades de difusión ejecutadas con representantes del sector empleador sobre incentivos al sector productivo, según plan de comunicación del SNE.	2	1	100%
Actividad 1.2	Cantidad de personas representantes del sector empleador que participan en actividades de difusión sobre incentivos al sector productivo.	30	30	100%

Fuente: Matriz Estrategia BRETE. Informe I Semestre 2024.



**Cuadro 3 Costa Rica, INA: Indicadores ANE en conjunto con otras instituciones
Indicador con el MCJ y MEP, Componente: Formación para el Empleo**

# Acción	Indicadores	2024	Resultado semestral	% Cumplimiento
Indicador con el MCJ				
Actividad 10.1	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).	200	Acción se cumple en el II Semestre 2024	0
Indicador con el MEP				
Componente: Formación para el Empleo				
Actividad 8.3	Cantidad de personas estudiantes del MEP inscritas anualmente en ANE, (por sexo y región).	3 000	12404	100%

Fuente: Matriz Estrategia BRETE. Informe I Semestre 2024.

**Cuadro 4. Costa Rica, INA: Indicador con el MTSS Componente: Inteligencia
Mercado Laboral**

# Acción	Indicadores	2024	Resultado semestral	% Cumplimiento
Actividad 2.4	Número de investigaciones publicadas con información sobre tendencias de Mercado Laboral, elaboradas y publicadas en coordinación con actores del SNIML.	1	Acción se cumple en el II Semestre 2024	0
Actividad 2.4	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	1	Acción se cumple en el II Semestre 2024	0
Componente: Intermediación Laboral				



AE1	Cantidad de personas atendidas en servicios de intermediación laboral en modalidad asistida o mixta (por condición de actividad, edad, sexo, discapacidad, situación socioeconómica, nivel educativo, condición migratoria).	10000	6247	62%
AE3	Porcentaje de avance del Protocolo de relacionamiento con el sector productivo para la articulación de servicios de intermediación de empleo.	40%	40	40%
Actividad 4.2	Cantidad de nuevas funcionalidades incorporadas en la plataforma informática www.ane.cr .	1	0	0%
Actividad 4.3	Cantidad de plataformas públicas de empleo y sistemas de información con las que la plataforma informática www.ane.cr tiene interoperabilidad.	1	0	0%
AE5	Cantidad de nuevas Unidades de Empleo (UE) habilitadas, mediante convenio con el MTSS, que hayan suscrito un plan de trabajo con la ANE.	20	6	30%
Actividad 5.1	Porcentaje de avance en la ejecución del plan de promoción desarrollado para la creación de nuevas Unidades de Empleo	40%	30%	75%

Componente: Priorización de Poblaciones

# Acción	Indicadores	2024	Resultado semestral	% Cumplimiento
Actividad 1.1	Porcentaje de avance en la publicación del Decreto Ejecutivo que establece a la ANE, el CC y la planta formación informática www.ane.cr , como ventanilla única para la atención de población prioritaria en los servicios públicos de empleo.	1	0	0%
Actividad 2.2	Cantidad de catálogos actualizados anualmente, con la oferta programática institucional y la disponibilidad de cupos en los servicios de EFTP y de apoyo al	1	Acción se cumple en el II	0



	empleo para poblaciones priorizadas del SNE.		Semestre 2024	
Componente: Transversales				
# Acción	Indicadores	2024	Resultado semestral	% Cumplimiento
AE2	Cantidad de incentivos al sector empleador impulsados para estimular su participación en iniciativas dirigidas a la mejora de la empleabilidad de la población.	1	1	1
Actividad 3.2	Porcentaje de avance en las reformas legales impulsadas para la mejora de la empleabilidad de la población y la generación de empleo fuera de la GAM.	40%	Acción se cumple en el II Semestre 2024	0

Fuente: Matriz Estrategia BRETE. Informe I Semestre 2024.

