

ACTA 4327

Acta de la sesión ordinaria celebrada por la Junta Directiva del Instituto Nacional de Aprendizaje en el Centro Nacional de Formación de Comercio y Servicios INA a las diecisiete horas y quince minutos del lunes once de febrero de dos mil ocho, con la asistencia de los siguiente directores:

Sr. Carlos Sequeira Lépiz	Presidente Ejecutivo, quien preside
Sr. Álvaro González Alfaro Social	Viceministro de Trabajo y Seguridad
Pbro. Claudio Maria Solano	Director
Sr. Luis Fernando Monge Rojas	Director
Sr. Edgar Chacón Vega	Director
Sr. Manuel González Murillo	Director
Sra. Xiomara Rojas Sánchez	Directora

POR LA ADMINISTRACIÓN:

Sr. Ricardo Arroyo Yannarella	Gerente General
Sr. Erick Román Sánchez	Subgerente Administrativo
Sr. Luis Fernando Ramírez Arguedas	Subgerente Técnico
Sr. Giovanni Marchena Jara	Asesor Legal

POR LA AUDITORIA INTERNA:

Sr. Elías Rodríguez Chaverri	Auditor Interno
------------------------------	-----------------

POR LA SECRETARIA TÉCNICA:

Sra. Elineth Ortiz Zúñiga

Secretaria de Actas

AUSENTES:

Sra. Alejandrina Mata Segreda Por enfermedad.

Sra. Olga Cole Beckford

Por enfermedad.

INVITADOS

Sra. Margarita Martínez Meléndez

Proceso de Desarrollo Rec. Humanos

Sra. Ileana Vega León

Proceso de Desarrollo Rec. Humanos

Sra. Milena Matamoros Paniagua

Proceso de Desarrollo Rec. Humanos

Sra. Gladis Garro Rodas

Proceso Inspección y Cobro

Sr. Sergio Jiménez Céspedes

Unidad Recursos Financieros

ARTICULO PRIMERO:

Presentación del Orden del Día:

1. Presentación del Orden del Día

2. Estudio y Aprobación de Acta 4323 y 4324

3. Correspondencia:

3.1 Cumplimiento de Acuerdo-148-2005-JD: Listado con los nombre de las funcionarios y puestos que integran las comisiones institucionales relacionados con las recomendaciones que se presentan en Junta Directiva para toma de decisiones, así como el procedimiento para su conformación y funciones.

3.2 SITRAINA DOC-79-07, la Junta Directiva de SITRAINA solicita que exista la presencia permanente de un representante del Sindicato y su suplente, en todo proceso donde se realice una nueva escala salarial.

3.3SGT-078-2008, Convocatoria del señor Luis Ramírez A., con el fin de aclarar la problemática con alumnos del curso de Inglés del Centro de Formación Profesional de Alajuela

4. Presentación Del Plan Maestro de Capacitación para funcionarios del Instituto Nacional de Aprendizaje para el año 2008.
5. Presentación de listado con los números patronales pendientes de cancelar cuotas, para declaratoria de incobrables. PIC-013-2008.
6. Cumplimiento del acuerdo 035-2007-JD, aprobado en sesión 4283 del 12 de febrero del 2007, el cual indica textualmente: "Invitar a la Funcionaria de Gestión de la Calidad para que nos ilustre en una presentación o respuesta sobre algunos temas".
7. Presentación de Resultado de Auditoria externa de Calidad y Revisión por la Dirección.
8. Presentación del Reglamento Contencioso Administrativo.
9. Informe Centro de Reproducción Digital.
10. Informe Dirección
11. Mociones y Varios

ARTICULO SEGUNDO:

Estudio y aprobación Actas 4323.

El señor Presidente, somete a discusión el Acta No. 4323, la Secretaría Técnica toma nota de las observaciones de forma realizadas por los integrantes de la Junta Directiva, las cuales incorporadas en el texto respectivo, por acuerdo de los miembros se aprueba.

Estudio y aprobación Actas 4324.

El señor Presidente, somete a discusión el Acta No. 4324, la Secretaría Técnica toma nota de las observaciones de forma realizadas por los integrantes de la Junta Directiva, las cuales incorporadas en el texto respectivo, por acuerdo con los miembros se aprueba.

El señor Presidente Ejecutivo, se abstiene de votar el acta ya que no estuvo en la sesión de cita.

ARTICULO TERCERO:

Correspondencia:

3.1 Oficio GG-1052-2008, remitida por el señor Gerente General, a los miembros de Junta Directiva.

Se da lectura al oficio GG-1052-2008, como cumplimiento de Acuerdo 148-2005, con los nombres y puesto de las funcionarios que a integran las diferentes comisiones institucionales, relacionados con las recomendaciones que se presentan en Junta Directiva para toma para decisiones, así como el procedimiento para su conformación y funciones.

La directora Rojas Sánchez, consulta en cuanto a las reuniones de las diferentes comisiones, cada cuánto tiempo se reúnen? Se delega algún funcionario para participe?

El señor Subgerente Administrativo, indica que las reuniones dependen de la Comisión, por ejemplo en la de Capacitación el reglamento estipula que es una vez al mes, pero esto va a depender del tipo de Comisión.

El señor General General, indica que en todas las Comisiones participan la Gerencia y Subgerencias, cuando por razones de tiempo y para distribuirse el trabajo, lo que se hace es delegar alguna Comisión entre ellos mismos, como órgano Gerencial.

El director González Murillo, indica que hay una Comisión que indica que debe haber un miembro de Junta Directiva, según sabe un miembro de Junta no puede participar en Comisiones.

El señor Gerente General, indica que era la Comisión Gerencial de Informática, lo que se debe hacer es corregir el acuerdo original, y en la practica se ha hecho respetando la norma de Contraloría y el Informe de la Auditoria.

El director González Murillo, señala que en el pasado se habló que en las comisiones, había gente en el caso de compras, que eran juez y parte, eran gente que proponía, aprobaba la licitación y le daba seguimiento; considera que las comisiones son para análisis más macro y que no tengan ninguna intervención dentro del proceso; le parece que seria una de las cosas que se debe vigilar.

El señor Gerente General, señala que en la comisión de licitaciones, el reglamento fue se dejaron las personas mínimas, casualmente con la intención de cuidar estos detalles, el Encargado de Adquisiciones, siempre deben participar porque son quienes tramitan, la Encargada de Recursos Materiales, el Encargado de los Núcleos, que maneja las normas técnicas y la Gerencia o Subgerencia Técnica. En caso de que haya una compra específica para compras de la Gerencia, en ese caso se abstiene de votar la Gerencia, para cuidar el tema de control interno.

Se toma nota.

3.2 Oficio suscrito por SITRAINA DOC-79-07 y remitida al señor Presidente Ejecutivo.

Se da lectura al oficio en el cual se solicita que exista la presencia permanente de un representante del Sindicato y su suplente, para participar en todo proceso donde se realice una nueva escala salarial.

La directora Rojas Sánchez, indica que es importante que se le indique al Sindicato, si se les va invitar.

El señor Presidente, indica que ya se les había informado que no era una Comisión; porque nunca la ha existido, ni que se tenga un proyecto para hacer la nueva escala salarial, lo que existe es una relación directa entre su persona y el representante del Servicio Civil, se les hizo una propuesta, pero el Servicio Civil la tiene en estudio.

La directora Rojas Sánchez, señala que es importante que se dé respuesta por escrito, de que esa Comisión no existe.

Se toma nota.

3.3 Oficio SGT-078-2008, suscrita por el señor Subgerente Técnico y remitida a las señoras: Carmen Lidia Espinoza, Yannina Pacheco Lobo y la Rosario Vindas Fournier.

Se da lectura al oficio, en el cual se convoca a una reunión el día 12 de febrero 2008, con el fin de aclarar la problemática con los alumnos del curso de inglés, de Centro Formación de Alajuela, que se analizó la semana pasada.

Se toma nota.

ARTICULO CUARTO

Presentación del Plan Maestro de Capacitación para funcionarios del Instituto Nacional de Aprendizaje para el año 2008.

El señor Presidente, somete a consideración de los integrantes de Junta Directiva la presentación del tema, el cual será presentado el señor Subgerente Administrativo, y las funcionarias Margarita Martínez, Ileana Vega y Milena Matamoros Paniagua, del Proceso Desarrollo de Recursos Humanos.

El señor Subgerente Administrativo, hace una introducción al tema, indicando que cuando esta administración asume la dirección de la Institución, se plantea dentro de sus proyectos, darle otra dirección al plan de capacitación, ya que el plan se ha diseñado históricamente sobre la base de las solicitudes de los funcionarios, por lo que este plan maestro de capacitación, se orienta hacia donde se va a dirigir la Institución en corto y mediano plazo.

Señala que lo que se pretende con esa capacitación aparte de beneficiar al funcionario a corto y mediano plazo, que también beneficie a la Institución, eso significa que no solo las peticiones de los funcionarios se van a considerar, sino la dirección institucional.

Menciona que en el plan maestro, se establecen líneas estratégicas que señalan el horizonte el cual va marcar el terreno, que va a orientar la capacitación del recurso humano institucional.

El señor Subgerente Administrativo, procede con la exposición.

Plan Maestro de Capacitación

2008

***“Un Cambio en la forma
de abordar la
Capacitación del
Recurso Humano de la
Institución”***

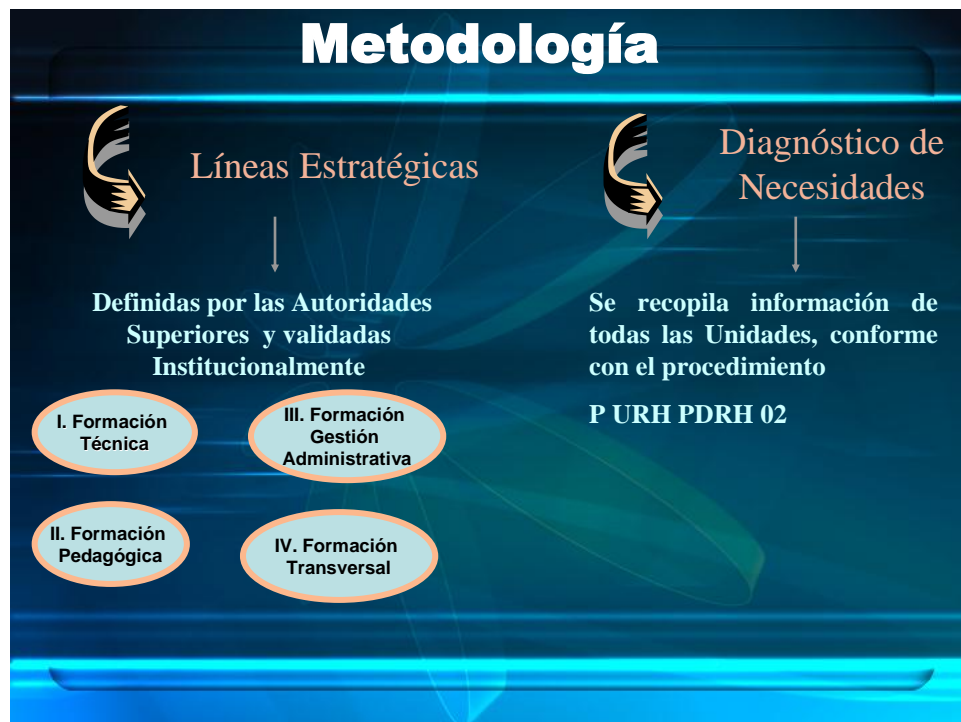
Objetivo general

Propiciar que el personal del INA posea las Competencias Técnicas, Profesionales, Administrativas y actitudinales para desarrollar los distintos procesos de trabajo que se ejecutan, en la Institución.

Componentes

El plan se elaboró sobre la base de:

- **Definición de Líneas Estratégicas**
- **Diagnóstico de Necesidades de Capacitación**



Estructura del Plan

EJE	SUB EJES
I. Formación Técnica	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actualización Técnica ✓ Recalificación Técnica ✓ Investigación y Desarrollo ✓ Atención PYMES ✓ Inglés Conversacional – Técnico
II. Formación Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actualización Metodológica ✓ Actualización Curricular ✓ Atención Poblaciones Especiales
III. Formación Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contratación Administrativa ✓ Control Interno ✓ Riesgos ✓ Administración Financiera ✓ Legislación Vigente

Estructura del Plan

EJE	SUB EJES
IV. Formación Transversal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Administración de Proyectos ✓ Planificación y Presupuesto ✓ Gobierno Digital ✓ Tecnologías de la Información ✓ Liderazgo y Trabajo en Equipo ✓ Técnicas de Redacción ✓ Gestión de Calidad ✓ Formación Humana
Centro Virtual	✓ Formación de docentes en la Modalidad Virtual

PLAN DE CAPACITACION (Año 2008)

EJE TEMATICO	PARTICIPANTES	SERVICIOS DE CAPACITACIÓN	HORAS
Formación Técnica	770	50	2,333
Formación Pedagógica	919	62	2,795
Formación Gestión Administrativa	314	14	302
Formación Transversal	254	18	646
* Centro Virtual	900	36	7,200
TOTALES	3,157	180	13,276

Serv. Capacitación por Eje Temático y Recurso a utilizar

Eje Temático	RHI	RH externo	Totales
Formación Técnica	28	22	50
Formación Pedagógica	36	26 *	62
Formación Gestión Administrativa	0	14	14
Formación Transversal	3	15	18
Centro Virtual	36	0	36
TOTALES	103	77	180

* Incluye cuatro servicios que se brindan por medio de Cooperación Interinstitucional

Servicios de Capacitación con RH externo

40.56% del Total de Servicios del Plan

Eje Temático	Participantes	Servicios RH externo	Número de horas	Presupuesto ¢
Formación Técnica	383	22	785	32,800,000
Formación Pedagógica	377	22	785	31,200,000
Formación Gestión Administrativa	314	14	302	13,550,000
Formación Transversal	203	15	460	13,065,000
TOTALES	1,277	73	2,332	90,615,000

RECURSO HUMANO INTERNO
57.22% del Total de Servicios

Eje temático	Participantes	Servicios RHI	Número de horas
Formación Técnica	387	28	1,548
Formación Pedagógica	542	36	2,010
Formación Transversal	51	3	186
Centro Virtual	900	36	7,200
TOTALES	1,880	103	10,944

PROYECCIÓN DE CAPACITACIÓN EN FORMACIÓN VIRTUAL -2008

Servicios de capacitación	Cantidad de grupos	Cantidad de funcionarios a capacitar
Formación de docentes en la modalidad virtual *	36	900
Herramientas informáticas para la elaboración de material digital en formación virtual	11	132
Estrategias Metodológicas para la Ejecución de la Modalidad Virtual	3	36
Total	50	1,068

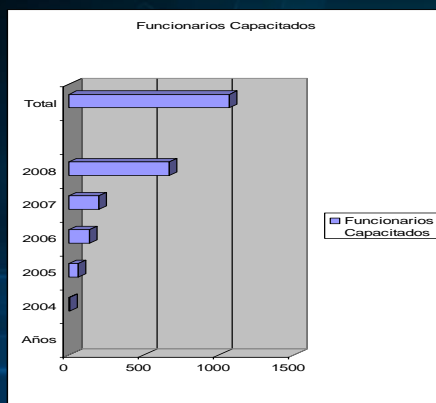
*Compuesto de 5 módulos: Proceso de Instrucción, Recursos Audiovisuales, Evaluación del Aprendizaje, Formulación metodológica, Planeamiento de la Enseñanza diaria

CANTIDAD DE SERVICIOS DE CAPACITACIÓN EN MODALIDAD VIRTUAL POR INSTITUCIÓN

INSTITUCIÓN	TOTAL DE FUNCIONARIOS	CURSOS PROGRAMADOS	CURSOS EN MODALIDAD VIRTUAL	PESO % SOBRE EL PLAN DE CAPACITACIÓN	PERSONAS CAPACITADAS	% FUNCIONARIOS CAPACITADOS
CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA- 2007	598	50	11	22%	163	27.25%
MINISTERIO DE HACIENDA- 2006	2,500	100	16	16%	200	8%
INA - 2007	1,816	163	16	9.82%	200	11.01%
INA PROYECCIÓN 2008	2,300	180	50	27.78%	1068	46.43%

Fuente:
Mba: Carlos Borbón, Jefe a.i. Centro de Capacitación-CGR
Licda. Xinia Madrigal, Jefe de Capacitación del Ministerio de Hacienda
Plan de Capacitación INA 2007-2008

Funcionarios Capacitados en Formación Virtual del año 2004 al 2008 *



Años	Funcionarios Capacitados
2004	6
2005	60
2006	137
2007	200
2008	1068
Total	1471

* Proyección de funcionarios que se capacitarán

El director González Murillo, consulta. 1. Cuánto personal administrativo y docente se tiene a capacitar? 2. Qué paso con la evaluación del plan de capacitación anterior?

La Sra. Margarita Martínez, indica que el plan anterior contenía 163 acciones, pero a través de la comisión se van incorporando más, por lo que en total hubo 181 acciones, el incremento obedeció a la capacitación otorgada a través de Comisión de Capacitación, que son capacitaciones puntuales o especializadas, lo cual permitió el crecimiento de las acciones programadas.

El señor Subgerente Administrativo, indica que hay dos mecanismos de capacitación: 1, el del plan de capacitación institucional y 2. Está la herramienta adicional que es a través de la Comisión de Capacitación, que son capacitaciones puntuales, que surgen en el momento que se consideran importante, donde se puede llegar a solicitar ayuda económica.

El director González Murillo, consulta si utilizan el mismo procedimiento establecido por el sistema de gestión de calidad, para la evaluación para detectar las necesidades de capacitación y la revalorización una vez capacitado?

La Sra. Margarita Martínez, indica que es el mismo sistema de gestión de calidad.

El director González Murillo, consulta con cuáles Instituciones se tiene convenios para capacitar?

La Sra. Margarita Martínez, responde: que la página 23 del documento, se indican los convenios de cooperación externa: equipararon de oportunidad con discapacidad, con el Hospital Psiquiátrico y servicios de rehabilitación y el CONAPAN, con sensibilización para atender a las personas adultos mayores.

El director González Murillo, consulta Conocen los servicios del CIPET? Porque entiende que en la parte formación técnica, además solo ese ha escuchado nombrar.

La Sra. Margarita Martínez, responde que el CIPET, vende los servicios. También existen varios que son formador de formadores como es el CEFOF; pero en el área formación virtual no hay.

El señor Gerente General, indica que con las nuevas plazas en el INA en el tema de formador de formadores, se tiene la necesidad de hacer un plan intensivo. El CEFOF y el CIPET, no ofrecen cursos virtuales, sus cursos son presenciales. El plan de capacitación de formador de formadores en forma virtual, es uno especial que se creo ante esta necesidad.

El director González Murillo, recomienda que el plan debiera estar dividido en dos partes; un plan para administrativo y un plan para docentes.

El señor Subgerente Administrativo, responde la consulta sobre cantidad de plazas docentes; las plazas docentes que existen en la relación de puestos son 1849, actualmente están nombrado 1350 docentes, dato que varía por estar alguna plaza en proceso de nombramiento o una eventual renuncia.

El director González Murillo, consulta: Las personas que se capacitan tienen algún incentivo?

El señor Subgerente Administrativo, responde que hay un reconocimiento al grupo profesional, eso se llama carrera profesional, por cada 40 horas se le reconoce al profesional un punto, si es curso de asistencia como mínimo de 80 horas, se le reconoce un punto.

El director González Murillo, consulta si este nuevo plan está orientado hacia esas personas que requieren de una capacitación específica, pero en el momento de darse no le llega exactamente a esa persona?

El señor Subgerente Administrativo, responde esta más orientada, pero aún no esta orientado como ellos pretenden, porque este nuevo plan hace un cambio muy importante y a veces modificar una estructura de años, utilizando solo lo que la gente quiere para capacitarse; el hacer un cambio como el que se esta sentando, del todo no se ha logrado, pero si parcialmente. La idea es que el plan del próximo año tome en cuenta lo que don Manuel señala, el eje, subeje y la población específica que la Institución le interese capacitar en esa área. Por ejemplo se pretende que en año 2010, esta administración deje a la Institución trabajando en todas sus áreas por proyectos.

El director González Murillo, comenta que como sector empresarial le interesa mucho la capacitación docente; y una de las preocupaciones es que no hay un sistema de capacitación sistémica, en el sentido de que hay diferencias en los niveles, eso hace que se hagan con capacitaciones aisladas y una de las cosas que se debe ir buscando es que el instructores debe tener niveles 1, 2 o 3 etcétera y que se pueda identificar que hay docentes que tienen un nivel más alto, y no solo por el beneficio del salario, sino por la calidad del docente, si se logra esto, hace que la gente se motive más y sea más profesional en el área en que se encuentra.

El director Solano Cerdas, indica que en este tipo de capacitación debe seguirse la rutina académica, donde un docente no puede impartir lecciones en un tema superior a su grado académico, pero tener cuidado desde este punto de vista, se tienda cada vez más a la calidad de profesor, porque eso estimula al alumno.

Por otra parte no escuchó en la exposición, una alusión al tema de la responsabilidad social, porque hay responsabilidad social externa e interna; la externa muchas veces

depende de la interna, que la Institución o empresa haya logrado en sus trabajadores, hay una motivación en el trabajo en equipo, tener preocupación por el cliente interno, el mercado, la calidad del servicio de la Institución etcétera. Muchas veces la institución y empresa se cansa porque hay gasto enorme en la institución, y no hay esa preocupación por venderse internamente; el INA es una Institución responsable, que hace un esfuerzo costoso, pero que al final no se enfatiza, no hay un programa de fondo que esté sacando a flote el tema de que si la Institución, se preocupa por la capacitación de sus empleados, la aptitud del empleado con la Institución sea de máxima responsabilidad y que se refleje en la calidad de sus funciones. Le parece que hay que aprovechar no solo para ser experto en un tema, sino de un liderazgo sano, creando un ambiente armónico, que beneficie a la Institución.

La señora Margarita Martínez, responde que don Claudio tiene razón, tal vez se ve un detrimento en la parte social, lo que pasa es que había un peso que se debía de dar a ciertos ejes; sin embargo no significa que no se pueden retomar esos temas, de hecho si existe la necesidad están en la mayor disposición de hacer el grupo, se hace, normalmente lo que se hace es una convocatoria, porque a veces lo difícil es conformar el grupo por disponibilidad de tiempo y otros.

El director Chacón Vega, indica **1.** reitera lo mencionado del año pasado, que incluirse el costo externo, pero el recurso interno también tiene un costo. **2.** reiterar lo mencionado por don Manuel, que se tenga el impacto del año anterior, y ver si trascendió en cursos nuevos, etcétera. **3.** sugiere, cosas que se escuchan en áreas donde el INA debe introducir más: **a)** administración de condominios, este es asunto específico que implica temas legales. **b)** Comercio electrónico, **c)** motor de dos tiempos, no solo es la moto, sino motores de jardín de la parte rural liviana, ha escuchado que hay escasez en el país y el INA. **d)** Cajas tronix (carros que tiene esa doble condición automática), **e)** el JPS, control de flotillas, etcétera. **f).** Faceta de exportación con inteligencia de mercados; aquí retoma el tema don Claudio sobre la

responsabilidad empresarial, existe un estándar internacional SA 8000, en la cual algunas empresas podría ser que en un futuro tuvieran que certificarse para exportar. **g)** Contabilidad hotelera, **h)** NICS y NIAS, que el INA no solo para enseñar, sino para consumo propio, debe reforzarse.

Señala algunas páginas donde tomó los rubros más altos, por ejemplo en la página 9: curso herramientas digitales para medios impresos, Núcleo Industria Grafica, y consulta si el objetivo está bien? En el laboratorio Textil, que se benefician 30 participantes, habría que valorar el costo beneficio. En la página 17, evaluación del aprendizaje por competencias, indica que le sorprende que no se dé con recursos internos, supone que el INA debe tener recursos internos en este tema. Estratégica metodológicas para el planeamiento didáctico, igual, hay un presupuesto asignado y no es con recursos internos.

Concluye, que lo que da el INA es muy extenso y variado, y esto lo hace muy complejo.

También todo tiene que visualizarse en las políticas de contratación de personal, contratar personas que sepan inglés, informática; supone que el INA ya incorporó esto en la selección.

La señora Margarita Martínez, responde en cuanto los cursos con recurso interno, a veces existen problemas con la disponibilidad de los docentes, eso va a afectar las acciones que ellos dan, con esta cantidad de aprendizaje sobre todo en información pedagógica es difícil extraer esta población, para atenderlos, sobre todo porque son 45 personas, son varios cursos; muchas veces es preferible incluso para la capacidad de aprendizaje hacerlo con un docente de afuera, porque a veces los están llamando, los interrumpen, la tensión del trabajo, por eso se prefiere esta opción.

Además, como bien citaba don Erick, esto fue un primer intento, primero fue hacer las líneas estratégicas y tratar de ver las necesidades y direccionarlas por esas líneas, cambiar la idea y ver cuales son las tendencias del mercado, se esta preparando un proyecto para ver como abordar y atender las necesidades técnicas, incluso muchos de los temas técnicos ellos no son expertos, pero se considera la participación y cooperación de los técnicos, que sería el giro que se pretende para el próximo año. En cuanto a los costos, se hizo una estimación con recursos humano externo, aproximadamente un $\text{¢}1,181.282.00$, pero se incluye todo el apoyo logístico. Con recurso humano interno sale más cómodo, sale en $\text{¢}60.129$ cada curso, la desventaja es la disponibilidad de los instructores, y les ha pasado que está el curso y la población, pero no se tiene al docente. En cuanto al impacto, se está elaborando el del 2007; el impacto del 2006 salió 74%, y un corte preliminar del 2007 a hoy anda por un 87%.

Señala que al existir lineamientos más estratégicos esperan lograr los datos para el 2009, de aplicabilidad, sobre todo porque el impacto es más de reacción, pero a veces hay problemas en la aplicabilidad, porque no necesariamente lo que se aprende es lo que se va aplicar y se espera que tenga mejores resultados.

El señor Presidente, somete a consideración de los señores directores y directoras, el Plan de Capacitación 2008, quienes manifiestan su anuencia:

Considerando:

1. Que en el Eje de Políticas Institucionales 2002- 2006, en su apartide 4.4 se establece como política: "...promover el desarrollo técnico y profesional mediante programas de capacitación dirigido al recurso humano que presta servicios al Instituto, con el propósito de incentivar a los funcionarios y ofrecer una alta calidad en las diferentes dependencias que conforman el INA...".
2. Que el Artículo 5, y artículo 29 inciso a) del Reglamento del Sistema de Capacitación y Formación de Servidores, establece que el Proceso de Desarrollo de Recursos Humanos es el responsable de elaborar el Plan Anual de Capacitación para Funcionarios del Instituto Nacional de Aprendizaje para el período 2008.

3. Que la Comisión de Capacitación y Formación de los servidores del INA, mediante Acuerdo No. 036-2008 , Acta No. 03 de fecha 11 de febrero de 2008, avaló la propuesta del Plan Anual de Capacitación 2008, que se somete a conocimiento de la Junta Directiva.
4. Que el Plan Anual de Capacitación 2008 tiene como propósito, ofrecer los conocimientos, habilidades y actitudes que requieren los funcionarios para desempeñar eficaz y eficientemente los diferentes procesos y procedimientos de trabajo. Así como apoyar los respectivos planes operativos y estratégicos.
5. Que la Gerencia General mediante oficio GG-109-2008 del 08 de febrero de 2008, remite a la Junta Directiva para conocimiento y aprobación el Plan Anual de Capacitación para el período 2007.
6. Que los funcionarios de la Unidad de Desarrollo Humano de Recursos Humanos realizan una presentación o exposición del Plan Anual, el cual se compone de cuatro ejes estratégicos: Eje Formación Técnica, Eje de Formación Pedagógica, Eje de Formación Gestión Administrativa y Eje de Formación Transversal.
7. Que una vez analizado y discutido dicho plan de capacitación por los señores directores y directoras, manifiestan su anuencia:

Por tanto Acuerdan:

APROBAR EL PLAN ANUAL DE CAPACITACION 2008 DIRIGIDO A LOS FUNCIONARIOS DEL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE, EN CUMPLIMIENTO A LO ESTABLECIDO EN EL REGLAMENTO DEL SISTEMA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DE SERVIDORES Y LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES.

ACUERDO FIRME POR UNANIMIDAD. N°039-2008-JD.

ARTICULO QUINTO:

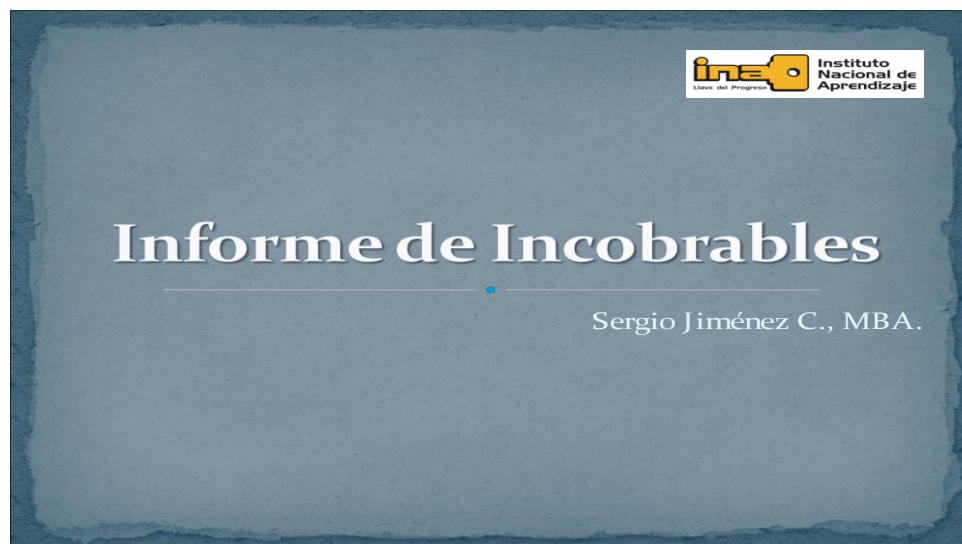
Presentación de listado con los números patronales pendientes de cancelar cuotas, para declaratoria de incobrables (PE-013-2008).

El señor Presidente, somete a consideración de los integrantes de Junta Directiva la presentación del tema, el cual será presentado, por el señor Sergio Jiménez, Encargado Recursos Financiero y la señora Gladys Rodas, del Proceso de Inspección y Cobros.

El señor Gerente General, hace una introducción sobre el tema para los directores que recién se incorporaron a esta Junta Directiva.


El señor Sergio Jiménez, indica que en el artículo 53, se establece debe ser aprobado por la Junta Directiva, cuando se va a determinar algunos patronos y pasarlos como incobrables.

El señor Sergio Jiménez, procede con la Exposición.




- El Proceso de Inspección y Cobros tiene como objetivo fundamental la fiscalización y recuperación de los tributos morosos que debe recibir el INA de conformidad con lo que establece su Ley Orgánica.
- La CCSS reporta al INA mensualmente el detalle de los patronos que no cancelaron el aporte patronal en la fecha establecida por la Ley.

- Para controlar la morosidad patronal, el Proceso de Inspección y Cobros efectúa una serie de acciones para recuperar los tributos adeudados a la institución.
- Una de esas acciones es la notificación personalizada en las instalaciones al patrono. Como resultado, algunos patronos no son localizados por lo que cada caso es sometido a un estudio para determinar si la Institución puede recuperar lo adeudado por el patrono.



Dentro de este estudio encontramos que:

1. Existen patronos que no tienen bienes a su nombre.
2. Que tienen bienes, pero que estos no son sujetos de embargo.
3. Que el producto de la gestión de cobro es inferior al gasto administrativo que esta producirá.



**INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE
UNIDAD DE RECURSOS FINANCIEROS
PROCESO INSPECCIÓN Y COBROS**

	2005%		2006%		2007%	
Monto pendiente	913.894.829,26		875.263.967,66		833.853.188,00	
Monto en Incobrables	113.098.353,03	12%	78.172.326,88	9%	177.081.361,11	21%
Nº de casos que salieron al cobro	2826		2310		3328	
Nº casos declarados a incobrables	487	17%	337	15%	714	21%
Sin Bienes	213	44%	148	44%	279	39%
Bienes con decreto de embargo	109	22%	76	22%	99	14%
Monto mínimo	164	34%	114	34%	336	47%
Sin Bienes	361	44%	108.985.171,50		96.694.222,80	55%
Bienes con decreto de embargo	185	22%	66.807.501,81		58.117.430,36	33%
Monto mínimo	278	34%	15.478.006,60		22.269.707,95	13%
Total Incobrables para aprobación	824		191.270.679,91		177.081.361,11	

El director Solano Cerdas, consulta es posible un procedimiento para no llegar a esta morosidad? Qué gestión hace la administración para evitar que se acumule tanto dinero y si hay alguna negociación para que logre recuperar esa deuda?

El señor Sergio Jiménez, indica que realizan el procedimiento de cobro administrativo, se ubica la dirección de la empresa por todos los medios, estos son los patronos que definitivamente no pueden localizarse. En algunas ocasiones el hecho de que se pasen por incobrables, y si alguna empresa se incorpora nuevamente como patronos, si el INA tiene algo por recuperar, hay posibilidades de que se active el cobro.

El director Solano Cerdas, consulta: Cuánto es el costo beneficio de una gestión de éstas?

El señor Sergio Jiménez, indica que lo que se tienen son abogados externos para que realicen los cobros judiciales, sin embargo para este año se pretende hacer un cartel para contratar una empresa que son localizadores, para que les facilite la ubicación de los patronos.

El director González Murillo, consulta qué significan esos 177 millones, del total de ingresos del sector privado? Y porqué subió tanto de un año a otro?

El señor Sergio Jiménez, responde que eso es el cobro que se sacó en el 2007, pero pueden existir planillas de años anteriores, y todos los años se va a incrementando porque salen nuevos patronos, actualmente son como 27 mil, tal vez empresas pequeñas y que de pronto desaparecen.

El director González Murillo, indica que vienen arrastrándose, porque el informe debería sacar el promedio, porque es el indicador que vale.

El señor Sergio Jiménez, indica que ellos lo sacan con los ingresos de cobro administrativo, no con el ingreso total. Con lo que fue el cobro administrativo, por la gestión de proceso se esta hablando de un 17%, con respecto a los ingresos que se dieron de recaudación en el año 2007.

El director González Murillo, agrega que cuando un patrono está moroso ante la CCSS, ellos lo primero que cobran es lo de la CCSS, y normalmente deja por fuera la Instituciones y como los montos son menores, la gente se acerca y hace arreglo de pago; consideran que ya han arreglado la situación, y le quedan los pendientes con las otras instituciones, por tanto es otro factor que suma al incobrable.

La directora Rojas Sánchez, indica que -deuda es deuda- y que aquí no es cuanto es el porcentaje, hay una ley y tienen que pagar. Comenta que le gustaría que esta información del porcentaje pase a los medios de comunicación, ya que estos recursos son bastante considerables, hoy la Institución podría invertirlos en otra cosa; es un tema de que se está debiendo; cuánto gasta la Institución para que busquen a esos empresarios morosos. Además, con la información que está saliendo en los diarios, ellos creen que porque la Institución los obliga a pagar, ya les pertenece, -tras que deben y cobran los servicios-; se hacen consideraciones que no son tan ciertas y solicita a don Carlos que cuando tengan oportunidad y le hagan alguna referencia, indique cuanto invierte la institución en profesionales para que busquen a esos empresarios morosos; también es un tema importante a conversar con la UCCAEP, además hay un acuerdo pendiente. Se podría pensar que mucha de esta gente tal vez está en las Cámaras, pero hay que apechugar.

Indica que la CCSS, tiene una de los mejores sistemas, no hacen separaciones en las deudas, y en este país los patronos cambian la razón social y vuelven a encontrarse, porque el sistema en Costa Rica, no está para controlar eso. Pero tal vez hay muchos de ellos que se pueden localizar, ¿será tan cierto que son ilocalizables?

El señor Sergio Jiménez, indica que de acuerdo con lo que ellos estudiaron sí, porque son las direcciones que tiene registrada la CCSS, y se verificó con el 113.

El señor Gerente General, menciona que con el sistema teletep, se intentó hacer algunos años hacer una contratación, pero hay que compartir la base de datos y esta también el tema de confidencialidad en materia tributaria, y ahí piden reciprocidad.

El director Chacón Vega, indica **1.** El enfoque de algunas instituciones es usar una eventual reforma legal que le diera más dientes al INA, por ejemplo la CCSS tiene una que si alguien está con mora con la CCSS, no pueden participar en licitaciones y si tiene patrono moroso le cobran servicios médicos, porqué no lo tiene el INA, talvez que el departamento legal imagine una propuesta. **2.** otras instituciones tienen una amnistía, con los debidos permisos de la Asamblea Legislativa, se puede pedir cada cinco o seis años, que efecto tendría para los incobrables y los morosos, se hace publicidad y la gente tal vez responde. **3.** lo que tiene que ver con teletep, datum **4.** Agregar una columna, cual es la causa que aparece aquí, y agruparlas en tres más importantes y tratar de tener esa perspectiva. Consulta a la Auditoria y Asesoría Legal si tiene algo que decir sobre el tema?

El señor Presidente, señala que esto ha sido como una costumbre institucional, y no porque legalmente estén agotadas todas las vías y que por ley tenga que declararse como incobrables, le parece que en este momento, no es conveniente declarar como incobrable, porque van a decir que la institución es ineficiente en el cobro. Prefiere que se continúe con el procedimiento interno, pero que la Institución aún no lo declare como incobrable, que por el momento se postergue.

El director Solano Cerdas, indica que el tema de que una empresa no puede tratar con el ninguna institución del estado, por deudas comunes por ley de la CCSS, también va para el INA, la pregunta sería, si los sistemas de las instituciones se hablan, y que unidos presionen; considera que esto podría funcionar. Además, la gente nunca podría aceptar que son ilocalizables, se pueden burlar de la Institución, y quizás hasta podrían

llevarles a la Sala IV, por lo sugiere hay que tomarlo con cuidado, y que no se vote tan fácil.

El señor Asesor Legal, comenta que la Unidad Recursos Financiero, lo que están haciendo es ejercer una potestad que da el reglamento, en virtud de las causales para que una cuenta se declare incobrable, el hecho de que no hayan bienes embargables, en ese sentido es una valoración que se debería hacer como Junta Directiva, en virtud de lo planteado.

El señor Auditor Interno, indica que es una potestad que tiene la Junta Directiva, en acoger o no la propuesta que hace la Unidad Recursos Financieros, pero hay que tener en consideración por experiencias anteriores que si esto se va acumulando con el tiempo, el año entrante sería el doble o triple, porque en el año 2005, hubo una suma considerable de incobrables.

El director Chacón Vega, indica **1.** Se ha hablado de la posibilidad de publicar al igual que otras instituciones, una lista con número de cédula y el primer apellido, ese es otro mecanismo de cobro. **2.** -el que puede lo más puede lo menos-, de acumulado qué corresponde a intereses, tratar de unir las dos ideas, se podría decir como Junta Directiva, “se toma la decisión de cesar la acumulación de intereses y multa y se deja el principal abierto”, si alguien viene a pagar se le cobra con base a lo que hoy debía, eso sería menos que pasar todo por incobrable.

El señor Gerente General, señala que cuando se hizo el sistema informático, se hizo de esa forma, el reglamento prevé la posibilidad de pasarlo por incobrables, pero si alguna empresa se vuelve a activar, o si una empresa se presenta a pagar aunque la deuda este incobrable el sistema tiene la capacidad de reversarlo, esto para efectos contables y tener en el sistema los estados financieros limpios y desde el punto de vista de normas de Auditoria.

El director Chacón Vega, indica que podrá tener todas estas virtudes, pero como guardianes de los fondos públicos, aunque la contabilidad refleje que la Junta Directiva no se ha desentendido de este tema y lo sigue manteniendo como una cuenta de orden; pero lo que a ellos más les interesa es tratar de cobrarlo.

El señor director González Murillo, señala que si el cobro administrativo por ser pequeño no se traslada a abogados externos, significa que solo se les está dando lo que es importante para ellos.

La directora Rojas Sánchez, indica que no le corresponde ella defender la parte de proceso para contratación de los abogados externos, lo que si es importante tener claro es que las contrataciones que se acordaron, es a lo que la Institución tiene que darles, ya sea grande o pequeña; lo que no entiende es cual es la posición de don Edgar.

Señala que ella lo da por incobrable, porque es por la vía administrativa, los intereses serían la prescripción, de lo contrario no hay prescripción, en este caso la vía para poder notificar, a través de la gaceta, si se autoriza bajo un juicio, porque en este país, lo que vale es el número de cédula, es la única forma de identificación. Propone enviarlos a juicio, se les notifica por el edicto y sale la lista oficial y se dan por enterado.

El director Monge Rojas, indica que en la actividad empresarial, algunas veces los negocios son diversos y a veces van bien o mal, hay casos de empresas que no honran sus deudas, por una u otra razón; además en toda organización hay una cartera de incobrables, afortunadamente es un mínimo. También esta de acuerdo en publicar por nombres, ya sea por cedula o cedula jurídica, lo que sea más viables, si ayuda a disminuir los incobrables. Coincide con don Carlos, quizás no es el momento, ver la mejor alternativa y esta de acuerdo con lo mencionado por don Edgar y don Sergio, pero no se le puede dar mucho tiempo.

El director González Murillo, señala que la intención de ellos como empresarios, es que se le debe pagar al INA. La mayor parte de gente que adeuda al INA, cree que no deben, porque a la CCSS no le interesan las otras instituciones, por pagada la CCSS, hasta le extienden certificación de que no están morosos. Le parece que sino camina por un lado, que sea por el otro, como indica doña Xiomara, que se sometan a juicio y esta de acuerdo en que se publiquen la lista de incobrables.

El señor Viceministro de Trabajo, comenta que este es un tema parecido al de DESAF, la CCSS lo que ha hecho en transferir fondos, y es un problema difícil.

Por otra parte, si se analiza el informe uno a uno, son montos pequeños, son empresas relativamente pequeñas. Anteriormente aquí se estaba analizando como destinar los recursos del superávit, porque realmente el espíritu de la ley en el financiamiento del INA, era con las recaudaciones que hacia la CCSS; esto de patronos morosos surgió después, con el objeto de que fueran otras instituciones que se encargaran de la recaudación y no la CCSS.

Comenta que el Ministerio de Trabajo ha estado conversando con la CCSS, para ver como llegar a un arreglo con la recaudación, porque son más los gastos administrativos que se hacen, que lo recaudado. Sugiere que en este tema no se debe tomar a la ligera y deben de conversarlo con la CCSS, para ver si se llega a un entendimiento; incluso la CCSS ha hecho publicaciones de patronos morosos, pero son empresas que generan miles de millones. Además, no se ven las empresas grandes de este país, no aparecen en la morosidad, lo mismo sucede en el Ministerio de Trabajo.

La directora Rojas Sánchez, propone que la Asesoría Legal, presente varios escenarios donde ellos como directores puedan actuar, para que se proceda. No es un problema de cuanto se esté publicando, y la publicación debería hacerla la UCCAEP, de invitar a los patronos morosos, talvez estén entre los socios.

El señor Presidente, indica que sobre la propuesta de doña Xiomara, consulta si la Auditoria Interna puede participar en recomendaciones.

La directora Rojas Sánchez, propone: dado que es un tema tan importante, y han existido varios criterios al respecto, propone: que Asesoría Legal y la Auditoría Interna, como entes asesores de esta Junta Directiva, presenten diferentes escenarios, para la propuesta "Declaratoria de incobrables, PIC-013-2008", presentada por el Proceso Inspección y Cobro, para que los miembros de Junta Directiva, puedan actuar al respecto y se recuperen los recursos de incobrables.

El señor Presidente somete a consideración de los señores y señoras directores, la moción presentada por la directora Rojas Sánchez:

CONSIDERANDO:

1. Que en la sesión 4327, celebrada el 11 de febrero de 2008, se conoce y discute en Junta Directiva, el informe PIC-013-2008, Declaratoria de Incobrables, presentado por el Proceso de Inspección y Cobro de la Unidad de Recursos Financieros.
2. Que en dicha sesión, los señores directores y directoras realizan un amplio análisis y discusión sobre el citado informe.
3. Que en relación con lo expuesto y los comentarios sobre el tema la directora Rojas Sánchez, propone la siguiente **Moción**:

POR TANTO ACUERDAN:

PARA QUE LA ASESORIA LEGAL Y LA AUDITORIA INTERNA, PRESENTEN DIFERENTES ESCENARIOS, CON LA PROPUESTA "DECLARATORIA DE INCOBRABLES, PIC-013-2008", PRESENTADA POR EL PROCESO INSPECCIÓN Y COBRO, CON LA FINALIDAD DE QUE LOS MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA, PUEDAN ACTUAR AL RESPECTO Y SE RECUPEREN LOS RECURSOS DE INCOBRABLES DE LA INSTITUCIÓN.

ACUERDO FIRME POR UNANIMIDAD. N°040-2008-JD

ARTICULO SEXTO

Cumplimiento del acuerdo 035-2007, aprobado en sesión 4283 del 12 de febrero de 2007 el cual indica textualmente “invitar a la funcionaria de Gestión de Calidad para que ilustre en una presentación o respuesta sobre algunos temas”.

El señor Presidente, somete a consideración de los integrantes de Junta Directiva la presentación del tema, el cual será presentado funcionaria Laura Barrantes, Encargada de Programa Gestión Calidad.

El señor Gerente General, indica que la presentación corresponde a: 1. consulta sobre los alcances de la certificación de ISO 9000 y qué cubre. 2. Resultados de la revisión por la dirección.

La señora Laura Barrantes, procede con la exposición:

Instituto Nacional de Aprendizaje



Sistema de Gestión de la Calidad ISO
9001:2000
Marzo 2007



Sistema de Gestión de la Calidad INA



Experiencia del INA en Certificación ISO

Sistema de Aseguramiento de la Calidad
del Sistema de Acreditación
ISO 9002:94
(Certificado en Junio 1998)

Importancia del Proyecto

- Asegura calidad del servicio del Sistema de Acreditación a clientes internos y externos.
- Certificado reconocido por la Red Europea para la Evaluación y Certificación de Sistemas de Calidad (IQNet), AENOR de España e INTECO de Costa Rica
- El INA fue la primera institución pública de Formación Profesional certificada en Latinoamérica

Esfuerzos para la Certificación

- **I Semestre 1997**
 - Conceptualización y diseño del Sistema de Acreditación
- **II Semestre 1997**
 - Documentación de Procedimientos del Sistema
 - Talleres con Unidades relacionadas
 - Talleres de la Unidad de Acreditación
 - Rediseño de Procedimientos
 - Talleres con Unidades

Esfuerzos para la Certificación

- **I Semestre 1998**
 - Capacitación en el Uso de Documentos
 - Concientización en la importancia del Proyecto
 - Mejoramiento de la Documentación
 - Verificación de Implementación en las unidades del Sistema
 - Preparación para Auditoría Inicial
- **II Semestre 1998**
 - Mejoramiento de Documentos
 - Verificación de Implementación en unidades del Sistema
 - Preparación para Auditoría Extraordinaria

Proceso de Certificación del INA Sistema de Acreditación

- Revisión documental 15 Dic 1997 (INTECO)
- Auditoría Previa 26, 27 marzo 1998 (INTECO)
- Auditoría Inicial 4, 5, 6 Mayo 1998 (INTECO-AENOR)
 - Plan de Acciones Correctivas 26 mayo 1998
- Certificación (29 Junio 1998)
- Auditoría Extraordinaria (Dic 1998)

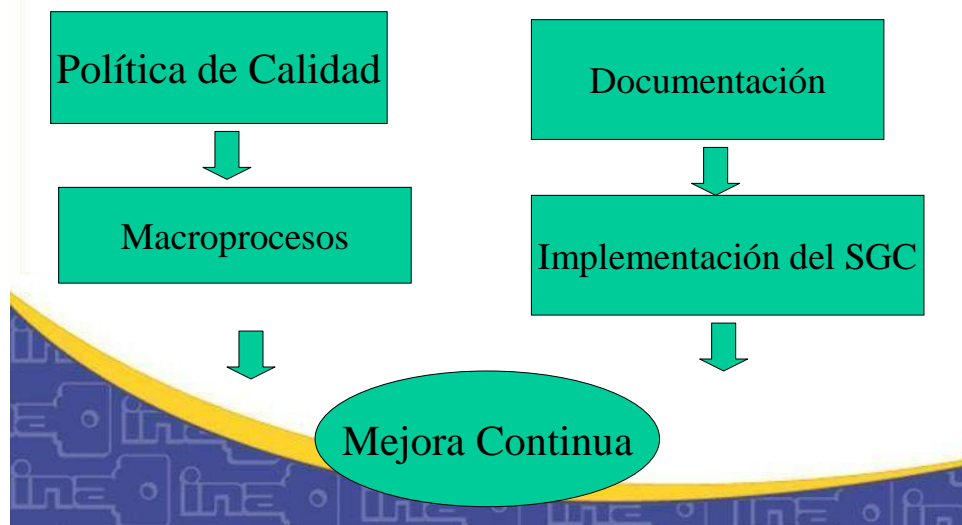
Alcance Certificado Sistema de Acreditación

La gestión del sistema de acreditación de las actividades de capacitación y formación profesional impartidas por las organizaciones públicas y privadas en todos los sectores de la economía.

Continuación del Sistema en todo INA

- La institución continua sus esfuerzos para obtener un sistema de gestión de la calidad para todas sus modalidades de ejecución de Servicios de Capacitación y Formación Profesional.

SGC en todo INA 1998-2005



Certificación

- Auditoria Revisión Documental Enero 2006
- Auditoria Visita Previa Febrero 2006
- Auditoria Certificación Marzo 2006

MAYO
2006

ISO 9001





Certificado ISO 9001:2000

Vigencia de la Certificación Institucional

La certificación tiene vigencia hasta el 26 de febrero de 2010, con auditorias de seguimiento anuales.

Primera institución pública en certificar todos sus procesos en todo el país

Paso a seguir

***Mejoramiento continuo** de la eficacia del sistema, simplificación, actualización y sobre todo cambio de actitud hacia la Cultura de la Calidad de todo el personal.*

***Mejora continua:** uso de la política de calidad, objetivos de calidad, auditorías internas de calidad, acciones correctivas, acciones preventivas, análisis de datos y la revisión por la dirección*

Paso a seguir

***Mejoramiento continuo** de la eficacia del sistema, simplificación, actualización y sobre todo cambio de actitud hacia la Cultura de la Calidad de todo el personal.*

***Mejora continua:** uso de la política de calidad, objetivos de calidad, auditorías internas de calidad, acciones correctivas, acciones preventivas, análisis de datos y la revisión por la dirección*

El director Chacón Vega, consulta: Cuánto cuestan aproximadamente las Auditorías?

La señora Laura Barrantes, responde que una auditoria de seguimiento cuesta alrededor \$12.000, afiliación \$90, por ser una institución de educación y el mantenimiento del certificado \$1.850 costo aproximado por año \$13.800.

El director Chacón Vega, consulta una institución publicas, están sujetas a leyes y reglamentos, ¿Se ha encontrado alguna situación donde eventualmente para que algo mejore han encontrado en algún reglamento o ley? ¿Se ha propuesta alguna reforma legal para mejorar? En la teoría del ISO, quien valía la calidad eventualmente es el cliente, aquí en el INA, ¿Qué medición de la satisfacción del cliente a profundidad existe en la Institución?

El señor Presidente, solicita continuar con la presentación del tema y los puntos de agenda que faltan, para la próxima sesión, esto considerando que las instalaciones han estado sin agua todo el día y las condiciones ya se tornan incómodas para todos, a lo cual lo señores directores están de acuerdo.

Se cierra la sesión a las diecinueve horas y cuarenta y cinco minutos del mismo día y lugar.

APROBADA EN LA SESION 4329, DEL 25 DE FEBRERO DE 2008.