Evaluación al Plan Estratégico Institucional Anual 2025

Instituto Nacional de Aprendizaje

Llave del Progreso

Ficha de Créditos
Elaborado por: ***Eugenny Rodríguez Núñez***

REVISIÓN Y APROBACIÓN	
Marianne Díaz Hidalgo Persona encargada del PEE de la UPE	..... Firma
Rocio López Monge Persona encargada de la UPE	..... Firma

Contenido

I. Presentación 1
II. Marco de Referencia. 2
Opción metodológica. 8
Resultados. 11
Objetivo 1 11
Objetivo 2 37
Objetivo 3. 44
Objetivo 4. 53
Objetivo 5. 58
Objetivo 6. 61
Objetivo 7. 66
Objetivo 8. 67
Seguimiento a riesgos del PEI 72
Conclusiones. 74
Recomendaciones. 77

I. Presentación

El Plan Estratégico institucional 2019-2025, define la visión y la misión de la institución, así como las políticas y objetivos que servirán de guía para la alineación de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional a las necesidades del mercado laboral y a las diversas aspiraciones de las personas jóvenes y adultas del país.

Debido a la trascendencia del Plan Estratégico y de acuerdo con la Ley No. 8131 de Administración Financiera y de Presupuestos Públicos (incisos c.1 y c.2 del Reglamento de esta ley), es esencial poder darle seguimiento al desempeño de los objetivos, metas e indicadores establecidos, con el propósito de estar al tanto de los cumplimientos de los indicadores para cada uno de los años que comprende el Plan Estratégico Institucional.

Por tanto, con el propósito de responder al compromiso de la institución con respecto a la rendición de cuentas, es que **"El Plan Estratégico 2019-2025"** será evaluado semestralmente. Esta evaluación estará orientada a medir el nivel de cumplimiento de los objetivos, metas e indicadores de cada una de las gestiones o unidades que conforman el INA como institución. Además, poder obtener de primera mano, información que permita detectar posibles desviaciones en el cumplimiento de las metas establecidas, para tomar decisiones de manera oportuna.

La evaluación del presente Plan Estratégico Institucional (PEI) comprende los objetivos, indicadores ***estratégicos y tácticos*** y metas asociadas, establecidos para el año 2025 y que están contenidos en el documento oficial de la institución, con todos los ajustes realizados en el año 2023.

II. Marco de Referencia.

El año 2025 es el último del periodo de vigencia del presente Plan Estratégico Institucional, el INA continúa trabajando de la mano con el sector empresarial y población del país, en procura de contribuir con la reactivación económica nacional, gestionar el empleo y formar capital humano que contribuya a la movilidad social. Dando énfasis a la modalidad de Formación Dual como estrategia para graduar más y mejores profesionales, utilizando la plataforma ANE para facilitar la empleabilidad de la población egresada, se ha dado énfasis a la preparación de mayor cantidad de personas en inglés, entre otras estrategias.

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

Determinación del Valor público.

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

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

Los objetivos estratégicos responden a siete pilares claves transversales, que se convierten en la piedra angular de las acciones dentro de la institución y alinean las diferentes temáticas para el logro de los objetivos institucionales, a saber:

1. Alianzas estratégicas.
2. Modelo Curricular.
3. Talento Humano Interno Capacitado
4. Sistema Nacional de Empleo.
5. Sistema Nacional de Capacitación y Formación
6. Vida Estudiantil memorable
7. Empresariedad.

El marco de orientación para el accionar del INA fue basado en los 7 pilares mencionados anteriormente. Los mismos a su vez, se apoyan en 14 políticas institucionales, las cuales se van a plasmar mediante la ejecución de 6 objetivos, formados a su vez por 17 indicadores estratégicos.

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

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

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

Ejes estratégicos:

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

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

Ejes estructurales:

- Simplificación de trámites
- Rebranding de EFTP

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

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

Objetivo 1. *Priorizar la atención en los sectores claves de la economía nacional y regional, mediante la formación capacitación (incluye asistencias técnicas) y certificación para la promoción de las oportunidades de empleo, la complementación y especialización del talento humano asociado a los procesos productivos y a una mayor competitividad y productividad con sostenibilidad.*

1. Cantidad de personas certificadas en un nivel de competencia en una ocupación, en los sectores clave de la economía nacional y regional.
2. Porcentaje de población capacitada que mejora sus condiciones laborales o permanencia en el puesto o ambas.
3. Porcentaje de acciones estratégicas implementadas a nivel institucional, producto de las alianzas establecidas
4. Porcentaje de etapas implementadas de la metodología de vigilancia estratégica. ***Cumplido***.
5. Porcentaje de etapas implementadas de la metodología de prospectiva. ***Cumplido***
6. Porcentaje de etapas ejecutadas del Plan para la ampliación de cobertura de SCFP. ***Cumplido***
7. Cantidad de etapas finalizadas del diseño de la metodología para la elaboración, ejecución y evaluación del PASER. ***Cumplido***
8. Porcentaje de personal docente capacitado en áreas estratégicas.
9. Porcentaje de implementación del modelo curricular para la formación profesional del INA. ***Cumplido***
10. Cantidad de nuevas herramientas tecnológicas y aplicaciones disponibles para los procesos de enseñanza y aprendizaje.
11. Porcentaje de actividades ejecutadas en el plan de acción del Modelo de Gestión de Empleo. ***Cumplido***
12. Cantidad de campañas desarrolladas en el marco de la estrategia de comunicación que proyecte una imagen moderna y flexible del INA entre sus públicos objetivos.
13. Porcentaje de las líneas de compra adjudicadas por SICOP.

14. Porcentaje de ejecución de los proyectos de Tecnologías de la Información y Comunicación.
15. Porcentaje de avance de inversión en infraestructura física.
16. Porcentaje de avance de la ejecución de proyectos de mantenimiento.
17. Cantidad de personas estudiantes egresadas de los programas educativos en modalidad dual.

Objetivo 2. *Incrementar las competencias multilingüísticas a nivel nacional para el mejoramiento de la movilidad social, contribuyendo a la productividad y competitividad nacional, mediante estrategias institucionales definidas.*

1. Tasa anual de incremento de personas con competencias multilingüisticas.
2. Porcentaje de estudiantes que se certifican en C1 en el idioma inglés según el Marco Común Europeo
3. Porcentaje de estudiantes que se certifican en B1 y B2 en el idioma inglés, según el Marco Común Europeo.

Objetivo 3. *Incrementar la ejecución de los programas educativos y de habilitación bajo diferentes modalidades, mediante la articulación con el sector empresarial, para la atención oportuna de la demanda.*

1. Porcentaje de personas jóvenes (de 15 a 35 años) egresadas de programas.
2. Tasa anual de incremento de SCFP en las modalidades presenciales (dual), no presencial y mixta. (Respecto al año anterior)
3. Porcentaje de personas egresadas del INA y registradas en la plataforma informática única, en proceso de intermediación de empleo.
4. Porcentaje de avance para la implementación del modelo de gestión para la vinculación del SINAFOR con el EFTP-CR. ***Cumplido.***

Objetivo 4. *Priorizar la atención de la población en desventaja social, mediante servicios de formación, capacitación y certificación, en igualdad de condiciones, que contribuyan a su movilidad social y la disminución de la pobreza en el país.*

1. Porcentaje de personas en desventaja social capacitadas que permanecen o mejoran su condición laboral o ambas.
2. Porcentaje de personas en desventaja social certificadas que permanecen o mejoran su condición laboral o ambas.

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

***Objetivo 5**. Fortalecer el apoyo a nuevas iniciativas de inversión local y extranjera mediante la formación y destrezas necesarias, para la disposición de una fuerza laboral de creciente capacidad productiva y adaptabilidad*.

1. Cantidad de personas formadas para la atención de iniciativas de inversión local y extranjera, coordinadas con las organizaciones encargadas.
2. Grado de satisfacción de inversionistas locales y extranjeros que contratan personas formadas en el INA

***Objetivo 6**. Fomentar una cultura emprendedora que propicie las condiciones necesarias para el desarrollo del ecosistema de PYME y de emprendimiento e innovación, de acuerdo con Sistema de Banca para el Desarrollo, como una alternativa para el desarrollo económico, territorial y nacional*.

1. Cantidad de personas beneficiarias de SBD que aprobaron algún SCFP
2. Porcentaje de emprendimientos que recibieron acompañamiento empresarial y que se desarrollan, según cobertura nacional.
3. Cantidad de beneficiarios del SBD que recibieron acompañamiento empresarial por medio del desarrollo de proyectos productivos.

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

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

Este objetivo dará soporte a los seis objetivos Estratégicos.

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

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

Este objetivo dará soporte a los seis objetivos Estratégicos

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

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

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

Opción metodológica.

Esta evaluación tiene como fin identificar los resultados alcanzados en el año 2025, y asume un carácter descriptivo, basándose en información en su mayoría de tipo cuantitativa. El ejercicio desarrollado consistió en realizar una comparación entre los indicadores y metas programadas y los resultados alcanzados con la ejecución de las actividades propias de cada unidad responsable de los indicadores.

Objetivo General:

Identificar el avance de los objetivos, indicadores y metas del Plan Estratégico Institucional por parte de todas las gestiones responsables de ejecutarlo en el año 2025, con el propósito de contar con resultados que fundamenten la toma de decisiones por parte de las autoridades superiores en materia de planificación y administración.

Objetivos Específicos:

- Medir el avance de los diferentes indicadores y metas establecidos en el Plan Estratégico Institucional del año 2025.

- Determinar las posibles desviaciones y ajustes que se deben de realizar al Plan Estratégico Institucional, conforme los resultados obtenidos producto de la evaluación realizada.

- Evidenciar las principales causas que han afectado la ejecución del Plan Estratégico Institucional, producto de las acciones ejecutadas durante el año 2025.

Los principales aspectos por considerar dentro de la opción metodológica son:

Población de Estudio

La población objeto de estudio la componen las unidades responsables de los objetivos e indicadores del PEI, tanto estratégicos como tácticos.

Variables claves de la evaluación

Entre las principales variables se tiene:

- Nivel de cumplimiento de cada meta asociada a los indicadores

- Gestión o unidad responsable
- Causas de posibles desviaciones
- Principales avances en la ejecución del indicador

Fuentes de información

Las principales fuentes de información que se utilizaron para la obtención de insumos se enumeran a continuación:

- Documento "Plan Estratégico Institucional 2019- 2025", edición de fecha 3 mayo 2023.
- Plan Operativo Institucional año 2025.
- Reportes del Sistema Estadístico de Monitoreo de Servicios (SEMS) en su módulo de seguimiento a planes.
- Evidencias físicas o digitales presentadas por cada unidad o gestión evaluada, durante las reuniones sostenidas entre las personas responsables y el personal evaluador, usando para ello Teams y correo electrónico.
- Bases de datos estadísticos de la Unidad de Planificación y Evaluación.
- Cuestionarios respondidos por las unidades.

Instrumentos de recolección de la información

Para seleccionar los instrumentos de recolección de insumos para evaluar el PEI, inicialmente se procedió a identificar cuáles indicadores del plan fueron incluidos a nivel del POIA 2025, con el propósito de utilizar como fuente de información, la recolectada por el Proceso de Evaluación y Estadísticas en la "Evaluación del POIA II semestre".
Así mismo, se remitió a cada unidad responsable un oficio solicitando detalle y evidencias de algunos indicadores.

Trabajo de campo

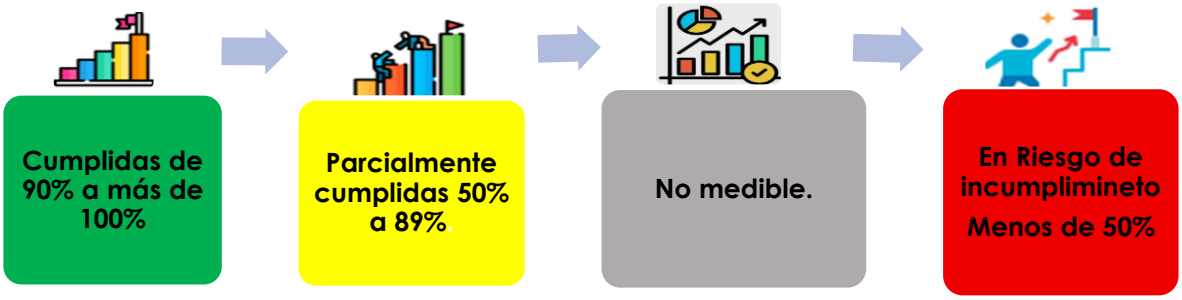
Se realizó en diciembre 2025, mediante reuniones de la persona evaluadora del Proceso de Evaluación y Estadísticas y la persona funcionaria de la unidad responsable de cada indicador, o bien la que la jefatura designara, se revisó conjuntamente la información remitida mediante oficio, y las evidencias digitales que son el respaldo de la información brindada.

Procesamiento de datos y elaboración del informe

Con base en la información recolectada, se procedió a dar levantamiento del documento denominado "Evaluación del Plan Estratégico Institucional

anual 2025", donde se plasman los avances de la ejecución física, y clasificación de resultados en las oñ

Clasificación de metas año 2025.



Resultados.

A continuación, se presentan los principales resultados obtenidos por cada objetivo estratégico y táctico evaluable en el año 2025.

Objetivo 1

Priorizar la atención en los sectores claves de la economía nacional y regional, mediante la formación, capacitación (incluye asistencias técnicas) y certificación para la promoción de las oportunidades de empleo, la complementación y especialización del talento humano asociado a los procesos productivos y a una mayor competitividad y productividad con sostenibilidad.

Cuadro 1
Costa Rica, INA: *Plan Estratégico, Objetivo 1, Estado de cumplimiento según Unidad Responsable del Indicador. Año 2025.*

Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Cumplimiento
1.1.GR.	Cantidad de personas **certificadas** en un nivel de competencia en una ocupación, en los sectores clave de la economía nacional y regional.	4.682	4.293	91.69%
1.2. UR.	Porcentaje de personas egresadas de programas que se incorporan o permanecen en el mercado laboral, en **los sectores claves de la economía** nacional, en los seis meses después de la graduación	74%	72,6%	98,1%
1.3 GR	Cantidad de personas estudiantes egresadas de los programas educativos en modalidad **dual**	525	257	48,95%
1.4. GFST, SINAFOR (T)	Porcentaje de **acciones estratégicas** implementadas a nivel institucional, producto de las alianzas establecidas.	85% (14 acciones de 17 acciones)	100% (17 acciones)	117%
1.5.GR (T)	Porcentaje de **equipo** didáctico adquirido que se encuentra en uso.	95%	81,35%	85,63%

Continúa…

… Continuación Cuadro 1

Gestión/ Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Cumplimiento
1.6. GFST (T)	Porcentaje de personal **docente** capacitado en áreas estratégicas.	10% (107 personas)	67,28% (72 personas de 107)	67,28%
1.7. USEVI (T)	Porcentaje de nuevas **herramientas** tecnológicas y aplicaciones desarrolladas en la infraestructura tecnológica del INA, para los procesos de enseñanza y aprendizaje.	90%	100% (5 herramientas de 5)	111,0%
1.8.AC (T)	Cantidad de **campañas** desarrolladas en el marco de la estrategia de comunicación que proyecte una imagen moderna y flexible del INA entre sus públicos objetivos.	1	1	100,0%
1.9.UCI (T)	Porcentaje de las líneas de compra adjudicadas por **SICOP**.	90%	85,73%	95,25%
1.10. GTIC (T)	Porcentaje de ejecución de los proyectos de **Tecnologías de la Información** y Comunicación.	90%	78,0%	86,6%
1.11. GNSA (T)	Porcentaje de avance de inversión en infraestructura física.	100% (8 actividades)	100%	100%
1.12. GNSA (T)	Porcentaje de avance de la ejecución de proyectos de mantenimiento.	100% (98 activid.)	97,77%	99,76%

1.1 Cantidad de personas certificadas en un nivel de competencia en una ocupación, en los sectores clave de la economía nacional.

Meta anual	Ejecutado	Cumplimiento
4.682	**4.293**	**91.69%**

La Unidad Coordinadora de la Gestión Regional y la Unidad de Certificación elaboraron una estrategia para tener control de los tiempos de las personas docentes asignados en el PASER 2025 para aplicar las pruebas de certificación de competencias laborales.

De igual modo, procedieron a aplicar las pruebas masivas, en la Unidad Regional Pacifico Central que se llevó a cabo en la comunidad de Monteverde. El proceso incluyó la aplicación de Entrevistas Diagnóstico en Inglés y Pruebas de Certificación Ocupacional.

Para este proyecto se habilitaron 144 espacios en 3 días para realizar diagnósticos en el idioma inglés y 3 días más para la aplicación de pruebas a una población específica relacionada al turismo, hospedaje y restaurantes, mediante la articulación con la Municipalidad de Monteverde, siendo este el primer plan piloto desarrollado con una metodología diseñada por docentes y personal administrativo de la Unidad Regional.

El resultado fue que de 68 personas que aplicaron la prueba 51 logro aprobarla.

Dado que el resultado del plan piloto fructificó, en el mes de octubre la Gestión Regional establece una estrategia institucional para la aplicación masiva de pruebas de certificación profesional del idioma inglés durante noviembre de 2025, con el objetivo principal de atender las listas de espera existentes y mejorar el cumplimiento de los indicadores estratégicos y operativos institucionales.

Los elementos centrales del proyecto son:

- Reorganización del proceso de certificación, incorporando personal administrativo capacitado para apoyar al docente, permitiendo que este se concentre en la aplicación técnica de las pruebas.

- Optimización del tiempo docente, de modo que un participante complete todo el proceso en un solo día y conozca su resultado final sin necesidad de segundas citas.
- Uso de jornadas diurnas y mixtas, así como la posibilidad de aplicación remota de pruebas, para ampliar la cobertura territorial y horaria.
- Proceso estructurado de liquidación y emisión de certificados, con apoyo administrativo para evitar errores y garantizar que los certificados se emitan en un plazo aproximado de cinco días.

De igual modo, como respuesta a la estrategia para la atención de solicitudes de certificaciones acumuladas, propuesta por la Subgerencia Técnica, en conjunto la Unidad de Certificación y la Gestión Regional se trabajó en el desarrollo de actividades para atacar y disminuir las listas de espera principalmente en el idioma inglés en todas las unidades Regionales. Tales como el seguimiento mensual al cronograma PASER (Horas Certificación) y el plan de acción.

Como hallazgo importante destaca que, el indicador cuenta cédulas únicas que aprobaran las pruebas de certificación, al contrastar los datos de cédulas únicas con la cantidad de veces que la institución otorgar una certificación, notamos que éstas últimas **corresponden 4.293 certificaciones**, cifra que es muy cercana a la meta del indicador.

Lo que da luz acerca de la dificultad que ha tenido la institución en cumplir esta meta, por cuanto el INA no puede negarse a atender las personas las veces que ellas lo soliciten y por otro lado, la capacidad instalada que tiene la institución es limitada, es decir con la misma cantidad de personas docentes debe atender a más personas para lograr cumplir la meta tal y como fue planteada en su inicio.

Cuadro 2
Costa Rica, INA: Servicio de Certificación por Competencias.
Áreas clave de la economía: Certificaciones y personas certificadas en un nivel de competencia en una ocupación, según unidad regional, por sexo.De enero a diciembre 2025

idad Regio	Certificaciones				Total Personas Participantes				Total Personas Participantes Áreas Clave [1/]			
	Total	Hombres	Mujeres	0tro	Total	Hombres	Mujeres	Otro	Total	Hombres	Mujeres	Otro
TOTAL [2/]	**4 293**	**2 849**	**1 373**	**71**	**2 939**	**1 891**	**999**	**49**	**2 939**	**1 891**	**999**	**49**
Brunca	475	303	168	4	286	178	106	2	286	178	106	2
Cartago	353	198	155	-	193	109	84	-	193	109	84	-
Central Oc	321	256	64	1	217	163	53	1	217	163	53	1
Central Ori	769	499	255	15	549	355	181	13	549	355	181	13
Chorotega	404	304	93	7	247	182	60	5	247	182	60	5
Heredia	437	274	161	2	277	148	127	2	277	148	127	2
Huetar Car	211	169	34	8	177	140	30	7	177	140	30	7
Huetar Nor	598	381	196	21	418	261	146	11	418	261	146	11
Pacífico Ce	725	465	247	13	585	363	214	8	585	363	214	8

Nota: La variable "sexo" es de carácter sensible y de indicación voluntaria. De conformidad con lo dispuesto en el inciso E del artículo 3 y el inciso 1 del artículo 9 de la Ley 8968; de modo que no es obligatorio al momento de la recolecta legítima de datos por parte de la persona titular de los datos otorgar dicha información.

1 / El servicio de certificación es considerado área clave de la economía, por ser demanda.

2 / El total no representa la suma aritmética de las partes, dado que una misma persona pudo certificarse en más de una Regional.

Fuente: Instituto Nacional de Aprendizaje, Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticos. Año 2025.

1.2. Porcentaje de población capacitada que mejora sus condiciones laborales o permanencia en el puesto o ambas.

Meta anual	Ejecutado	Avance
74%	**72,6%**	**98,1%**

Para responder a este indicador la Unidad de Planificación y Evaluación, realizó un Estudio de Impacto basado en una muestra que consta de 2 149 personas (para los núcleos Industria Gráfica, Mecánica de Vehículos, Metal Mecánica, Náutico Pesquero y Textil, dado la cantidad de personas egresadas se consideró como censo), una vez realizado el trabajo de campo se constató que el porcentaje de localización fue del 78,8%. Lo que permite inferir los datos a la totalidad de la población egresada en el año 2024 que consta de 6.167 personas. Es decir, los datos mostrados a continuación fueron ponderados a toda la población.
El cálculo del indicador se realiza mediante un promedio simple, es decir: (permanencia 84,8% + inserción 60,4%) /2 = **72,6%.** Dado que el porcentaje meta es de 74,0% el resultado obtenido es: (72,6%/74,0%) = **98,1%** que es el cumplimento del indicador**.**

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

- 53,2% son mujeres y 46,8% hombres.

- 74,9% trabaja en un puesto permanente
- 61,3% ejerce en un área relacionada con lo que estudió en el INA.
- 54,5% obtuvo el empleo gracias a la formación que recibió en el INA.
- 86,8% considera que los conocimientos adquiridos en el INA son suficientes para conseguir empleo.
- 67,4% obtuvo el empleo en menos de 3 meses después de egresarse, mientras que el 3,4% se quedó en la empresa donde realizó la práctica.
- 43,7% labora en una empresa grande (Más de 100 personas trabajadoras) mientras que el 31,8% lo hace en una Microempresa (De 1 a 5 personas trabajadoras)
- 33,8% de las empresas se ubican en San José, seguido por un 20,8% en Alajuela.
- 24,1% indica que recibe mensualmente de ¢ 367.000 a ¢467.000 y el 15,3% tener un salario variado.
- Con respecto a garantías sociales el 74,6% recibe aguinaldo, 74,8% con seguro social y el 75,4% con póliza de riesgos del trabajo

La permanencia laboral de la población que trabajaba es del 84,8%.

Esas personas tienen las siguientes características:

- 60,2% son hombres y 39,8% mujeres.
- 47,2% son personas jóvenes entre 20 y 29 años.
- 29,7% residentes de la provincia de San José y el 26,4% de Alajuela.
- 37,8% con secundaria completa y 28,0% con superior completa.
- 55,4% se mantiene trabajando en la misma empresa, 39,9% cambio de empresa y el 4,5% creo su propia empresa.
- 84,3% de quienes se mantuvieron en la misma empresa ocupan el mismo puesto.
- 58,9% que cambió de empresa indica que tiene que ver con haber estudiado en el INA y de esos el 96,6% considera que fue a una mejor opción.

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

- El 85,5% labora en el sector de Comercio y Servicios, el 12,3% en industria y 2,2% en agropecuario.
- Un 42,1% en empresas grandes (Más de 100 personas) 30,4% microempresas (De 1 a 5 personas), 16,3% pequeña (De 6 a 30 personas) y en mediana el 11,1% (De 31 a 100 personas)
- 65,0% aplica en su trabajo los conocimientos adquiridos en el INA.
- 79,6% labora en un puesto permanente.

- 21,1% indica tener un salario de ¢ 367 000 a ¢467 000 y el 19,5% de ¢468 000 a ¢567 000.
- 95,8% manifiesta que ha obtenido beneficios con los conocimientos adquiridos en el INA.

1.3. Cantidad de personas egresadas de los programas educativos en modalidad dual.

Meta anual	Ejecutado	Cumplimiento
525	**257**	**48,9%**

En el momento de la elaboración y aprobación del Plan Estratégico Institucional 2019 - 2025, no estaba vigente la Ley N°9728 (aprobada a finales de 2019), por lo que, originalmente el indicador estratégico vinculado a personas egresadas de programas de Formación Dual era parte de otro indicador. El indicador relacionado directamente con Formación Dual fue creado a partir del año 2023.
La cantidad de personas atendidas en el 2025 fue de 257.

Cuadro 3.
Costa Rica, INA: Servicio de Programas de Capacitación y Formación Profesional, modalidad de formación dual, personas egresadas por según unidad regional, por sexo

(fecha de corte 31/12/2025)

Unidad Regional	Total	Hombres	Mujeres	Otro
TOTAL	**257**	**125**	**129**	**3**
Brunca	12	9	3	-
Central Occidental	1	-	1	-
Central Oriental	28	4	24	-
Chorotega	53	29	24	-
Heredia	52	39	13	-
Huetar Caribe	10	5	5	-
Huetar Norte	61	30	28	3
Pacífico Central	40	9	31	-

Nota: La variable "sexo" es de carácter sensible y de indicación voluntaria. De conformidad con lo dispuesto en el inciso E del artículo 3 y el inciso 1 del artículo 9 de la Ley 8968; de modo que no es obligatorio al momento de la recolecta legítima de datos por parte de la persona titular de los datos otorgar dicha información.

Fuente: Instituto Nacional de Aprendizaje, Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticos. Año 2025

La Gestión Regional en coordinación con la SGT y GFST, realizó la actualización de la Estrategia Formación Dual 2023-2026, de manera tal que incorpore las necesidades dinámicas y requerimientos de los sectores productivos, lo cual representa precisamente la naturaleza de los Servicios de Formación y Capacitación Profesional del INA.

En año 2025 se logró cumplir con las siguientes etapas de dicha estrategia:

1. Se promovió desde la Gestión Regional y sus unidades adscritas aquellos procesos de aprendizaje de calidad, en modalidad Formación Dual, que faciliten a las personas una formación integral a lo largo de toda la vida y permitan la adecuada transición al mercado de trabajo, considerando los requerimientos de los sectores sociales y productivos del país.

2. Se expuso a las empresas la oferta disponible de programas dual y sus beneficios, se elaboraron boletines informáticos de los programas dual disponibles, esto en coordinación con la Asesoría de la Comunicación, así mismo se participó en diversas reuniones con empresas para la promoción de la formación dual, en colaboración con funcionarios de los NFST.

3. Se realizó el Foro Nacional Formación Dual Cartago.

4. Se expusieron ante la subgerencia Técnica, en el marco del proceso de formulación del Plan Estratégico Institucional 2026 - 2032, y del desarrollo de la Acción Estratégica EFTP Dual, la disyuntiva de que para ejecutar los servicios en EFTP Dual se involucran al menos nueve instituciones públicas, con 190 centros y colegios entre MEP e INA, con 70 campus/sedes entre universidades y colegios universitarios que se traducen en 287 carreras universitarias y 14 carreras parauniversitarias.

A lo anterior se le suman 81 centros universitarios y parauniversitarios privados que son susceptibles de sumarse a la EFTP Dual. Es decir, pese a que el presupuesto y administración del Fondo son obligación del INA, la ejecución de los recursos es una obligación compartida, pues los fondos se utilizarán para becas de las personas estudiantes de programas de EFTP Dual de cualquier centro Público o privado que forme parte del ecosistema Dual

5. Se realizó una revisión del estado actual de los convenios de la EFTP Dual, el cual se comunicó a SGT mediante el DGR-641-2025 del 30 de julio de 2025.

Al momento que se recopiló la información, el INA contaba con 119 convenios firmados, de ellos en 111 se había ejecutado uno o más programas duales, es decir, se han utilizado el 93.28% de los convenios dual suscritos con empresas.

6. Se definió una agenda de trabajo conjunta con el MEP para la coordinación de los programas de Formación Dual.

- Se establecieron fechas para sesiones de trabajo para el periodo.
- Mediante el DGR-735-2025 del 14 de agosto de 2025 se solicitó a las regionales la programación mensual de cursos para personas mentoras los cuales están a disposición del MEP
- Por medio del PRBE de la USU se capacitará a las unidades regionales INA sobre las acciones a realizar para la entrega de becas dual a los estudiantes del MEP.

7. Se trabaja activamente como miembros de la Comisión Asesora y Promotora de la EFTP Dual (CAP), con el objetivo de alinear los planes de trabajo con las instituciones representantes de la EFTP dual y la Cámara de Industrias de Costa Rica (CICR)

8. Se gestionó la participación de estudiantes y docentes de formación dual en un evento de capacitación (Hackaton) organizado por la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI).

Tanto la cantidad de personas egresadas de servicios en esa modalidad han aumentado paulatinamente, pasando de 22 personas atendidas en el año 2022 a 257 en el año 2025, para un total en el periodo de 664 personas atendidas. De igual modo, la ejecución del Fondo especial de Becas Dual. El monto del fondo ejecutado en el año 2025 fue de 556.010.580 colones.

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

Meta anual	Ejecutado	Cumplimiento
85% (14 acciones de 17 acciones)	**100% (17 acciones)**	**117%**

A. INA – INTEL. Definición de acciones desde la perspectiva curricular para el análisis de la Administración Superior, a fin de garantizar la implementación del convenio.

1-Memorando de acuerdo (MOU) entre el INA e INTEL: Intel AI for Future WorkForce Costa Rica. (Cumplida)

2-Desarrollo del plan de trabajo liderado por NSCS: tomando como insumo el banco de recursos que facilita INTEL. (Cumplida)

3-Trámite correspondiente de aprobación por parte de Asesoría Legal y Presidencia Ejecutiva. (Cumplida)

B.INA – Google. La adopción de oferta para la puesta a disposición de la población costarricense de forma gratuita en el marco del convenio de cooperación y con ello visualizar este servicio y otras estrategias de transferencia en el PASER de las Unidades Regionales.
-Gestión para la renovación del convenio.

4-Formalización del convenio con Google (Cumplida)
5-Plan de trabajo 2025. (Cumplida)
6-Ejecución de SCFP: 80 referencias en el PASER 2025 (2410 cupos).
7-Ejecución de 4 actividades de Transferencia por parte del Núcleo Comercio Servicios, Google Cloud (Cumplida)

- -Descubriendo el futuro con Google AI (12 de febrero 2025) (Cumplida)
- -De la teoría a la acción: Dominando la IA en educación STEM (07 de mayo 2025) (Cumplida).
- Data analítica
- Ciberseguridad

C-AWS-R/START. Esta alianza facilita:

- Desarrollo de habilidades profesionales como la comunicación adaptativa, la gestión del tiempo y la colaboración.
- Promoción de las estrategias institucionales de impulso y actualización docente hacia áreas de alto valor.
- Capacitación y certificación internacional del personal docente.
- Exploración para la adopción de la plataforma académica de AWS.

8-Desarrollo de las capacidades docentes por medio de certificación internacional de 5 personas docentes en AWS Cloud Practitioner. (Cumplida)
9-Plan de trabajo GFST-257-2025. (Cumplida)
10-Implementación del convenio. (Cumplida)

D-AWS-ACADEMY
Fortalecer las acciones institucionales en materia de tecnologías de la información y la comunicación, a fin de valorar la pertinencia de implementar una alianza con Amazon Web Services Academy.

11-Plan de trabajo y expediente para la conformación del convenio con AWS-ACADEMY. (Cumplida)

E. INA-CISCO

Coordinación entre la Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos (GFST), la Gestión Regional (GR), el Núcleo Eléctrico, el Núcleo Comercio y Servicios y la Academia CISCO.

12-Ejecución de la actividad de transferencia mediante la estrategia de Bootcamp: Tecnología e Innovación. (Cumplida)

13-Capacitación dirigida al personal del INA mediante la ejecución de tres cursos de la plataforma NetAcad, en coordinación con el Proceso de Desarrollo de Recursos Humanos:

Introducción a la ciberseguridad, 13 personas participantes. Conciencia Digital, Introducción al Iot y la Transformación digital

F.INA - Fundación CRUSA - EON Reality

Capacitación, asesoría y acompañamiento técnico por parte de EON Reality (mediante Fundación CRUSA) al personal docente seleccionado por el INA para el despliegue del programa en la oferta académica seleccionada.

Implementación de los recursos desarrollados y/o adaptados con tecnología EON Reality en los SCFP.

14-Capacitación del personal docente.

15-Desarrollo de recursos inmersivos por parte de los NFST: NTU-NMM-NIGR-NIA-NSCS. (Cumplida)

G-INA-CYBERSEC CLÚSTER

Representación en foros regionales de ciberseguridad.

Industria: Integración en iniciativas del sector industrial para soluciones de ciberseguridad.

16-Women Cybersec Connect: Apoyo a la participación femenina en programas y eventos. (Cumplida)

H. INA-Transvida. Dirigido a población "Trans"

17. La estrategia para el año 2025 es trabajar con las personas que desde 2022 a 2024, no lograron ingresar a un SCFP del INA. La idea es que se brinde cupos y poder colocar a las personas en los SCFP, validando requisitos y el interés de capacitación por parte de las personas estudiantes. Se reporta un 100% de ejecución, considerando que se implementó la acción estratégica establecidas para la GR durante el 2025; quedando pendiente únicamente la presentación del informe final a las personas involucradas, durante los primeros meses del año 2026, según lo establece el plan de trabajo.

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

Meta anual	Ejecutado	Cumplimiento
95%	81,35%	85,63%

Con el propósito de fortalecer los procesos formativos y responder a las demandas de la oferta educativa, durante el año 2024 el INA compró 59 equipos distribuidos en 6 unidades regionales a saber Brunca, Heredia, Central Oriental, Central Occidental, Huetar Norte y Pacífico Central.

Para efectos de la verificación de este indicador, se consultó información a administración de SIREMA, y se verificó con cada Centro de Formación si el equipo estaba en uso.
De los 59 quipos didácticos adquiridos en 2024, cuyo estado a febrero 2026 es de "Ingreso Total", se tiene que, 48 se encuentran en uso.

Dentro de las razones por las que 11 equipos no se estaban usando si tiene que:

1. El Centro en el que iba a ser instalado requiere mantenimiento correctivo urgente que no fue programado por URMA-PAM para el año 2025, de modo que no se puede utilizar el equipo en los espacios físicos didácticos necesarios (5 casos)

2. El Núcleo Mecánica de Vehículos está actualizando la oferta Centros de Servicios Automotriz (4 casos)

Otras (2 casos)

1.6. Porcentaje de personal docente capacitado en áreas estratégicas

Meta anual	Ejecutado	Cumplimiento
10% (107 personas)	67,28% (72 personas de 107)	67,28%

En el año 2025, se cuenta con un total de 1.288 personas docentes registradas con cronograma SISER (de las cuales únicamente 107 no habían

recibido capacitación durante el período del PEI 2019-2025. Lo que se convierte en línea base para el año 2025.

Durante el año se logró capacitar a un total de 72 personas docentes. A continuación, se presenta el detalle.

- Análisis de Power BI .
- Análisis y visualización de datos.
- Aplicaciones de los fundamentos para la formación profesional por competencias.
- Aprendizaje automático con Phyton.
- Conceptos básicos de Microsoft Azure data.
- Conciencia digital.
- Data base foundations.
- Diseño de paquetes turísticos para turismo de salud.
- Elaboración de portafolios didácticos y de evidencias con WIX.
- Evaluación de los aprendizajes por competencias.
- Excel 2016.
- Formación dual para la docencia.
- Fundamentos de ciberseguridad.
- Fundamentos de inteligencia artificial en Azure
- Conciencia digital
- Creación de recursos técnicos educativos aplicando herramientas de inteligencia artificial (ia)
- Database foundations
- Diagnóstico de sistemas multiplexados
- Diagnóstico del sistema de inyección riel común
- Diseño de paquetes turísticos para turismo de salud
- Diseño de paquetes turisticos para turismo de salud
- Elaboración de portafolios didácticos y de evidencias con wix
- Estrategias para una comunicación efectiva
- Evaluación de los aprendizajes por competencias
- Evaluación de los aprendizajes por competencias
- Excel 2016
- Formación dual para la docencia
- Fundamentos de ciberseguridad
- Fundamentos de la inteligencia artificial en azure
- Fundamentos de máquinas eléctricas
- Fundamentos de máquinas eléctricas
- Fundamentos de microsoft azure
- Fundamentos de programación CNC
- Fundamentos en la producción de biogás

- Fundamentos microsoft 365
- Linux i
- Mantenimiento de moldes de inyección de plástico
- Metodología por competencias
- Metodologías ágiles scrum
- Metrología dimensional (calibración de instrumentos)
- Project manager
- Promoción y ventas de servicios vacacionales
- Protocolos de masaje relajante y masaje con piedras calientes para servicios estéticos
- Modelo lean canvas, estrategia en startups agropecuarias
- Wordpress
- Project mánager
- Promoción y ventas de servicios vacacionales
- Protocolos de masaje relajante y masaje con piedras calientes para servicios estéticos
- Protocolos de masajes faciales para servicios estéticos
- Protocolos de tratamientos corporales reductivos y reafirmantes para servicios estéticos
- Python
- Relaciones públicas como estrategia de mercadeo
- Soluciones agrícolas basadas en evidencia
- Taller exploratorio de software e inteligencia artificial para productos multimedia
- tic's y competencias digitales
- Jornada de investigación: abordaje integral a las personas en situación de dependencia

1.7. Cantidad de nuevas herramientas tecnológicas y aplicaciones disponibles para los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Meta anual	Ejecutado	Cumplimiento
90%	**100%** **(5 herramientas de 5)**	**111,0%**

1.Curso interno Fundamentos de la Inteligencia Artificial en Azure AI-900.

Introducir los conceptos básicos de la inteligencia artificial y su aplicación en Microsoft Azure, permitiendo a los participantes comprender tecnologías

clave como el aprendizaje automático y el procesamiento del lenguaje e implementarlas en soluciones de IA. **Cumplimiento: 100%** entregado con el oficio USEVI-163-2024.

2.Curso Administrador de Microsoft Azure AZ-104.

Proporcionar a los profesionales de Tecnologías de la Información (TI) los conocimientos y habilidades necesarios para administrar y mantener servicios y recursos en la plataforma Microsoft Azure. El contenido abarca la gestión de identidades, redes, almacenamiento, cómputo y monitoreo, con el objetivo de asegurar una operación eficiente, segura y confiable en entornos de nube. **Cumplimiento: 100%** entregado con el oficio USEVI-73-2025.

3.Herramientas Colaborativas.

Este módulo les enseña a las personas estudiantes a utilizar cuatro tipos de herramientas colaborativas para mejorar la productividad, herramientas de: comunicación, gestión de proyectos, almacenamiento en la nube y colaboración en tiempo real e inteligencia artificial. También forma parte del nuevo programa "CSTI15009 Desarrollo de habilidades digitales". Entregado mediante USEVI-147-2025. **Cumplimiento: 100%.**

4.Uso de equipo de cómputo.

Este módulo capacita a la persona estudiante a usar diverso equipo de cómputo según los procedimientos establecidos. Primero identifica los elementos de un equipo de cómputo, luego utiliza los sistemas operativos, organiza la información en diferentes formatos, copias de seguridad, y uso de navegadores web. Sustituye al anterior curso del programa "Operador(a) de Tecnología de información y comunicaciones". Entregado mediante USEVI-148-2025. **Cumplimiento: 100%.**

5.Uso de procesadores de texto.

Este módulo les enseña a las personas estudiantes a elaboración de documentos en procesadores de texto según las especificaciones que se requieran. Tiene énfasis en Microsoft Word**,** pero las funciones aprendidas se pueden aplicar a otros procesadores de texto. Sustituye al anterior curso del programa "Operador(a) de Tecnología de información y comunicaciones". Entregado mediante USEVI-136-2025. **Cumplimiento:100%.**

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

Meta anual	Ejecutado	Cumplimiento
1	1	100%

La campaña del año 2025 se orientó desde una perspectiva institucional integral, con énfasis en la proyección de una imagen moderna, cercana y flexible, en consonancia con los principios de la sostenibilidad comunicacional. Esta estrategia tuvo como eje conmemorativo el "60 aniversario de la institución", y se diseñó con el objetivo de fortalecer el sentido de pertenencia, visibilizar el aporte de las personas que conforman la comunidad institucional, y comunicar de forma coherente lo que guía nuestra labor: educación, formación, desarrollo, responsabilidad, empleabilidad, transformación, compromiso, aprendizaje, entre otros factores.

Desde una visión inclusiva y representativa, la campaña incluye a personas estudiantes, personal docente y administrativo, mostrando la diversidad de rostros, espacios y experiencias que dan vida a la institución en todo el territorio.

Los mensajes clave se construyen desde la idea de permanencia acompañamiento y desarrollo del potencial humano, destacando que "en cada hogar, en cada lugar, siempre estaremos ahí".

En términos de medios y alcance, se realiza una estrategia multicanal que abarca la producción de vídeos, banners digitales, cuña radial, material promocional como plumas, envío de contenido por correo interno, publicaciones en redes sociales y publicity.

En suma, la campaña se orienta desde una perspectiva comunicacional estratégica, con enfoque institucional, inclusivo, conmemorativo y emocional, que pone en valor la historia y proyección futura de la organización, fortaleciendo la identidad colectiva y el reconocimiento de su impacto en la sociedad.

La campaña se divide en dos fases:

I Semestre, en el que tuvo lugar la conceptualización y elaboración de los diversos materiales informativos – publicitarios de la campaña institucional "60 aniversario", así como ejecución por correo interno, RRSS INA y en

medios adscritos al SINART. En el II Semestre, se procederá a realizar la divulgación en otros medios ya que se encuentra en el proceso de compra de espacios publicitarios.

Los principales productos ya terminados son:

1.**Producción de videos:** La campaña contempla como eje central la producción de siete vídeos institucionales, concebidos como piezas narrativas que fortalecen el sentido de pertenencia, visibilizan el aporte de las personas que conforman la comunidad educativa y proyectan de manera cohesionada lo que guía la labor institucional. Cada uno de los vídeos aborda una perspectiva complementaria del significado de pertenecer y construir de manera conjunta una institución que ha acompañado al desarrollo del país durante 60 años.

A. Vídeo conmemorativo principal "General INA 60 aniversario": presentado donde estamos presentes y lo que desarrollamos.

El enfoque está en mostrar, desde el presente, el impacto vivo y constante que ha

tenido la institución a lo largo del tiempo. Este video se compartió por correo interno, en RRSS INA y se proyectó en actividades en el marco del aniversario.

B. Vídeo "Para mí el INA es": este audiovisual muestra cómo la institución ha representado una oportunidad de desarrollo y transformación personal y profesional. A través de las voces y rostros de personas estudiantes, docentes y personal administrativo, representativas de los distintos grupos que conforman nuestra comunidad, se visibiliza el impacto positivo y humano que ha tenido la institución en la vida de quienes la integran. Este video se compartió por correo interno, en RRSS INA y se proyectó en actividades en el marco del aniversario.

C. Vídeo "En el INA seguiremos": con una visión esperanzadora hacia el futuro, esta

pieza transmite el compromiso institucional de seguir presentes, desarrollando potencial y adaptándose a los nuevos retos. Este video se compartió por correo interno, en RRSS INA y se proyectó en actividades en el marco del aniversario.

D. Video "Cápsula del tiempo": este vídeo presenta el testimonio de un egresado con más de 70 años, quien comparte su experiencia formativa

desde una perspectiva personal, cercana y emotiva. A través de una entrevista tipo Storytelling, que es el arte de contar historias para comunicar un mensaje de manera efectiva y atractiva, se contrastan sus vivencias del pasado con el presente de la institución, evocando la transformación que ha acompañado a miles de personas a lo largo de los años. Las tomas de apoyo refuerzan el vínculo entre la memoria individual y el legado colectivo de la institución. Este video es un recordatorio de que mediante la formación recibida en el INA las personas pueden aspirar a establecer sus planes de vida.

E. Video musical: este audiovisual combina imágenes dinámicas de personas estudiantes en acción, en distintas áreas de formación, con una canción original. Este video se proyectó en la actividad protocolaria de aniversario.

F. Video "Spot UFODE aniversario": audiovisual producido para la UFODE, destaca el compromiso institucional con el impulso al desarrollo productivo del país. A través de casos reales de 3 pymes, se muestran resultados concretos de los servicios brindados. Cifras clave y un mensaje inspirador refuerzan el aporte de la institución a los sueños y proyectos de vida de emprendimiento. Este video se proyectó en la actividad protocolaria de aniversario y además se pautó en SINART.

2. Reportes de monitoreo de pauta y programación emitidos por SINART, para el segundo semestre.

Banner digital: este material gráfico se diseña bajo la misma línea visual y conceptual del vídeo principal de la campaña. Utiliza información clave e incorpora imágenes de personas estudiantes proyectando cercanía, inclusión y dinamismo. El mensaje central

"En cada hogar… …en cada lugar, desde el INA siempre estaremos ahí para desarrollar tu potencial" comunica el compromiso institucional con la capacitación, el apoyo a pymes, la certificación de competencias y la intermediación laboral.

El banner incluye datos de contacto, sitio web, el logo institucional y el logo del aniversario. Su formato está optimizado para medios digitales con los que el INA tendrá contrato de pauta a partir de junio 2025. Se publicará en los medios "El Sol de Occidente". "Periódico Mensaje". "Puntarenas se oye". "PZ Actual". "San Carlos Digital". "TV 8", "Velero".

Cuña radial: la cuña retoma el mensaje central de la campaña institucional, adaptado al formato sonoro para su transmisión en radio. Con una locución clara y cercana, se destaca el compromiso del INA con el desarrollo del potencial de las personas, utilizando frases como: "En cada hogar, en cada lugar, en el INA siempre estaremos ahí para desarrollar tu potencial". Se refuerzan los servicios clave que ofrece la institución como: capacitación, apoyo a pymes, certificación de competencias e intermediación laboral, e incluye los datos de contacto y el mensaje conmemorativo:

"INA, nuestra gente, nuestro futuro, 60 aniversario"

Esta pieza busca ampliar el alcance de la campaña mediante medios tradicionales con cobertura nacional y regional, la cual se difunde en el I Semestre 2025 en el SINART y en el II Semestre se difundirá en más radioemisoras, en programación regular con las que el INA cuenta con pauta.

Reportes de reproducciones de cuña emitidos por SINART:

Material promocional (plumas): como parte del esfuerzo por posicionar visualmente

la identidad de la campaña, se distribuyen plumas institucionales con el logo del INA y el emblema conmemorativo del 60 aniversario. Estos materiales se colocaron en las afueras del recinto donde se realizó la actividad protocolaria y también fueron enviados a cada uno de los centros de formación a nivel nacional. Si bien su diseño es minimalista cumple una función simbólica y de recordación, reforzando el sentido de pertenencia a la visibilidad de la celebración institucional en espacios cotidianos.

Memoria del 60 Aniversario:

Un documento que recorre los hitos, logros y transformaciones del Instituto Nacional de Aprendizaje a lo largo de estas seis décadas. Este documento se envía a todas las personas funcionarias mediante correo electrónico interno y además se entregaron copias físicas a la Biblioteca INA y Bibliotecas de Universidades Públicas.

Los materiales compartidos incluyeron el vídeo "General INA 60 aniversario", "60 años de", "Para mí el INA es" y "En el INA seguiremos". La difusión en plataformas digitales permite conectar una imagen moderna y cercana a la institución, con contenidos adaptados en el lenguaje audiovisual que predomina en estos espacios.

1.9. Porcentaje de las líneas de compra adjudicadas por SICOP

Meta anual	Ejecutado	Cumplimiento
90%	85,73%	95,25%

El Sistema Integrado de Compras Públicas es un modelo de proveeduría virtual, basado en las mejores prácticas internacionales que hace más eficientes los procesos de compra y contratación de las instituciones públicas. Esto permite generar importantes ahorros a proveedores e instituciones, en costos y tiempo, fomentar la transparencia, incentiva la participación de los oferentes y aumenta la competitividad de las empresas locales y el Estado.

Con corte al 31 de diciembre 2025, los datos indican que se promovieron mediante SICOP 6.147 líneas de compra, de las cuales se lograron adjudicar 4.164 líneas.

De acuerdo con la fórmula consensuada por la Unidad de Planificación y Evaluación y la Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos a la totalidad de líneas promovidas se les debe restar las líneas infructuosas por los siguientes motivos:

6.147(líneas promovidas) – 1.290 (líneas infructuosas) =4.857
(4.164/4.857) *100=85,73%

El estado general de las metas es el siguiente:

1.Adjudicadas: 4.164
2. En apelación: 2
3. Desiertas o infructuosas: 1.290
4. En apertura: 57
5. En evaluación: 246
6. En la recepción de ofertas: 265
7. Objetadas: 1

1.10. Porcentaje de ejecución de los proyectos de Tecnologías de la Información y Comunicación.

Meta anual	Ejecutado	Cumplimiento
90%	78,0%	86,6%

Los proyectos en los que va a trabajar la GTIC en el año 2025 fueron comunicados a la Gerencia General mediante oficio GTIC-179-2024, no obstante, al momento de la evaluación aún no habían recibido respuesta respecto a la aprobación de dicha unidad.

Se trata de 3 proyectos de los cuales se logró cumplir en su totalidad por diferentes razones, a saber:

1.Interfaces al Sistema Financiero Contable (avance 98%.), Desarrollar los ajustes/mantenimientos que se requieren para lograr operativizar y unir al sistema financiero contable SIF (OAP-URF- 01-2017) con los sistemas institucionales SIRH, SIAE, SIBI, SIREMA Y SICO; según el decreto no 34918-h que instruye a las instituciones públicas para que se incorpore en los sistemas de información las normas internacionales contables del sector público (NICSP).

Estado:
Se detienen las pruebas y actividades relacionadas con la empresa ATESA, debido a que el contrato finalizó en noviembre, deben documentar y entregar la información de las interfases al INA. Se requiere actualizar el cronograma del plan, debido a los cambios constantes de las sesiones de pruebas por parte de la persona líder del proyecto de SIFAPEX. Este proyecto actualmente se encuentra en su última etapa de atención.

2.Automatización de inventarios mediante RFID y código de barras. (avance 68%)

Descripción: Adquirir los equipos, dispositivos y software necesarios para implementar un sistema de administración de bienes en los almacenes del INA para brindar un servicio más eficiente y seguro, mediante contratación administrativa.

Estado: atrasado

La administradora del SIREMA informa que se le ha asignado prioridad 5 a la atención del caso de los requerimientos del módulo "tracer Id", para que la USIT pueda atender la revisión de estos requerimientos.

Se han tenido varias sesiones con la empresa contratista "Diverscan" para que actualice los archivos y aplicaciones en el servidor de pruebas brindado, tanto en el módulo de "trace id" como active id, sin embargo, se han presentado varios errores que no permiten visualizar los dos módulos, ni los impresores de etiquetas.
Se está a la espera de la firma del control de cambios por parte de la persona líder. Actualmente se está en la fase 14 y 16 de 18.

3.Sistema Financiero Contable 2.0 SIF. (avance 68%)

Descripción: Desarrollar la totalidad de requerimientos del Sistema de Información Financiero que quedaron pendientes en la primera versión "Mantenimiento del Sistema Información Financiero SIF" de manera que se cuente con un sistema de información actualizado, versátil y dinámico que permita un servicio eficiente, eficaz, seguro, confiable mejorando la toma de decisiones y agilizando el servicio al cliente.

Estado: Espera de respuesta de la Subgerencia Administrativa. Se recibe el oficio SGA-472-2025 sobre la solicitud de espacio a Junta Directiva para revisar el tema de la modificación de aumento del contrato 2020LN-000007-0002100001, requerido para incluir en informe de cierre. El 2 de octubre la Unidad de Recursos Financieros envía por correo el informe de cierre y oficio URF-1181-2025. El 7 de octubre la URF envía el informe 33 con ajustes, también envía el informe de cierre para revisión. El 21 de octubre la OAP recibe oficio SGA-623-2025, dirigido a la Jefatura de la Unidad de Recursos Financieros, donde señala que según acuerdo del 15 de octubre y adjunta el oficio GTIC-OAP-266 que contiene las justificaciones del cierre del proyecto SIF 2.0 y le solicita analizar y ampliar dichas justificaciones para determinar si corresponde el cierre. El 22 de octubre se envía el oficio URF-1394 con respuestas al oficio SGA-623-2025. Al final del año la Oficina de Administración de Proyectos continúa en espera de respuesta de la Subgerencia Administrativa sobre el informe de cierre del proyecto SIF 2.0.

1.11. Porcentaje de avance de inversión en infraestructura física.

Meta anual	Ejecutado	Cumplimiento
100% (8 actividades)	**100% (8 actividades)**	**100%**

El Plan de Inversión en Infraestructura, correspondiente a proyectos de inversión que tienen presupuesto en el año vigente para la etapa de ejecución física. Es decir, las etapas de diseño, y adjudicación quedan excluidas.
En el año 2025 se planearon 8 actividades para el desarrollo de 4 proyectos de construcción, todas ellas se cumplieron.

Cuadro 5
Proyectos de contratación Institucional, año 2025.

	Nombre del Proyecto.	Actividades planeadas	Actividades Ejecutadas	Estado de avance
	TOTAL	**8**	**8**	**100%**
1	Contratación de Construcción de remodelación de la Soda Institucional del INA en Sede Central	1	1	100%
2	Contratación de Construcción de la remodelación integral del almacén de la Unidad Regional Central Oriental	1	1	100%
3	Servicios de demolición, remodelación, y ampliación en edificaciones del Centro de Formación Profesional León XIII de la Unidad Regional Central Oriental-INA.	2	2	100%
4	Construcción de la remodelación integral y electromecánica del Centro Nacional. Especializado. Textil Y Núcleo Textil.	4	3,8%	100%

Fuente: INA, Proceso de Arquitectura y Mantenimiento.

El monto presupuestario asignada a cada proyecto es el siguiente:

1. Contratación del proyecto de remodelación de la Soda Institucional del INA en Sede Central
Monto de la construcción: ¢610.462.210,00
Desglose de la Consultoría
Etapa 1, Anteproyecto: ¢13.569.606,00
Etapa 2, Diseño: ¢49.199.394,31
Etapa 3, Inspección: ¢27.470.799,45
Monto total de consultoría: ¢90.239.799,76
Monto total de la obra: ₡700.702.009,76

2. Construcción de la remodelación integral del almacén de la Unidad Regional Central Oriental (Convenio Marco del MH)
Monto de la construcción: ¢2.563.106.921,14
Adenda de construcción: ¢299.005.249,87
Desglose de la Consultoría
Etapa 1, Anteproyecto: ¢18.335.151,81
Etapa 2, Diseño: ¢69.297.223,21
Etapa 3, Inspección: ¢127.241.134,37
Adenda de inspección: ¢15.204.416,88
Monto de la consultoría: ¢230.077.926,27
Monto total de la obra: ¢3.092.190.097,14

3. Servicios de demolición, remodelación, y ampliación en edificaciones del Centro de Formación Profesional León XIII de la URCO INA
Monto de la construcción: ¢1.178.000.000,00
Adenda de construcción: ¢143.242.621,01
La consultoría corresponde a diseño del PAM por lo tanto no se incurre en gastos de
anteproyecto diseño e inspección.
Monto total de la obra: ¢1.321.242.621,01

4. Construcción de la remodelación integral y electromecánica del Centro Nac. Esp.Textil Y Núcleo Textil
Monto de la construcción: ¢1.566.000.000,00
Desglose de la Consultoría
Etapa 1, Anteproyecto: ¢33.818.784,88
Etapa 2, Diseño: ¢116.006.461,75
Etapa 3, Inspección: ¢70.470.000,00
Monto total de consultoría: ¢220.295.246,63
Monto total de la obra: ₡1.786.295.246,63

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

Meta anual	Ejecutado	Cumplimiento
100% (98 actividades)	**97,77%**	**99,76%**

Para el año 2025 se planificaron 98 actividades para el desarrollo de 24 proyectos de mantenimiento, de ellas se cumplieron 97,77% que equivale al nivel de cumplimiento de la meta.

Cuadro 6.
Proyectos de mantenimiento ejecutados en el año 2025.

	Proyectos de mantenimiento	Acciones Planeadas	Acciones ejecutadas	Estado de avance
	TOTAL	**98**	**97,77**	**99,76%**
1	Pintura del edificio del Centro de Formación de Mora	5	5	100%
2	Mantenimiento de bombas del Centro de Formación Profesional de Zetillal	6	6	100%
3	Compra centralizada de aires acondicionados	2	2	100%
4	Remodelación del Proceso Adquisiciones	5	5	100%
5	Instalación de malla protectora en baranda de segunda planta del edificio de la Unidad de Servicio al Usuario	5	5	100%
6	Ampliación de puerta de acceso principal de la oficina de Programación y Control (PPCO), y cambio de canoas y bajantes de la Sede Central	6	6	100%
7	Suministro e instalación de UPS, Auditoría Interna	5	5	100%
8	Remodelación COOPEX-URMA	3	3	100%
9	Remodelación de la oficina de Proceso de Arquitectura y Mantenimiento	4	3	100%
10	Compra de UPS para los centros de Formación de Loyola	3	3	100%
11	Diseño mecánico de sistema gas LP en aula didáctica del CFP Turrialba	5	6	100%
12	Diseño mecánico de sistema gas LP en Unidad Regional Cartago	5	5	100%
13	Intervención de Servicios Sanitarios de Estudiantes y Sustitución de Tanque Séptico con Sistema de Drenaje en el CFP.Turrialba	3	3	100%
14	Instalación de cielo raso en las aulas de los edificios 5 y 7 de la Unidad Regional de Heredia	4	4	100%
15	Mantenimiento de sistema de presión constante, La Soga.	4	4	100%

Continía…..

….Continuación cuadro 6

	Acciones Planeadas	Acciones ejecutadas	Estado de avance	Proyectos de mantenimiento
16	Atención de sistema filtrado de agua potable Centro Formación Profesional La Soga	4	4	100%
17	Instalación de luminarias exteriores Centro Especializado de Agricultura bajo riego. INA Bagaces Guanacaste	5	5	100%
18	Instalación de luminarias exteriores en el Centro Regional Polivalente de Santa Cruz	5	5	100%
19	Contratación del servicio de mantenimiento preventivo y correctivo de aires acondicionados de la Unidad Reg. Chorotega y Centros de Formación adscritos	5	5	100%
20	Suministro de UPS Cuarto de Comunicación de la Unidad Regional Huetar Norte	4	4	100%
21	Instalación de malla perimetral en el Centro de Formación Profesional de Sarapiquí	5	5	100%
22	Estudio topográfico en lote propiedad Centro de Formación Profesional de Orotina para la instalación del Malla	6	6	100%
23	Sistema de extracción de grasa en el taller de panificación del Centro de Formación de Sarapiquí	5	4,7	94,0%
24	Sustitución de luminarias Centro de Formación Profesional de Upala	6	6	100%

Fuente: Proceso de Arquitectura y Mantenimiento

Objetivo 2

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

Cuadro 7.
Costa Rica, INA: Plan Estratégico, Objetivo 2, estado de avance según Unidad Responsable e indicador. Año 2025.

Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Cumplimiento
2.1. UR	Tasa anual de incremento de personas con competencias multilingüísticas.	21%	7,22%	34,38%
2.2.GR	Porcentaje de estudiantes que se certifican en C1 en el idioma inglés según el Marco Común Europeo.	80%	7,7%	9,6%
2.3.GR	Porcentaje de estudiantes que se certifican en B1 y B2 en el idioma inglés, según el Marco Común Europeo.	80% (165)	56,40%	70,5%
2.4.GR	Porcentaje de personas egresadas de programas en el idioma inglés que se incorporan o permanecen en el mercado laboral, en los seis meses después de la graduación.	72%	72%	100%

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

2.1 Tasa anual de incremento de personas con competencias multilingüísticas.

Meta anual	Ejecutado	Cumplimiento
21%	**7,22%**	**34,38%**

A partir del año 2023 el objetivo relacionado con el multilingüismo es reforzado, mediante la Implementación del servicio de becas del INA establecido en el artículo 21 bis de la Ley N° 9931.

Desde el año 2024 el INA no tenía contratos vigentes para la enseñanza del idioma inglés, durante el año 2025 iniciaron las gestiones y diciembre había contratos en ejecución en las Unidad Regional Central Occidental, Heredia,

Huetar Caribe, Huetar Norte, Brunca, Cartago y Chorotega con un total de 565 cupos e igual número de matrículas vigentes.

Por otra parte, en el periodo presupuestario 2025 se definió un presupuesto de ₡ 2 546 930 117.00 y 3000 cupos para Becas INA. Ejecutándose un monto de ₡2,262,086,433.52 (88,33%) en la atención de1,891 personas.

En el año 2024 se atendieron 7.918 personas, la meta era aumentar para el año 2025 esa cantidad en 21%, lo que significa que se debían capacitar a 1.584 más en competencias multilingüísticas , para un total de 9.501personas a atender durante el año.

La fórmula para el cálculo de tasas es la siguiente :((valor final-valor inicial) /valor inicial) *100=tasa.

En el año 2025 se atendieron a 8.490 personas, aplicando la fórmula establecida el resultado es el siguiente: ((8490-7918) /) /7918))*100=7,22% de crecimiento. Y un cumplimiento de la meta del 34,38%

Cuadro 8.
Personas capacitadas en competencias multilingüísticas, según unidad regional, por sexo. De enero a diciembre 2025.

Unidad Regional	Total	Hombres	Mujeres	Otro
TOTAL	**8 490**	**3 518**	**4 933**	**39**
Brunca	526	246	277	3
Cartago	663	290	372	1
Central Occidental	1 514	657	852	5
Central Oriental	1 994	794	1 186	14
Chorotega	915	341	574	0
Heredia	633	274	356	3
Huetar Caribe	581	228	348	5
Huetar Norte	831	332	494	5
Pacífico Central	833	356	474	3

Nota: La variable "sexo" es de carácter sensible y de indicación voluntaria. De conformidad con lo dispuesto en el inciso E del artículo 3 y el inciso 1 del artículo 9 de la Ley 8968; de modo que no es obligatorio al momento de la recolecta legítima de datos por parte de la persona titular de los datos otorgar dicha información.

Fuente: Instituto Nacional de Aprendizaje, Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticos. Año 2025

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

Meta anual	Ejecutado	Cumplimiento
80%	7,7%	9,6%

En el año 2025, 52 personas aplicaron pruebas en nivel C1, obtuvieron el nivel C1 cuatro de ellas.

La Gestión Regional ha coordinado mensualmente entre las Unidades Regionales y el Núcleo Comercio y Servicios para la aplicación de las pruebas internacionales de Certificación de Inglés MET. La cantidad de personas que aplican pruebas en el año 2025 creció considerablemente respecto a años anteriores, no así la cantidad de personas que logran obtener el nivel deseado, por lo que se recomienda hacer una revisión a nivel técnico de los programas del idioma Inglés que están dentro de la oferta.

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

Meta anual	Ejecutado	Estado de avance
80%	56,40%	70,5%

En el año 2025 aplicaron las pruebas B1 y B2, 952 personas, según el siguiente detalle:

- B1 aplicaron pruebas 591personas y lo alcanzaron 359=61%
- B2 aplicaron pruebas 361 personas y lo alcanzaron 178=49%
- Total, pruebas aplicadas =952
- Total, pruebas alcanzadas=
  Fórmula del indicador: (537/952) *100=56,40%

La Gestión Regional ha sido el ente coordinador de manera mensual entre las unidades regionales y el Núcleo Comercio y Servicios para la aplicación de las pruebas internacionales de Certificación de Inglés MET.

El nivel de las personas egresadas no es el esperado, según el nivel de avance, se considera que se debe realizar una evaluación de los programas ejecutados.

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

Meta anual	Ejecutado	Cumpimiento
72%	72,05	100%

La Unidad de Planificación y Evaluación realizó un estudio para obtener los resultados que responden a este indicador.

El estudio se realizó tomando una muestra estadística de una población total de 4.584 personas. Posterior a la finalización del trabajo de encuestado se determinó que dado que el porcentaje de localización fue de 91,3% era viable inferir los datos de la muestra a la población total. Por cuanto se puede afirmar que la población encuestada satisfactoriamente, representa en forma completa a la población egresada de programas del INA del año 2024.

Al analizar los datos obtenidos se constató que la población que finalizó programas de inglés en el año 2024 fueron personas mayormente mujeres, jóvenes, solteras que viven en el GAM, con un nivel de escolaridad de secundaria completa a universitaria, motivadas por aprender, conseguir empleo y superarse personalmente; mayoría concluyó el primer nivel de inglés el básico que brinda el INA. La ocupación que realizaban se grafica a continuación.

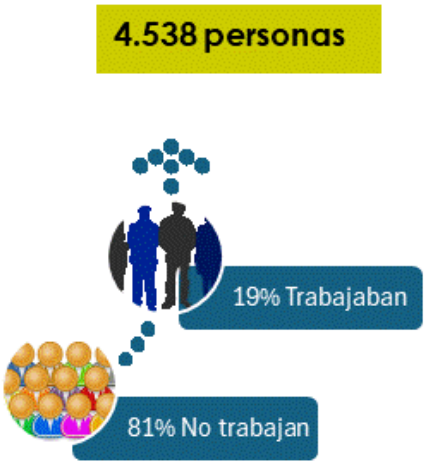
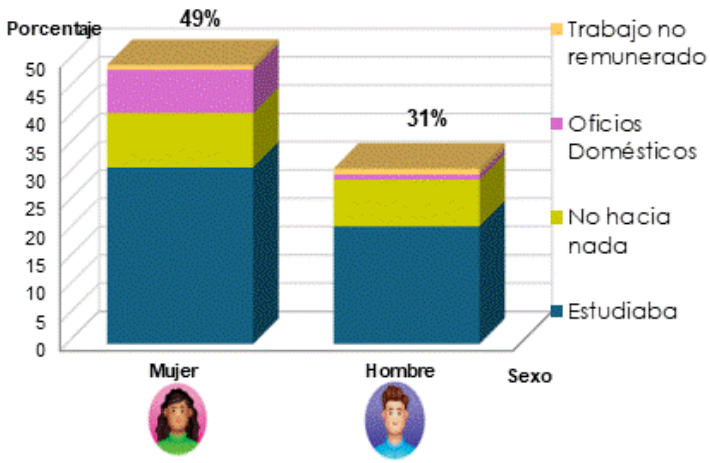


Gráfico 1.
Estimación de la ocupación de la población que no trabajaba antes de ingresar al INA. Año 2024.



Fuente: Costa Rica, INA. Estudio "Impacto de los SCFP en la población egresada de

En cuanto a los cambios laborales presentados como producto a los Programas de Inglés, iniciamos midiendo la empleabilidad definida como **"la aptitud de la persona para encontrar y conservar un trabajo, para progresar en el trabajo y para adaptarse al cambio a lo largo de la vida profesional"**



Al aplicar la fórmula definida en la metodología, se obtiene que la permanencia laboral se produjo en el 83.3% de la población, lo que representa aproximadamente 737 personas. Por otra parte 147 personas dejaron de laborar, 87 de ellas porque ahora estudian, 30 están buscando trabajo, 27 realizan oficios domésticos, las otras personas se acogieron a la jubilación.

Una vez identificados los cambios a nivel laboral de la población que antes de ingresar al INA trabajaba obtuvo y que además son atribuibles a los procesos de formación finalizados en la institución, se determina que los mismos son positivos. A saber:

- ✓ Aumenta en 20,1% el porcentaje de personas que tienen trabajos categorizados como permanentes. Ese tipo de puestos brinda a las personas mayor estabilidad.

- ✓ Se observa un movimiento de personas de las categorías de "Trabajo por contrato, propietarios y mano de obra familiar" a trabajos en relación con el medio de producción de asalariado. Aumentando el último en 17,2%.

- ✓ Aumenta la cantidad de personas que reciben salarios dentro iguales o mayores al salario mínimo legal. Es decir, en rangos entre los 378.000 y más de 768.000. El 49,0% señala que su situación económica mejoró

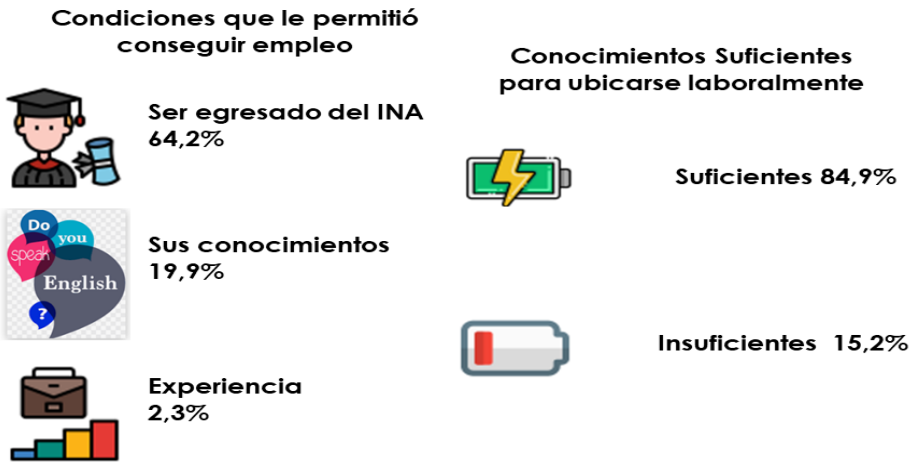
- ✓ Aumenta la cantidad de personas que cuentan con garantías sociales en sus trabajos.

- ✓ Aumenta en 19,3% el porcentaje de personas que después de estudiar en el INA lograron obtener un trabajo a tiempo completo. Y el 76,2% aplica los conocimientos del idioma Inglés en su trabajo.

- ✓ Aumenta en 14,9% el porcentaje de personas que trabajan en un área relacionada con lo que estudió. Este dato es totalmente vinculante con el hecho de que estas personas finalizaron programas de inglés en el INA

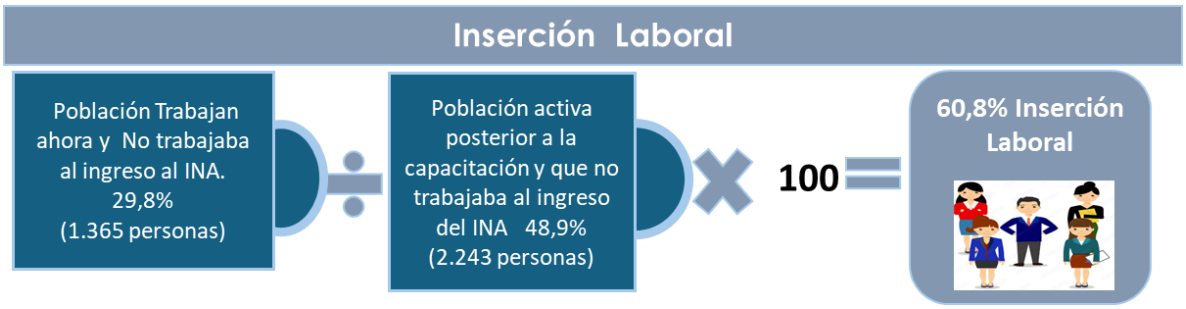
- ✓ El 26,0% de las personas cambiaron de empresa en la que laboraban motivados por mejores condiciones de trabajo. El10,3% de las personas pudieron cambiar de puesto a uno mejor.

- ✓ 54,0% de la población que permaneció trabajando indica que mejoró su situación laboral después del estudiar en el INA, 44,9% que se mantuvo igual y para el 1% empeoró.



De igual modo se procedió a realizar la medición de los cambios laborales en la población que antes de ingresar al INA a estudiar, no trabajaba.

Se determina que el porcentaje de inserción laboral de las personas egresadas en el año 2024 de programas de inglés es de **60,8%,** este porcentaje incluye a las personas que consiguieron trabajo indistintamente de si en ese trabajo emplean o no el idioma inglés

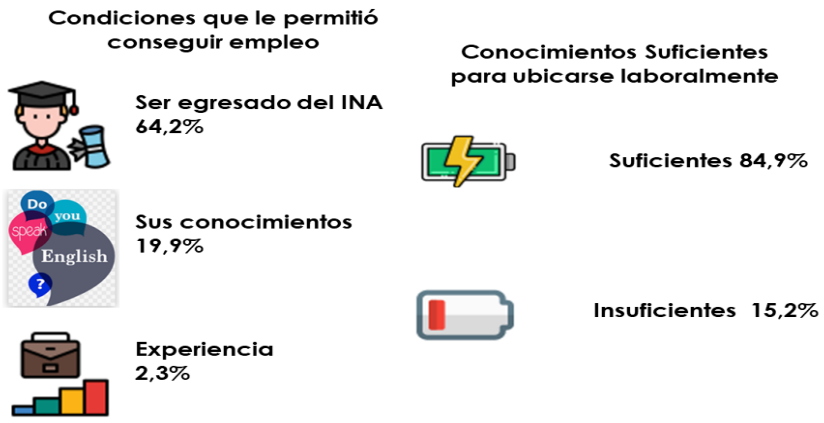


Por otra parte, ese mismo porcentaje de inserción laboral, calculado con aquellas personas que se lograron ubicar en puestos de trabajos en los que se requieren las competencias del idioma inglés es de **41,2%, es decir de cada 10 personas que fueron formadas en el idioma inglés 4 trabajan en lo que estudiaron**

Este dato es directamente proporcional al nivel de competencia que otorgan los programas que concluyeron. Del total de personas que consiguen trabajo 55,3% (aprox. 755 personas) finalizaron programas de Ingles avanzado o intermedio y el 44,7% (aprox. 610 personas) finalizaron Inglés Básico y programas del "viejo modelo curricular"

El grueso de estas personas tiene buenas condiciones laborales, trabajan en puestos permanentes (80,0%), en jornada de tiempo completo (80,2%), como asalariados (80,2%), consiguieron trabajo en menos de 6 meses después de graduarse (87,7%), en promedio el 87% cuentan en sus trabajos con los derechos resguardados por la ley de Garantías Sociales, y reciben salarios iguales o superiores al salario mínimo establecido por el Ministerio de Trabajo y Paz.

Las empresas en las que esas personas trabajan son en buena parte grandes del sector de Comercio y Servicios. Indican que el factor que les ayudó a conseguir trabajo principalmente son el ser egresado del INA, los conocimientos o la experiencia.



Objetivo 3.

Incrementar la ejecución de los programas educativos y de habilitación bajo distintas modalidades, mediante la articulación con el sector empresarial, para la atención oportuna de la demanda.

Cuadro 9.

Costa Rica, INA: Plan Estratégico, Objetivo 3, estado de avance según Unidad Responsable e indicador. Año 2025.

Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Cumplimiento
3.1 UR	Porcentaje de personas jóvenes (de 15 a 35 años) egresadas de programas.	80%	77,48%	96,85%
3.2 GR	Cantidad de servicios de formación ejecutados en el año	598	841	140,0%
3.3 GR.	Tasa anual de incremento de SCFP en las modalidades presenciales (dual), no presencial y mixta.	5%	-10.37%	-10.37%
3.4. GR.	Cantidad de personas registradas en ane.cr que reciban servicios de intermediación u orientación laboral, según sexo y región, priorizando poblaciones desempleadas, (en particular: mujeres, personas en situación de pobreza, puente al desarrollo, personas con discapacidad y estudiantes).	1.900	43 411	100%

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

3.1 Porcentaje de personas jóvenes (de 15 a 35 años) egresadas de programas.

Meta anual	Ejecutado	Estado de avance
80%	77,48%	96,85%

La meta del indicador es que el 80% de las personas egresadas de programas sean jóvenes entre los 15 y los 35 años. En el año 2025 de 17.606 personas egresadas, 13.684 fueron jóvenes, por lo que la meta fue cumplida en 97,15%

Cuadro 10
Personas egresadas de programas de formación y capacitación técnica, según unidad regional, por grupo poblacional y sexo. (fecha de corte 31/12/2025)

Unidad Regional	Población Total				Jóvenes de 15 a 35			
	Total	Hombres	Mujeres	Otro	Total	Hombres	Mujeres	Otro
TOTAL	**17 606**	**6 655**	**10 847**	**104**	**13 684**	**5 490**	**8 115**	**79**
Brunca	1 236	495	736	5	998	416	577	5
Cartago	1 197	448	744	5	901	379	520	2
Central Occidental	2 692	1 165	1 513	14	2 201	960	1 231	10
Central Oriental	3 542	1 411	2 101	30	2 712	1 142	1 548	22
Chorotega	2 258	845	1 410	3	1 803	715	1 085	3
Heredia	1 267	545	713	9	909	394	507	8
Huetar Caribe	1 638	465	1 159	14	1 239	391	836	12
Huetar Norte	1 872	749	1 106	17	1 621	670	936	15
Pacífico Central	1 904	532	1 365	7	1 300	423	875	2

Nota: La variable "sexo" es de carácter sensible y de indicación voluntaria. De conformidad con lo dispuesto en el inciso E del artículo 3 y el inciso 1 del artículo 9 de la Ley 8968; de modo que no es obligatorio al momento de la recolecta legítima de datos por parte de la persona titular de los datos otorgar dicha información.

Fuente: Instituto Nacional de Aprendizaje, Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticos. Año 2025.

El INA realiza esfuerzos para fortalecer la participación y permanencia de la población joven (15 a 35 años) en los procesos de formación, con el objetivo de incrementar el número de personas egresadas dentro de esta población objetivo, destacándose lo siguiente:

- ***Oferta formativa focalizada y pertinente*:** se priorizó la ejecución de programas de formación técnica en sectores con alta demanda laboral y afinidad con los intereses de la juventud, tales como tecnologías digitales, diseño, industria creativa, entre otros. Además, se realizaron ajustes a los programas educativos y de habilitación, procurando su actualización técnica y metodológica, con el fin de hacerlos más atractivos y pertinentes para la población joven y favorecer su permanencia hasta el egreso.

- ***Acompañamiento a la persona estudiante***: se reforzaron mecanismos de orientación vocacional, seguimiento y apoyo psicosocial, con el fin de reducir la deserción y favorecer la conclusión efectiva de los programas por parte de la población joven.
- ***Promoción activa en plataformas digitales***: se intensifican las campañas de comunicación dirigidas a jóvenes mediante redes sociales y medios digitales, posicionando al INA como una alternativa de formación accesible y con impacto real en la empleabilidad.
- ***Ampliación de la cobertura mediante modalidades flexibles***: se promueve la implementación de modalidades como no presencial (virtual y autoaprendizaje) y formación dual.
- ***Fortalecimiento de alianzas interinstitucionales:***
  se consolidan acciones con entidades como el IMAS, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), MICITT, gobiernos locales, organizaciones sociales, entre otras; para identificar, canalizar y apoyar a jóvenes en condición de vulnerabilidad socioeconómica, facilitando su acceso y permanencia en los programas de formación.
- ***Fortalecimiento de la atención de la población objetivo de la Estrategia Brete***: se incentiva y se promueve que se identifiquen personas que cumplen con las características de la población objetivo de la "Estrategia Brete" y que participan en SCFP para que se registren en la plataforma brete.cr.
  *Otorgamiento de becas y apoyo a la persona estudiante***.**
  Uso intensivo de medios digitales y redes sociales.
- **La realización de diversos eventos para: el fortalecimiento de competencias técnicas, la proyección profesional y creativa, impulsar el emprendimiento, la comercialización y el desarrollo de capacidades empresariales, entre ellas**

    - Las "Competencias Técnicas Regionales WorldSkil".
    - Costa Rica Fashion Week 2025.
    - Ferias Pymes.
    - La celebración del Día Nacional de la Salud Integral Masculina, con la participación del estudiantado del INA, así como representantes de cuerpos policiales y de diversas instituciones participaron charlas con personas expertas sobre "Manejo de celos y prevención de la violencia" (a cargo del Ministerio de Seguridad Pública) y "Uso y abuso de sustancias en hombres" (por el Instituto Wem).
    - Webinars "Salud Mental en la Población Adolescente

- Priorización de la atención a personas jóvenes en la planificación institucional: en los procesos de planificación y ejecución de los servicios de capacitación y formación profesional, se priorizó la matrícula y atención de

personas jóvenes, contribuyendo a un mayor volumen de egresos en este grupo etario.

- Los equipos de bienestar estudiantil, a nivel regional desarrollan el proyecto de promoción estudiantil. Cada unidad regional lo adapta de acuerdo con las necesidades de la población que atienden en su regional. Se trabaja con estudiantes en las modalidades presenciales y virtuales. Los abordajes son en grupo y de manera individual, destacándose las siguientes acciones: Inclusión, permanencia y prevención de la deserción/exclusión educativa, orientación vocacional-ocupacional y exploración de habilidades, inducción y adaptación a los SCFP, acompañamiento psicosocial individual y grupal, Prevención y atención del riesgo suicida, prevención y atención de violencia intrafamiliar y contra las mujeres, capacitación en temas de habilidades sociales y autoestima, trabajo con familias y redes de apoyo, actividades culturales y artísticas (baile, teatro, música, etc.), Promoción de valores, ética y transparencia institucional; entre otros

3.2. Cantidad de servicios de formación ejecutados en el año

Meta anual	Ejecutado	Cumplimiento
598	**841**	**140,0%**

El objetivo de este indicador es incrementar la ejecución de los programas educativos y de habilitación bajo diferentes modalidades, mediante la articulación con el sector empresarial, para la atención oportuna de la demanda. En el año 2025 se ejecutaron 841 programas, para un 140% de cumplimiento de la meta.
La estrategia que produjo este resultado se enfocó en la formulación del PASER 2025 y su seguimiento.

Cuadro 11

Programas de formación ejecutados, según unidad regional.
(incluye programas de Habilitación y Educativos. Fecha de corte 31/12/2025)

Unidad Regional	Año				
	2021 a/	2022 b/	2023 c/	2024 d/	2025 e/
TOTAL	**183**	**420**	**525**	**651**	**841**
Brunca	18	22	31	50	54
Cartago	20	25	38	44	48
Central Occidental	19	84	97	99	157
Central Oriental	43	128	158	204	236
Chorotega	17	31	62	69	93
Heredia	12	36	35	35	57
Huetar Caribe	6	27	17	43	51
Huetar Norte	20	31	44	55	84
Pacífico Central	28	36	43	52	61

a/ el año 2021 registró un único programa Educativo.

b/ el año 2022 registraron 18 programas Educativos.

c/ el año 2023 registraron 67 programas Educativos.

d/ el año 2024 registraron 115 programas Educativos.

e/ el año 2025 se registraron 158 programas Educativos.

Fuente: Instituto Nacional de Aprendizaje, Unidad de Planificación y Evaluación

Bases de datos estadísticos. Período 2021-2025.

En estos resultados ha influido el avance en la transición hacia la ejecución de programas conforme al **nuevo modelo curricular**, *ya que* **el 72%** de los SCFP programados en el PASER 2025 corresponden al modelo curricular vigente basado en competencias. A medida que se disponga de nuevos programas educativos y de habilitación, se facilitará el cumplimiento del indicador establecido.

- **Otorgamiento de becas y ayudas económicas**: al disponer de recursos para ayudas para becas, las unidades regionales pueden planificar y desarrollar programas asegurando que más personas accedan y permanezcan en los SCFP.
- ***Campañas de promoción y difusión para dar a conocer los programas ofrecidos por el INA***: esto permite informar al público meta sobre qué programas existen, dónde se imparten, cómo inscribirse y qué beneficios tienen. La difusión oportuna permite captar participantes suficientes para iniciar los programas planeados en el PASER.
- ***Capacitación y actualización de personal docente***: esto fortalece la capacidad de los docentes para ejecutar programas del modelo curricular por competencias.

- ***La compra de equipamiento didáctico***: de esta forma se mejoran talleres, laboratorios, aulas y entornos, para la formación por competencias.
- ***Articulación con el Sistema Nacional de Cualificaciones***: al contar con nuevos estándares de cualificación se diseñan nuevos programas alienados con el Marco Nacional de Cualificaciones.
- Adicionalmente, hay que destacar que se incrementa la ejecución de los programas de formación como resultado de la vinculación y articulación con los sectores productivos, así como del aprovechamiento de los resultados de los estudios de investigación y de las vigilancias estratégicas, lo que permite alinear la oferta y la programación de los servicios a las necesidades reales del mercado laboral. Asimismo, el fortalecimiento de alianzas con organizaciones públicas, privadas y del sector productivo contribuye a una identificación más precisa de las necesidades formativas, facilita la coordinación para la implementación de los servicios y optimiza el uso de recursos, favoreciendo una atención más oportuna y pertinente de la demanda.

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

Meta anual	Ejecutado	Cumplimiento
5%	**-10.37%**	**-10.37%**

Este indicador fue creado con el objetivo de incrementar la ejecución de programas educativos y de habilitación bajo diferentes modalidades, mediante la articulación con el sector empresarial, para la atención oportuna de la demanda. Las modalidades consideradas son:

Presencial (Dual): se imparten servicios en forma presencial, sin dejar de lado la utilización de estrategias que incluyan TIC, en modalidad Dual.

No presencial, (Modalidad virtual): emplea principalmente metodologías basadas en tecnologías de información y comunicación. Es una opción educativa necesaria y viable, para dar una respuesta a las exigencias sobre nuevas formas de comunicación para el desarrollo y evolución de la sociedad contemporánea, con el fin de acelerar el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Mixta: Modalidad que emplea ambientes híbridos, interacciones virtuales y tradicionales, facilita los procesos de transferencia de conocimientos y experiencias; además, se adaptan a las condiciones y los requerimientos de tiempo y espacio.

La tasa de incremento de estas modalidades se calcula tomando en cuenta los datos del año anterior. Según la siguiente fórmula.

Tasa de crecimiento= ((valor final-valor inicial) /valor inicial) *100
((212-234) /212*100= -10.37%

La meta para este indicador es aumentar en un 5% la cantidad de SCFP ofrecidos en modalidades no presencial, formación dual, y mixta, con respecto al año anterior. En el año 2024, se ejecutaron un total de 234 SCFP en dichas modalidades. Lo que significa que el aumento de ese monto en 5% sería 12 servicios más para un total de 246 servicios a ejecutar en el año 2025 para lograr cumplir la meta al 100%.

Se ejecutaron 212 servicios, lo que implica que la institución decreció en una tasa de -10.37% debido a la disminución de servicios en modalidad virtual impartidos.

Cuadro 12

Programas de formación y capacitación impartidos bajo las modalidades especificadas, según unidad regional, por año y modalidad de formación. Período 2022-2025.

(fecha de corte 31/12/2025)

Unidad Regional	Total	2022			2023					2024				2025			
		Formación en la Empresa	Formación Dual	Formación Virtual	Total	Formación en la Empresa	Formación Dual	Formación Virtual	Mixta	Total	Formación Dual	Formación Virtual	Mixta	Total	Formación Dual	Formación Virtual	Mixta
TOTAL	**386**	**3**	**6**	**377**	**317**	**3**	**16**	**296**	**2**	**234**	**23**	**209**	**2**	**212**	**24**	**187**	**1**
Brunca	34	1	-	33	20	1	-	19	-	11	-	10	1	9	1	8	-
Cartago	23	-	-	23	14	-	-	14	-	17	-	17	-	17	-	17	-
Central Occidental	58	2	-	56	45	1	-	43	1	29	-	29	-	21	1	20	-
Central Oriental	122	-	2	120	94	-	2	92	-	57	5	51	1	35	3	32	-
Chorotega	30	-	2	28	54	-	7	47	-	30	7	23	-	32	5	27	-
Heredia	32	-	-	32	25	1	2	21	1	23	2	21	-	19	4	15	-
Huetar Caribe	20	-	1	19	16	-	-	16	-	7	-	7	-	8	1	7	-
Huetar Norte	50	-	1	49	30	-	3	27	-	36	4	32	-	42	6	36	-
Pacífico Central	17	-	-	17	19	-	2	17	-	24	5	19	-	29	3	25	1

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

Fuente: Instituto Nacional de Aprendizaje, Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticos. Período 2022-2025.

Se enfoca en dos acciones concretas: a) ejecución de la "Estrategia Institucional de implementación de la Formación Profesional en modalidad Dual 2023-2026" y b) seguimiento del indicador.

- **Ejecución de la "Estrategia Institucional de la implementación de la Formación Profesional en Modalidad Dual 2023-2026".** Al respecto hay que señalar que la estrategia proporciona una hoja de ruta clara para posicionar la formación dual como una prioridad institucional, alineada con el PEI. En el que el incremento de programas ejecutados se relaciona con la cantidad de convenios firmados.
- **Seguimiento del indicador**: sobre este aspecto se han realizado algunas acciones concretas para fortalecer el cumplimiento de este indicador, en especial lo que corresponde a la ejecución de los programas en modalidad no presencial (virtual). Estos temas se tratan en los "Talleres POIA -PASER-PRESUPUESTO"

Los principales cambios de acuerdo con la modalidad se relacionan con:

Formación virtual: **El indicador es principalmente impactado por esta modalidad,** debido a una disminución en la cantidad de programas en modalidad no presencial. Debido a factores como:

- La necesidad de la institución de maximizar el uso de la infraestructura y el equipamiento de los Centros de Formación.
- Limitada y/o deficiente conexión a internet las comunidades.
- Algunas poblaciones no cuentan con recursos tecnológicos.
- Debilidades en habilidades digitales básicas.
- Actualización de la oferta genera gestionar la idoneidad docente (aval).
- Algunas personas prefieren la presencialidad.
- Dificultad para identificar personas que cumplan los requisitos del servicio.
- Escasa o nula demanda de servicios en ciertas áreas.
- Los tiempos de diseño no coinciden con la elaboración del PASER.
- Oferta no pertinente a los sectores/áreas que atiende algunos centros de formación (por ejemplo, los centros especializados).
- No se cuenta con el equipo necesario para la ejecución del servicio
- La necesidad de maximizar el uso de la infraestructura y el equipamiento de los Centros de Formación (fomenta la presencialidad).
- Se desarrollaron estrategias de divulgación y promoción, mediante boletines informativos, reuniones con empresas y trabajo conjunto con los Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos (NFST), con el fin de dar a conocer la oferta dual y sus beneficios. En esta misma línea, se organizó el Foro Nacional de Formación Dual Cartago, que permitió el intercambio de buenas

prácticas, la visibilización de casos de éxito y la generación de nuevos vínculos con empresas e instituciones educativas.

- Adicionalmente, se fortaleció la gestión de convenios, mediante la revisión del estado de los acuerdos vigentes, así como la coordinación interinstitucional con el MEP, estableciendo agendas de trabajo, capacitación de personas mentoras y mecanismos para la entrega de becas. Finalmente, se mantuvo una participación en la CAP y se promovió la vinculación académica mediante la participación de estudiantes y docentes en eventos de capacitación internacionales, como el Hackatón organizado por la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI).

3.4 Cantidad de personas registradas en ane.cr que recibieron orientación o intermediación de empleo

Meta anual	Ejecutado	Cumplimiento
1.900	**43.411**	**100%**

De enero a noviembre 2025 se registraron 43.411 personas en la plataforma ane.cr. De ellas 9.565 personas lograron ubicarse laboralmente. Es decir 22%.

De ellas recibieron Orientación **laboral** 5.281 personas, e **intermediación laboral** 6.385., para un total de 11.666 personas que recibieron algún tipo de servicio.
El servicio de intermediación contempla asesoría en el uso de las funcionalidades de la plataforma, revisión de currículo, asesoría para la búsqueda de empleo o talleres de intermediación.

Del total de 11.666 personas a las que se les brindó algún servicio el Proceso Agencia de Empleo indica, que al hacer el cruce entre la cédula de identidad con el estado laboral en SISERE, 9.565 mostraban la condición de "asalariado". (82%) Por lo que se aduce que esas personas fueron contratadas por alguna empresa.

Las estrategias para la atención de poblaciones vulnerables se llevaron a cabo mediante:

Mujeres:

- Capacitación a los agentes del Centro de Contacto para la atención de mujeres en coordinación con INAMU, sobre el enfoque de género en el empleo, derechos humanos y procesos de atención.

- Capacitación a los agentes de empleo de la Red de Unidades de Empleo (municipalidades con respecto a la equidad e igualdad de género, en el empleo)

Personas en situación de pobreza y puente para el desarrollo:

- Atención de personas en situación de pobreza y/o puente para el desarrollo en el Centro de Contacto, así como en las Unidades de Empleo del INA.
- Sesiones de información de búsqueda activa, con las personas en situación de pobreza y/o puente para el desarrollo para divulgación de los servicios del Sistema Nacional de Empleo.

Personas con discapacidad:

- Realización de Feria de Empleo Inclusiva para personas con discapacidad.
- Capacitación dirigida a personas con discapacidad para uso de la plataforma brete.cr y servicios de empleo y a personal de la ANE.
- Atención de personas con discapacidad en el Centro de Contacto.
- Elaboración de video de registro en la plataforma con la Fundación Once y CONAPDIS con accesibilidad para PcD.

Objetivo 4.

Priorizar la atención de la población en Desventaja Social, mediante servicios de formación, capacitación y certificación, en igualdad de condiciones, que contribuyan a su movilidad social y la disminución de la pobreza en el país.

Cuadro 13.
Costa Rica, INA: Plan Estratégico, Objetivo 4, estado de avance según Unidad Responsable e indicador. Año 2025.

Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Cumplimiento
4.1 UR	Porcentaje de personas en desventaja social egresadas de programas que se incorporan en el mercado laboral en los seis meses después de su graduación.	56%	36,7%	65,53%
4.2 GR	Porcentaje de mujeres matriculadas en programas de los sectores claves de la economía nacional, que presentan mayor asimetría de género.	40%	26,7%	66,75%

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

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

Meta anual	Ejecutado	Cumplimiento
56%	**36,7%**	**65,53%**

El objetivo de este indicador es priorizar la atención de la población en desventaja social, mediante servicios de formación, capacitación y certificación, en igualdad de condiciones, que contribuyan a su movilidad social y la disminución de la pobreza en el país.

La Unidad de Planificación y Evaluación (UPE), a través del Proceso de Evaluación y Estadísticas (PEE), llevó a cabo la Evaluación del Impacto en la Empleabilidad de las personas en condición de Desventaja Social que egresaron de programas del INA durante el año 2024 y que, al momento de su última matrícula, declararon no estar laborando. El estudio tiene como objetivo medir el porcentaje de estas personas que se incorporan al mercado laboral en los seis meses posteriores a su graduación.
La población objeto de estudio se identificó a partir de los registros administrativos del Sistema de Monitoreo de Servicios de Formación y Capacitación (SEMS) e inicialmente estaba conformada por 8.994 personas.

Tras un proceso de depuración, la población disponible quedó constituida por 7.019 personas. De este grupo se seleccionó una muestra de 925 personas, cuyos resultados fueron extrapolados a 6.055 personas, permitiendo obtener estimaciones representativas.

Los resultados evidencian que la inserción laboral de la población egresada fue limitada, **alcanzando un 36,7% (2.221 personas**).

Entre quienes se insertaron, un **54,4% lo hizo en un área afín** a la formación recibida, mientras que un 45,5% lo hizo en un área no afín.

La población restante (3.834 personas) no logró insertarse laboralmente; de esta, 1.600 personas se encontraban en desempleo activo y 2.234 en condición de inactividad económica, principalmente por continuar sus estudios.
El perfil de la población insertada muestra que predominan las mujeres (59,3%) y que la mayoría se encuentra entre los 20 y 24 años. La mayoría posee educación secundaria completa (64,7%) y se encontraba becada (95,6%).

Respecto al desempeño y experiencia laboral, la mayoría aplica los conocimientos adquiridos en el INA, realiza su trabajo de manera permanente y a tiempo completo, y reporta mejoras en la calidad, organización y resolución de problemas en el trabajo.

En términos de percepción, los egresados valoran positivamente la formación recibida: un 86,5% considera que los conocimientos adquiridos son suficientes para conseguir o mantener empleo, y un 93,4% reporta haber obtenido beneficios prácticos con la formación.

Entre los beneficios personales destacan la superación personal (53,6%), el aumento de conocimientos (88,9%) y la motivación para emprender proyectos (7,6%).

En el ámbito laboral, la capacitación contribuyó a mejorar la calidad del trabajo (29,6%), el dominio de funciones (41,2%) y la obtención de empleo o mejor trabajo (47,7%).

Además, un 97,7% de los egresados recomendaría el programa a otras personas.
El nivel de impacto en términos de inserción laboral se estima en un 63,4%, considerado como medio.

Este análisis evidencia la necesidad de fortalecer los vínculos con el mercado laboral, incorporar acciones de orientación y acompañamiento laboral, y brindar seguimiento diferenciado a quienes aún no logran insertarse, especialmente a quienes continúan estudiando o se mantienen inactivos económicamente.

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

Meta anual	Ejecutado	Cumplimiento
40%	**26,7%**	**66,75%**

Para el año 2025 se logró que 836 mujeres ocuparan un espacio dentro de las 3.132 matrículas en los programas que tienen mayor asimetría de género. Para un 26,7% de participación femenina y un cumplimiento de la meta del 66,7%.

Se continúa con la estrategia de referencias específicas para mujeres, o al menos un 40% de participación de mujeres en el año 2025. Para lo cual, al inicio de año, se realizaron sesiones entre APIEG y UR, en las cuales se analiza la metodología de referencias específicas y se realiza un análisis del PASER de cada UR, para seleccionar SCFP en los cuales la Unidad Regional adquiere el compromiso de realizar.

Se instruyó a promover desde la Orientación vocacional iniciativas con la incorporación de la metodología STEAM tanto en sesiones colectivas como en actividades tipo ferias vocacionales; debido a que la metodología permite fortalecer la toma de decisiones vocacionales, el trabajo colaborativo, el desarrollo de competencias para la vida, la vinculación temprana con el mundo del trabajo y desarrollo de habilidades socioemocionales, lo cual promueve la matrícula de mujeres programas de los sectores claves de la economía nacional, que presentan mayor asimetría de género.

Y abordar elementos de la metodología STEAM, en el proceso de admisión sobre todo en la ejecución de la fase de valoración técnica docente en donde se le brinda un acercamiento a la población interesada en ingresar al área técnica mediante actividades que promueven el pensamiento crítico, la resolución de conflictos, la creatividad, el trabajo colaborativo, entre otros.

Cuadro 14
Personas matriculadas en programas ejecutados en áreas de mayor demanda y mayor asimetría de género, por sexo, razón de masculinidad, según Unidad Regional y sector productivo.
(cifras absolutas y porcentuales. Fecha de corte 31/12/2025)

Unidad Regional Área Clave	Total	Hombres	Mujeres	Razón de Masculinidad	%Mujeres
TOTAL [1/]	**3 132**	**2 296**	**836**	**2,7**	**26,7**
Eléctrico	1 434	997	437	2,3	30,5
Mecánica de Vehículos	612	499	113	4,4	18,5
Metal Mecánica	570	460	110	4,2	19,3
Náutico Pesquero	58	47	11	4,3	19,0
Tecnología de Materiales	473	304	169	1,8	35,7
Regional Brunca	**243**	**146**	**97**	**1,5**	**39,9**
Eléctrico	67	38	29	1,3	43,3
Mecánica de Vehículos	61	32	29	1,1	47,5
Metal Mecánica	49	43	6	7,2	12,2
Náutico Pesquero	14	12	2	6,0	14,3
Tecnología de Materiales	52	21	31	0,7	59,6
Regional Cartago	**164**	**118**	**46**	**2,6**	**28,0**
Eléctrico	150	107	43	2,5	28,7
Metal Mecánica	15	11	4	2,8	26,7
Regional Central Occidental	**658**	**533**	**125**	**4,3**	**19,0**
Eléctrico	334	263	71	3,7	21,3
Mecánica de Vehículos	199	163	36	4,5	18,1
Metal Mecánica	129	111	18	6,2	14,0
Regional Central Oriental	**939**	**746**	**193**	**3,9**	**20,6**
Eléctrico	292	227	65	3,5	22,3
Mecánica de Vehículos	247	221	26	8,5	10,5
Metal Mecánica	263	207	56	3,7	21,3
Tecnología de Materiales	137	91	46	2,0	33,6
Regional Chorotega	**272**	**203**	**69**	**2,9**	**25,4**
Eléctrico	34	29	5	5,8	14,7
Mecánica de Vehículos	71	58	13	4,5	18,3
Metal Mecánica	35	32	3	10,7	8,6
Tecnología de Materiales	134	85	49	1,7	36,6
Regional Heredia	**345**	**228**	**117**	**1,9**	**33,9**
Eléctrico	308	199	109	1,8	35,4
Tecnología de Materiales	38	29	9	3,2	23,7
Regional Huetar Caribe	**172**	**109**	**63**	**1,7**	**36,6**
Eléctrico	54	31	23	1,3	42,6
Mecánica de Vehículos	5	4	1	4,0	20,0
Metal Mecánica	45	27	18	1,5	40,0
Tecnología de Materiales	70	48	22	2,2	31,4
Regional Huetar Norte	**153**	**116**	**37**	**3,1**	**24,2**
Eléctrico	71	45	26	1,7	36,6
Mecánica de Vehículos	30	22	8	2,8	26,7
Metal Mecánica	26	23	3	7,7	11,5
Tecnología de Materiales	26	26	0	-	0,0
Regional Pacífico Central	**217**	**122**	**95**	**1,3**	**43,8**
Eléctrico	149	77	72	1,1	48,3
Metal Mecánica	8	6	2	3,0	25,0
Náutico Pesquero	44	35	9	3,9	20,5
Tecnología de Materiales	16	4	12	0,3	75,0

Nota:1. La variable "sexo" es de carácter sensible y de indicación voluntaria. De conformidad con lo dispuesto en el inciso E del artículo 3 y el inciso 1 del artículo 9 de la Ley 8968; de modo que no es obligatorio al momento de la recolecta legítima de datos por parte de la persona titular de los datos otorgar dicha información.

2. Existen 16 casos sin indicación, se realiza imputación de los casos a través de la variable "nombre de la persona egresada". Desglosados de la siguiente manera: 16 casos, 14 hombres y 2 mujer.

3. El Sector Tecnología de Materiales no incluye el subsector Gestión Ambiental.

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

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

Fuente: Instituto Nacional de Aprendizaje, Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticos. Oficio SGT-234-2023 directriz identificación sectores de mayor demanda y asimetría de género. Año 2025.

Objetivo 5.

"Fortalecer el apoyo a nuevas iniciativas de inversión local y extranjera, mediante la formación y destrezas necesarias para la disposición de una fuerza laboral de creciente capacidad productiva y adaptabilidad"

Cuadro 15.
Costa Rica, INA: Plan Estratégico, Objetivo 5, estado de cumplimiento según Unidad Responsable e Indicador. Año 2025.

Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Cumplimiento
5.1 UR	Cantidad de personas formadas para la atención de iniciativas de inversión local y extranjera, coordinadas con las organizaciones encargadas.	16.321	11.009	67,45%
5.2 GR	Grado de satisfacción de inversionistas locales y extranjeros que contratan personas formadas en el INA.	No evaluable	No evaluable	No evaluable

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

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

Meta anual	Ejecutado	Cumplimiento
16.321	**11.009**	**67,45%**

El cumplimiento de la meta correspondiente a la cantidad de personas formadas para la atención de iniciativas de inversión local y extranjera fue de 67,45%.

Cuadro 16

Áreas clave de la economía: Personas egresadas de programas de formación y capacitación profesional, según unidad regional, por sexo. (fecha de corte 31/12/2025)

Unidad Regional	Total	Hombres	Mujeres	Otro
TOTAL	**11 009**	**4 198**	**6 760**	**51**
Brunca	782	324	457	1
Cartago	671	242	426	3
Central Occidental	1 895	843	1 044	8
Central Oriental	2 631	1 013	1 597	21
Chorotega	1 523	554	968	1
Heredia	738	325	411	2
Huetar Caribe	821	239	578	4
Huetar Norte	1 058	411	639	8
Pacífico Central	890	247	640	3

Nota: La variable "sexo" es de carácter sensible y de indicación voluntaria. De conformidad con lo dispuesto en el inciso E del artículo 3 y el inciso 1 del artículo 9 de la Ley 8968; de modo que no es obligatorio al momento de la recolecta legítima de datos por parte de la persona titular de los datos otorgar dicha información.

Fuente: Instituto Nacional de Aprendizaje, Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticos. Año 2025.

Las estrategias accionadas para atender este indicador son:

- **Priorización estratégica de programas:** En la planificación del PASER 2025, se incluyeron programas de formación y capacitación orientados a los sectores y subsectores de mayor demanda en cada región, en apego a las directrices institucionales. Esta estrategia permite alinear la oferta formativa con las necesidades del tejido productivo, generando un entorno propicio para la inversión y el desarrollo regional.

- **Articulación con actores regionales:** Se han fortalecido los mecanismos de vinculación entre las unidades regionales y los actores del entorno productivo, facilitando la pertinencia de las acciones formativas y el impacto en las comunidades.

- **Además de acciones de orientación vocacional**, inducción al sistema SCFP, prevención del abandono escolar, atención a situaciones de riesgo (como violencia o conducta suicida), fortalecimiento de habilidades sociales,

trabajo con familias y redes de apoyo, así como la promoción de valores, ética y transparencia institucional.

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

Meta anual	Ejecutado	Cumplimiento
85%	**No evaluable**	**No evaluable**

Para conocer el grado de satisfacción de inversionistas locales y extranjeros que contratan personas formadas en el INA, se debe realizar un estudio a cargo de la Unidad de Planificación y Evaluación.

No obstante, a partir del año 2025 después de solicitar criterio a Asesoría Legal, respecto a las medidas que se debían tomar para realizar el trabajo de campo, en respeto a la Ley N°8968 de Protección de Datos Personales. Así como lo establecido en la Constitución Política de la República de Costa Rica, en los artículos 23, 24 y 30, dispone las garantías constitucionales, de inviolabilidad al domicilio; intimidad y privacidad, así como el derecho a la información sobre asuntos de interés público.

Por tanto, el estudio de Grado de satisfacción de inversionistas locales y extranjeros que contratan personas formadas en el INA, no se va a realizar, dado que se requeriría realizar consultas, que van en contra de lo establecido en la Ley 8968.

La Asesoría Legal indicó que a no ser que se firme un acuerdo de confidencialidad con cada una de las personas egresadas, no se puede realizar la consulta a las jefaturas inmediatas sobre el desempeño laboral de las personas egresadas del INA, porque estaríamos transgrediendo la ley supra citada.

Objetivo 6.

Fomentar una cultura emprendedora que propicie las condiciones necesarias para el desarrollo del ecosistema pyme y de emprendimiento e innovación, de acuerdo con el sistema de Banca para el Desarrollo, como una alternativa para el desarrollo económico, territorial y nacional.

Cuadro 17.
Costa Rica, INA: Plan Estratégico, Objetivo 6, estado de avance según Unidad Responsable e Indicador. Año 2025.

Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Cumplimiento
6.1 GR.	Cantidad de personas beneficiarias de SBD que aprobaron algún SCFP	14.351	15.795	110.0%
6.2 UFODE	Porcentaje de emprendimientos que recibieron acompañamiento empresarial y que se desarrollan, según cobertura nacional.	65%	82,15	126,3%
6.3 UFODE	Cantidad de beneficiarios del SBD que recibieron acompañamiento empresarial por medio del desarrollo de proyectos productivos.	1.450	1.399	96,48%

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

6.1 Cantidad de personas beneficiarias de SBD que aprobaron algún SCFP

Meta anual	Ejecutado	Cumplimiento
14.351	**15.795**	**110.0%**

Durante el año 2025, las Unidades Regionales, en el marco de su competencia territorial, han formulado e implementado diversas estrategias orientadas a promover el desarrollo de emprendimientos y fortalecer a las micro, pequeñas y medianas empresas, como mecanismo para fomentar una economía local sostenible y competitiva, en concordancia con los objetivos del Sistema de Banca para el Desarrollo (SBD). Entre las principales acciones destacan:

Articulación interinstitucional para el apoyo a las pymes y emprendimientos: Varias Unidades Regionales han promovido la creación y consolidación de comisiones interinstitucionales de apoyo a las pymes y personas

emprendedoras, tales como los Comités Consultivos de Enlace. Estas comisiones incluyen la participación de entidades públicas como el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), el Instituto de Desarrollo Rural. (INDER), el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), el Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC), el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), gobiernos locales y cámaras de comercio, entre otros actores relevantes del territorio.

Asimismo, se cuenta con el acompañamiento del enlace PYMES y del Centro de Desarrollo Empresarial, apoyado en la aplicación de los formularios FR GR 01 y FR GR 188, cuya utilización ha sido fortalecida a través de una constante divulgación en diversos espacios, tales como los Comités Consultivos de Enlace, sesiones informativas en los Centros de Formación y acciones móviles desarrolladas por las Unidades Regionales.

Estrategias de levantamiento y gestión de datos: Se han adoptado mecanismos tecnológicos para la recopilación y gestión de información de las personas beneficiarias del SBD, con el fin de agilizar el registro y facilitar al usuario el acceso a los procesos de formación. Esto ha permitido mejorar el seguimiento y trazabilidad de las personas atendidas a través de los SCFP.

Focalización de la oferta formativa:
Se ha orientado la oferta de los SCFP al fortalecimiento de capacidades en sectores y áreas estratégicas para el desarrollo económico local, respondiendo a la demanda de la población meta y priorizando la atención de personas beneficiarias del SBD.

Cuadro 18.

Costa Rica, INA: Población beneficiaria del SBD.
Aprobaciones de SCFP, según unidad regional por sexo.

(fecha de corte 31/12/2025)

Unidad regional	Total	Hombres	Mujeres	Otro
TOTAL	**15 795**	**6 476**	**9 138**	**181**
Brunca	1 472	804	646	22
Cartago	2 083	868	1 210	5
Central Occidental	1 601	723	846	32
Central Oriental	1 011	330	671	10
Chorotega	2 680	867	1 809	4
Heredia	1 744	682	1 058	4
Huetar Caribe	598	165	427	6
Huetar Norte	2 209	902	1 237	70
Pacífico Central	2 397	1 135	1 234	28

Nota: La variable "sexo" es de carácter sensible y de indicación voluntaria. De conformidad con lo dispuesto en el inciso E del artículo 3 y el inciso 1 del artículo 9 de la Ley 8968; de modo que no es obligatorio al momento de la recolecta legítima de datos por parte de la persona titular de los datos otorgar dicha información.

Fuente: Instituto Nacional de Aprendizaje, Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticos. Año 2025

En el periodo 2019-2024 se evidencia una evolución positiva y sostenida en el desempeño del indicador. Se pasó de niveles críticos de cumplimiento en los primeros años a un sobrecumplimiento en 2023 y casi cumplimiento total en 2024. Esta progresión refleja una clara mejora en los procesos de planificación, gestión y ejecución, lo cual debe ser valorado como un avance institucional significativo.

Cuadro 19

Cantidad de personas beneficiarias de SBD que aprobaron algún SCFP. Años 2019-2025.

Año	Meta Programada	Meta Ejecutada	Cumplimiento
2019	9 740	6 633	68,1%
2020	8 251	5 222	63,3%
2021	9 850	8 160	82,8%
2022	11 449	9 616	84,0%
2023	11 156	14 501	130,0%
2024	14 152	13 997	98,9%
2025	14.351	15 795	110,0%

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

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

Meta anual	Ejecutado	Cumplimiento
65%	**82,15**	**126,3%**

En el año 2025 se brindó acompañamiento empresarial a 709 de un total de 863 emprendimientos solicitaron acompañamiento empresarial, para un 126,3% de cumplimiento de la meta.

Acompañamiento empresarial es un servicio dirigido a emprendimientos que incluye la capacitación, la asesoría técnica y el apoyo empresarial como ejes transversales en cualquiera de las etapas del ciclo de vida de los proyectos empresariales y que requieren apoyo para mejorar su competitividad y sostenibilidad. En consistencia con lo definido en el artículo 41 inciso a) de la ley 9274, en general los temas de acompañamiento se enmarcan en: mercadeo, finanzas, formalización, en temas de gestión administrativa, empresarial, estrategias de branding cierre de brechas en temas vinculados con la digitalización.
A través del programa "Dinámica empresarial" se promovió el cierre de brechas, en áreas de mercadeo, finanzas, formalización, en temas de gestión administrativa, empresarial, con el propósito de aumentar la competitividad.

Así como el cierre de brechas en temas vinculados con la digitalización páginas web, gestión de datos, y cliente centrismo de unidades productivas (mejorar la relación de negocios entre la unidad productiva y el cliente)

Todo esto mediante el apoyo de 6 Centros de Desarrollo Empresarial del INA". y la ejecución de servicios con personal UFODE-PRODE.

6.3. Cantidad de beneficiarios del SBD que recibieron acompañamiento empresarial por medio del desarrollo de proyectos productivos.

Meta anual	Ejecutado	Cumplimiento
1.450	**1.399**	**96,48%**

El servicio de acompañamiento empresarial dirigido a PYMES, es un servicio que incluye la capacitación, la asesoría técnica y el apoyo empresarial como ejes transversales en cualquiera de las etapas del ciclo de vida de los proyectos empresariales, en general los temas de acompañamiento se enmarcan en: mercadeo, finanzas, formalización, en temas de gestión administrativa, empresarial, cierre de brechas en temas vinculados con la digitalización (páginas web, gestión de datos, entre otros.

En el año 2025 se brindó acompañamiento empresarial a las Unidades Productivas, por medio de un servicio integral de seguimiento y fortalecimiento de sus negocios en cualquiera de las etapas del ciclo de vida, así como en los diferentes sectores económicos, por medio de asesorías y capacitación, con el fin de potenciar su capacidad competitiva y permanencia en el mercado (alineado con el Art. 41, inciso a, de la Ley 9274). Los diferentes temas en los que se brindó acompañamiento fueron: estrategias de comercialización y mercadeo, gestión financiera y administrativa, procesos de formalización, transformación digital, entre otros

El acompañamiento empresarial a las unidades productivas se realizó bajo un modelo híbrido (presencial y virtual). Entre los resultados y aportes más significativos destacan la optimización operativa, la cual, por medio de la mitigación de debilidades en diferentes áreas como finanzas, gestión administrativa y procesos productivos, les permiten tener un perfil competitivo y la definición técnica del modelo de negocio.

Fortalecer la evolución digital y un mejor enfoque al cliente, logrando la superación de rezagos tecnológicos mediante la implementación de

soluciones digitales y la adopción de una cultura de priorización al cliente, optimizando la interacción y el vínculo comercial entre la unidad productiva y su mercado meta, mejorando su identidad corporativa a través de una estrategia de branding sólida, además se trabajó en la gestión de la innovación y la gestión de nuevos productos para optimizar la oferta comercial.

Se brindaron acompañamiento empresarial por medio de asesorías y capacitación mediante los Centros de Desarrollo Empresarial del INA.
Así como desarrollo de competencias por medio de la intervención directa y técnica del personal especializado de UFODE-PRODE

Si bien la UFODE ha impulsado iniciativas importantes para apoyar a las Pymes y Emprendimientos, el cumplimiento de la meta no alcanzó el 100% debido a factores externos y administrativos que **limitaron la capacidad operativa, al tener el cierre de cuatro Centros de Desarrollo Empresarial**, lo cual impactó directamente en el volumen de atención previsto, así como procesos de contratación que se encontraban en fases administrativas, lo que postergó su ejecución inmediata.

Objetivo 7.

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

Cuadro 20.
Costa Rica, INA: Plan Estratégico, Objetivo 7, estado de avance según Unidad Responsable e Indicador. Año 2025.

Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Cumplimiento
7.SG	Cantidad de etapas finalizadas del modelo de ventanilla única institucional	1 (año 2024)	1	100%

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

Meta anual	Ejecutado	Cumplimiento
1 (año 2024)	**1**	**100%**

La etapa de "Implementación Herramienta Transitoria" del proyecto Ventanilla quedó pendiente en el año 2024. Esa etapa fue cumplida a partir del lunes 14 de julio, fecha en que se puso a disponibilidad el mecanismo transitorio de Ventanilla Única a través del sitio web https://solicitudesservicios.ina.ac.cr/. Por lo que el proyecto establecido en el presente Plan Estratégico Institucional fue finalizado.

Objetivo 8.

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

Cuadro 21.
Costa Rica, INA: Plan Estratégico, Objetivo 9, estado de cumplimiento según Unidad Responsable e Indicador. Año 2025.

Gestión / Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Cumplimiento
8.SG	Cantidad de etapas finalizadas para la implementación del Modelo Skills	7	100%	100%

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

Meta anual	Ejecutado	Cumplimiento
7	**7**	**100%**

Se llevaron a cabo 7 etapas en el año 2025, todas ellas con un cumplimiento del 100%, el detalle a continuación.

1.Competiciones Regionales 2025 en 13 habilidades ejecutadas y evaluadas.

Se realizaron competiciones en 23 centros de Formación de las 9 regionales en las siguientes habilidades:

- Refrigeración y Aire Acondicionado
- Tecnologías Web IG
- Tecnologías Web CS
- Tecnología del Automóvil
- Tecnología del Mueble
- Torno CNC
- Diseño Gráfico
- Cocina
- Administración de Sistemas de Redes TI
- Soluciones de Software Empresarial
- Servicio de Restaurante
- Construcción Digital BIM
- Tecnología de la Moda
- Jardinería Paisajista
- Construcciones Metálicas
- Joyería
- Panadería.

1. **Competiciones Nacionales 2025 ejecutadas y evaluadas.**

Competición Nacional WorldSkills Occidente 2025 se efectuó del 7 al 12 de setiembre. Se ejecutaron las siguientes habilidades:

- Refrigeración y Aire Acondicionado
- Tecnologías Web
- Tecnología del Automóvil
- Tecnología del Mueble
- Torno CNC
- Diseño Gráfico
- Cocina
- Administración de Sistemas de Redes TI
- Soluciones de Software Empresarial
- Servicio de Restaurante
- Construcción Digital BIM
- Tecnología de la Moda
- Jardinería Paisajista
- Construcciones Metálicas

- Panadería.

2. BEChance Maker 2025.

Listas de asistencia de personas preinscritas: Inclusión del país en el programa de emprendimiento BEChance Maker 2025**.**

3. Creación de estrategia de Marketing.

Como parte de las estrategias para fortalecer la implementación del Modelo Skills Costa Rica y promover la dignificación de la persona técnica, se ha desarrollado una campaña institucional de promoción de las Competiciones Técnicas Regionales, en coordinación con la Asesoría de Comunicación del INA.

Esta campaña ha visibilizado activamente los 48 procesos de competición regional, mediante la producción y difusión de contenidos audiovisuales, testimonios y materiales gráficos que destacan el talento, el esfuerzo y la excelencia técnica de las personas participantes. Las publicaciones han sido compartidas a través de los canales oficiales del INA, Facebook e Instagram, así como en el Instagram de WorldSkills Costa Rica.

4. Actividades de transferencia bajo estándares internacionales. (en proceso)

1. Entrenamiento Team Leader WorldSkills: proceso de transferencia de conocimientos al personal de Bienestar Estudiantil que funge como Team Leader (líder de equipos) en Procesos de Competición ligados al Modelo Skills Costa Rica.

2. Capacity Building Program for Skills Competition

Participantes: 4 docentes

Durante el mes de julio, cuatro docentes participaron en un programa de entrenamiento especializado en Corea del Sur, en el marco del Capacity Building Program for Skills Competition, coordinado con el Human Resources Development Service of Korea (HRDKorea).

Las áreas de formación incluyeron las habilidades de Tecnologías Web y Diseño Gráfico, con un enfoque en el desarrollo de capacidades bajo estándares internacionales.

HRDKorea cubrirá la totalidad de los gastos asociados al proceso, incluyendo tiquetes aéreos, hospedaje, alimentación, servicio de intérprete

coreano-español/español-coreano, así como transporte interno en Corea del Sur**.**

5. **Estrategia de Excelencia SKCR.**
   Entrega de Certificados con La Estrategia de Excelencia SKCR en Centro de desarrollo Tecnológico en Telemática, Centro de Economía Social Solidaria Los Santos, Centro Nacional Especializado en Electrónica y el Centro de Formación de Upala
6. **High Performace Skills Coaches.**

High Performace Skills Coaches: 10 personas docentes certificadas.

En cumplimiento de los acuerdos institucionales y con el propósito de asegurar que la implementación del Modelo Skills Costa Rica impacte de forma transversal, estratégica, sostenible y permanente la Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP), la Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos (GFST) ha desarrollado una serie de acciones articuladas en diferentes niveles de la gestión institucional. A continuación, se detallan las principales estrategias ejecutadas:

1. **Integración en los productos curriculares**

El Modelo Skills fue integrado en los productos curriculares como un estándar de calidad de los servicios que se diseñan en la institución, dicha acción se específica en las Metodologías de diseño curricular (P GFST 13 y P GFST 14).

Incorporación del Modelo Skills Costa Rica al Sistema de Gestión de la Calidad

Se publicó oficialmente en el SICA, el documento "*Modelo para la Gestión de Skills Costa Rica en la EFTP de Costa Rica",* aprobado mediante el acuerdo JD-AC-436-2021. Esta acción representa un hito clave como primer paso hacia su implementación sistemática, al integrarlo como referente oficial en los procesos institucionales.

2. **Estandarización metodológica para su ejecución**

Se desarrolló y publicó la "*Metodología de Actividades de Transferencia*" (P GFST 10), que establece el marco metodológico para la planificación, desarrollo, evaluación y mejora de las competencias técnicas, garantizando su sostenibilidad y alineación con estándares internacionales. Se incluye además la "Guía para la Ejecución de Competiciones", como instrumento técnico de apoyo para los equipos docentes.

3. **Integración al Sistema de Servicios Institucionales (SISER)**

Las Actividades de Transferencia han sido incorporadas como un Servicio Institucional en el sistema SISER, lo que impulsa su transversalidad e institucionalización. Esto permite contar con trazabilidad, control estadístico, planificación de recursos, y reconocimiento formal como procesos educativos articulados con la mejora continua.

4. **Alineación con el POIA y metas estratégicas**

Se han definido indicadores de desempeño en el Plan Operativo Institucional Anual (POIA) para los Núcleos de Formación relacionados con el desarrollo y seguimiento del Modelo Skills Costa Rica. Igualmente, se han incorporado indicadores POIA para las Unidades Regionales en relación con la ejecución de Actividades de Transferencia, fortaleciendo así la articulación territorial del modelo.

5. **Entrenamientos con estándar Internacional**

Se ejecutan entrenamiento dirigidos a líderes de habilidad y Team Leaders, con el objetivo de estandarizar la ejecución de los procesos vinculados al Modelo Skills Costa Rica. Esta estrategia busca garantizar una aplicación homogénea y técnicamente rigurosa en todas las habilidades y regiones, así como promover la apropiación metodológica por parte del personal clave involucrado. La capacitación continua permite además fortalecer el rol formador de estos actores, alineado con los principios de excelencia, innovación y mejora continua del Modelo.

6. **Estrategia de comunicación**

Se diseña y ejecuta una estrategia de comunicación institucional orientada a visibilizar, normalizar y posicionar los procesos relacionados con Skills Costa Rica como parte estructural del quehacer del INA. Esta estrategia ha permitido consolidar una narrativa institucional en torno al valor formativo de las competiciones técnicas, dignificar el rol de la persona y facilitar la adopción del Modelo como un enfoque transversal, sostenible y articulado con la planificación estratégica de la institución.

7. **Reconocimiento del rol de Bienestar Estudiantil en la ejecución del Modelo**

Con el fin de respaldar institucionalmente el papel del personal de Bienestar Estudiantil en las competencias técnicas, se ha solicitado la incorporación de las horas correspondientes en los Criterios de Racionalización Institucional (CRI). Esta acción favorece la sostenibilidad operativa del modelo y reconoce el valor de la vida estudiantil memorable como componente

Seguimiento a riesgos del

La Asesoría de Control Interno es la instancia que da seguimiento a los riesgos y acciones de cumplimiento relacionadas al Plan Estratégico Institucional (PEI), por lo cual por medio del oficio ACI-55-2026 informa el siguiente resultado:

RIESGOS / PROCESOS	DESCRIPCIÓN DE LOS EVENTOS	NIVEL DE RIESGO
Entorno	Que la Institución no cuente con la capacidad de respuesta y adaptación oportuna a los cambios del entorno.	CRITICO (todas las acciones cumplidas)
Tecnológico e infraestructura	No disponer del equipo, tecnología e infraestructura adecuada para el desarrollo de los servicios de apoyo y SCFP, de forma innovadora, flexible y pertinente.	CRITICO (todas las acciones cumplidas
Estructura funcional	Que la institución no se encuentre adecuadamente organizada para el desarrollo de los procesos requeridos, de cara al cumplimiento de sus objetivos estratégicos.	CRITICO todas las acciones cumplidas
Ambiente organizacional	Que se presente un ambiente organizacional que dificulte e impida el cumplimiento de los objetivos estratégicos.	MEDIO todas las acciones cumplidas
Seguimiento y evaluación	Que no se cuente con información relevante para la toma de decisiones oportunas que garanticen el cumplimiento de los objetivos estratégicos.	CRITICO (todas las acciones cumplidas)

Para la presente valoración de riesgos, se consideraron diversos elementos del análisis correspondiente al PEI 2019-2025, así como las acciones implementadas durante ese período, muchas de las cuales se han consolidado como nuevos controles actualmente incorporados en la práctica institucional. En este contexto, no se requiere una recalificación de los riesgos asociados al PEI 2019-2025; más bien, se recomienda dar continuidad mediante la presente valoración, a fin de garantizar la vigencia y sostenibilidad de las mejoras alcanzadas.

Conclusiones.

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

El porcentaje de avance de ejecución de las metas del Plan Estratégico Institucional en el primer semestre año 2025 es:

Rango de cumplimiento	Cantidad	Porcentaje	Ejecución
Total	**29**	**100**	
Cumplidas	17	58.6	
Parcialmente cumplidas	7	24.2	
No cumplidas	4	13,8	
No medible	1	3,4	

El comportamiento de avance de las metas es normal, esto porque las acciones que deben desarrollarse para su alcance normalmente requieren de todo el año. Además, todas aquellas metas relacionadas con la ejecución de SCFP, históricamente se cumplen en el segundo semestre que es en la parte del año en la que mayor cantidad de servicios finalizan.

Metas cumplidas.

1. Porcentaje de personas egresadas de programas que se incorporan o permanecen en el mercado laboral, en los sectores claves de la economía nacional, en los seis meses después de la graduación.
2. Porcentaje de acciones estratégicas implementadas a nivel institucional, producto de las alianzas establecidas.
3. Porcentaje de nuevas herramientas tecnológicas y aplicaciones desarrolladas en la infraestructura tecnológica del INA, para los procesos de enseñanza y aprendizaje.

4. Cantidad de campañas desarrolladas en el marco de la estrategia de comunicación que proyecte una imagen moderna y flexible del INA entre sus públicos objetivos.
5. Porcentaje de personas egresadas de programas en el idioma inglés que se incorporan o permanecen en el mercado laboral, en los seis meses después de su egreso.
6. Porcentaje de las líneas de compra adjudicadas por SICOP.
7. Porcentaje de avance de inversión en infraestructura física.
8. Porcentaje de avance de la ejecución de proyectos de mantenimiento.
9. Cantidad de servicios de formación ejecutados en el año
10. Porcentaje de personas jóvenes (de 15 a 35 años) egresadas de programas.
11. Cantidad de personas registradas en ane.cr que reciban servicios de intermediación u orientación laboral, según sexo y región
12. Cantidad de personas beneficiarias de SBD que aprobaron algún SCFP
13. Porcentaje de emprendimientos que recibieron acompañamiento empresarial y que se desarrollan, según cobertura nacional.
14. Cantidad de beneficiarios del SBD que recibieron acompañamiento empresarial por medio del desarrollo de proyectos productivos.
15. Cantidad de etapas finalizadas del modelo de ventanilla única institucional.
16. Cantidad de etapas finalizadas para la implementación del Modelo Skills.
17. Cantidad de personas certificadas en un nivel de competencia en una ocupación, en los sectores clave de la economía nacional y regional

Metas parcialmente cumplidas.

18. Porcentaje de **equipo** didáctico adquirido que se encuentra en uso
19. Porcentaje de personal docente capacitado en áreas estratégicas.
20. Porcentaje de estudiantes que se certifican en B1 y B2 en el idioma inglés, según el Marco Común Europeo.
21. Porcentaje de personas en desventaja social egresadas de programas que se incorporan en el mercado laboral en los seis meses después de su graduación.
22. Porcentaje de mujeres matriculadas en programas de los sectores claves de la economía nacional, que presentan mayor asimetría de género
23. Cantidad de personas formadas para la atención de iniciativas de inversión local y extranjera, coordinadas con las organizaciones encargadas.
24. Porcentaje de ejecución de los proyectos de Tecnologías de la Información y Comunicación

Metas No cumplidas.

25. Cantidad de personas estudiantes egresadas de los programas educativos en modalidad dual.
26. Porcentaje de estudiantes que se certifican en C1 en el idioma inglés según el Marco Común Europeo
27. Tasa anual de incremento de personas con competencias multilingüísticas.
28. Tasa anual de incremento de SCFP en las modalidades presenciales (dual), no presencial y mixta.

Metas no medibles.

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

Recomendaciones.

Se recomienda: Tomar en cuenta los resultados obtenidos en este Plan Estratégico Institucional como base para la planificación de futuros planes o programas de acción en el INA. En especial a indicadores tales como:

1. Cantidad de personas estudiantes egresadas de los programas educativos en modalidad dual.
2. Porcentaje de estudiantes que se certifican en C1 en el idioma inglés según el Marco Común Europeo
3. Tasa anual de incremento de personas con competencias multilingüísticas.
4. Tasa anual de incremento de SCFP en las modalidades presenciales (dual), no presencial y mixta.

Responsables: Gerencia General
Gestión Regional
Gestión de Formación y Servicios tecnológicos.
UPE

Plazo: Inmediato