

ACTA 4378

Acta de la sesión extraordinaria 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 veinte minutos del cuatro de marzo de dos mil nueve, con la asistencia de los siguientes directores:

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

POR LA ADMINISTRACIÓN:

Sr. Ricardo Arroyo Yannarella	Gerente General
Sr. Erick Román Sánchez	Subgerente Administrativo

POR LA SECRETARIA TÉCNICA:

Sr. Francisco Azofeifa González	Encargado Secretaria Técnica J.D.
Sra. Elineth Ortiz Zúñiga	Secretaria de Actas

AUSENTES

Sra. Alejandrina Mata Segreda	Viceministra de Educación Pública
Sr. Edgar Chacón Vega	Por imprevisto laboral.
Sra. Olga Cole Beckford	Por razones laborales.

INVITADOS

Sr. Rafael Murillo López

Representante, Gestión Tecnológica

ARTICULO PRIMERO:

Presentación del Orden del Día:

1. Presentación del Orden del día.
2. Presentación Modelo Curricular para la Formación Profesional en el INA.
3. Glosario de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional en el INA.
4. Exposición proyecto Inglés Avanzado.

ARTICULO SEGUNDO:

Presentación Modelo Curricular para la Formación Profesional en el INA.

El señor Presidente, somete a consideración de los integrantes de Junta Directiva la presentación del tema, que será expuesto por el señor Rafael Murillo López, representante de la Gestión Formación y Servicios Tecnológicos.

El señor Murillo López, comenta que la siguiente presentación es el producto del resultado de una revisión en el Diseño Curricular del INA, más de fondo que de forma:

Se procede con la presentación del tema, según las siguientes filminas:

MODELO CURRICULAR
(febrero 2009)

Ing. Rafael Murillo

SIGUIENTE

FUNDAMENTOS

MARCO LEGAL:

- Ley Orgánica del INA y su Reglamento

MARCO CONCEPTUAL:

- OIT:Recomendación 195 del 2004
- Misión y Visión de la Institución
- Documento para la UNESCO (1996) La Educación Encierra un Tesoro de Jacques Delors

RETROCEDER SIGUIENTE

Macromedia Flash Player 8
Archivo Ver Control Ayuda

Instituto Nacional de Aprendizaje

OBJETIVOS DEL MODELO CURRICULAR

1 2 3 4 5

Sistematizar los procesos para el desarrollo curricular de la oferta formativa.

Macromedia Flash Player 8
Archivo Ver Control Ayuda

Instituto Nacional de Aprendizaje

CARACTERISTICAS DEL MODELO

- Flexible** Productos susceptibles de cambios, según las necesidades del cliente.
- Eficiente** Oferta curricular ajustada a las necesidades y requerimientos del cliente.
- Dinámico** Productos que se ajustan a los cambios del mercado.
- Oportuno** Los productos responden a tiempo con las demandas requeridas, de acuerdo a las tendencias de mercado

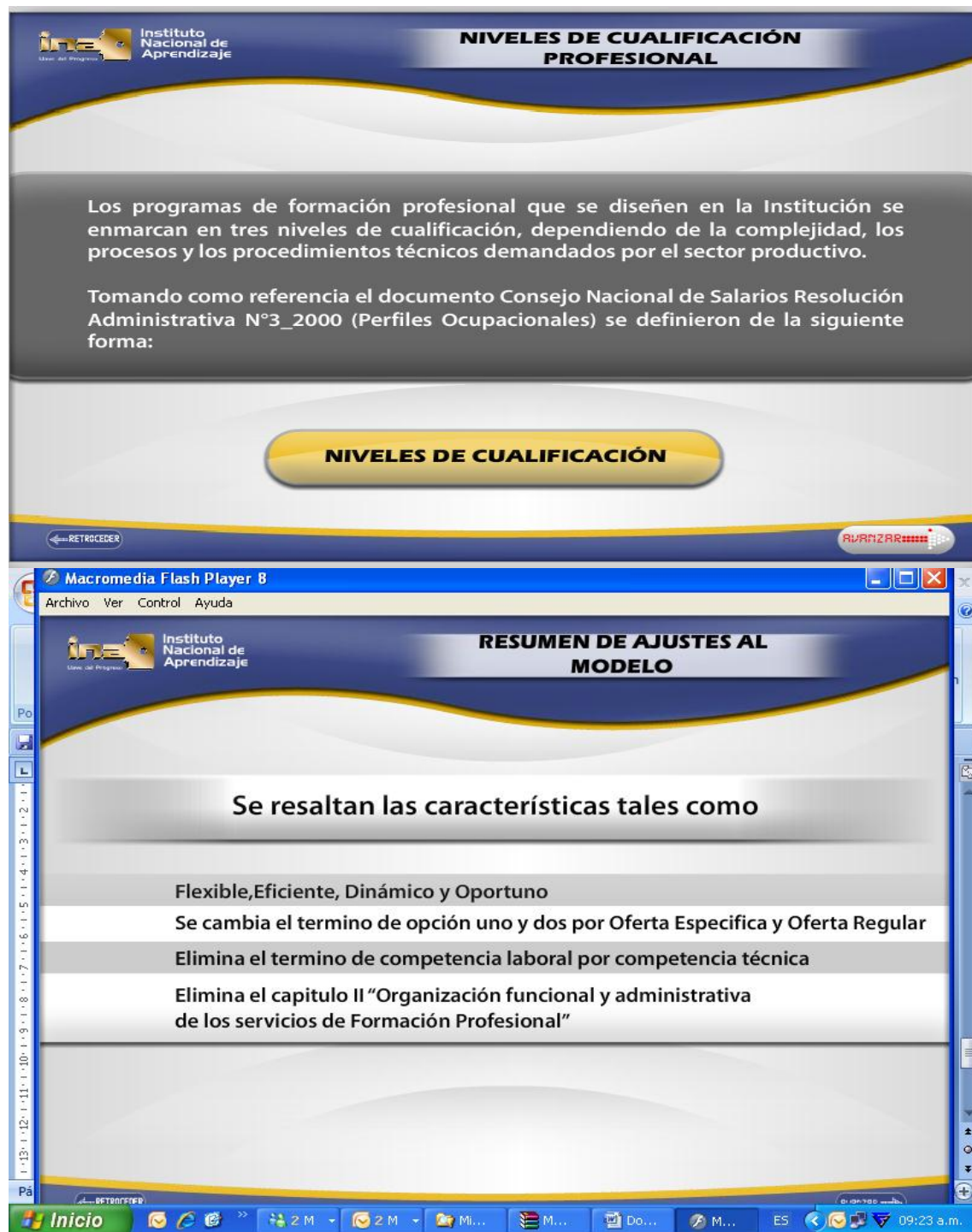
Inicio 2 M 2 M Mi... M... Do... M... ES 09:20 a.m.

Inicio 2 M 2 M Mi... M... Do... M... ES 09:21 a.m.

The image shows two screenshots from a Macromedia Flash Player. The top screenshot displays a flowchart titled "MODELO CURRICULAR" with the subtitle "Identificación de Necesidades y Requerimientos en Formación Profesional (*)". The flowchart starts with a decision diamond "¿Requiere Perfil?". If "NO", it leads to "Utilización de resultados del Diagnóstico Técnico", then to "2. Conformación o Diseño de la Oferta Específica". If "SI", it leads to "Elaboración del Perfil", then to "3. Diseño de la Oferta Regular". Both paths converge at "4. Revisión - Ajuste".

The bottom screenshot shows a slide titled "Procesos" with the subtitle "Identificación de las necesidades y requerimientos en formación profesional". On the left, there are three buttons labeled "Proceso #1", "Proceso #2", and "Proceso #3". The main content area contains two bullet points:

- Este proceso implica la recolección y procesamiento de la información sobre las necesidades y requerimientos en formación profesional.
- Esta información constituye el insumo para la conformación o diseño de la oferta específica y de la oferta regular.



Se incorpora a la sesión el director Solano Cerdas.

El director González Murillo, indica que el diseño curricular es lo que genera toda la dinámica de la Institución. Tiene algunas dudas, porque el tiempo de respuesta y la metodología para hacer la curricula, ya que siempre han existido grandes problemáticas en la determinación de necesidades, tiempo de respuesta y cambio. Con base a estas propuestas de mejora cómo es la ruta crítica?

El señor Murillo López, indica que los Núcleos están supervisados por la Auditoría Interna, porque con el modelo anterior no se podía hacer con una simple reunión con un empresario, un diseño ya que esto primero requería de un estudio de determinación necesidades y un perfil; y este tiempo de respuesta duraba hasta un año. Actualmente la empresa manifiesta en una reunión su necesidad, el técnico lo visita y hace el diagnóstico, el día siguiente analizan la necesidad y si está en oferta se hace, sino se hace un pequeño diseño y una semana más tarde se está atendiendo, porque una fuente es la reunión con el empresario. Pero si el asunto es más amplio y se requiere una revisión de un programa nacional, que tiene que ver con un perfil profesional, en este caso dura un poco más porque se debe revisar el perfil; no obstante con este nuevo diseño se logra acortar esa ruta crítica. También los instructivos ya están en lo procedimientos de calidad, además hay una ventaja que todos los Núcleos lo hacen iguales.

El director González Murillo, consulta **2.** dentro de la curricula existen dos escenario: se genera una nueva necesidad o modificar la anterior. Sin embargo qué estadísticas se tienen para saber cuál es la cantidad de nuevas necesidades y cuál de las modificaciones que se preséntese aproximadamente en un año.

El señor Murillo López, señala que al hablar de estadísticas de cuanto es nuevo o cuanto ajustado, a su criterio están alrededor de 80-20, entre lo nuevo y lo ajustado.

El director González Murillo, indica que se hablo de competencias técnicas y no de competencias laborales; a lo que entiende del tema, es que se debe tener un sistema que sea comparable y que sea internacionalmente medible, conoce que en la Institución se ha tratado de hacer un sistema propio para el INA, cuando ya existen internacionalmente. El siempre ha insistido en que el INA debe tener normas de competencias laborales, porque al cambiar al técnico por “competencia técnica”, ya se está cambiando la figura “norma competencia laboral”; porque la palabra “norma” lo somete a un proceso internacionalmente medible y comparable. En este sentido al tratar de hacer este cambio, se estarán saliendo de un modelo comparable o medible?.

El señor Murillo López, indica que el modelo como tal da un marco muy genérico, pero el sistema de calidad da el cómo se diseña, porque desde los instructivos y formularios, están por competencias laborales y si se va a diseñar cualquier programa del INA está por competencias laborales, ya que el diseño esta de esa forma desde el año 1997; lo que se pretende es que el modelo como tal no encasille con el nombre de competencias laboral; incluso ahora existe un nuevo modelo en Japón. Sin embargo la competencia técnica nunca va a cambiar.

El señor Gerente General, comenta que en Costa Rica como país no existe el sistema nacional de competencias laborales ni normas que regulen esto; de ahí que los técnicos siempre hablan como enfoque de competencias laborales. Parte de los objetivos que debe tener el sistema nacional de formación, una de las áreas es el sistema de competencias laborales para establecerlos como normas y poder establecer las

diferencias; pero no se está perdiendo ese enfoque y cuando exista ese marco en Costa Rica van a tener que entrar a medirse.

El director González Murillo, indica que el sistema de calidad lo que dice es que, lo que se dijo que iba hacer se haciendo bien; además hay muchos currículos y perfiles profesionales que ya están definidos en normas internacionales. El sistema de calidad es más permeable a lo que se quiere que el sistema dé, la norma lo sujeta a una disposición y tiene un proceso de cambio diferente; es importante que exista un sistema de normas de competencias laborales en el país, pero en este país es complicado.

El señor Murillo López, señala que en el INA desde 1997, se esta trabajando por competencias laborales, porque cualquier persona que diseñe en el INA, la instrumentación ya está en el sistema de calidad y al final el producto que se obtiene es un modulo o programa diseñado que son evidencias de las competencias laborales.

El director Solano Cerdas, indica que cuando se entra en conceptos limítrofes, semánticos a veces confundibles, por lo que le gustaría conocer cuál es la diferencia que hacen entre competencias técnicas y competencias laborales.

El señor Murillo López, indica que tiene la competencia laboral tiene más conceptos técnicos mide al individuo; pero la competencia laboral abarca un ámbito más amplio, se consideran si la persona tiene conocimiento para proteger el medio ambiente, capacidad para conocer trabajo en equipo, conocimiento de ética, es todo el entorno laboral de la persona.

El director Solano Cerdas, considera que el concepto de competencia laboral sea más amplio; pero cree que esto incluye cualquier otra competencia en el campo de trabajo ya sea intelectual o manual, porque todo se inicia en la creación con una palabra que

es “labor”, que es hacer. Por lo que el trabajo viene siendo el efecto de una causa superior que está en el pensamiento, esto se da en las competencias técnicas y laborales, pero la división que se hace, filosóficamente no sea una división clara; porque una es parte de la otra. Cuando se habla de competencias laborales para efectos de la globalización, es la competencia que exista en el medio de ofrecer múltiples servicios en cualquier campo. Por lo que le gustaría saber como ejercicio, si se puede elaborar un pensamiento sobre estas competencias al punto de que se pueda hablar de competencia laborales de tal manera que sean las habilidades, virtudes en los diferentes campos, que la Institución debe propiciar para que el empresario, que es que sabe lo que necesita, pueda dirigirse a ese banco de datos del INA o que tenga la facilidad dentro de este termino de competencias laborales, -el cual es muy amplio- que tenga la opción de decir “mi necesidad va en ese sentido”. Porque considera que de acuerdo a lo comentado sobre esa preocupación del empleado, hay un híbrido porque para producir es servicio se requieren competencias técnicas que señalan, se requieren conocimientos técnicos; de hecho es interesante que se participe en ferias, como la que tuvo la oportunidad de ver en la empresa IREX, y desde el punto de vista laboral esos técnicos han logrado introducir algunas novedades en los procesos, para tener mayor productividad, mayor calidad, economizar; y desde el punto de vista estos técnicos acuden a los técnicos de otros departamentos para que se empapen de su pensamiento y lo pongan a servicios de ellos para hacerlo más eficiente. Por lo que de acuerdo con lo comentado, no hay un concepto tan claro como para que se pueda decir, “aquí está lo técnico y ahí lo laboral”, y no sabe si en el momento de presentar la necesidad a la Institución, el empresario no encuentra el lenguaje de lo que se quiere;

porque a su criterio es competencia laboral. Considera que es un pensamiento valioso es importante darle un poco más de pensamiento.

La directora Rojas Sánchez, señala que el tema es muy importante, considera que las intervenciones de los compañeros son buenas, pero este es un tema que es de reglamento y conocido con anterioridad, sin embargo es una propuesta de modificación muy pequeña, además es técnica, por lo tanto su razón es votarla para que se pueda cumplir según lo manifestado.

El señor Presidente, somete a consideración de los señores directores y directoras, la Propuesta de Modelo Diseño Curricular.

Considerando:

1. Que la Gerencia General, remite para conocimiento y eventual aprobación de los miembros de Junta Directiva, el documento "Propuesta de Modelo Diseño Curricular", el cual fue elaborado por un equipo de trabajo conformado por la Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos y representantes de los Núcleos Tecnológicos.
2. Que con los cambios propuestos se pretende sistematizar los procesos del diseño curricular en Formación Profesional y organizar el flujo de procesos en la oferta específica y en la oferta regular, del Instituto Nacional de Aprendizaje.
3. Que en su ámbito de aplicación dentro del Instituto Nacional de Aprendizaje, el Modelo le define a las Unidades Técnicas competentes los lineamientos para el diseño curricular, a la vez que se constituye en una herramienta fundamental para diseñar los Servicios de Formación y Capacitación Profesional, encomendados al INA, mediante su Ley Orgánica.
4. Que este modelo consta con los siguientes apartados: Fundamentos, Objetivos, Características, Descripción de los procesos del Modelo y la definición de los Niveles de cualificación Profesional.
5. Que el señor Rafael Murillo López, representante de la Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos, presenta ante los miembros de Junta Directiva, el citado "Glosario para los Servicios de Capacitación y Formación Profesional del INA", el cual es considerado por parte de los miembros de Junta Directiva, como una herramienta importante que estandariza la terminología para el diseño de los documentos institucionales.

POR TANTO ACUERDAN:

APROBAR EL DOCUMENTO “MODELO DISEÑO CURRICULAR PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE”.

INSTRUIR A LA ADMINISTRACION SUPERIOR PARA REALICE LAS GESTIONES CORRESPONDIENTES A FIN DE QUE DICHO MODELO SEA DE APLICACIÓN EN LAS UNIDADES TECNICAS COMPETENTES DEL INA.

ACUERDO FIRME POR UNANIMIDAD. N°022-2009-JD.

ARTICULO TERCERO

Glosario de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional en el INA.

El señor Presidente, somete a consideración de los integrantes de Junta Directiva la presentación del tema, que será expuesto por el señor Rafael Murillo López, representante de la Gestión Formación y Servicios Tecnológicos.

El señor Murillo López, procede con la presentación del tema, según las siguientes filminas:



OBJETIVO



- Normalizar por medio de un diccionario técnico las definiciones de los términos utilizados en el entorno INA

Ejemplos de términos



- **Asistencia Técnica:**
Proceso de capacitación orientado a satisfacer necesidades y requerimientos existentes en empresas u organizaciones que demandan la resolución de problemas técnicos, de planificación, administración y producción de bienes y servicios, por medio de acompañamiento técnico, asesoría técnica, servicios tecnológicos y otras técnicas metodológicas (charla, debate, foro, taller, seminario, mesa redonda).

Ejemplos de términos



- **Asesoría técnica:**
Servicio de capacitación dirigida a personas que trabajan en una unidad productiva que requieren adquirir determinadas competencias técnicas específicas para mejorar su desempeño laboral.

Ejemplos de términos



- **Diagnóstico Técnico:**
Técnica de investigación de las condiciones de infraestructura, tecnología, equipos y capital humano que poseen las unidades productivas, comunidades u organizaciones, con el propósito de definir necesidades de formación o capacitación en un área de la producción o de prestación de un servicio.

Ejemplos de términos



- **Diseño de los perfiles:**

Es la descripción de las competencias que debe poseer la persona para desempeñar determinados procesos productivos en una o más actividades económicas. Para el “Diseño del Perfil” se toma como insumo los resultados de la Identificación de las Necesidades y Requerimientos en Formación Profesional y la Configuración del Sector Productivo.

Ejemplos de términos



- **Perfil profesional:**

Descripción de las competencias laborales que debe poseer la persona para desempeñar determinados procesos y procedimientos propios de una figura profesional, ello depende del itinerario profesional del subsector productivo vinculado.

Ejemplos de términos



- **Perfil requerido:**

Descripción de las Competencias Laborales esencialmente técnicas que debe poseer la persona para ejercer un ámbito específico del empleo, para satisfacer necesidades del mercado laboral, que no necesariamente corresponden a una figura profesional establecida en el Itinerario Profesional.

Ejemplos de términos



- **vigilancia tecnológica:**

Sistema de observación y análisis del entorno tecnológico, seguido de una correcta circulación interna y utilización de la información en las diferentes unidades que componen la organización. La vigilancia tecnológica se caracteriza por el compartir información y la transmisión de conocimiento.

A fin de incorporarla al acervo tecnológico de la unidad técnica y propiciar su transferencia a los usuarios externos de los servicios de formación y capacitación profesional.

El señor Vicepresidente, indica que hay otras instituciones que se dedican a la capacitación técnica, existe en este glosario alguna congruencia o comparación, con estas instituciones?

El señor Murillo López, indica que ninguna de estas definiciones son inventadas en la Institución, porque existen muchas definiciones, pero se considera una de las que ya existen, porque se presentaba el caso en que cada quien interpretaba diferente, y se encontraban diferentes conceptos en los documentos del INA.

El director González Murillo, indica que es muy importante contar con un glosario, porque en varios departamentos del INA se encontraban varios términos con diferentes palabras y solo el que conocía el idioma INA sabía interpretarlo. Además como citaba don Rafa, el conocimiento es una mezcla entre lo técnico y lo práctico, porque existen muchos términos en las diferentes especialidades.

El señor Presidente, considera importante que el Glosario sea del conocimiento de esta Junta Directiva, sin embargo considera que son cosas muy concretas que son menos de políticas y en ese caso le corresponderían a la parte operativa, en ese sentido recomendaría que cuando el Glosario requiera de una modificación sea resorte de la parte administrativa, ya que esto le permitiría tener mayor agilidad y eventualmente aprobaría la modificación del documento cuando así se requiera y tener una periodicidad para hacerlo del conocimiento de esta Junta Directiva.

El señor Gerente General, autoriza a Gerencia General para la aprobación del Glosario de Términos presentado por Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos. Asimismo que la Gerencia General informe a la Junta Directiva, una vez aprobados dichos cambios y en qué consisten los mismos.

Considerando:

1. Que la Gerencia General, remite para conocimiento y eventual aprobación de los miembros de Junta Directiva, el documento "Glosario para los Servicios de Capacitación y Formación Profesional del INA", el cual fue elaborado por un equipo de trabajo conformado por la Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos y representantes de los Núcleos Tecnológicos.
2. Que el objetivo del Glosario para los Servicios de Capacitación y Formación Profesional, es normalizar por medio de un diccionario técnico las definiciones de los términos utilizados en el entorno INA.
3. Que el señor Rafael Murillo López, representante de la Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos, presenta ante los miembros de Junta Directiva, el citado Glosario, el cual es considerado por parte de los miembros de Junta Directiva, como una herramienta importante que estandariza la terminología para el diseño de los documentos institucionales.

POR TANTO ACUERDAN:

1. **AUTORIZAR A LA GERENCIA GENERAL PARA LA APROBACION DEL GLOSARIO DE LOS SERVICIOS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL INA, EL CUAL FUE PRESENTADO POR LA GESTION DE FORMACION Y SERVICIOS TECNOLOGICOS.**
2. **ASIMISMO UNA VEZ APROBADAS DICHAS MODIFICACIONES, QUE LA GERENCIA GENERAL, INFORME A ESTE ORGANO SUPERIOR.**

ACUERDO FIRME POR UNANIMIDAD. N°023-2009-JD.

ARTICULO CUARTO:**Exposición proyecto Inglés Avanzado.**

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

Comenta a manera de antecedente CINDE, en el año 2004, le solicita al INA el diseño de un programa de inglés para la atención de empresas de servicios, este programa fue diseñado por el Núcleo Comercio y Servicios y se ha ido validando con varias empresas.

El señor Gerente General, procede con la presentación del tema, según las siguientes filminas:

El director Solano Cerdas, señala que se hizo referencia al modelo americano y el modelo europeo por así decirlo; dentro del modelo americano hay dos; el conversacional y al gramatical; de acuerdo con esas diferencias de modelos, en el caso del INA, con cuál se está?

El señor Gerente General, indica que el programa fue diseñado con las empresas y pedían ambas cosas, la debilidad que tenía los egresados era en el área conversacional, esto porque en Costa Rica a la gramática se le da mucho énfasis; de ahí que se hablaba en este modelo de la excelencia en la parte de la conversación.

El director Monge Rojas, menciona que la dinámica para aprender un idioma tiene sus variables, no es lo mismo aprender inglés, francés, ruso o mandarín, ya que algunos son más complejos que otros, por ejemplo desde el punto de vista de la práctica, si se va a los conceptos de aprendizaje, el cerebro es más perceptible a la parte verbal que la gramática propia de un idioma. En el aprendizaje de una lengua lo primero es la práctica para que el cerebro se vaya familiarizando con el sonido y luego se aprende la parte escrita. Hace un tiempo él comentó aquí, que el 70% del aprendizaje de un idioma tiene que ser práctico o de campo. Por ejemplo el éxito en empresas como BAXTER o INTEL, está en que se mantienen en constante práctica durante todo el día; las reuniones, los correos electrónicos, las presentaciones; por política y formalismo son en inglés; lo cual facilita que alguna persona que se inserta en una empresa como está, en poco tiempo tiene una familiarización, más aún si ingresa a un programa de inglés como este. Comenta que no es tan fácil porque existen variables emocionales,

algunos tienen una tendencia mucho más abierta, no les da temor hablar a otros si; sobre todo en una cultura tica que da temor a “choteo”, lo que significa una limitación muy grande y esta es una barrera que se debe romper, y hay que reconocer que el país lo ha ido haciendo bien. Además felicita a don Carlos y a don Ricardo, quienes han sido insidiosos en el tema, el INA ha tenido una proyección muy buena en este programa; incluso él ha participado a nivel de empresas afiliadas a CRECEX. Con esto el país va teniendo un mejoramiento en el tema del inglés, aunque falta mucho por hacer; por ejemplo el comercio internacional exige que se debe tener un buen nivel del inglés, también los tratados que se están firmando.

Considera que los jóvenes ahora tienen mayores facilidades, como es el caso de la Internet, televisión por cables, etcétera, y esto permite esa familiarización, además de la parte práctica y aptitud.

El director Solano Cerdas, comenta que en su caso personal en la Universidad han iniciado con los cursos de inglés y ha visto que la deserción en el inglés en el INA, se debe que los alumnos no sienten que avanzan, pasan meses y no dominan ni siquiera el vocabulario domésticos. Consulta: si con este nuevo impulso está cambiando eso, o es más de lo mismo? Qué pasó con los programas, con el nuevo método que se hablaba aquí?

El señor Gerente General, señala que no tiene datos exactos ya que se están haciendo los estudios, pero el inglés es el curso que mayor grado de deserción genera; mucho sucede por el tema de la selección de los grupos, a veces se quisiera tener alumnos más aventajados, intermedios o equilibrados, para tener un nivel de avance equitativo; sin embargo el INA tiene requisitos muy amplios para que la mayoría de la población

tenga acceso y eso hace en muchas ocasiones que se tengan heterogéneos. Además el aprendizaje del inglés, no solo es aula, sino que se debe practicar en la casa, por ejemplo en la zona de Guanacaste cuesta mucho esto. Por ejemplo si se toma el Centro cultura, Británico etcétera, ellos llevan de un nivel de principiante a un nivel C1, en tres años o tres años y medio, no menos de eso; el INA lo está intentando de un nivel principiante a un nivel B1, en un promedio de nueve a diez meses, eso es para personas que están a seis horas diarias de lunes a viernes y luego practique en la casa; ya esto en alguna manera genera un nivel de deserción. No se hace a otros niveles porque sucede lo mismo, se tendría que decirles a los empresarios que la capacidad de respuesta del INA va a ser tres o cuatro años plazo, porque se le va a impartir clases a seis u ocho horas por semana, estos son algunos ejemplos que se ha podido detectar. También hay gente que a pesar de que se le facilite la herramientas como CD's y de las computadoras, pizarras interactivas; porque hay gente aun no se adapta a esto, porque aparte del chip para aprender el idioma, tiene que aprender el de la computación; sin embargo ya se está haciendo este estudio y cuando se tenga se traerá al conocimiento de la Junta Directiva.

El director Solano Cerdas, consulta para la selección, se ha aprovechado experiencias de otros y se ha hecho un especie de formulario, la persona que hace la matricula indica que esa acción personal de leer de ver televisión le puede significar hasta el 50% para poder alcanzar de un nivel a otro, menciona esto porque de alguna manera los profesores.

El director González Murillo, comenta que ha estado en el proceso durante estos días y ha de reconocer que el trabajo es excelente, ya que en caso personal ha sido muy

exigente con este tipo de proyectos, donde siempre fue enfático en decir que se debe ser comparativo con algo. Hoy en poco tiempo se ha podido desarrollar un programa de ingles, que llena las necesidades del sector que lo requiere, así como de las personas que están incorporadas en el proceso. Comenta sobre el caso que conoce, la docente es excelente, quien pertenece a una Asociación de Profesores de Inglés. Sin embargo lo que le preocupa es la deserción, el programa dura nueve meses y tiene cuatro módulos, y conforme se avanza, la dificultad crece; esta de acuerdo con esto porque se pretende sacar calidad y no cantidad. Pero por ejemplo esta docente, inicio con un grupo de 20 estudiantes aproximadamente y conforme han ido avanzado se van quedando en el camino estudiante por deserción y otros el sistema los va excluyendo, habría que ver si esto no es un problema, porque la desintegración de grupos eventualmente se tendría que trasladar a otro grupo, nuevos compañeros etcétera; esto fue lo que él pudo visualizar que podría estar afectando a los estudiantes.

El señor Gerente General, señala que esto se daba en el programa normal del INA, que incluso hay empresas que están dando cursos, esto por la cantidad; y han tenido casos donde han tenido unificar grupos. En cuanto al tema del docente han tenido que ser muy claros, porque a veces la gente se encariña con el docente, sin embargo como citaba don Luis Monge, son parte de las barreras que hay que romper. En este programa de la excelencia, los grupos son grupos de ocho a doce estudiantes.

Se da por recibida la presentación.

Finaliza la sesión a las diecinueve horas y quince minutos del mismo día y lugar.

APROBADA EN LA SESION 4382, DEL 23 DE MARZO DE 2009.