

ACTA 4343

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 y quince minutos horas del lunes 09 de junio de 2008, con la asistencia de los siguiente directores:

Sr. Carlos Sequeira Lépiz	Director, quien preside.
Sr. Álvaro González Alfaro	Viceministro de Trabajo y Seguridad Social
Sra. Alejandrina Mata Segreda	Viceministra de Educación Pública
Sra. Olga Cole Beckford	Directora
Sr. Edgar Chacón Vega	Director
Sra. Xiomara Rojas Sánchez	Directora
Sr. Luis Fernando Monge Rojas	Director

POR LA ADMINISTRACIÓN:

Sr. Ricardo Arroyo Yannarella	Gerente General
Sr. Erick Román Sánchez	Subgerente Administrativo
Sr. Esteban González Maltés	Asesor Legal

POR LA SECRETARIA TÉCNICA:

Sr. Francisco Azofeifa González	Encargado Secretaria Técnica J.D.
---------------------------------	-----------------------------------

Sra. Elineth Ortiz Zúñiga

Secretaria de Actas

AUSENTES

Pbro. Claudio Maria Solano Cerdas

Por asuntos de Trabajo

Sr. Manuel González Murillo

Por encontrarse fuera del país

Sr. Luis Fernando Ramírez Arguedas

Por encontrarse fuera del país

ARTICULO PRIMERO:

Presentación del Orden del Día:

1. Presentación del Orden del Día
2. Estudio y Aprobación del Acta 4342
3. Correspondencia:
 - 3.1 Oficio referente a aumento salarial, firmado por representantes de SITRAINA, Comisión de Trabajadores y ASOPROINA.
 - 3.2 PE-598-2008, en respuesta a solicitud de aumento salarial.
 - 3.3 Invitación de Fundación Americana para el Desarrollo, al "V Congreso Internacional sobre Turismo, Ecología y Medio Ambiente", a realizarse del 13 al 20 de junio, en la ciudad de Panamá.
4. Exposición Experiencia de la Formación Dual en el Instituto Nacional de Aprendizaje.
5. Presentación Exposiciones Directriz GG-649-2008, con el fin de graduar 46.099 nuevos técnicos.
6. Permiso con goce salarial para la funcionaria Ericka Vargas Umaña, para participar como arbitro representante de Costa Rica, en el Torneo Eliminatorio para el Mundial U20 femenino, que se realizará en Puebla, México, del 15 al 29 de junio del presente año Informe de Dirección.
7. Resoluciones R-249-2008 y R-250-2008, emitidas por la Dirección General del Servicio Civil, referentes al aumento salarial.
8. Informe Dirección.
9. Mociones y Varios.

ARTICULO SEGUNDO:

Estudio y aprobación del Acta 4342.

El señor Presidente, somete a discusión el Acta No. 4342, la Secretaría Técnica toma nota de las observaciones de forma realizadas por los integrantes de la Junta Directiva, no obstante la misma no es aprobada por no estar presentes la mayoría de los miembros que participaron en la citada sesión.

ARTICULO TERCERO:

Correspondencia:

3.1 Oficio referente a aumento salarial, firmado por representantes de SITRAINA, Comisión de Trabajadores y ASOPROINA.

Se da lectura al oficio suscrito por SITRAINA, ASOPROINA y la Comisión de Trabajadores, en el cual se presentan una serie de peticiones al señor Presidente Ejecutivo.

Se da por recibida.

3.2 Oficio PE-598-2008, suscrito por la Presidencia Ejecutiva, en respuesta a solicitud de aumento salarial.

Se da lectura al oficio PE-598-2008, suscrito por el señor Presidente Ejecutivo, en el cual se da respuesta a la solicitud anterior, y se brinda una respuesta puntual a cada una de las peticiones solicitadas por SITRAINA, ASOPROINA y la Comisión de Trabajadores.

El director Chacón Vega, indica: 1. le parece oportuna la nota de respuesta de la Presidencia y la apoya. Desde la óptica de empresario, están claros de que la institución está primero para devolver a los ciudadanos el máximo de capacitación, de buena calidad y de bajo costo. 2. El tema de recurso humano es muy importante subordinado al primero, y tiene que estar sujeto además a términos de legalidad, equidad y sostenibilidad a largo plazo. 3. un amplio sector de la sociedad civil ha expresado la idea de que estos los temas laborales, se lleven a cabo con el máximo de publicidad posible, que se informe por los periódicos o los medios lo que se está haciendo, lo que se está pidiendo y los posibles impactos financieros.

La directora Cole Beckford, indica que en la nota señalan que 132 funcionarios fueron capacitados y le gustaría que la administración les presentara la cantidad de personas capacitadas en el año 2005-2006, porque se ha estado haciendo un gran esfuerzo para capacitar y es bueno tener ese marco de referencia.

El señor Subgerente Administrativo, indica que el dato que aparece en la nota son funcionarios capacitados en el exterior, aparte de estos están las capacitaciones internas.

La directora Cole Beckford, indica que sería bueno tener ese dato y poder concienciar a la gente.

El director Monge Rojas, coincide con lo manifestado por doña Olga y don Edgar; considera que la carta es oportuna y acertada, explica los esfuerzos que se han hecho desde la Presidencia, en cuanto al mejoramiento y ellos como directores son testigos de ello y un reconocimiento a la labor que el señor Presidente ha venido desarrollando.

3.3 Invitación de Fundación Americana para el Desarrollo, al “V Congreso Internacional sobre Turismo, Ecología y Medio Ambiente”, a realizarse del 13 al 20 de junio, en la ciudad de Panamá.

Se da lectura al oficio suscrito por el señor José Antonio Arce Jiménez, de la Fundación Americana para el Desarrollo, invitando al “V Congreso Internacional sobre Turismo, Ecología y Medio Ambiente”, a realizarse del 13 al 20 de junio de 2008, en la ciudad de Panamá.

Se da por recibida.

ARTICULO CUARTO

Exposición Experiencia de la Formación Dual en el Instituto Nacional de Aprendizaje:

El señor Presidente, somete a consideración de los integrantes de Junta Directiva la presentación del tema, que será expuesto por la señora Lorena Alvarado, Encargada Gestión Compartida y el señor Sergio Bermúdez de la Unidad Formación Dual.

El señor Bermúdez, procede con la exposición:

FORMACIÓN DUAL

- ✘ Es una modalidad de formación profesional, donde el proceso de enseñanza y aprendizaje se ejecuta en dos lugares distintos, en un centro de formación donde se realizan las actividades teórico-prácticas y en la empresa en la cual se implementan las actividades didáctico productivas.

PRINCIPIOS DE LA FORMACIÓN DUAL

- ✘ Aprender una profesión en la realidad del trabajo (productivo e interacción humana)
- ✘ Aprender comprendiendo.

ACTORES EN LA MODALIDAD DUAL

- ✘ Monitor de empresa
- ✘ Formadores del INA
- ✘ Estudiantes-Aprendices
- ✘ Encargado de enlace INA-Empresa
- ✘ Personal de apoyo

VENTAJAS

✘ Para la Empresa:

- + Formar recurso humano propio.
- + Especializa a sus recursos.
- + Rompe el concepto de empirismo formativo, se cuenta con un proceso más sistematizado y garantiza que el aprendizaje de las competencias requeridas.
- + La persona participante retribuye a la empresa su inversión, con su trabajo productivo.
- + Menor riesgo de colocar personas no idóneas

VENTAJAS

✘ Para el INA:

- + Forma de acuerdo a demanda de mercado.
- + Coforma junto con la empresa.
- + Baja los costos formativos.
- + Disminución de costos, por aprovechar las bases tecnológicas de las empresas.

VENTAJAS

- ✘ Para el participante
 - + Aprender una profesión en la vivencia real del trabajo productivo.
 - + Con dos formadores y compañeros de trabajo, combinando teoría y práctica.
 - + Aprender produciendo.
 - + Motivación para continuar la carrera, ya que es más corta, efectúan prácticas reales y hay mayor posibilidad de inserción en el mercado laboral.
 - + Los estudiantes-aprendices desarrollan más confianza en sí mismos, se vuelven más independientes y son mejor cotizados.

ESTRATEGIA FORMATIVA

- ✘ Capacitación en la Empresa
- ✘ Formación INA.
- ✘ El período de alternancia se define según el área productiva



REQUERIMIENTOS PARA EJECUTAR LA MODALIDAD DE FORMACIÓN DUAL

- ✘ Empresas formativas, que permitan a los participantes, el aprendizaje en la Empresa y en el INA de forma alternada.
- ✘ Plazas en la empresa para realizar la capacitación-formación.
- ✘ Asignación de monitores de empresa.
- ✘ Formadores INA.
- ✘ Que se cumpla el acuerdo de práctica didáctica supervisada.

APORTES DEL INA

- ✘ Formar los monitores de Empresa
- ✘ Transferir tecnologías
- ✘ Aportar material didáctico.
- ✘ Aportar los diseños curriculares de la formación requerida.
- ✘ Formar los recursos humanos que requiere la Empresa
- ✘ Evaluar y dar seguimiento (técnico-metodológico y administrativo)
- ✘ Certificar a los estudiantes-aprendices.



EL ACUERDO DE PRÁCTICA DIDÁCTICA SUPERVISADA

- ✘ Es el acuerdo entre las partes que regula la relación de aprendizaje, entre los aprendices y las empresas.
- ✘ Anteriormente se conocía como “Contrato de Aprendiz en Formación Dual”.

La directora Cole Beckford, consulta en cuanto al personal de apoyo, si existe una unión, porque a veces hay una lentitud en el proceso y siente que debe haber un control de cómo funciona esto, porque el personal de apoyo tiene que estar compenetrado para que las acciones se puedan dar en forma expedita, además por su experiencia, debe haber alguien que le de seguimiento y a veces por una o dos personas no funciona bien el proceso de capacitación, por lo que debe haber una supervisión.

La señora Alvarado, indica que todo debe funcionar como un reloj, aquí se tiene un compromiso con el empresario, la empresa, y el estudiante aprendiz quien está dentro de la empresa; la supervisión técnica y administrativa tiene que darse puntualmente, la selección y atención de los estudiantes dentro de proceso formativo, tiene que solucionarse prontamente, y cuando se les da a conocer que el proceso formativo es diferente, también se les da a conocer al personal de apoyo.

La directora Cole Beckford, considera que seria importante como Junta Directiva, que cuando esté funcionando la modalidad les hagan llegar información, y saber a quien

llamar para una eventual consulta. De la institución cual es porcentaje que se tiene en esta modalidad?

La señora Alvarado, indica que en Industria Gráfica, aproximadamente desde el 1996 a la fecha se ha venido trabajando con la modalidad. Anteriormente fue todo un proceso de capacitación interna en el INA, pero se han capacitado 200 personas en Artes Graficas, en Mecánica de Vehículos 25 aprendices, en Mecánica Agrícola 60, en Mecánica de Precisión, se inicio el proceso y se llegó hasta Maestro Taller formados. En este sistema hay dos figuras la formación del instructor, la formación de los monitores quienes son los que dan seguimiento en la empresa y la formación de los aprendices. En mecánica de Precisión se logró trabajar con Monitores e Instructores, faltaron los aprendices. En Secretariado han habido cinco generaciones, con 75 estudiantes, en enderezado y pintura actualmente hay 14 estudiantes.

La directora Rojas Sánchez, indica que de las cosas que hay que rescatar están las ventajas que citaron y ve que existe en Costa Rica la educación dual en comercio, pero no como INA, por lo que sería importante conocer cuales son esas empresas, conocer porcentajes de 2006 a la fecha, en que áreas se está trabajando, y ver que se debe fortalecer en lo que se está débil y también para poder participar en la visita que harán a Alemania, con ello poder hacer la diferencia y además comparar.

El director Chacón Vega, consulta: Qué relación hay entre el Sistema Dual y Centros Colaboradores?

El señor Bermúdez, indica que a principio se relacionaba la creación de un Centro Colaborador con la modalidad Formación Dual, se partía del hecho de que si la empresa firmaba un convenio, para permitir esa situación; pero con el paso del tiempo se separaron ambos modelos, para una mayor apertura de la oferta. Por ejemplo, Metal

Mecánica quiere desarrollar el programa de construcciones metálicas, pero lo quiere hacer con sus propios monitores y de los instructores que ellos tienen a su cargo.

La señora Alvarado, señala que un centro colaborador es un centro más del INA, esta figura no se limita de que ambas se enlazaran y trabajaran parejo, pero eso limitaba, se puede abrir otra forma de entrega de la instrucción dentro de un Centro Colaborador.

El señora Chacón Vega, indica dirán que la tendencia a Centros Colaboradores, esta creciendo, bajando, igual; se da más en zonas rurales o urbanas; se da más en ciertas modalidades?

La señora Alvarado, indica que han crecido en función de las necesidades de algunos sectores productivos, por ejemplo en Industria Alimentaria, en el área de Manipulación de Alimentos que existe una ley, sino se lograba formar en las instalaciones del INA y con todos los recursos, tenía que haber más apertura y lo mejor era poner un centro colaborar, donde se resolviera el problema, como centro colaborador, mientras se sigan los principios curriculares y técnicos establecidos, y se logre preservar la formación del estudiante; no es tanto la modalidad sino la necesidad en función de esas demandas.

El director Chacón Vega, consulta una vez que una empresa se convierte en Centro Colaborador, cuál es el promedio de la duración?

El señor Bermúdez, responde que se llegó a determinar que de los 10 convenios firmados el año pasado, hubo un promedio de 78 días naturales para concertar la firma del convenio. El Centro Colaborador varía mucho, porque es un modelo flexible, pero cuando las empresas establecen el convenio, se preocupan por mantenerlo y cita el caso del Centro colaborador de Ciudad de los niños, lo tiene desde 1994, existen también otros centros importantes.

El director Chacón Vega, indica que el centro colaborador promedio, solo capacita a su propia necesidad o esta abierta al INA de que en eventualmente el INA pueda negociar, y solicitarle 10% para gente que no es de la empresa, existe alguna estrategia en ese sentido?

El señor Bermúdez, indica que el Centro Colaborador ha tenido la libertad de establecer a que personas se lo dirige, ha existido casos donde se ha dirigido a la sociedad civil, pero no existe una estrategia de esta manera, sobre todo porque se busca que haya una presión, sobre todo porque se busca respetar que el centro colaborador tiene la ventaja de que utilizan los ejemplos de la empresa, y son celosos a que se habrá en forma publica y por esa razón no se ha presionado en ese sentido.

Menciona algunos Centros Colaboradores: ICE, AYA, IFAM, hizo la solicitud incluso se llevó el convenio a la Junta Directiva del IFAM y no fue aprobado; han existido acercamiento con la Municipalidad de Belén, con el MOPT, se estableció una serie de curriculas diseñadas para ello, hubo conversaciones en el área de mecánica de vehículos, en fin el modelo ha funcionado tanto para la empresas públicas como privada.

El señor Viceministro de Trabajo, indica que hay muchas instituciones interesadas en este sistema de formación, entre ellas las Cooperativas que hoy, por decreto de la República pueden participar en la TV por cable e Internet, las Municipalidades también tienen interés; por lo que considera se le debe dar un poco más de información a esas entidades que requieren de más capacitación especializada.

Consulta además, si en el modelo alemán, la empresa privada aporta recursos, al igual que se hace en Costa Rica?

La señora Viceministra de Educación, menciona que la formación profesional en esos países, es tripartita; trabajador, empresa y el estado.

La señora Alvarado, procede con la exposición:

DESARROLLO DE MODALIDAD DUAL EN EL INA

- × Modelo Alemán de Formación Profesional.
- × Visita en el año 1989 de asesores de la Fundación alemana para el desarrollo internacional conocida por las siglas DSE, los cuales promovieron el desarrollo de la Formación Dual .
- × Luego de la reestructuración del año 1996, se crea la formación de técnicos en secretariado con la finalidad de ayudar en actividades productivas en distintas oficinas de la Institución.
- × También se ha trabajado en sectores de: Mecánica de Vehículos, Mecánica de Precisión, Enderezado y Pintura, Diseño Gráfico, Preprensa digital, Impresión Offset, Acabado final, Serigrafía, Flexografía.

DESARROLLO DE MODALIDAD DUAL EN EL INA

- ✘ Para el año 2000 se inicia el programa de Formación Dual en el sector de la Industria Gráfica con una serie de diferencias con las experiencias anteriores. Entre ellas:
 - + La figura a formar ya no es el maestro de taller sino el monitor.
 - + Se establece la figura del patrocinador.
 - + Se cambia el contrato de aprendizaje por acuerdo de práctica supervisada.

LECCIONES APRENDIDAS

- ✘ Preparación de monitores en las empresas y de corta duración.
- ✘ Necesidad de que los empresarios garanticen la participación de los aprendices en su empresa (patrocinio).
- ✘ Se requiere generar conciencia para facilitar la implementación de la modalidad dual.
- ✘ Necesidad de que los estudiantes cuenten con una mayor disciplina, en la empresa y en el centro de formación.

LECCIONES APRENDIDAS

- ✘ Se presenta deserción por que el estudiante es contratado directamente por la empresa.
- ✘ No todas las empresas están preparadas para la formación dual.
- ✘ Algunos empresarios se inclinan por el acuerdo de práctica supervisada con la justificación de que ya tributan para el INA.
- ✘ El periodo de alternancia debe ser dado por una negociación entre el criterio del área técnica y los empresarios .

LECCIONES APRENDIDAS

- ✘ Es necesario participar al Comité de Enlace y a las Cámaras relacionadas, previo al inicio de la aplicación de la modalidad en un subsector productivo.
- ✘ Alta rotación de monitores, lo cual requiere que se ejecuten varios procesos de capacitación.
- ✘ Algunas empresas han objetado el uso de las herramientas y el equipo, debido a que un aprendiz pueda dañarlas.
- ✘ El proceso de selección debe ser riguroso, contemplando las características personales de los estudiantes-aprendices y la normativa de las empresas.

LECCIONES APRENDIDAS

- ✘ Establecer los requisitos que deberían cumplir las empresas para participar en el proceso.
- ✘ Se requiere contar con mecanismos de comunicación rápidos con las empresas y con los monitores.

La directora Cole Beckford, indica que ha escuchado que se capacita mucho al estudiante para que pueda entender el proceso, pero existe alguna otra forma donde se hace el proceso de selección.

La señora Alvarado, indica que el proceso de selección ya están establecido por el INA, se les prepara y se les da una charla, porque es no es una formación tradicional.

El señor Bermúdez, indica que una vez seleccionados llevan un módulo que se llama Formación Dual, donde se les indica y se les facilita información escrita con lo que es el proceso de formación dual.

La directora Cole Beckford, indica que le preocupa mucho cuando hay deserción, y si se les insiste a los estudiantes, de que eso a razón de pagar la formación es sumamente caro y lo que significa si desertan, hay que hacerle conciencia al estudiante y el INA debe entrar en esa parte de concientización y que valoren, porque la Institución le facilita todo; por lo que talvez que exista una especie de documento o un profesional

que les hable para que entiendan que no deben desertar; porque hay muchos cursos que es caen por esa situación. Además se dan pequeñas cosas, como por ejemplo becas, que incide en la deserción.

La señora Alvarado, indica que el nivel de deserción es inevitable, pero como todo, tiene ventajas y desventajas, no obstante el proceso les exige desde el punto de vista apariencia personal, vocabulario, vestimenta, etcétera; el cual se va viendo dentro del proceso de formación, además se les facilita el folleto que dice "Hablemos de la Formación Dual", el cual es impartido por un funcionario de la Unidad. Esta también la posibilidad de quedarse laborando en la empresa donde se formaron y el empresario garantiza la contratación,

El director Chacón Vega, indica **1.** como calza el sistema en un enfoque de graduados en programas a diferencias de materias? **2.** sugiere agregar una ventaja más en la filmina respectiva: permite que la institución capacite en áreas donde se requeriría una gran inversión en equipo y en una tecnología que pueda ser cambiante, el INA no lo hará porque la empresa lo tiene y para la empresa es su herramienta de trabajo, aunque es una gran inversión. **3.** Algunos campos donde consideren que no se ha dado al sistema formación dual, pero que podría darse y algunos campos donde se duda que alguna vez pueda darse, porque por alguna razón, consideran que no se presta? De las lecturas de las áreas que actualmente se dan, hay una gran influencia hacia lo industrial, pero se podrá expandir a otras áreas, en las que el INA por alguna razón -que no interesa- no se está dando o alguna área que difícilmente se pueda dar.

El señor Bermúdez, indica que el sistema de formación dual se maneja por programas. En cuanto a las diferentes áreas, cita el ejemplo de Alemania, para ser dependiente de tienda le piden un título del área de formación dual, no existe una restricción para decir que es tipo de modalidad para desarrollar la formación profesional; en el INA se trabaja con un modelo francés, significa que la capacitación se desarrolla en forma teórica y

luego la practica, similar a las Universidades. Por ejemplo en la Universidad Interamericana está desarrollando con el Colegio Humbolt, un programa a nivel de licenciados en administración de empresa, bajo la modalidad formación dual, y la Escuela de Secretariado de Universidad Nacional, que esta bajo la asesoria del INA, esta desarrollando un programa dentro del modelo de formación dual, estos dos a nivel profesional. Consideran que no área específica, pero la formación dual se debe desarrollar en programas, no para módulos; sin embargo el sistema permite desarrollarlo fácilmente bajo el modelo de competencias.

El director Chacón Vega, consulta Existe un ente o entes que sean lideres a nivel internacional que aglutine y fije estándares y buenas practicas a este sistema dual?

El señor Bermúdez, señala que como un ente no que establezca estándares no existe, pero al ser un modelo Alemán, el Instituto INVENT y la GTZ se han encargado de difundir a nivel mundial el sistema.

El señor Arguello Fonseca, agrega que la experiencia del INA inicia en el área de maestro taller y aprendizaje, en 1990. También es importante que la formación dual resulta, solamente si existe un compromiso real con el sector productivo, se daban situaciones de subutilización de los estudiantes, no había un involucramiento real y se invirtió dos años en una formación integral, desde el punto de vista técnico, pedagógico, administrativo etcétera, si este compromiso no se da en ambas partes, el proceso de formación podría fracasar.

El director Monge Rojas, felicita la presentación y considera que la modalidad contribuye a que el aprendizaje sea mucho más evidente; el saber se desarrolla con la modalidad académica, pero la aplicación de esos conocimientos, muchas veces no queda plasmado y no se puede saber si el conocimiento se es capaz de hacerlo, considera que la metodología lo permite claramente. Muchas veces se ha hablado del

idioma ingles, que no se hace nada con llevar teoría, sino se tiene una práctica. Consulta, cuando el estudiante llega a la empresa, existe algún contrato o convenio con la empresa que regule su proceso de formación? Consulta esto porque sería ilógico que estos estudiantes sean utilizados para mandados y otros que no esta dentro del proceso de su formación.

La señora Alvarado, indica que el documento es “Acuerdo de práctica supervisada”, lo firman la empresa, el aprendiz y el INA. Esto para tener una garantía y poder supervisar, porque se puede dar que el empresario no pone al Monitor a cumplir su rol y éste fue formado para ello, también hay una bitácora para supervisar si el estudiantes esta aprendiendo, además de camino puede surgir alguna eventualidad.

El señor Bermúdez, indica que una de las figuras más importantes es el instructor acompañante, porque tiene que estar visitando la empresa para revisar el portafolio de evidencias, de que el estudiante esta recibiendo aprendizaje significativo y si este portafolio no lo refleja, poder tener la libertad de recomendar, que la persona pueda o no completar el proceso en la empresa.

Se da por recibida la presentación.

ARTICULO QUINTO

Presentación exposiciones directriz GG-649-2008, con el fin de graduar 46.099 nuevos técnicos:

El señor Presidente, somete a consideración de los integrantes de Junta Directiva la presentación del tema, que será expuesto por los señores Omar Argüello Fonseca y Rolando Morales Aguilera.

El señor Argüello Fonseca, procede con la exposición:

OFICIO GG-649-2008 DIRECTRIZ



Para apoyar el cumplimiento de la meta institucional de graduar **46.099 nuevos técnicos** (personal calificado, personal técnico y personal técnico especializado) durante 2008, se informa las siguientes **directrices** que son de acatamiento obligatorio a partir de esta fecha:



1. Sobre la Evaluación de las Competencias para la Docencia

1. El proceso de evaluación de las competencias técnicas y metodológicas para personas aspirantes a ejercer la docencia, se realizará solo con la aplicación de las pruebas diseñadas por cada Núcleo para estos efectos.

1.1. La verificación de requisitos académicos, colegiatura, cartas de recomendación, certificaciones de experiencias y demás aspectos estrictamente administrativas será efectuado por la Unidad de Recursos Humanos y sus Staff Regionales y NO por los Núcleos.



1. Sobre la Evaluación de las Competencias para la Docencia

1.2. Los Núcleos y las Unidades Regionales deben coordinar las visitas que se realicen a las regionales para aplicar las pruebas de idoneidad docente en el sitio donde se está reclutando al personal docente.

1.3. Se instruye para que se fije al menos un día por semana para aplicar las pruebas a los aspirantes a la docencia, en especial en las áreas de mayor demanda tanto para docentes de planta como para las contrataciones de servicios de capacitación y formación profesional por ejemplo:

INA Después de la 4 p.m.

Llave en Mano

Compras Directas con entes de derecho público y privado.



1. Sobre la Evaluación de las Competencias para la Docencia

1.4. La Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo y la Subgerencia Administrativa tienen un plazo de una semana para presentar un procedimiento flexible de contratación de personal. Se debe incluir la prueba de idoneidad para la docencia en la lista de chequeo de Recursos Humanos, debe quedar claro que el primer paso es verificar el cumplimiento administrativo del candidato por parte de la Unidad de Recursos Humanos o el staff del mismo ubicado en las regionales. Una vez hecho esto, se procederá a llevar a cabo la prueba de idoneidad para la docencia.

1.5. Se flexibiliza el procedimiento de pruebas de idoneidad para la docencia. Los Núcleos de Formación para evaluar un docente solo deben pedir dos documentos: copia del Currículum vitae y del título.



2. Sobre la Verificación de Condiciones Técnicas de Entes Externos para la Contratación de Servicios

2.1. *Los Núcleos de Formación deben evaluar -racionalmente- los componentes estrictamente técnicos, a saber:*

- ❖ *Equipamiento didáctico*
- ❖ *Mobiliario*
- ❖ *Equipo audiovisual -cuando sea requerido-*
- ❖ *Competencias de los docentes propuestos*



2. Sobre la Verificación de Condiciones Técnicas de Entes Externos para la Contratación de Servicios

2.2. Los Núcleos de Formación deben desarrollar un formato que posibilite realizar la evaluación de las condiciones técnicas de los entes a contratar, para que dicha verificación pueda ser efectuada por personal docente ubicado en las diversas Unidades Regionales.

2.2.1. *El formato que se debe diseñar debe ser una lista de cotejo sobre los requerimientos señalados en el punto 2.1 de esta directriz.*



2. Sobre la Verificación de Condiciones Técnicas de Entes Externos para la Contratación de Servicios

2.2.2. La Jefatura de la Unidad Regional será la responsable de garantizar la transparencia, veracidad y confiabilidad de la verificación que aplique el personal docente bajo su tutela.

2.2.3. Debe existir estrecha coordinación con la Unidad de Contratación de Servicios de Capacitación y Formación Profesional y con la respectiva Unidad Regional ejecutora del servicio proyectado.



3. Planificación de las Actividades de los Docentes de los Núcleos

3.1. Los Núcleos deben garantizar hasta un máximo del 30% de total de las horas anuales disponibles de los Formadores para el Trabajo I, para el cumplimiento de las funciones propias de los procesos:

- ❖ Identificación de necesidades y requerimientos en formación profesional.
- ❖ Diseño de los servicios.
- ❖ Supervisión técnica y metodológica.
- ❖ Desarrollo de asistencias técnicas.
- ❖ Otras labores de apoyo técnico, tecnológico, curricular y administrativo.

3. Planificación de las Actividades de los Docentes de los Núcleos

3.2. Asimismo, debe asegurarse que al menos el 70% de las horas anuales disponibles para el personal docente del núcleo sea planificado para la prestación de los servicios de capacitación y formación profesional:

- ❖ *Programas de formación y capacitación.*
- ❖ *Módulos de capacitación.*
- ❖ *Certificaciones.*
- ❖ *Asistencias técnicas.*

PLANIFICACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DE LOS NÚCLEOS DE FORMACIÓN Y SERVICIOS TECNOLÓGICOS

NÚCLEOS DE FORMACIÓN Y SERVICIOS TECNOLÓGICOS	TOTAL DE DOCENTE	% DE DOCENTES PARA DESARROLLO DE LOS SERVICIOS
NÚCLEOS MAYORES A 60 DOCENTES: 20% DE DOCENTES ASIGNADOS AL DESARROLLO DE LOS SERVICIOS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL 80% DE DOCENTES ASIGNADOS EJECUCIÓN DE LOS SERVICIOS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL		
Núcleo Comercio y Servicio	111	22
Núcleo Agropecuario	89	18
Núcleo Tecnología Materiales	66	13
NÚCLEOS ENTRE 40 A 60 DOCENTES: 25% DE DOCENTES ASIGNADOS AL DESARROLLO DE LOS SERVICIOS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL 75% DE DOCENTES ASIGNADOS EJECUCIÓN DE LOS SERVICIOS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL		
Núcleo Textil	59	15
Núcleo Metalmecánica	56	14
Núcleo Sector Eléctrico	55	14
Núcleo Mecánica de Vehículos	51	13
Núcleo Procesos Artesanales	40	10
NÚCLEOS MENORES A 40 DOCENTES: 30% DE DOCENTES ASIGNADOS AL DESARROLLO DE LOS SERVICIOS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL 70% DE DOCENTES ASIGNADOS EJECUCIÓN DE LOS SERVICIOS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL		
Núcleo Hotelería y Turismo	39	12
Núcleo Industria Alimentaria	38	11
Núcleo Náutico Pesquero	33	10
Núcleo Industria Gráfica	26	8
TOTAL DE DOCENTES:		TOTAL DE DOCENTES EN DES. DE LOS SERV
663		159



1. Sobre la Evaluación de las Competencias para la Docencia

1.4. La Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo y la Subgerencia Administrativa tienen un plazo de una semana para presentar un procedimiento flexible de contratación de personal. Se debe incluir la prueba de idoneidad para la docencia en la lista de chequeo de Recursos Humanos, debe quedar claro que el primer paso es verificar el cumplimiento administrativo del candidato por parte de la Unidad de Recursos Humanos o el staff del mismo ubicado en las regionales. Una vez hecho esto, se procederá a llevar a cabo la prueba de idoneidad para la docencia.

1.5. Se flexibiliza el procedimiento de pruebas de idoneidad para la docencia. Los Núcleos de Formación para evaluar un docente solo deben pedir dos documentos: copia del Currículum vitae y del título.



2. Sobre la Verificación de Condiciones Técnicas de Entes Externos para la Contratación de Servicios

2.1. *Los Núcleos de Formación deben evaluar -racionalmente- los componentes estrictamente técnicos, a saber:*

- ❖ *Equipamiento didáctico*
- ❖ *Mobiliario*
- ❖ *Equipo audiovisual -cuando sea requerido-*
- ❖ *Competencias de los docentes propuestos*

Se retira de la sesión la señora Viceministra de Educación Pública.

El director Chacón Vega, consulta si en ese proceso de priorizar programas, habrán quedado algunos módulos que por alguna razón quedan ociosos o sin salidas graduables?

El señor Argüello Fonseca, indica que en otro proyecto que se ha impulsado esta administración, habrá que han quedar porque son módulos para la complementación específica, por ejemplo el modulo de encendido de inyección electrónica, no da pie para hacer todo un programa, porque es para gente que ya esta inserta en el mercado productivo, pero si como un módulo. Lo que en este momento se está haciendo es reconfigurar la oferta de manera tal que se identifiquen los nichos de empleabilidad que existen en el mercado, para mejorar y flexibilizar la oferta y con esto proveer recurso humano de forma más expedita, sin renunciar a la calidad de esa figura profesional.

El señor Morales Aguilera, procede con la exposición:



4. Ajustes al PASER 2008

4.1. Se debe dar prioridad a la asignación de docentes para la ejecución de programas que favorezcan la obtención de un título de técnico.

4.2. Los Núcleos cuya oferta formativa no contenga programas con salidas certificables -intermedias y finales- deben realizar los ajustes necesarios para que lo antes posible se obtengan estos programas, lo cual favorecerá la meta trazada. Se fija plazo para finales de mayo; con exposición de resultados. Se debe priorizar en áreas estratégicas y en lo que esta planificado.



4. Ajustes al PASER 2008

4.3. La Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos será la encargada de controlar que todos los subsectores que integran cada Núcleo, posean oferta de programas de capacitación o de formación profesional. Lo anterior sin obviar la responsabilidad inmediata de la jefatura del núcleo y los encargados de los procesos en esta materia.

4.4. El diseño o rediseño de módulos independientes debe ser la excepción y no la regla. Se reitera lo dispuesto en la directriz GG-430-2007, en cuanto a la prioridad de programas con garantía de empleabilidad.



4.- Ajustes al PASER 2008

4.5. La Unidad de Certificación debe liderar e impulsar la aplicación de las pruebas de certificación **para completar programas** según las figuras profesionales definidas para los subsectores técnicos.



5.- Flexibilización de Horarios para la Prestación de los Servicios

5.1. *Las Unidades Regionales con los diversos Centros de Formación que reúnan las características y condiciones requeridas, deberán planificar los horarios de talleres, laboratorios a su máxima capacidad de ocupación.*

5.1.1. *Los horarios de estos centros deben flexibilizarse según lo faculta el Artículo 8 del Reglamento Autónomo de Servicios, para que el personal docente labore en Taller y Laboratorios en horarios continuos de 7:00 a.m a 5:00 p.m, durante tres días por semana y el cuarto día se dispondrá para lecciones en aula y para el planeamiento didáctico del docente.*



5.- Flexibilización de horarios para la prestación de los servicios

5.1.2. *Este personal sujeto al nuevo horario completará su jornada semanal de trabajo en cuatro días.*

5.1.3. *El horario de marca de tarjeta para la jornada diurna de cuatro días será de 7:00 a.m a 5:30 p.m.*

5.1.4. *Complementariamente se debe habilitar en estos centros de formación el sábado como día hábil de trabajo, en el horario 7:00 a.m a 5:30 p.m. Para el personal docente que labore el sábado se cuenta como jornada semanal: miércoles, jueves, viernes y sábado; manteniendo los cuatro días laborales por semana.*



5.- Flexibilización de horarios para la prestación de los servicios

5.2. *Se debe planificar el mayor número de programas con horario vespertino iniciando a las 5:00 pm y concluyendo a las 9:00 pm de lunes a viernes.*

5.3. *En síntesis, se programaría por cada taller o laboratorio dos grupos a 30 lecciones por semana (jornada diurna) y un grupo en jornada vespertina, para un total de tres grupos por semana.*

5.4. *El incremento de las horas en prácticas de talleres y laboratorios derivará en una disminución de tiempo de conclusión de los programas y por ende las personas egresadas podrán incorporarse mucho antes a la fuerza productiva del país.*



6. Ajuste en los Cronogramas

6.1. Los Núcleos y las Regionales de forma inmediata deben proceder a realizar la revisión y ajuste en los cronogramas del personal docente a fin de corregir las inconsistencias señaladas anteriormente.

6.2. Es responsabilidad de cada jefatura de unidad supervisar el proceso en coordinación con la respectiva gestión.

6.3. Los cronogramas establecidos en el SISER y sus correspondientes reportes deben ser verificación por cada Gestión, así como el monitoreo permanente que permita una óptima utilización del personal docente.



6. Ajuste en los Cronogramas

6.4. Los reportes de este control serán presentados por los Gestores respectivos al menos una vez al mes en el contexto de las reuniones del Banco de Docentes.

6.5. La Gerencia estudiará los casos especiales de algunos docentes para evaluar la situación e informar a las instancias superiores y asumir las decisiones pertinentes.

El señor Chacón Vega, indica en cuanto al tema de los subsectores, ha preguntado en otras exposiciones pasadas de equipamiento, si existe algún subsector que falta o va en

descenso; o algún subsector que se traslapa; por ejemplo mecánica de motores marítimos, podría entrar por el Núcleo Mecánica de Vehículos o el Náutico Pesquero, también el asunto de los motores fuera de borda. Cómo se resuelven estos cruces de subsectores?

El señor Argüello, indica que dentro del proceso de depuración de la oferta, ha explorado la posibilidad de generar troncos comunes en áreas; con el ejemplo de mecánica de vehículos, se tiene el elemento que es el común denominador en todos los subsectores, que son motores de combustión interna, normalmente todos los vehículos tienen los mismos sistemas, a excepción de los motores de fuera de borda, esto lleva un enfoque a generar una oferta única y sobre ella pegar las líneas de especialidades.

También tiene claridad en que uno de los objetivos, que tuvo el proceso es eliminar una oferta repetida entre diferentes programas.

Considera que el apostar a formar bajo la figura de programas, estadísticamente no va a favorecer al INA, pero si en empleabilidad e impacto.

La directora Rojas Sánchez, indica que los ve como tan bien que se escucha el discurso, pero cree que hay un programa en la práctica, porque a veces esta información no baja. Por ejemplo, se encontró que la zona de Monte Verde, tenían un reclamo al INA, parece que hay un divorcio entre las Regionales y los Núcleos, el empresario no entiende esa división, van dos grupos aparte se comprometen y no se cumple, y a la gente le queda el sinsabor. Ella y el señor Gerente, estuvieron por allá hace unos días. Los Núcleos estuvieron por allá y no habían pasado por la Regional, para comunicar que estaban por ahí, y como se maneja la información porque es la imagen de una institución y a veces se preguntan cuanta de esa información baja y como se aplica, porque el objetivo central de esto es la información.

El señor Morales Aguilera, señala que esta directriz fue validada entre Núcleos y Regionales, donde cada uno tuvo la posibilidad de analizarla y expresar sus opiniones, fue una sesión de trabajo; y el hecho de que se decidiera que los técnicos de las Unidades Regionales, puedan hacer la valoraciones o visita a los diferentes colegios, se discutió muchísimo, y poco a poco se fue haciendo. Han existido situaciones, pero que llevan un trabajo minucioso para alcanzar el meta, de hecho hay situaciones que en algún momento se escapan, pero los Núcleos cuando hacen una gestión a nivel Regional, deben coordinar con la Jefatura de la Regional.

La directora Rojas Sánchez, consulta si se haría un procedimiento a un funcionario que incumpla con esta coordinación. El problema es que se advierte, pero hay un incumplimiento a las directrices de sus superiores y eso hay que sancionarlo, porque la gente siente una duplicidad de recursos y como se gasta plata para esto.

El señor Morales Aguilera, señala que si existen nombres habría que hacerlo, incluso lo haría por las Regionales, por los Núcleos le correspondería a Gestor Tecnológico. También don Luis Ramírez, a raíz de los comentarios de doña Xiomara sobre el tema, emitió una directriz para la debida coordinación con la Unidad Regional, se recalcaría aun más la debida coordinación y esta de acuerdo con que no se pueden seguir dando estas situaciones.

La directora Rojas Sánchez, menciona esto porque eso se llama planificación y simplemente es de acatamiento, además entre los dos Gestores parece que hay una buena relación, pero porque eso no se aplica en el campo. Además esto no es de su competencia, pero de acuerdo con la ley de control interno, debe vigilar por los recursos de la Institución.

Consulta el criterio al señor Asesor Legal, en cuanto a la jornada laboral propuesta, porque el Código de Trabajo establece las 8 horas, ¿Cómo se podría trabajar diez horas? Además la Sala ha indicado más de 8 horas bajo algunas condiciones y hasta 12 horas para la fuerza pública

El señor Asesor Legal, indica que lo que se establece son 8 horas, pero se puede trabajar más de eso y habría que verificar las condiciones existentes en que se de y no podrían ser horas extras porque son parte de la jornada estaría distribuido de esa forma.

El señor Morales Aguilera, indica que la intención es para aquellos Centros que tengan las características, y que tengan una gran demanda, por ejemplo el Centro Orlich, la Ciudad Tecnológica, la Marina, Electrónica etcétera.

La directora Rojas Sánchez, indica que aunque a algunos trabajadores les parezca bien el horario, aquí han existido luchas que se han dado para respetar la jornada, considera que se les debe consultar a los trabajadores, pero sin violentar lo que han logrado las personas que han trabajado para ello, y conocer lo que ha hecho la Sala y debe haber un consenso entre las organizaciones de trabajadores establecidas.

Concluye agregando que se está asistiendo a un cambio importante, se esta ajustando desde el origen del proceso de diseño de la currícula, hasta la prestación del servicio de capacitación, una línea de gestión diferente, no se trata de seguir haciendo más de lo mismo, se trata de que la formación genere un valor agregado, que genere empleabilidad, recurso humano calificado en los tres niveles de cualificación que se establece en la Institución y el posibilitar bajo una estrategia de abordaje prioritario que están generando los diferentes sectores productivos.

Se da por recibida la presentación.

ARTICULO SEXTO

Permiso con goce salarial para la funcionaria Ericka Vargas Umaña, para participar como arbitro representante de Costa Rica, en el Torneo Eliminatorio para el Mundial U20 femenino, que se realizará en Puebla, México, del 15 al 29 de junio del presente año Informe de Dirección.

El señor Gerente General, indica que en este tema es una solicitud de la funcionaria Ericka Vargas Umaña, de un permiso con goce de salario, para que participe, como arbitro representante por Costa Rica, en el Torneo Eliminatorio para el Mundial U20 Femenino. Esta solicitud amparada al Art. 37 del Reglamento Autónomo de Servicios.

El señor Presidente somete a consideración de los señores directores y directoras la solicitud de permiso con goce de salario para la Funcionaria Vargas Umaña:

CONSIDERANDO:

- 1.- Que mediante el oficio GG-922-2008, del 03 de junio de 2008, la Gerencia General, remite para conocimiento y eventual aprobación, la solicitud de permiso con goce de salario, de la funcionaria Ericka Vargas Umaña, invitación para asistir al Torneo Eliminatorio para el Mundial U20 Femenino, que se llevará a cabo en Puebla-México, del 15 al 29 de junio del 2008.
- 2.- Que la CONCACAF, remite invitación para que la funcionaria Ericka Vargas Umaña, participe en dicho Torneo, en calidad de Árbitro, durante el periodo arriba indicado.
- 3.- Que de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Autónomo del INA Capítulo VIII, Artículo 37 inciso c-) y el Acuerdo Conciliatorio Capítulo III, Sobre Garantías para las Organizaciones de los Trabajadores, inciso a-) punto 5º.
- 4.- Que los miembros de Junta Directiva, conocen y analizan la solicitud; y manifiestan su anuencia para que la funcionaria Vargas Umaña, participe en el evento:

POR TANTO ACUERDAN:

- 1-) OTORGAR PERMISO CON GOCE DE SALARIO PARA EL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE EL 15 DE JUNIO Y HASTA EL 26 DE JUNIO DE 2008, AMBAS FECHAS INCLUSIVE, A LA FUNCIONARIA ERICKA VARGAS UMAÑA, DEL CENTRO FRANCISCO J. ORLICH, PARA QUE

ASISTA EN CALIDAD DE ARBITRO, AL TORNEO ELIMINATORIO PARA EL MUNDIAL U20, A REALIZARSE EN PUEBLA, MEXICO. DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN EL OFICIO GG-922-2008 Y CNPSOJB-0594-2008, Y LO SEÑALADO EN REGLAMENTO AUTÓNOMO DEL INA CAPÍTULO VIII, ARTÍCULO 37 INCISO C-) Y EL ACUERDO CONCILIATORIO CAPÍTULO III, SOBRE GARANTÍAS PARA LAS ORGANIZACIONES DE LOS TRABAJADORES, INCISO A-) PUNTO 5º.

- 2-) SE GIRAN INSTRUCCIONES A LA ADMINISTRACIÓN SUPERIOR PARA QUE SE PROCEDA Y CONTINÚE CON LOS TRÁMITES ADMINISTRATIVOS PERTINENTES DE CONFORMIDAD CON LAS NORMAS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS VIGENTES.

ACUERDO FIRME POR UNANIMIDAD. N°105-2008-JD.

ARTICULO SETIMO

Resoluciones R-249-2008 y R-250-2008, emitidas por la Dirección General del Servicio Civil, referentes al aumento salarial.

El señor Presidente, somete a consideración de los integrantes de Junta Directiva la presentación del tema, que será expuesto por el señor Gerente General:

El señor Gerente General, indica que desde que esta administración inició, se buscó un proyecto de mejora de la clase profesional. La Dirección General del Servicio Civil propuso un proyecto para elevar del percentil 30 al 50 a los puestos de profesional; el percentil es un estudio de mercado donde la Institución que más paga es el 100 y la menos es "0", y en este rango se mueven las diferentes escalas salariales, esto se hace

por clase profesional, no por Institución. En este caso la Dirección General del Servicio plantea al gobierno la posibilidad escalonada del 2008 al 2010, de 30%,35%, y así sucesivamente hasta 50%, al año 2010.

Conocedores de que la Institución requiere de un ajuste salarial en tanto en la técnica como en la profesional; y conciente lo del LAUDO, que se tenía que aplicar a las diferentes clases, se dieron al tarea que proponer al Servicio Civil: **1.** que el percentil 50 se aplicara de una sola vez, sin esperar hasta el 2010. **2.** Que el LAUDO, estuviese incluido ahí, con la intención solucionar el problema del LAUDO, que vienen desde el año 1991. **3.** que toda la clase profesional y no profesional se viese beneficiada. El Servicio Civil, plantea dos resoluciones, fundamentado en el LAUDO: **a).** se aprueba la nueva escala a nivel profesional, todos llegaron a l percentil 50 y se estaría cubriendo el LAUDO, se logro que fuera retroactivo al 01 de enero para no tener problemas en pagar nuevos intereses y nuevos juicios. **b).** El Servicio Civil logra determinar que se debe mover también la escala de los técnicos, para no generar tantas diferencias, sin embargo no dieron lo que se solicitaba; aún no existe un estudio de un percentil 50 para la clase no profesional, por lo que se planteó cuánto subía la clase profesional, y qué porcentaje y mantener las diferencias, eso daba un 17% de aumento, pero el Servicio Civil no dio ese porcentaje, sino un 6% y un 8%, pero emite esta resolución, que preemitirá a futuro revisar los salarios.

Indica que procedería es tomar el acuerdo para proceder con los cálculos y los pagos correspondientes, y que se haga retroactivo al 01 de enero 2008 y 01 de julio de 2008.

El señor Presidente somete a consideración de los señores directores y directoras, su anuencia para la aprobación del aumento salarial, según las resoluciones R-249-2008 y R-250-2008:

CONSIDERANDO:

1. Que la Dirección General de Servicio Civil, mediante resoluciones acordó modificar la escala de salarios para el Instituto Nacional de Aprendizaje, a partir del 01 de enero de 2008 y el 01 de julio de 2008.
2. Que la Contraloría General de la República, mediante oficio N°13250 del 09 de noviembre de 2007, aprobó el Presupuesto del Instituto Nacional de Aprendizaje, para el año 2008, donde se da el contenido presupuestario a las subpartidas de salarios.
3. Que el proceso de Soporte Administrativo de la Unidad de Recursos Humanos, al realizar la proyección salarial donde se incluyen las resoluciones DG-249-2008 y DG-250-2008, así como el posible aumentos del incremento por el costo de vida del II Semestre 2008; se prevee que por el momento no es necesario reforzar las cuentas de salarios, este proceso llevará un control estricto del comportamiento de las subpartidas de remuneración en forma mensual, con la finalidad de determinar eventualmente si es necesario aumentar las cuentas 0 (salarios).
4. Que de conformidad con la circular N°8270, del 17 de agosto del 2000 “Circular con algunas disposiciones legales y técnicas sobre el sistema planificación-presupuesto de los entes y órganos públicos, sujetos a la aprobación presupuestaria de la Contraloría General de la República, de la División de Fiscalización Operativa y Evaluativa” establece en el numeral 2.2.2.1 Servicios Personales inciso i, lo siguiente: “Sesión y transcripción del acuerdo en donde se aprobó por la Autoridad Superior del ente u Órgano”,
5. Que según las directrices emitidas por la Contraloría General de la República, para aplicar dichos aumentos salariales es necesario que la Junta Directiva conozca y aprueba la aplicación material respectiva, mediante la emisión del acuerdo correspondiente.

POR TANTO ACUERDAN:

INSTRUIR A LA ADMINISTRACIÓN PARA HAGA EFECTIVO EL PAGO DEL AJUSTE SALARIAL, PARA LAS PARTIDAS DE CARGOS FIJOS Y SERVICIOS ESEPCIALES, DECRETADO PARA EL 01 DE ENERO 2008, SEGÚN RESOLUCIONES N° DG-249-2008 Y DG-250-2008, DE LA DIRECCION GENERAL DEL SERVICIO CIVIL, CONFORME LO SOLICITA LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS MEDIANTE OFICIO N° URH-789-2008, CON FECHA 02 DE JUNIO 2008.

ACUERDO FIRME POR UNANIMIDAD. N°107-2008-JD.

ARTICULO DECIMO

Informes de Dirección:

El señor Gerente General, comenta que en la Institución han circulado una serie de correos por parte de algunos funcionarios, esperando una reivindicación salarial pronta. En las reuniones de Comisión con el Sindicato, consultaban sobre el tema, a lo cual siempre se ha indicado que la negociación esta en proceso, se esta revisando la propuesta que la Institución había hecho y que va paso a paso; pero ellos han hecho planteamientos que son hasta cierto punto inmanejables y desean un aumento al salario de un 30% o 40%, plantean el porque del aumento en puestos de jefatura; esto se dio porque la idea del Servicio Civil es reforzar la clase profesional que tiene que tomar decisiones y en la Institución ha existido una debilidad grande porque muchos de profesionales jefes no tenían una valoración suficiente y muchos se escudaban, en el hecho de que le pagaban poco y con esto se logra exigir más, por lo que el aumento obedece a un ejercicio de jefatura.

Incluso hoy hubo reunión con la Comisión y la Junta Directiva del Sindicato, y se les planteó una serie posibilidades para salir airosos del tema, se les indicó que lo logrado fue muy bueno, un aumento extraordinario, sin embargo las bases quieren el 30% a 40% de aumento. Se les indico que la Comisión les seguía apoyando, para que los técnicos tuviesen una reivindicación de los técnicos. Pretenden hacer un estudio sobre la conveniencia o no de salir del Servicio Civil, no obstante se le ofreció apoyo logístico si lo requerían. Que se iba a buscar la forma de que el aumento de los técnicos se hiciera retroactivo a enero 2008. Solicitaron permiso para valorar el tema con las bases mediante una Asamblea, se les indicó que lo aprobaban, pero que detuvieran el paro, sin embargo no detuvieron el paro, por lo tanto la Gerencia suspendió el permiso para la Asamblea del día miércoles; la idea era que negociaran de buena fe, siempre y cuando

no existe ningún mecanismo de suspensión de labores que imposibilite la continuidad del servicio público.

Menciona que en la reunión de hoy con la Comisión de Junta Directiva y la Junta Directiva de Sitraina, surgió nuevamente el tema. Además doña Xiomara consiguió que don Joaquín Arguedas, se presente a la reunión de trabajadores del miércoles, ellos indicaron que se autorizaba la Asamblea siempre y cuando les comunicaran a las bases de que la reunión y que no hagan paro, sino es así la administración debe actuar, porque no deben permitir este tipo de situaciones y así lo hicieron ver, ya que han agotado los mecanismo de buena fe, además se esta haciendo un aumento salarial importante y aun así van a huelga y consciente de esto se tiene que actual dentro de lo que legalmente corresponde, además se debe mantener el orden dentro de la Institución.

También señala que delante de la Comisión don Jorge Gamboa, Secretario Sindical, aceptó públicamente que para ellos era una buena negociación, pero al llevarla a las bases, indicaron que no aceptaban la negociación; además está la nota remitida por el señor Presidente Ejecutivo, donde convocó a reunión a los representantes y únicamente acudieron don Carlos Chacón, don Francisco Azofeifa y su persona.

El director Chacón Vega, indica que el nombre de la Comisión que esta Junta conformó, debe llamarse: Comisión Adhoc, de Coordinación con el Sindicato. Esta Junta Directiva, espera que haya justicia, legalidad, sostenibilidad de las cosas a largo plazo, transparencia, y desea a la administración lo mejor en este tema; y considera que la actuación de la administración esta bien y tiene su respaldo mientras esté en función de lo mencionado anteriormente. Además, en este tema agrega el asunto sobre Convención Colectiva, que es materia salarial; en ese sentido esta Junta Directiva debiera tener un monitoreo constante de integralidad del tema laboral.

La directora Rojas Sánchez, felicita a la administración y también al Sindicato, ya que esa fue una lucha que se llevó a cabo desde hace mucho tiempo, y por el promedio de un 7% para el sector no profesional, por eso se fue a huelga y se llegó al 9.81%; y hoy el sector magisterial, también fue a huelga y no lograron nada. En la Comisión de Salarios no pudieron lograr ese porcentaje para el sector del título I, de lo que podría ser parte de la próxima negociación, aparte de monto por costo de vida.

Señala que hoy la gente habla de percentil y pareciera que en el INA la gente no entiende eso; porque no solo es el percentil, sino se resuelve lo del LAUDO y se le reconoce a un grupo de trabajadores que no fueron parte del LAUDO; por lo que considera que la administración debe hacer públicas las cosas y espera para la próxima semana una buena noticia, porque es una mejora salarial que otras instituciones no las han logrado.

Además están participando otras organizaciones, pero una organización sindical, debe cumplir con una serie puntos; personería, un mínimo de 12 de personas, estatutos, etcétera, para eso debe haber una estructura y la OIT solamente reconoce al movimiento sindical en materia de trabajadores y espera que la administración lo tenga presente para que se respete, porque sino se le va a ser un desorden.

Reconoce que la administración ha manejado la mayor prudencia con el tema, y no solo es un movimiento que porque se logro algo, pero no hay que hacer amenazas, y si la administración toma represalias, porque pareciera que no tienen una claridad y aclara que aquí no se dio un paro, sino una huelga; además el hecho de que aprueben una Asamblea para discutir el tema, significa que hay buena intención, entonces para qué solicitar que tomen listas de las personas, y determinar los servicios o cursos que se dejaron de prestar, porque ese sería el informe y no solo es presentar una declaratoria.

Indica a la administración que cada paso que se haga, se haga con inteligencia, para que no borren ese esfuerzo logrado, de mejorar los salarios en la Institución.

Por otra parte comenta en cuanto la Unidad de Salud, el Dr. Cordero presentó una propuesta sobre otro tipo de profesionales, y le gustaría que se haga una investigación de cuales serían los servicios que como clínica se podrían ofrecer, y que sea un acuerdo, esto en apoyo a la Presidencia Ejecutiva, y no solo es lo que dice el médico, sino los servicios, y que se tengan especialistas por ejemplo en Urología, este tema la administración podría resolverlo de oficio y que sea punto de negociación. Por lo tanto solicita a don Carlos un estudio de las posibilidades de contar con otros servicios, esta información sería para la próxima reunión.

También señala que con el ánimo de buscar una salida y en vista de que la administración ha tenido buenas intenciones, ella como representante sindical va a colaborar, pero no puede ser juez y parte, pero la administración tiene que comprometerse y hacer públicas las cosas buenas y ella que ve salarios del sector público, además abrieron el portillo en el tema del LAUDO para el sector público. Incluso que ahora que se tiene un recurso valioso como don Francisco Azofeifa, para que colabore.

Por otra parte se menciona el tema del congreso de trabajadores donde se designa a don Luis Ramírez, y habría que darle una directriz en ese sentido y le gustaría conocer en esta Junta cuál sería esa directriz.

Viaje a Alemania, aprobado según acuerdo N°103-2008-JD.

El señor Presidente, indica que en relación con el acuerdo sobre la aprobación del viaje a Alemania, el señor Viceministro hizo una Gestión ante la OIT, para que se le cubrieran los viáticos a doña Xiomara, por lo que se tiene que derogar el acuerdo tomado en la sesión anterior, y autorizar por parte del INA el pago de tiquete aéreo, impuestos de salida y la póliza seguro, para la directora Rojas Sánchez.

Asimismo los gastos menores, permiso con goce de salario para el señor Presidente y para el señor Viceministro de Trabajo, pago para gastos menores.

El señor Presidente, somete a consideración de los señores directores y directoras la derogación del acuerdo N°103-2008-JD, y la aprobación de los gastos para la directora Rojas Sánchez, el señor Viceministro de Trabajo y el señor Presidente Ejecutivo:

CONSIDERANDO:

1.- Que en la sesión 4342, celebrada el 02 de junio de 2008, se aprueban mediante acuerdo N°103-2008-JD, los gastos para la participación de los señores: Carlos Sequeira Lépiz, Álvaro González Alfaro, y la señora Xiomara Rojas Sánchez, en el Viaje Estudio para representantes Tripartitos de Costa Rica, en la Región de Munich, Alemania, a celebrarse del 15 al 20 junio de 2008.

No obstante dicho acuerdo se deroga para efectos de orden en la sesión 4343, del 09 de junio del 2008, debido a que la OIT, ente organizador mediante el oficio A2-512-#2078, indica que cubrirá los gastos de alimentación, hospedaje y transportes internos durante la estadía de la directora Rojas Sánchez.

2.- Que el INA deberá de otorgarle: permiso con goce de salario del 14 al 21 de junio de 2008, seguro viajero, impuestos de salida del país, viáticos ordinarios columna II (funcionarios pertenecientes al nivel determinativo y de ejecución o fiscalización superior) de conformidad con los artículos 34 y 37 del reglamento de gastos de viaje y de transporte para funcionarios públicos, los cuales están sujetos a liquidación posterior según lo estipula la tabla de la Contraloría General de la República.

POR TANTO ACUERDAN:

1. DEROGAR EL ACUERDO N°103-2008-JD.

2. APROBAR LA ASIGNACIÓN DE VIÁTICOS PARA DEL SEÑOR CARLOS SEQUEIRA LEPIZ, PRESIDENTE EJECUTIVO, EL SEÑOR

ALVARO GONZÁLEZ ALFARO, VICEMINISTRO DE TRABAJO Y LA DIRECTORA XIOMARA ROJAS SANCHEZ, MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA, PARA QUE PARTICIPEN DEL VIAJE ESTUDIO PARA REPRESENTANTES TRIPARTITOS DE COSTA RICA, A CELEBRARSE EN LA CIUDAD DE MUNICH, ALEMANIA, DEL 15 AL 20 DE JUNIO DE 2008. ASIMISMO APROBAR LOS GASTOS DE REPRESENTACION PARA EL SEÑOR PRESIDENTE EJECUTIVO.

EL INA DEBERÁ OTORGARLE A LOS PARTICIPANTES LO SIGUIENTE:

- *TIQUETES AEREOS A MUNICH, ALEMANIA (DIRECTORA XIOMARA ROJAS SÁNCHEZ)*
- *100 % VIATICOS ORDINARIOS PARA EL DIA 14 Y EL DIA 21 DE JUNIO DE 2008 (TRES PARTICIPANTES)*
- *8% DE GASTOS MENORES DEL 15 AL 20 DE JUNIO 2008 (TRES PARTICIPANTES)*
- *IMPUESTOS DE SALIDA (DIRECTORA XIOMARA ROJAS SÁNCHEZ)*
- *SEGURO DE VIAJERO.*
- *PAGO DE GASTOS DE REPRESENTACIÓN COMO JEFE DE MISIÓN (PRESIDENTE EJECUTIVO \$500).*
- *PERMISO CON GOCE DE SALARIO DEL 14 AL 21 DE JUNIO DE 2008 (PRESIDENTE EJECUTIVO).*
- *GASTOS DE TRANSPORTE HOTEL-AEROPUERTO-HOTEL, SEGÚN EL ARTÍCULO 32 (RECONOCIMIENTO DE GASTOS DE TRASLADO) DEL REGLAMENTO DE GASTOS DE VIAJE Y TRANSPORTE PARA FUNCIONARIOS PÚBLICOS.*
- **EN REGLAMENTO GASTOS VIAJE, EMITIDO POR CONTRALORIA, EN EL CAPITULO VI, DISPOSICIONES FINALES: ARTÍCULO 52º.- RECONOCIMIENTO DE GASTOS CONEXOS. LOS GASTOS CONEXOS DEL EVENTO O ACTIVIDAD A LOS QUE EL FUNCIONARIO ASISTIERE PODRÁN SER RECONOCIDOS. PARA TALES EFECTOS SE CONSIDERA GASTOS CONEXOS, LAS GASTOS CORRESPONDIENTES AL USO OFICIAL DE SERVICIOS DE INTERNET. LA AUTORIZACIÓN DE GASTOS DEBE ESTAR CONTENIDA EN EL RESPECTIVO ACUERDO DE VIAJE, CONFORME LOS DISPONE EL ARTÍCULO 31º DE ESTE REGLAMENTO. ESTOS GASTOS SE PAGARÁN ÚNICAMENTE CONTRA LA PRESENTACIÓN DE LA (S) RESPECTIVA (S) FACTURA (S) AL MOMENTO DE HACER LA LIQUIDACIÓN.**

LOS FUNCIONARIOS DEL INA QUE PARTICIPAN EN CURSOS, TALLERES, PASANTÍAS, FOROS Y SEMINARIOS EN EL EXTERIOR DEBEN PRESENTAR UN INFORME Y LA DOCUMENTACIÓN DEL EVENTO, DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN EL ACUERDO 195-2000-JD ADOPTADO POR LA JUNTA DIRECTIVA DEL INA EN LA SESIÓN 3796 DEL 11 DE SETIEMBRE DEL 2000. EN EL CASO DE QUE LOS CURSOS, TALLERES, PASANTÍAS, FOROS Y SEMINARIOS VERSEN SOBRE ASPECTOS O TEMAS TÉCNICOS DE FORMACIÓN INSTITUCIONAL, SE DEBERÁ REPRODUCIR LO APRENDIDO, MEDIANTE LA EJECUCIÓN DE UN TALLER, FORO, CURSO O SEMINARIO A LO INTERNO DEL INA, DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN EL ACUERDO 105-2005-JD ADOPTADO POR LA JUNTA DIRECTIVA DEL INA EN LA SESIÓN 4190 DEL 13 DE JUNIO DEL 2005.

ACUERDO FIRME POR UNANIMIDAD. N°106-2008-JD.

ARTICULO DECIMO

Mociones:

El director Chacón Vega, indica que en la Biblioteca de la Uruca, no hay acceso a Internet, ni hay fotocopidora por lo que mociona para que la administración informe si existe la posibilidad ambos servicios en la Biblioteca de la Uruca, este seria un servicio al estudiante de primera línea en este aspecto.

Por tanto Acuerdan:

PARA QUE LA ADMINISTRACION INFORME SI EXISTE LA POSIBILIDAD DE INSTALAR EN LA BIBLIOTECA CENTRAL, LOS SERVICIOS DE FOTOCOPIADO Y DE INTERNET, SI ES QUE NO EXISTE OBSTÁCULOS INSALVABLES.

ACUERDO APROBADO. N°108-2008-JD.

Varios:

1.Publicación polémica sobre Plan de Inglés:

El director Chacón Vega, menciona que el sábado pasado se publicó en el periódico La Republica, una noticia sobre el tema del plan nacional MEP de Inglés; y aunque no menciona al INA, expone el asunto, para que la administración lo considere ya que el INA esta indirectamente en este tema. Se alude a costos y evaluaciones. Circula copia

2. Coordinación y Atención rápida a servicios de capacitación para el sector público:

La directora Rojas Sánchez, felicita por la reacción tan rápida con los cursos que se han abierto para los funcionarios públicos, en Seguridad Pública, ha sido excelente la atención; igualmente se está trabajando con el Ministerio de Salud y el Ministerio de Agricultura; además se ha invitado a don Ricardo Arroyo y a don Omar Arguello a una reunión para el día viernes con el Ministerio de Salud, para coordinar los cursos para los trabajadores del área de CENCINAI y que puedan optar por un mejor puesto.

3. Solicitud de Reunión con Gestores, Encargados de Núcleos y Regionales:

También solicita una reunión de trabajo en esta Junta Directiva, con los Gestores, Encargados de Núcleos y los Encargados de las Regionales, porque hay cosas que se deben darse de oficio y si no cumplen con los procedimientos, hay que hacer las advertencias sobre la responsabilidad de que la información tiene que bajar y tiene que cumplirse, porque quien no cumpla se le aplicaran los procedimientos establecidos.

El señor Presidente, indica que lo coordinará para el próximo mes.

La señor Cole Beckford, indica que ya lo había comentado, el hecho que a veces hay pequeños INA's; y con esa reunión la gente debe saber que tiene que existir esa coordinación y que ellos son conscientes de lo que están pasando, por lo que apoya lo solicitado por doña Xiomara.

Sin más asuntos por tratar se cierra la sesión a las veinte horas y treinta minutos del mismo día y lugar.

APROBADA EN LA SESION 4346, DEL 30 DE JUNIO DE 2008.