

ACTA 4432

Acta de la sesión ordinaria celebrada por la Junta Directiva del Instituto Nacional de Aprendizaje en el Centro Nacional de Formación de Comercio y Servicios INA a las diecisiete horas del veintidós de marzo de dos mil diez con la asistencia de los siguientes directores:

Sr. Carlos Sequeira Lépiz	Presidente Ejecutivo, quien preside
Pbro. Claudio Maria Solano Cerdas	Director
Sr. Manuel González Murillo	Director
Sra. Xiomara Rojas Sánchez	Directora.
Sr. Luis Fernando Monge Rojas	Director
Sr. Edgar Chacón Vega	Director
Sr. Álvaro González Alfaro	Director
Sra. Alejandrina Mata Segreda	Viceministra de Educación Pública

POR LA ADMINISTRACIÓN

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

POR AUDITORIA INTERNA

Sr. Elias Rodríguez Chaverri	Auditoria Interna
------------------------------	-------------------

POR LA SECRETARIA TÉCNICA

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

AUSENTES

Sra. Olga Cole Beckford

Por asuntos personales

INVITADOS

Sr. Durman Esquivel Esquivel

Asesor Gerencia General

ARTICULO PRIMERO:

Presentación del Orden del Día:

1. Presentación del Orden del Día.
2. Estudio y Aprobación de Acta 4431
3. Correspondencia
 - 3.1 SITRAINA DOC 36-10
 - 3.2 SITRAINA DOC 38-10
 - 3.3 GG-0244-2010
4. Reflexión
5. Presentación Sistema de Control Interno "Conceptos Básicos Autoevaluación 2009 - SICOI"
6. Modificación al Plan Estratégico Institucional 2008-2010
7. Informes de la Dirección
8. Mociones y Varios

ARTICULO SEGUNDO

Estudio y aprobación del acta N° 4431.

El señor Presidente, somete a discusión el Acta No. 4431, la cual no tiene observaciones al respecto y por acuerdo de los miembros presentes se aprueba.

ARTICULO TERCERO

3.1Copia Oficio SITRAINA DOC 36-10, suscrito por el señor Jorge Luis Gamboa.

Se da lectura a copia del oficio SITRAINA DOC 36-10, dirigida al señor Subgerente, en el cual solicitan la entrega de protectores de tela para brazos, para los choferes de la Institución, esto como medida de seguridad, por el factor de riesgo de la exposición al sol; además de acuerdo con los riesgos que establece el Reglamento de Seguridad e higiene y la Ley de Riesgos de Trabajo.

Se conoce.

3.2 Copia Oficio SITRAINA DOC 38-10, suscrito por el señor Jorge Luis Gamboa.

Se da lectura a la copia del oficio SITRAINA DOC 38-10, en la cual solicitan al señor Gerente General, la emisión de una directriz en la cual se les recuerde a las jefaturas en general que debe abstenerse de dar recomendaciones o sugerencias de no pertenecer al Sindicato.

Se conoce.

3.3 Copia de Oficio GG-0244-2010, suscrito por el señor Gerente General.

Se da lectura a la copia GG-0244-2010, suscrito por el señor Gerente General como respuesta al oficio SITRAINA DOC 38-10, en la cual le indica al SITRAINA, que remitan el nombre de la Jefaturas que recomiendan a sus funcionarios no pertenecer al Sindicato.

Se conoce.

ARTICULO CUARTO

Reflexión

Se procedió con la lectura de la reflexión.

ARTICULO QUINTO

Presentación Sistema de Control Interno “Conceptos Básicos Autoevaluación 2009 - SICOI”

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

El señor Esquivel, indica que la presentación de hoy tiene dos objetivos la presentación de la autoevaluación 2008, y la presentación de los grandes cambios de la nueva normativa del sistema de control interno para el sector público y mostrar los cambios en el cuestionario y la metodología.

Se procede con la presentación del tema de acuerdo con las siguientes filminas:



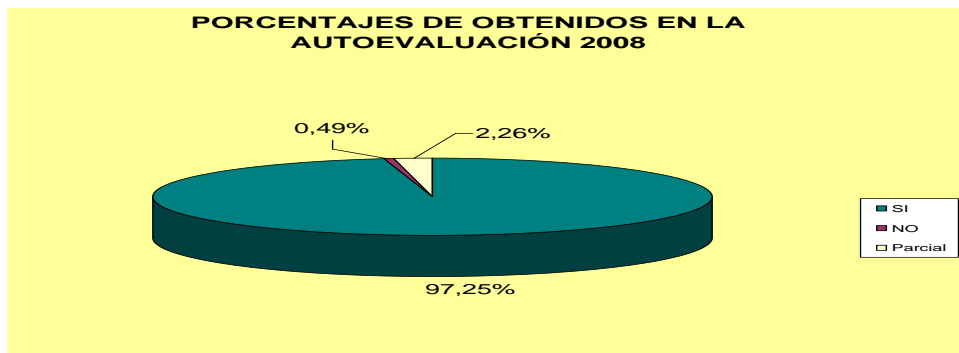
Resultados de Autoevaluación de Control Interno

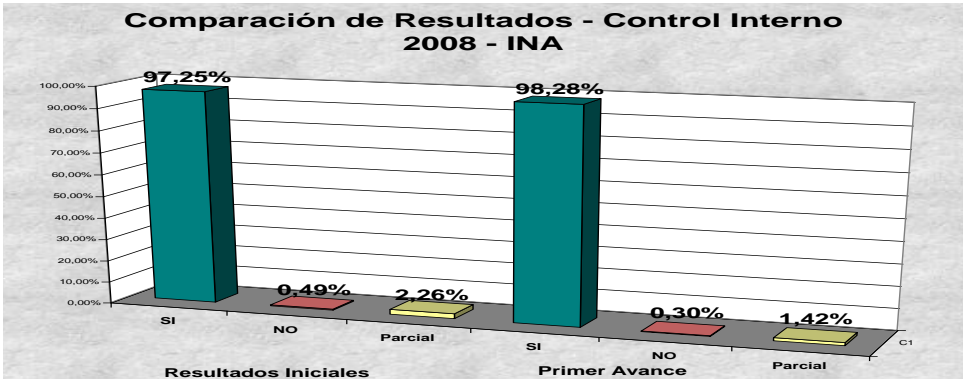
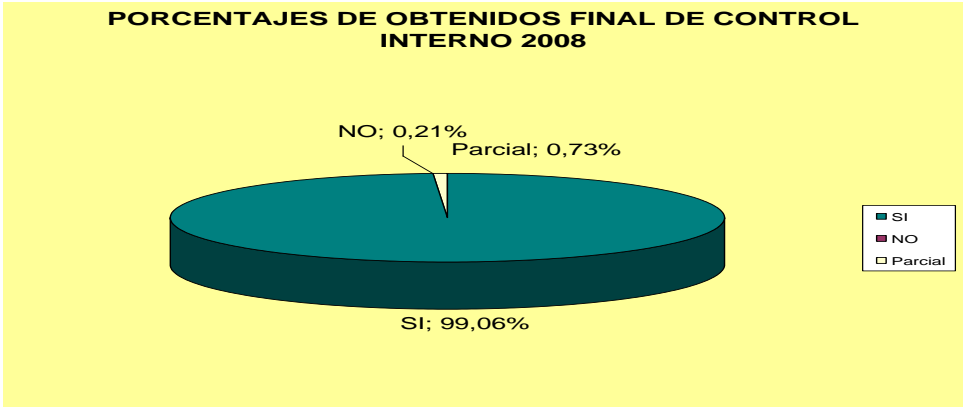
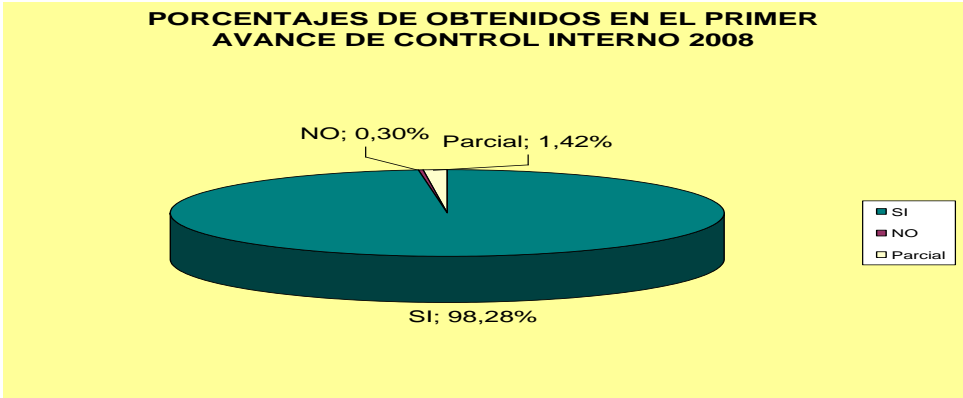
2008

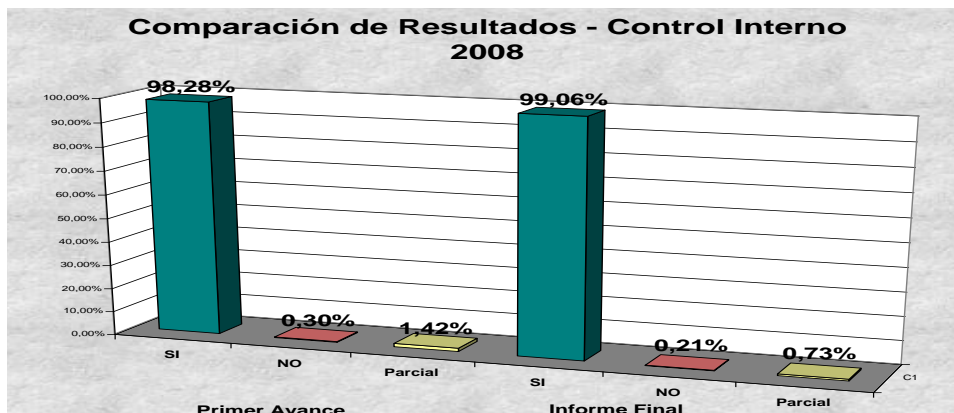


SEGUIMIENTO AL PLAN DE ACCIÓN DE CONTROL INTERNO 2008

Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)	Resultados Iniciales			Primer Seguimiento			Informe Final		
	SI	NO	Parcial	Plan de Acción			Plan de Acción		
				SI	NO	Parcial	SI	NO	Parcial
Gestión Compartida	919	4	12	921	3	11	922	3	10
Gestión de Formación y Servicios tecnológicos	2682	8	100	2735	9	46	2771	6	13
Gestión Regional	1919	2	38	1929	1	29	1946	0	13
Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo	1115	8	9	1127	0	5	1130	0	2
Asesorías y Alta Dirección	1957	21	41	1794	13	32	1805	9	25
TOTAL	8592	43	200	8506	26	123	8574	18	63
PORCENTAJE	97,25%	0,49%	2,26%	98,28%	0,30%	1,42%	99,06%	0,21%	0,73%







Emitir una Directriz en cuanto a las acciones establecidas para el Plan de Autoevaluación 2008 que aún no han sido cumplidas, con el fin de:

- Incluir las acciones en el Plan de Autoevaluación del 2009 o en un Plan de Acción Adicional.
- Dar seguimiento al cumplimiento de las mismas.

Nueva Normativa y ajuste de los Cuestionarios de Autoevaluación.

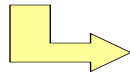
2009



Ley General de Control Interno N° 8292 - 31 de Julio de 2002.

Manual de Normas Generales de Control Interno - 05 de Junio de 2002.

Normas de Control Interno para el Sector Público - 29 de enero del 2009.



Directriz R-CO-64 Establecimiento y Funcionamiento del SEVRI - 12 de julio de 2005.

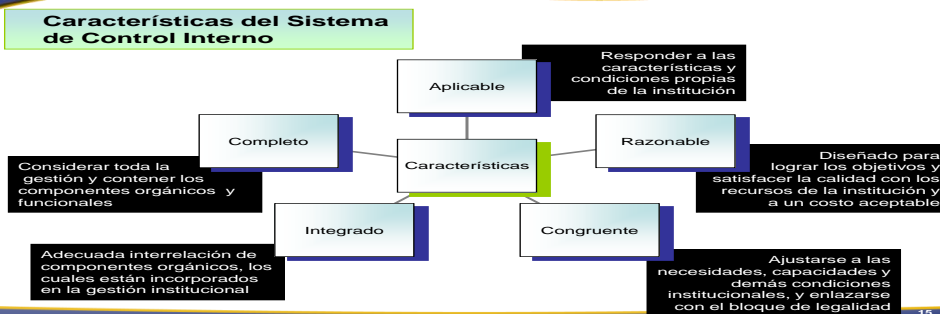
Artículo 6° — Informar que la administración activa contará con un período máximo improrrogable de un año a partir de la entrada en vigencia de esta normativa para realizar los ajustes necesarios a fin de incorporarla en su gestión.

Artículo 6° — La autoevaluación anual del sistema de control interno que realice cada institución deberá verificar la implementación efectiva, controlada y sostenida de la normativa. No deberá comunicarse a la Contraloría General la documentación relacionada, salvo que ello sea requerido expresamente.

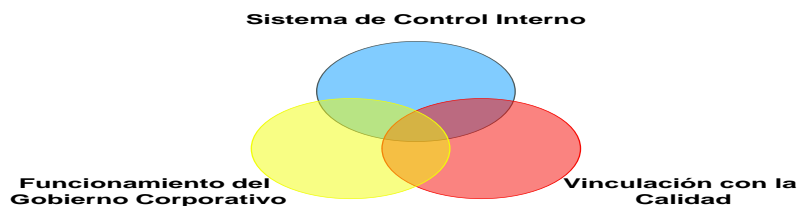
Aspectos Importantes

Artículo 4º — Derogar la normativa que se indica a continuación:
El “Manual de normas de control interno para la Contraloría General de la República y las entidades y órganos sujetos a su fiscalización” (M-1-2002-CO-DDI), publicado en el Diario Oficial *La Gaceta* N° 105 del 5 de junio de 2002, y modificado mediante publicación en el Diario Oficial *La Gaceta* N° 248 del 24 de diciembre de 2003.

Requisitos Mínimos



Relaciones del Sistema



Responsabilidades Específicas

Responsabilidades por el control interno

Jerarca y titulares subordinados	Según sus competencias, les corresponde de manera inherente, el establecimiento, el mantenimiento, el perfeccionamiento y la evaluación del SCI.
Funcionarios de la institución	De conformidad con las responsabilidades que competen a cada puesto de trabajo, deben realizar de manera oportuna, efectiva y observando las regulaciones aplicables, las acciones pertinentes que les correspondan y atender los requerimientos para el debido diseño, implantación, operación, y fortalecimiento de los distintos componentes funcionales del SCI.
Auditoría interna	Debe brindar servicios de auditoría interna orientados a fortalecer el SCI, de conformidad con su competencia institucional y la normativa jurídica y técnica aplicable.

Deberes del Jерarca

La mayor exigencia en materia de control interno recae sobre el jerarca y los titulares subordinados
DEBERES

- a) Velar por el **adecuado desarrollo de la actividad** del ente u 6rgano.
- b) Tomar de inmediato las **medidas correctivas**, ante cualquier evidencia de desviaciones o irregularidades.
- c) **Analizar e implantar de inmediato las observaciones, recomendaciones y disposiciones** formuladas por la auditoría interna, la CGR, la auditoría externa y las demás instituciones de control y fiscalización que correspondan.
- d) Asegurarse de que los sistemas de control interno cumplan al menos con las **características** definidas en el artículo 7 de LGCI.
- e) Presentar un **informe de fin de gestión** y realizar la entrega formal del ente o el 6rgano a su sucesor, de acuerdo con las directrices emitidas por la CGR y por los entes y 6rganos competentes de la administración activa.

Arts. 12 a 17 LGCI

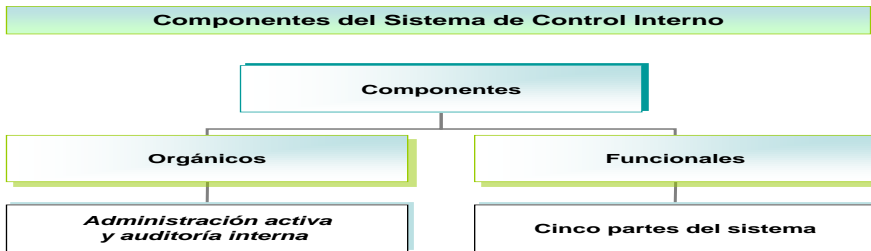
Responsabilidades Específicas

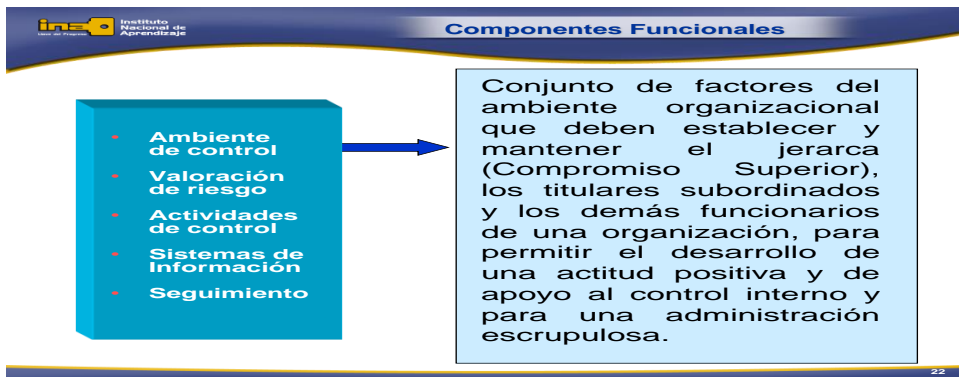
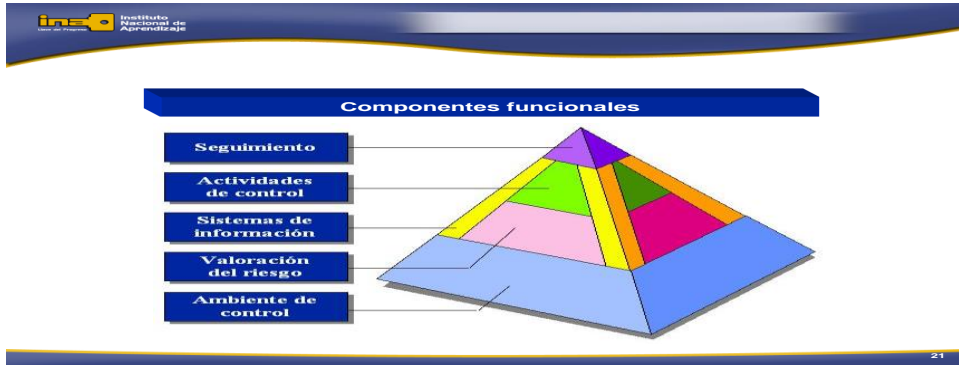
Responsabilidad de la Auditoría Interna

A nivel de la Auditoría Interna	El auditor interno en su condición de jefatura, es asimilable a un titular subordinado para los efectos de la responsabilidad por el control interno dentro de la unidad a su cargo.
A nivel de la institución	Respecto del SCI globalmente considerado la auditoría interna debe brindar servicios de asesoría, advertencia y fiscalización que conlleven la emisión de recomendaciones, sugerencias y advertencias relevantes y oportunas

Las recomendaciones, sugerencias y advertencias de la auditoría interna no son vinculantes por sí mismas; corresponde al jerarca y los titulares subordinados aceptarlas y ordenar su implementación o medidas alternas conforme a la ley

Componentes de SCI







inao Instituto Nacional de Aprendizaje

Componentes Funcionales

- Ambiente de control
- Valoración de riesgo
- Actividades de control
- Sistemas de Información
- Seguimiento

El ordenamiento jurídico las conceptúa como políticas y procedimientos para obtener la seguridad de que se ejecuten las disposiciones de la CGR, los jefes y los titulares subordinados para la consecución de los objetivos.

Incluyen los métodos, políticas, procedimientos y otras medidas establecidas y ejecutadas como parte de las operaciones para asegurar que se apliquen las acciones necesarias para manejar y minimizar los riesgos y realizar una gestión eficiente y eficaz.

28

inao Instituto Nacional de Aprendizaje

Componentes Funcionales

- Ambiente de control
- Valoración de riesgo
- Actividades de control
- Sistemas de Información
- Seguimiento

- Requisitos para las Actividades de Control:
 1. Integración a la Gestión.
 2. Respuesta a Riesgos.
 3. Contribuir al logro de Objetivos bajo un costo Razonable.
 4. Viabilidad. (Cantidad, Capacidad, Legalidad)
 5. Documentadas.
 6. Divulgadas.

29

inao Instituto Nacional de Aprendizaje

Componentes Funcionales

Actividades de Control – Enfoque a Gestión de Proyectos.

- Identificación del Proyecto (Nombre, objetivos, metas, recursos, fechas de inicio y finalización).
- Responsable del Proyecto.
- Planificación, supervisión y control constante del proyecto, considerando costos y recursos. Así como la generación de reportes periódicos.
- Sistemas de Información para dar seguimiento al proyecto.
- Evaluación posterior, para analizar resultados.

30

Componentes Funcionales

- Ambiente de control
- Valoración de riesgo
- Actividades de control
- Sistemas de Información
- Seguimiento

Comprenden los sistemas de información y comunicación existentes en la institución, los cuales deben permitir la generación, la captura, el procesamiento y la transmisión de información relevante sobre las actividades institucionales y los eventos internos y externos que puedan afectar su desempeño positiva o negativamente.

31



Componentes Funcionales

- Ambiente de control
- Valoración de riesgo
- Actividades de control
- Sistemas de Información
- Seguimiento

Involucra las actividades que se realizan para valorar la calidad del funcionamiento del SCI a lo largo del tiempo, así como para asegurar que los hallazgos de la auditoría y los resultados de otras revisiones se atiendan con prontitud.

Contempla las labores cotidianas de vigilancia de la efectividad de los controles en su aplicación, así como verificaciones periódicas, incluida la autoevaluación anual del SCI.

33

ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO

a) La comprobación durante el curso normal de las operaciones, de que se estén cumpliendo las actividades de control incorporadas en los procesos y ordenadas por la jerarquía correspondiente.

b) Autoevaluaciones periódicas en las que se verifiquen el cumplimiento, validez y suficiencia del SCI.

34

Módulo de Autoevaluación de Control Interno

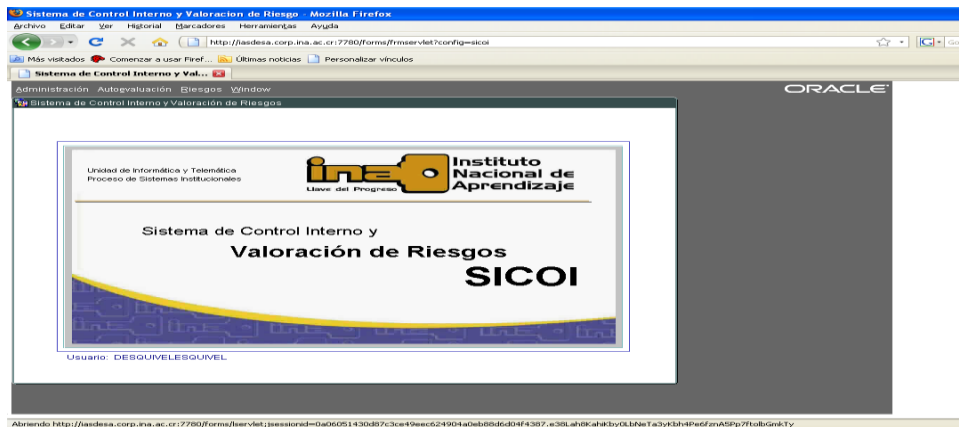
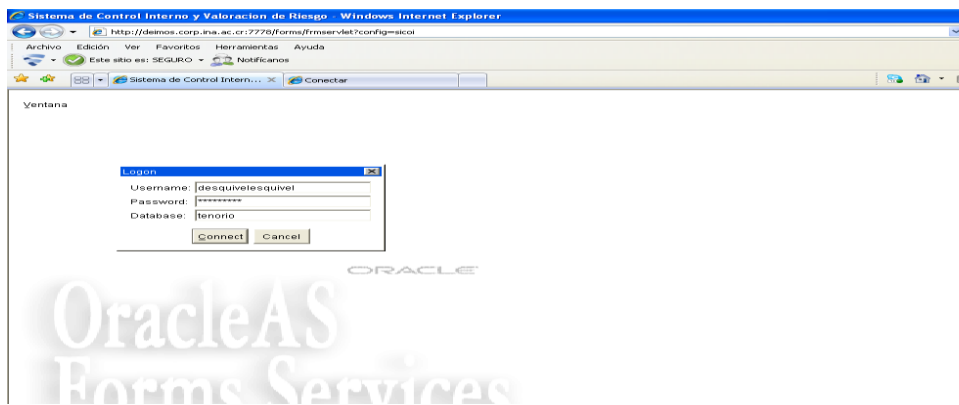
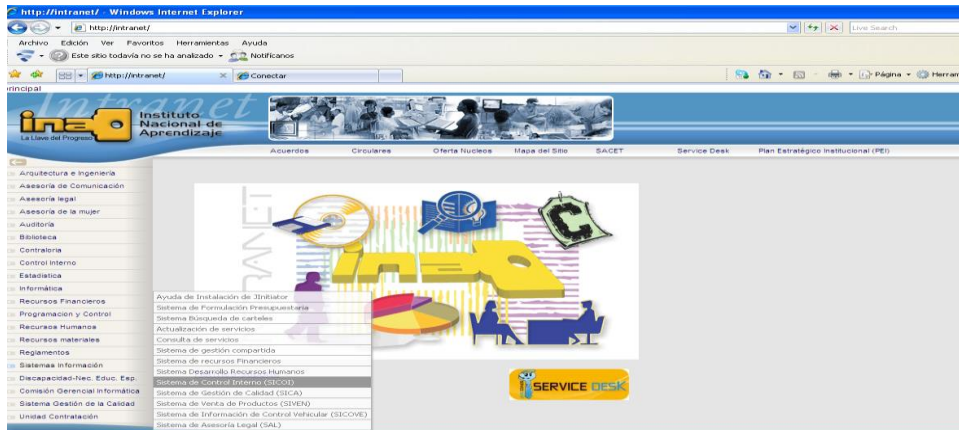
SICOI

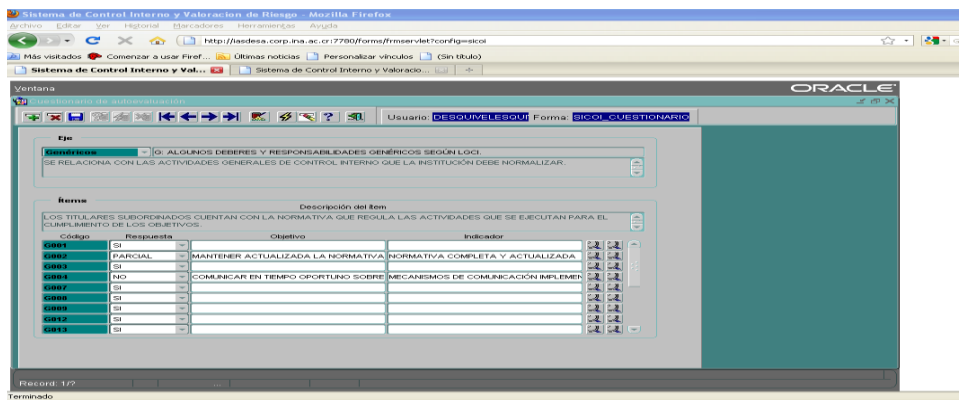
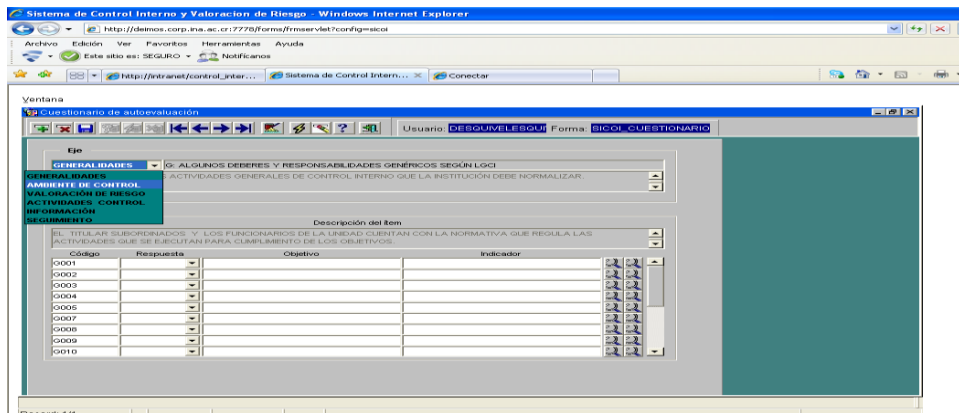
35

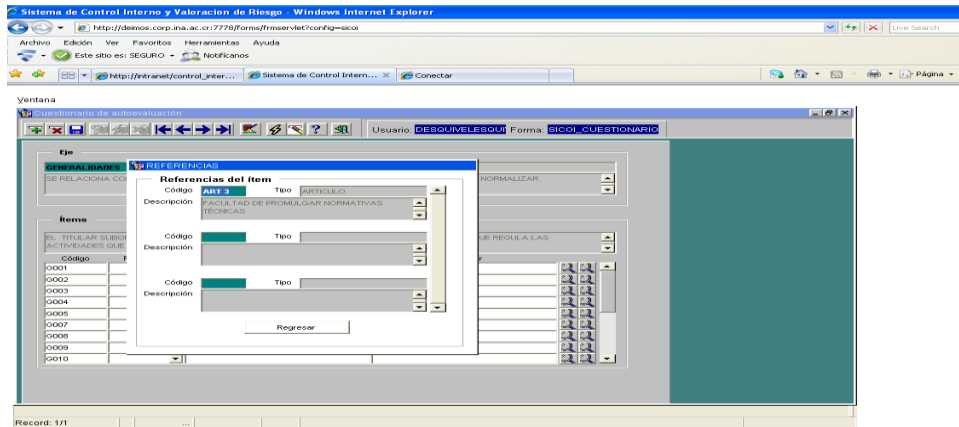


El equipo de trabajo lo conformarán tantos miembros como sean necesarios. Para lo cual el encargado de Unidad, deberá registrar la participación del grupo de trabajo en el formulario FR PGC 05 “Hoja de Asistencia”.

36



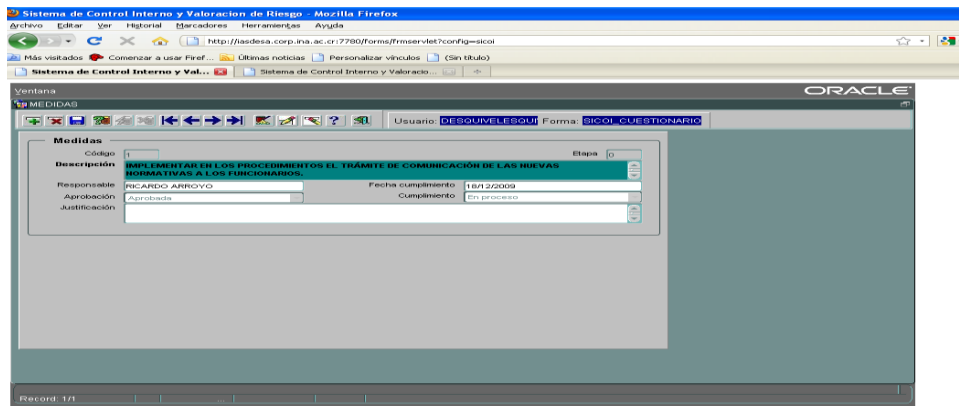


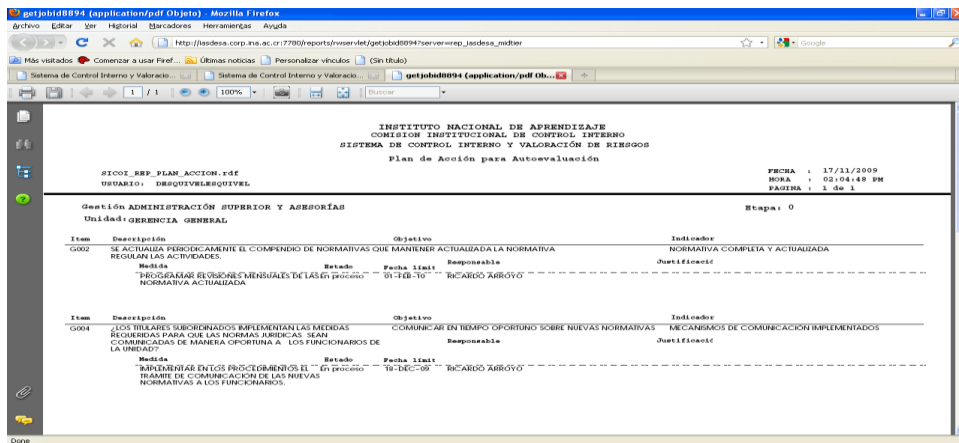
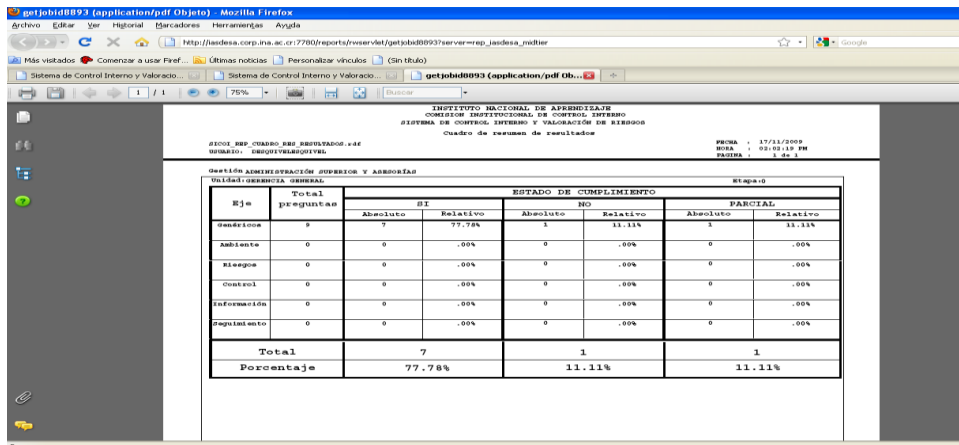
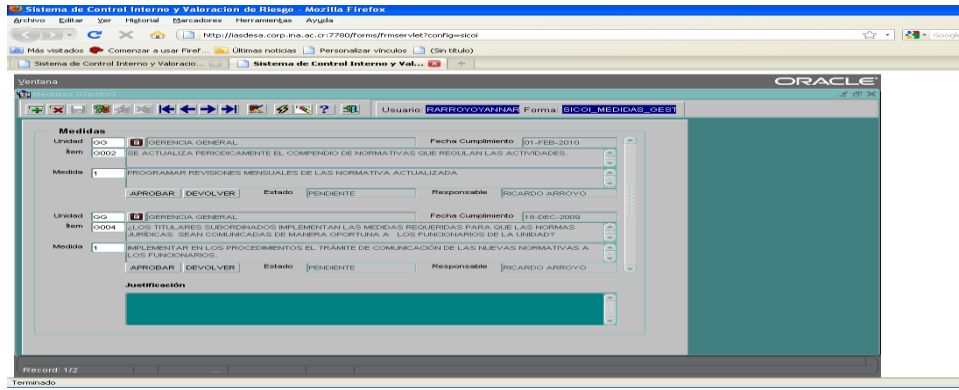


Consideraciones Importantes

Objetivos e Indicadores

- Se definen los objetivos que la Unidad debe plantear para dar atención a los incumplimientos (Respuestas No y Parciales).
- El objetivo debe ser acorde con la realidad, congruente con el incumplimiento detectado, viable y factible.
- El indicador está directamente relacionado con el objetivo establecido, ya que el mismo mide su grado de cumplimiento.
- En algunos casos el indicador es porcentual, en otros casos es un documento como proyectos, informes de reunión, oficios, etc.





getjobid8995 (application/pdf Objeto) Mozilla Firefox

Archivo Editar Ver Historial Descargas Herramientas Ayuda

http://basilea.corp.ina.ec:7780/reports/reservist/getjobid8995?server=ep_basilea_mcdler

Más visitados Comenzar a usar Firefox Últimas noticias Personalizar Firefox (Sin título)

Sistema de Control Interno y Valoración getjobid8995 (application/pdf Objeto)

INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE
COMISIÓN INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO
SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y VALORACIÓN DE RIESGOS
Reporte del listado de ítems

SECTOR: SER. SERVICIOS
USUARIO: DESQUIVELDESQUIVEL

FECHA: 31/11/2009
HORA: 02:02:40 PM
PÁGINA: 1 de 2

Año	Código	Descripción	Eje	Tipo	Referencia
2009	A000	SE COORDINA CON LAS GERENCIAS Y UNIDADES DEL INA, A FIN DE MANTENER ACTUALIZADOS LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN, FUNCIONES, DEBERES Y COMPETENCIAS DE LOS FUNCIONARIOS, CADA UNO DE LOS CUERPOS QUE EXISTEN EN SU UNIDAD?	Ambiente	Norma 2.4	ADMINISTRACION EFICAZ DEL POTENCIAL HUMANO NORMA 2.4
2009	A010	¿EXISTEN PERFILES PARA CADA UNO DE LOS CUERPOS QUE EXISTEN EN SU UNIDAD?	Ambiente	Norma 2.4	ADMINISTRACION EFICAZ DEL POTENCIAL HUMANO NORMA 2.4
2009	A011	¿EXISTEN PROCESOS DE INDUCCIÓN EN SU UNIDAD PARA LOS NUEVOS FUNCIONARIOS?	Ambiente	Norma 2.4	ADMINISTRACION EFICAZ DEL POTENCIAL HUMANO NORMA 2.4
2009	A012	¿EN SU UNIDAD SE GERENCIA LA CAPACITACION NECESARIA PARA LA EJECUCION DE LAS TAREAS ASIGNADAS EN SU UNIDAD SE HAN IDENTIFICADO TODAS LAS ACTIVIDADES DE CONTROL PARA EJECUTAR LAS FUNCIONES QUE LE HAN SIDO ASIGNADAS?	Control	Norma 4.5	INSTRUCCIONES POR ESCRITO
2009	C002	¿INSTRUCCIONES DE LOS PROCESOS O ACTIVIDADES QUE REALIZA LA UNIDAD?	Control	Norma 4.5	INSTRUCCIONES POR ESCRITO
2009	C003	¿SE DISEÑAN PERMANENTE LOS PROCEDIMIENTOS E INSTRUCCIONES EN SU UNIDAD?	Control	Norma 4.5	INSTRUCCIONES POR ESCRITO
2009	C004	¿SE DESARROLLAN EN SU UNIDAD LOS PROCEDIMIENTOS E INSTRUCCIONES?	Control	Norma 4.5	INSTRUCCIONES POR ESCRITO
2009	C005	¿LOS PROCEDIMIENTOS E INSTRUCCIONES ESTAN A DISPOSICION DE TODOS LOS FUNCIONARIOS?	Control	Norma 4.5	INSTRUCCIONES POR ESCRITO
2009	C006	¿SE REVISAN Y ACTUALIZAN PERIODICAMENTE LOS PROCEDIMIENTOS E INSTRUCCIONES EN SU UNIDAD?	Control	Norma 4.5	INSTRUCCIONES POR ESCRITO
2009	C007	¿SE PUBLICAN CONTRLES PARA VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LO DISPUESTO EN LOS PROCEDIMIENTOS E INSTRUCCIONES?	Control	Norma 4.5	INSTRUCCIONES POR ESCRITO
2009	C008	¿SE PLANIFICAN CONTRLES PARA VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LO DISPUESTO EN LOS PROCEDIMIENTOS E INSTRUCCIONES?	Control	Norma 4.5	INSTRUCCIONES POR ESCRITO
2009	C009	¿SE PLANIFICAN CONTRLES PARA VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LO DISPUESTO EN LOS PROCEDIMIENTOS E INSTRUCCIONES?	Control	Norma 4.5	INSTRUCCIONES POR ESCRITO

Consideraciones Importantes

Monitoreo y Seguimiento

- El Seguimiento se realiza en tiempo real por parte de las Unidades.
- El monitoreo y comunicación de medidas vencidas lo realizará el SICOI automáticamente.
- Dos fechas de corte al año y un informe final para medir el cumplimiento del Plan de Acción.

50

La señora Viceministra de Educación; consulta el tema Ética, porque entiende que ese punto le corresponde a la Junta Directiva.

El señor Esquivel, comenta que ese aspecto en una de las implicaciones que trae la nueva norma. Menciona que por un comentario que le hizo una compañera que integra la comisión de valores instituciones, le comentó que ellos han estado elaborando un proyecto en un Manual de Conducta, sin embargo van paso a paso, ya porque es una comisión ad-honoren, pero ya tienen un primer documento adelantado. No obstante se estaría a la vanguardia, porque este punto no se obliga en la nueva normativa, porque están en periodo de gracia; además en el nuevo cuestionario la pregunta sobre el código ética, no iría dirigido a todas las Unidades, porque iría dirigida

al jerarca, pero por ahorita la ley no lo está obligado, sin embargo es importante hacer el ejercicio.

La señora Viceministra de Educación, consulta a que se refiere la estrategia de implementación?

El señor Gerente General, señala que son esfuerzos sistemáticos para todo lo que es visión, misión, código ética en los cuales se tiene que elaborar indicadores de seguimiento.

La señora Viceministra de Educación, consulta para esa estrategia de implementación, hasta qué nivel de funcionarios se llega, esto por la particularidad del INA?

El señor Gerente General, señala que el alcance es total, aunque a veces el tema de la comunicación es difícil, porque hay lugares donde los docentes no tienen acceso a correo interno, sin embargo hay que llegar hasta ahí.

El director Chacón Vega, menciona 1.el tema de Autoevaluación inicio en aproximadamente 2003 y 2004, precisamente en acta 4158 de 29 setiembre 04 se decía que se incluyeran los resultados de la autoevaluación en el POA del 06. Qué relación hay entre autoevaluación y POA?

El señor Esquivel, comenta que la autoevaluación se realiza por año vencido y lo que se analiza es el desempeño de la Unidad, durante el año anterior según la ley de control interno; por lo que sería un plan de mejora, que conlleva el consumo de recursos, trabajo de personas, incluso en algunas ocasiones a ejecución de proyecto; en ese sentido considera que debería establecerse y contemplarse un POIA.

El director Chacón Vega, indica **2.** También en actas 4202 de agosto 05 y en la 4335 de abril 08 se toca el tema. Incluso en la última en la pregunta A03 se preguntaba sobre la evaluación de la Junta Directiva y se hablaba de Gobierno Corporativo, como

Durman toco hoy. **3.** Aunque una filmina inicial es muy positiva al mencionar que el promedio de SI es como 97% en todo el INA, como se relaciona eso con el hecho de que a la par de los aciertos cotidianos, también hay cursos que se caen o que se abren sin material de curso, o incluso nuestra ejecución como Junta, o que el INA dicen que es lento etc.? El riesgo de estas evaluaciones es que se hagan bien pero que sean como fines en sí mismo, que la gente contesta no sabe si en grupo o individualmente. Incluso en otra ocasión menciono si hay votaciones, deberían ponerse cuando algo es unánime o no. En fin, como se relaciona esto con la Gestión de Calidad, la Contraloría de Servicios, la Auditoría, la gestión de Riesgo, etc. ? Cuidado que los entes públicos distraigan mucho tiempo en una suma desarticulada de controles, en los que salen bien, pero se vuelven una técnica en sí mismo, creando además estrés que rebaja la ejecutoria. **4.** sobre el Gobierno Corporativo que se hablo, ha leído que se dividiría principalmente en 3 áreas: junta, administración y accionistas, o sea, el pueblo, los usuarios, algo como los Comités de Enlace. **5.** Cómo va la creación de la Oficina de Control Interno que ya lleva rato?

El señor Esquivel, señala que la pregunta ha surgido en varias sesiones de capacitación y muchas veces se ve el sistema de control interno como algo aparte, sin embargo él les ha indicado que el control interno existe en cada unidad, ya que todos los procedimientos, lineamientos, seguimiento, revisión de formularios, son parte del control interno. También se dice que el control interno es parte de la cultura organizacional, ya que a veces las personas manifiestan que eso les saca tiempo y tiene objetivos y metas que cumplir, en ese sentido se ha sentido como una especie de rechazo, sin embargo que se ha tratado de ir agregando elementos que sean simples, pero que las personas lo ven provecho para que no vean el control interno como alguno ajeno, sino algo que se podría mejorar.

El señor Gerente General, señala que está en fase de aprobación por parte de MIDEPLAN.

El director Chacón Vega, consulta cómo se relaciona el esfuerzo de control interno, con Gestión Calidad, Auditoría Interna, riesgos. También se habló el tema de Benchmarking.

El señor Esquivel, indica que en la normativa, se habla que el sistema debe estar inmerso en el quehacer cotidiano de las Unidades y que el sistema tiene que in en función de los requerimientos de los clientes y por ende en función de todo lo que se hace. También se habla que tiene que verse como una cultura organizacional.

El director Chacón Vega, comenta que él siempre ha tenido la idea de una agenda institucional, por lo que en este tema se podrá ir creando una jurisprudencia o quizás ya existe.

El señor Esquivel, señala que con el nuevo sistema, se va a contar con un espacio para el análisis de la información de las Unidades, por ejemplo el tema de los riesgos y la tendencia es que se haga un esfuerzo en conjunto y que no se repita lo mismo todos los años.

El director Chacón Vega, indica **6.** las acciones que mencionó Durman podrían clasificarse en repetitivas o no y tratar de integrar una agenda estratégica institucional, diferente a fechas de pago y eso. **7.** por último, le parece bien toda la presentación, incluso lo que se dijo de un mejor software y felicita a la administración, pero que esto no se haga una rutina que vamos dominando sin llegar al fondo de lo bueno y lo malo.

El director González Murillo, consulta al señor Esquivel, si tiene conocimiento de la creación del un proceso de control y monitoreo administrativo, que se aprobó la semana pasada? A lo cual el señor Esquivel, responde que desconoce el tema.

En ese sentido el director González Murillo, consulta al señor Gerente General, cuál es la diferencia entre lo expuesto por el señor Esquivel y el proceso de control de monitoreo administrativo, aprobado la semana anterior.

El señor Gerente General, indica que el proceso aprobado la semana pasada lo que busca es darle un seguimiento puntual a todos los instrumentos y a toda la normativa que la Contraloría ha emitido a la luz de la Ley de Control Interno. En ese sentido son instrumentos demasiado formalistas que generan un nivel de burocracia a la administración y un impacto a nivel institucional.

También la Contraloría amplía el tema de Riesgos y lo vuelve aun más engorroso. En este caso lo que se pretende es que este proceso tenga un enfoque operativo y práctico, e incluso don Elías hace la observación del proceso cuando se estaba aprobando el acta.

Se ubicó en la Unidad Desarrollo y Estadísticas, ya que a ellos les corresponde a la Desarrollo y Estadísticas realizar este proceso.

El director González Murillo, consulta al señor Auditor Interno, cómo ve este aspecto desde el punto de vista de Auditoría, porque lo considera reiterativo?

El señor Auditor Interno, indica que lo que se debe tener claro es la nomenclatura y llamarlo como debe ser, además en el acta queda consignadas las funciones del proceso y como bien cita el señor Gerente General, el proceso es preventivo y sobre la marcha, relacionado con cambios con la estructura administrativa. También desde todo punto de vista considera que el proceso va coadyuvar con el establecimiento del control institucional.

El director Solano Cerdas, comenta que le ha llamado la atención lo sucedido en las últimas semanas los temas relacionados con controles, auditorías, e incluso la presentación de hoy, por lo que se pregunta si con eso se está llegando al quehacer de

la institución; considera que debiera pensarse en una especie de laboratorio permanente de sostenibilidad, que de una manera más oportuna le de seguimiento a estos temas. A veces le queda la impresión de que a pesar de los esfuerzos, pero partes o medidas no se tiene en cuenta todo el quehacer institucional y quizás con un laboratorio de este tipo, podría ser un complemento de mayor envergadura y puntual.

El señor Gerente General, indica que la administración ha ido tomado acciones en varias vías, las últimas propuesta, el tema de una consolidación en control interno, aunque es un tema que se está desvirtuando un poco por el formalismos.

Sin embargo cuando la Ley de Control Interno, se divulgó en la institución, uno del los aspectos que señalaron claramente era que la ley venia a disminuir la discrecionalidad o la posibilidad de actuar de un funcionario, no obstante hoy día el mundo lleva hacia un sistema de gestión calidad y a un control interno donde está todo, y las personas tiene que hacer nada más lo que dice; y en buena técnica los sistema permiten hacer oportunidades de mejora, pero la actitud de costarricenses es para qué hacerlo; de ahí la importancia de hacer este tipo de herramientas y otras que se han ido instaurando; por ejemplo cuando se aprobó el documento de reorganización se estaba incluyen el trabajo bajo la metodología de proyectos, ya que se incluyen cronogramas, responsables, seguimiento al tema.

El director Solano Cerdas, indica que no se busca más allá de inmiscuirse en lo que define la unidad, sin embargo debe haber una forma de articular la ley de control interno que tenga vedada alguna parte, donde se puede considerar esta idea de un laboratorio sostenible; porque desde cierto punto de vista si se piensa establecer un sistema de estos podría hacerse de tal manera que no choque con este tipo de leyes y normativas.

El señor Gerente General, señala que surgió el proceso porque hay momentos en lo que se quedan cortos, porque no se tiene la competencia para llegar hasta donde lo que define el grupo, pero se puede hacer como un consejo para ir guiando al grupo; sin embargo como Institución, Unidades, Junta Directiva los proyectos deben ser integrales,

para poder supervisar y dar cumplimiento de inicio a final para dar el debido cumplimiento a las metas.

El señor Esquivel, indica que se debe dar por recibido el informe, seguimiento y cierre autoevaluación año 2008, asimismo la aprobación de la modificación del cuestionario y la metodología para autoevaluación 2009.

El señor Presidente, somete a consideración y aprobación de los señores de Junta Directiva, el informe, seguimiento y cierre autoevaluación 2008, y la modificación cuestionario 2009.

Considerando:

1. Que el señor Gerente General, remite para conocimiento, análisis y eventual aprobación de la Junta Directiva, Presentación Sistema de Control Interno "Conceptos Básicos Autoevaluación 2009 - SICOI".
2. Que en la sesión 4417, celebrada el 30 de noviembre de 2009, se emite el acuerdo que cita: 1.APROBAR LA METODOLOGÍA DE VALORACIÓN DE RIESGOS Y EL SISTEMA DE INFORMATICO DE CONTROL INTERNO DEL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE. 2.ASIMISMO APROBAR LAS MODIFICACIONES A LAS ACTIVIDADES SUSTANTIVAS DE LAS UNIDADES DEL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE. 3. DAR POR CONOCIDO EL INFORME DE RESULTADOS DE AUTOEVALUACIÓN CONTROL INTERNO 2008.
3. Que en dicha sesión el señor Durman Esquivel Esquivel, realiza una exposición ante los miembros de Junta Directiva, sobre los siguientes temas:
 - Resultado de Autoevaluación de Control Interno 2008.
 - Conceptos básicos Autoevaluación 2009 (SICOI)
 - Nueva Normativa y ajuste de los Cuestionarios de Autoevaluación.
4. Que una vez analizado y discutido la información relacionada con Control Interno, los señores directores y directoras, expresan sus opiniones y observaciones sobre el particular y manifiestan su anuencia.

POR TANTO ACUERDAN:

DAR POR RECIBIDO EL INFORME, SEGUIMIENTO Y CIERRE AUTOEVALUACIÓN AÑO 2008. ASIMISMO APROBAR LA MODIFICACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN Y LA UTILIZACIÓN DEL SISTEMA INFORMÁTICO (SICOI) PARA LA AUTOEVALUACIÓN 2009.

LO ANTERIOR DE CONFORMIDAD CON LO EXPUESTO POR EL SEÑOR DURMAN ESQUIVEL ESQUIVEL, ASESOR DE LA GERENCIA GENERAL.

ACUERDO APROBADO POR UNANIMIDAD. N°032-2010-JD.

ARTICULO SEXTO

Modificación al Plan Estratégico Institucional 2008-2010.

El señor Gerente General, comenta que el PEI fue aprobado por esta Junta Directiva en el año 2008. El PEI nace a raíz de recomendación de la Contraloría General de la República.

También agrega que el PEI 2010-2014, la Unidad Desarrollo y Estadística, ya lo está trabajando y con el inicio de la próxima administración, con la metodología, habrán algunos aspectos que se tomaran de este, sin embargo habrá aspectos que son transaccionales.

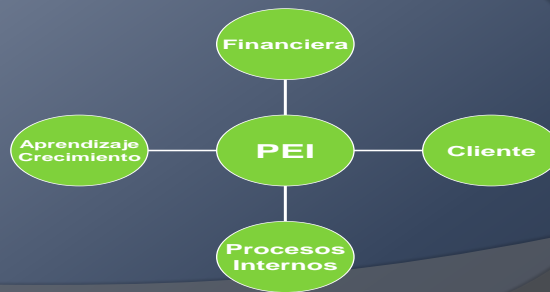
Es importante comentar que el INA está en un proceso de cambio, algunos son fuertes, acelerados, vertiginosos; también hay aspectos externos e internos; por ejemplo un diagnóstico de necesidades con su reorientación y redireccionamiento hasta de los recursos financieros, POIA, hasta los planes de servicios de formación; el proyecto Informe Contraloría que también a futuro va a tener mediciones de otro tipo e incluso un impacto institucional, también está el tema de Control Interno, trabajo por proyectos. Todos estos cambios hacen que este tipo de documentos sean de una constante revisión, adaptándolos a las necesidades de los clientes externos.

Se procede con la presentación del tema de acuerdo con las siguientes filminas:

Justificación

- Cambios Constantes del Entorno.
- Adaptación a las Necesidades de los Clientes.
- Procesos Internos.

Cuatro Grandes Perspectivas



1. Perspectiva Financiera

Modificaciones

Aprobada por Junta

OBJETIVO OPERATIVO	INDICADOR	META DEFINIDA	Responsables	ACCIONES
Utilización del Superávit en acciones estratégicas	Proyectos de infraestructura ejecutados con superávit	38% del total de gasto de capital en proyectos de infraestructura. En el periodo 2008-2010	Subgerente Administrativo Gestor de Normalización y Servicios de Apoyo Jefa Unidad de Arquitectura	<ul style="list-style-type: none"> □ Plan de Inversiones en Infraestructura □ Selección de Proyectos □ Estrategia de Implementación del Plan Seguimiento a Avance en Obras

1.1 Modificación Propuesta

OBJETIVO OPERATIVO	INDICADOR	META DEFINIDA	Responsables	ACCIONES
Utilización del Superávit en Acciones estratégicas	Proyectos de Infraestructura ejecutados con superávit	Llevar a cabo el proceso de Tramitación para _____ proyectos de Interés Institucional para los periodos 2009 y 2010	Subgerente Administrativo Gestor de Normalización y Servicios de Apoyo Jefa Unidad de Arquitectura	PROYECTOS A DEFINIR POR JUNTA DIRECTIVA

1.2 Aprobada por Junta

OBJETIVO OPERATIVO	INDICADOR	META DEFINIDA	Responsables
Desarrollar un modelo de Costos Directos	Implementación del modelo de costos directo de los programas de formación profesional	100% de los programas de formación profesional costeados en el periodo (2008 - 2010)	Gestor de Normalización y Servicios de Apoyo Jefatura de la Unidad de Recursos Financieros Jefatura de Unidad de Desarrollo y Estadística

1.2 Modificación Propuesta

OBJETIVO OPERATIVO	Indicador	Meta	Responsables
Desarrollar un Sistema Institucional de Estimación de Costos (El ajuste del objetivo fue coordinado previamente con la Contraloría General de la República)	Implementación del Sistema Institucional de Estimación de Costos de los SCFP.	100% de los SCFP costeados en el periodo 2008-2010	Gestor de Normalización y Servicios de Apoyo Jefatura de la Unidad de Recursos Financieros Jefatura de Unidad de Desarrollo y Estadística

2. Perspectiva del Cliente

Modificaciones

2.1 Modificación Propuesta

OBJETIVO OPERATIVO	Indicador	Meta	Responsables	Acciones	Observaciones
Diferenciación de Servicios	Aumento de Servicios impartidos incorporando nuevas modalidades	Al menos un 10% de la ejecución de servicios en: formación virtual, a distancia y en la empresa en el período (2008-2010)	Gestor Regional Jefaturas de Unidades Regionales	<input type="checkbox"/> Promoción Especializada del Servicios <input type="checkbox"/> Base de Datos <input type="checkbox"/> Priorización de las Necesidades <input type="checkbox"/> Plan Anual de Servicios de Capacitación y Formación Profesional	La Gestión Regional y la Gestión de Formación de Servicios Tecnológicos recomienda que este indicador se traslade del objetivo operativo de diferenciación de servicios, al objetivo operativo oferta de servicios alineada al cliente, esto porque se incluye en el indicador oferta de servicios demandada por el cliente vs oferta disponible (módulos de capacitación y programas de formación)

2.2 Modificación Propuesta

OBJETIVO OPERATIVO	Indicador	Meta	Responsables	Acciones	Observaciones
Diferenciación de Servicios	Aumento de personas en el Servicio de Certificación	Incrementar en un 90% del período (2008-2010)	Gestor Regional Jefaturas de Unidades Regionales Jefatura Unidad Certificación	<input type="checkbox"/> Promoción Especializada del Servicios <input type="checkbox"/> Registro en el Sistema <input type="checkbox"/> Priorización de las Necesidades	Este indicador pasa al Objetivo Estratégico: Implementación del Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional

2.3 – 2.4 Modificación Propuesta

OBJETIVO OPERATIVO	Indicador	Meta	Responsables	Acciones	Observaciones
Segmentación y focalización.	Poblaciones especiales por atender en programas de formación	74.000 jóvenes en el periodo (2008-2010)	Gestor Regional Jefaturas de Unidades Regionales	1. Promoción especializada de servicios 2. Selección de participantes 3. Matricula 4. Prestación de servicios 5. Otorgamiento de ayudas económicas según corresponda 6. Seguimiento	Se propone pasar de 15.000 jóvenes a 74.000 jóvenes
Segmentación y focalización.	Poblaciones especiales por atender en programas de formación	58.000 Mujeres en el periodo (2008-2010)	Gestor Regional Jefaturas de Unidades Regionales	1. Promoción especializada de servicios 2. Selección de participantes 3. Matricula 4. Prestación de servicios 5. Otorgamiento de ayudas económicas según corresponda 6. Seguimiento	Se propone pasar de 16.000 Mujeres a 58.000 Mujeres

2.5 – 2.6 Modificación Propuesta

OBJETIVO OPERATIVO	Indicador	Meta	Responsables	Acciones	Observaciones
Segmentación y focalización.	Abordaje integral de las necesidades de Capacitación de las Mipymes	5% del total de Mipymes atendidas por año	Gerencia General Jefaturas de Unidades Regionales Jefaturas de Núcleos Tecnológicos	□ Diseño de un plan integral de atención: Ideas de negocios Emprendedurismo Otros □ Implementación del plan integral de atención	Se propone eliminar este indicador por cuanto se estará dando atención a las Mipymes mediante el cumplimiento de la ley 8634 Sistema de Banca para el Desarrollo. Se incorpora un indicador que relacionado con SBD.
Segmentación y focalización.	Incremento en los Servicios de capacitación dirigidos al cumplimiento de la Ley 7742	20% anual de servicios ejecutados para el sector	Gestor Regional Jefaturas de Unidades Regionales Jefatura de Servicio al Usuario	□ Promoción Especializada del Servicio □ Base de Datos □ Priorización de las Necesidades □ Plan Anual de Servicios de Capacitación y Formación Profesional	Se propone eliminar este indicador por cuanto la ley de reconversión productiva Ley 7742 pasó a Banca para el Desarrollo. El sistema Banca para el desarrollo Ley 8634, deroga parcialmente la ley de reconversión productiva.

2.7 Modificación Propuesta

OBJETIVO OPERATIVO	Indicador	Meta	Responsables	Acciones	Observaciones
Segmentación y focalización.	Definir e implementar un Plan de Acción para el desarrollo de los proyectos suscritos en el marco del Sistema de Banca para el Desarrollo en cumplimiento de la Ley 8634.	Plan definido e implementado al 2010. Ejecución del 15% del Presupuesto, en atención de proyectos suscritos bajo el marco del Sistema de Banca para el Desarrollo.	Gerencia General	*Conformación del Equipo de Trabajo. *Diseño del Plan de Acción. *Implementación de Plan de Acción.	Se propone incorporar este nuevo objetivo relacionado con el Sistema de Banca para el Desarrollo.

2.8 Modificación Propuesta

OBJETIVO OPERATIVO	Indicador	Meta	Responsables	Acciones	Observaciones
Incremento Satisfacción del cliente	Nivel de Satisfacción del Cliente	Al menos el 80% Lo califique de "Bueno"	Unidad de Desarrollo y Estadística	<input type="checkbox"/> Diseño del estudio <input type="checkbox"/> Levantamiento del marco poblacional <input type="checkbox"/> Recolección de Información <input type="checkbox"/> Documento elaborado	Cambia el responsable, se propone que este estudio lo realice la Unidad de Desarrollo y Estadísticas, como un estudio a Nivel Nacional.

2.9 Modificación Propuesta

OBJETIVO OPERATIVO	Indicador	Meta	Responsables	Acciones	Observaciones
Incremento de satisfacción del cliente	Acortar tiempos de respuesta en Asistencias Técnicas	40 días hábiles como plazo máximo para el desarrollo del proceso completo diagnóstico, diseño y ejecución de las asistencias técnicas viables. (Estaba en 30 días naturales solo el proceso de atención a solicitudes viables)	Jefaturas de Unidades Regionales	<input type="checkbox"/> Recepción de la solicitud <input type="checkbox"/> Registro en el Sistema <input type="checkbox"/> La UR valora y prioriza la solicitud <input type="checkbox"/> Remite la solicitud al NEST respectivo	3 días
			Jefatura de Núcleos Tecnológicos	<input type="checkbox"/> Recepción de la solicitud <input type="checkbox"/> El NEST valora y prioriza la solicitud <input type="checkbox"/> El NEST planifica la logística para realizar el diagnóstico <input type="checkbox"/> El NEST define el tipo de asistencia técnica a prestar	10 días
				<input type="checkbox"/> El NEST planifica la logística para diseñar la asistencia técnica	12 días
			Jefaturas de Unidades Regionales	<input type="checkbox"/> El NEST ejecuta la AT, si es sin referencia <input type="checkbox"/> La UR ejecuta la asistencia técnica, si es con referencia	15 días

2.10 Modificación Propuesta

OBJETIVO OPERATIVO	Indicador	Meta	Responsables	Acciones	Observaciones
Incremento en la satisfacción del cliente	Disminución de listas de Clientes en espera de ser atendidos en el servicio de Certificación	60% en periodo (2008-2010)	Jefaturas de Unidades Regionales Jefatura Unidad Certificación	1. Base de Datos actualizada de solicitudes 2. Aplicación de pruebas diagnósticas 3. Certificación	Se propone pasar la meta de un 90% en el periodo a un 60%. Este indicador pasa al Objetivo Estratégico: Implementación del Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional

2.11 Modificación Propuesta

OBJETIVO OPERATIVO	Indicador	Meta	Responsables	Acciones
Oferta de Servicios Alineada al Cliente	Oferta de servicios demandada por el cliente vs. Oferta disponible (módulos de capacitación y programas de formación)	80% Oferta demandada por el cliente	Jefatura de Unidades Regionales	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de las solicitudes en la base de datos. • Revisión bimensual de las solicitudes vs la oferta disponible • Toma de decisiones • Planificación de la programación de los SCFP solicitados • Ejecución de los SCFP solicitados según oferta disponible.

2.12 Modificación Propuesta

OBJETIVO OPERATIVO	Indicador	Meta	Responsables	Acciones
Oferta de Servicios Alineada al Cliente	Oferta de servicios demandada por el cliente vs. Oferta disponible (módulos de capacitación y programas de formación)	80% Oferta disponible alineada con la demandada por el cliente	Jefatura de Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> □ Determina la demanda de SCFP utilizando las diversas fuentes y estrategias para obtener información. □ Evalúa y prioriza la demanda de SCFP. □ Diseña la oferta formativa regular por competencias laborales según las modalidades requeridas e incorporando las nuevas tecnologías y metodologías de enseñanza aprendizaje. □ Provee el material de apoyo para la instrucción a las Unidades Regionales. □ Diseña o conforma oferta específica según las modalidades requeridas, e incorporando las nuevas tecnologías y metodologías de enseñanza aprendizaje. □ Actualiza la oferta disponible. □ Comunica a las UR cuando haya variaciones en la oferta formativa, (al menos cuatro veces al año).

2.13 Modificación Propuesta

OBJETIVO OPERATIVO	Indicador	Meta	Responsables	Acciones	Observaciones
Oferta de servicios alineada al cliente	Oferta de servicios demandada por modalidad vs. Oferta disponible por modalidad	80% oferta demandada por el cliente, según modalidad	Jefaturas de Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos Jefatura de Unidades Regionales	<ul style="list-style-type: none"> □ Análisis de la oferta disponible por modalidad □ Comparación de la oferta contra la demanda de los clientes □ Toma de decisiones 	Este indicador se suprime y se incluye en el indicador oferta de servicios demandada por el cliente vs oferta disponible (módulos de capacitación y programas de formación) de Formación)
Oferta de Servicios Alineada al Cliente	Oferta formativa ejecutada en áreas prioritarias	80% oferta formativa demandada por el cliente ejecutada en áreas prioritarias	Jefatura de Unidades Regionales	<ul style="list-style-type: none"> □ Registro de las solicitudes en la base de datos. □ Planifica la programación de la oferta formativa solicitada en las áreas prioritarias. □ Ejecuta la oferta formativa programada 	

2.14 - 2.15 Modificación Propuesta

OBJETIVO OPERATIVO	Indicador	Meta	Responsables	Acciones	Observaciones
Reposicionamiento en el mercado (priorización del cliente)	Mayores facilidades para el acceso a la información	Un Plan integral de mercadeo de los servicios con cobertura nacional	Presidencia Ejecutiva	<input type="checkbox"/> Identificar los nicho de mercado para cada uno de los servicios <input type="checkbox"/> Definir las estrategias y los medios de promoción. <input type="checkbox"/> Ejecutar la oferta formativa programada.	Se propone que sea la Presidencia Ejecutiva quien desarrolle este indicador por medio de la Asesoría de la Comunicación.
Reposicionamiento en el mercado (priorización del cliente)	Facilitar la incorporación y permanencia de los clientes potenciales en los servicios	Un plan para lograr la efectiva incorporación y permanencia del cliente potencial en los servicios de capacitación y formación profesional	Gestión Regional USU	1. Diagnóstico previo sobre las barreras actuales para incorporación y permanencia a los servicios 2. Definir las posibilidades reales para facilitar la incorporación y el otorgamiento de los beneficios 3. Elaboración e implementación del plan	Se mantiene igual. Se coordinará con la Unidad de Servicio al Usuario la Elaboración del Plan

2.16 Modificación Propuesta

OBJETIVO OPERATIVO	Indicador	Meta	Responsables	Acciones	Observaciones
Servicio de Intermediación de Empleo con Cobertura Nacional	Investigación de inserción laboral	Un estudio finalizado en el año 2010	USU-UDE	<input type="checkbox"/> estudio de la condición laboral de los 23.000 egresados de los programas durante el año 2008. <input type="checkbox"/> Definición de instrumentos <input type="checkbox"/> definición de la población <input type="checkbox"/> Definición de la muestra <input type="checkbox"/> Recolección de la información <input type="checkbox"/> Procesamiento de la información <input type="checkbox"/> Elaboración del informe para la GFS y Autoridades Superiores	NUEVO

Aprobado por Junta Directiva

OBJETIVO ESTRATEGICO	OBJETIVO OPERATIVO	INDICADOR	META DEFINIDA	Responsables	ACCIONES
Propuesta SINAFOP	Fortalecimiento de los componentes vinculados al SINAFOP	Aumento en los programas de formación equiparados con colegios universitarios	5% en el periodo respecto al año base.2007. (2008-2010)	Subgerente Técnico Jefaturas de Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos, Jefaturas de Unidad de Formación Dual y Centros Colaboradores	<input type="checkbox"/> Diagnóstico de la oferta disponible <input type="checkbox"/> Toma de decisiones <input type="checkbox"/> Planificación del plan de trabajo <input type="checkbox"/> Ejecución del plan de trabajo.
		Incremento de Centros Colaboradores	10% en el periodo (2008-2010)	Jefatura Unidad de Formación Dual y Centros Colaboradores, Jefaturas de Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos	<input type="checkbox"/> Diagnóstico de la oferta disponible <input type="checkbox"/> Toma de decisiones <input type="checkbox"/> Planificación del plan de trabajo <input type="checkbox"/> Ejecución del plan de trabajo
		Aumento de servicios de formación acreditados	10% en el periodo (2008-2010)	Jefatura Unidad de Acreditación, Jefaturas de Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos	<input type="checkbox"/> Ajuste de la normativa vigente <input type="checkbox"/> Ampliación de los ámbitos de acción <input type="checkbox"/> Diagnóstico de la oferta disponible <input type="checkbox"/> Toma de decisiones

2.17 – 2.18 Modificación Propuesta

OBJETIVO OPERATIVO	Indicador	Meta	Responsables	Acciones	Observaciones
Oferta de servicios orientada a la sostenibilidad ambiental	Cantidad de Programas de formación ejecutados con el componente de sostenibilidad ambiental	200 programas de formación ejecutados en el periodo (2008-2010)	Jefaturas de Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos Jefaturas de Unidades Regionales	<input type="checkbox"/> Inventario de necesidades <input type="checkbox"/> Promoción <input type="checkbox"/> Registro en la base de datos <input type="checkbox"/> Ejecución de los servicios	Se propone pasar de 12 programas de formación ejecutados con componente de sostenibilidad ambiental, a 200 programas.
Oferta de servicios de capacitación y formación profesional, orientada a la sostenibilidad ambiental	Programas de formación a los que se le ha incorporado objetivos sobre la temática de sostenibilidad Ambiental	2 programas de formación por Núcleo a los que se les ha incorporado objetivos específicos sobre la temática de sostenibilidad ambiental.	Jefatura de Núcleos Tecnológicos	<input type="checkbox"/> El Núcleo Tecnología de los Materiales diseña y valida con NFST según el sector económico, los objetivos específicos sobre la temática de sostenibilidad ambiental <input type="checkbox"/> El NTM capacita a los docentes de los diferentes núcleos tecnológicos <input type="checkbox"/> Los núcleos tecnológicos incorporan la oferta correspondiente en sus programas <input type="checkbox"/> Informan a las UR, sobre los programas nuevos a los que se les ha incorporado el componente de sostenibilidad ambiental	NUEVO

2.19 Modificación Propuesta

OBJETIVO OPERATIVO	Indicador	Meta	Responsables	Acciones
Organizar y coordinar el sistema nacional de capacitación y formación profesional en todos los sectores de la actividad económica	Atención de personas en el servicio de Certificación.	Atender en el periodo 2008-2010- 23.900 Personas por medio del servicio de certificación.	Jefatura de la Unidad de Certificación	<input type="checkbox"/> Registro de la demanda (SIC)C <input type="checkbox"/> Asesoramiento de los docentes para la aplicación de pruebas prácticas <input type="checkbox"/> Administración de la documentación requerida para la certificación <input type="checkbox"/> Aplicación y calificación de las pruebas teóricas <input type="checkbox"/> Autorización para generar certificados <input type="checkbox"/> Seguimiento del sistema de certificación
			Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos	<input type="checkbox"/> Diseño y actualización de las pruebas
			Jefaturas de Unidades Regionales	<input type="checkbox"/> Promoción Especializada del Servicio <input type="checkbox"/> Registro en el sistema <input type="checkbox"/> Priorización de las necesidades <input type="checkbox"/> Prestación del servicio

2.20 -2.21 Modificación Propuesta

OBJETIVO OPERATIVO	Indicador	Meta	Responsables	Acciones	Observaciones
Organizar y coordinar el sistema nacional de capacitación y formación profesional en todos los sectores de la actividad económica	Disminución de las listas de clientes en espera de ser atendidos en el servicio de certificación	60% en periodo 2008-2010	Jefatura de la Unidad de Certificación Jefaturas de Unidades Regionales	<input type="checkbox"/> Base de datos actualizada (solicitudes) <input type="checkbox"/> Monitoreo de las listas de espera <input type="checkbox"/> Proyectos específicos <input type="checkbox"/> Base de datos actualizada de solicitudes <input type="checkbox"/> Aplicación de Pruebas diagnósticas. <input type="checkbox"/> Prestación del Servicio	
Organizar y coordinar el sistema nacional de capacitación y formación profesional en todos los sectores de la actividad económica	Incremento de centros colaboradores	75% en el periodo (2008-2010)	Jefatura de la Unidad de Formación Dual y Centros Colaboradores Subgerente Técnico Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos	<input type="checkbox"/> Información y divulgación <input type="checkbox"/> Gestión del Convenio <input type="checkbox"/> Administración del programa de centros colaboradores <input type="checkbox"/> Administración de la base de datos de centros colaboradores <input type="checkbox"/> Fiscalización del convenio <input type="checkbox"/> Aprobación del convenio <input type="checkbox"/> Verificación de condiciones	NUEVO

2.22 – 2.23 Modificación Propuesta

OBJETIVO OPERATIVO	Indicador	Meta	Responsables	Acciones
Organizar y coordinar el sistema nacional de capacitación y formación profesional en todos los sectores de la actividad económica	Aumento de servicios de formación acreditados	750 nuevos servicios de capacitación y formación profesional acreditados en el periodo 2008-2010	Jefatura de Unidad de Acreditación	<input type="checkbox"/> Información y divulgación del servicio de acreditación <input type="checkbox"/> Acreditación de los servicios de capacitación y formación profesional <input type="checkbox"/> Atención de cambios de condiciones (renovaciones) <input type="checkbox"/> Verificación de condiciones de carácter obligatorio <input type="checkbox"/> Seguimiento de los SCFP <input type="checkbox"/> Estudio técnico
			Jefatura de Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos	
Organizar y coordinar el sistema nacional de capacitación y formación profesional en todos los sectores de la actividad económica	Aumento en los programas de formación equiparados con colegios universitarios	3 programas equiparados en año 2010	Gerencia	<input type="checkbox"/> Lineamientos <input type="checkbox"/> Negociación y enlace <input type="checkbox"/> Firma del documento legal
			Jefatura de la Unidad de Formación Dual y Centros Colaboradores	<input type="checkbox"/> Diagnóstico de la oferta disponible <input type="checkbox"/> Metodología de trabajo <input type="checkbox"/> Seguimiento de actividades <input type="checkbox"/> Fiscalización de documentos escritos
			Jefatura de Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos	<input type="checkbox"/> Informe de equiparación

3. Perspectiva de Procesos Internos

Modificaciones

3.1- 3.2- 3.3 Modificación Propuesta

OBJETIVO OPERATIVO	Indicador	Meta	Responsables	Acciones	Observaciones
Diseño del sistema de vigilancia estratégica	Sistema de vigilancia estratégica de implementado	1 sistema de vigilancia estratégica operando en el año 2010	Gestor de Formación y Servicios Tecnológicos	<input type="checkbox"/> Conformar un equipo de trabajo para el diseño del sistema <input type="checkbox"/> Planificación para la implementación del sistema <input type="checkbox"/> Implementación del sistema	NUEVO
Vigilancia Tecnológica	Diseño de Prototipos	Un mínimo de 12 en el periodo (2008-2010)	Jefaturas de Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos	<input type="checkbox"/> Investigación aplicada <input type="checkbox"/> Documentar y registrar los productos tecnológicos	SE ELIMINA
Vigilancia Tecnológica	Incorporación de Tecnología en nuevos diseños	Un mínimo de 24 por año	Jefaturas de Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos	<input type="checkbox"/> Actualización tecnológica de la oferta curricular <input type="checkbox"/> Vigilancia tecnológica de las listas de recursos didácticos	Este indicador se se traslada del Objetivo operativo Vigilancia Tecnológica al objetivo operativo oferta de servicios alineada al cliente, esto porque se incluye en el indicador oferta de servicios demandada por el cliente vs oferta disponible (módulos de capacitación y programas de formación)

3.4- 3.5 Modificación Propuesta

OBJETIVO OPERATIVO	Indicador	Meta	Responsables	Acciones	Observaciones
Diversificación y actualización de la Oferta de Servicios	Ampliar la oferta de servicios en el nivel de cualificación de Técnico y Técnico Especializado	12 programas técnico especializado	Jefaturas de Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos	<input type="checkbox"/> Inventario de la oferta de programas de formación vigente <input type="checkbox"/> Priorización de los programas, según áreas de interés institucional <input type="checkbox"/> Implementación de los procesos de diseño curricular	Pasar de 10% en el periodo (2008 – 2010) a valores absolutos
Implementación de Estrategias para la Validación Curricular de los programas de formación	Programas de formación validados con los informantes claves del sector empresarial	100% de los nuevos programas validados	Jefaturas de Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos	Implementación de foros, talleres, mesas de negociación con los informantes claves : cámaras empresariales, gremios, expertos, empresas especializadas (criterio de experto)	Se sustituye la meta de "Al menos 1 programa validado por subsector productivo al año".

3.5 - 3.6 Modificación Propuesta

OBJETIVO OPERATIVO	Indicador	Meta	Responsables	Acciones	Observaciones
Ampliación en el uso de las Tecnologías de la Información y comunicación (TIC's)	Servicios de capacitación y formación rediseñados para la modalidad de formación virtual	74 módulos rediseñados incorporando TIC's (en el periodo 2008 – 2010)	Jefaturas de Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos Jefatura de la Unidad de Tecnología de la Formación	<input type="checkbox"/> Análisis de la oferta a efecto de determinar la viabilidad a incorporar a las TIC's <input type="checkbox"/> Rediseño de la oferta <input type="checkbox"/> Incorporación en la oferta	Se sustituye la meta de: 15% de la oferta de módulos rediseñados incorporando TIC's (en el periodo 2008 – 2010)
	Implementación de las E-Learning en los centros que reúna las condiciones	Al menos en 40 centros de formación	Jefatura de las Unidades Regionales Jefatura Unidad Tecnología de la Formación	<input type="checkbox"/> Inventario de la capacidad instalada requerida para la ejecución de la formación virtual <input type="checkbox"/> Plan de aprovisionamiento <input type="checkbox"/> Planificación del PASER <input type="checkbox"/> Ejecución de la oferta programada Asesora a los Centros de Formación sobre los requerimientos técnicos para que se pueda ejecutar la oferta en esta modalidad <input type="checkbox"/> Promoción y divulgación de la oferta en TICs.	Se separan y especifican las acciones según las responsabilidades

3.7- 3.8- 3.9 Modificación Propuesta

OBJETIVO OPERATIVO	Indicador	Meta	Responsables	Acciones	Observaciones
Innovación en el diseño de nuevos programas de formación	Incorporación de nuevas estrategias pedagógicas en oferta de programas vigentes	12 programas de formación por año	Jefaturas de Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos	<input type="checkbox"/> Planificación para el diseño o rediseño de los programas <input type="checkbox"/> Incorporación de nuevas estrategias pedagógicas <input type="checkbox"/> Registro de la oferta en el SISER	Estos indicadores se trasladan del Objetivo Innovación en el diseño de nuevos programas de formación al objetivo operativo oferta de servicios alineada al cliente, esto porque se incluyen en el indicador oferta de servicios demandada por el cliente vs oferta disponible (módulos de capacitación y programas de formación)
	Incorporación de elementos tecnológicos en sustitución de los elementos reales	12 programas de formación por año <input type="checkbox"/>	Jefaturas de Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos	<input type="checkbox"/> Planificación para el diseño o rediseño de los programas <input type="checkbox"/> Incorporación de elementos sustitutos <input type="checkbox"/> Registro de la oferta en el SISER	
	Desarrollo de programas de formación por competencias laborales	80% de los nuevos programas en el periodo (2008-2010)	Jefaturas de Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos	<input type="checkbox"/> Planificación para el diseño o rediseño de los programas <input type="checkbox"/> Diseño o rediseño del programa de formación <input type="checkbox"/> Validación con informantes claves <input type="checkbox"/> Incorporación de las oportunidades de mejoras establecidas por los sectores <input type="checkbox"/> Incorporación de la oferta en el SISER	

3.10 Modificación Propuesta

OBJETIVO OPERATIVO	Indicador	Meta	Responsables	Acciones	Observaciones
Aprovisionamiento de bienes y servicios	Actualización de listas de recursos didácticos de servicios programados anualmente	100% de listas de recursos actualizados anualmente.	GFST GR, GNSA Jefaturas de Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos	*Formulación del proyecto para la administración de la listas de recursos didácticos Planificación para la implementación del proyecto <input type="checkbox"/> Desarrollo de los instrumentos, procedimiento y documentación para la administración de la LRD <input type="checkbox"/> Implementación de las diferentes etapas del proyecto	Se ajustan las acciones planteadas y se asignan nuevas responsabilidades

3.11 – 3.12 Modificación Propuesta

OBJETIVO OPERATIVO	Indicador	Meta	Responsables	Acciones	Observaciones
Formación o Capacitación del personal docente	Docentes formados en la temática de la pedagógica	1016 docentes formados	Unidad Tecnología de la Formación	<input type="checkbox"/> Diseño de programas de formación y capacitación pedagógica <input type="checkbox"/> Ejecución de los programas diseñados	NUEVO
	Docentes capacitados técnicamente	2 docentes por cada subsector de los Núcleos capacitados técnicamente (actualización) en el año 2010	Jefaturas de Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos	<input type="checkbox"/> Planificación de estrategias para la formación y capacitación técnica (actualización)	NUEVO

El señor Gerente General, indica que no se está entrando en el tema de infraestructura. Lo que se está solicitando es la aprobación de las modificaciones para que el PEI quede alineado a lo que se está haciendo como documento; en el entendido de que el PEI 2010-2014, ya se está empezando a trabajar y varios de estos aspectos son incorporadas, así como las nuevas directrices del gobierno entrante. Las directrices del nuevo gobierno en su momento.

La señora Viceministra de Educación, consulta en relación con las modificaciones que se proponen; Qué porcentaje de modificaciones surgen en cuanto a cambios de normativas, por ejemplo porqué no se planificó bien?

El señor Gerente General, señala que la agrupación y el porcentaje en este momento no lo tiene, sin embargo puede citar las causas, y puede traer la información para la

próxima sesión. Básicamente el cambio más amplio es sistema de formación profesional y luego están aspectos de aprendizaje en la elaboración y la implementación del mismo PEI, la porque la curva de aprendizaje juega un papel importante ya que se trató de abarcar mucho en algunas aéreas y se iba imponiendo otra cosa. Por ejemplo el tema de los prototipos, el tema de infraestructura.

La señora Viceministra de Educación, indica que cuando se habla de aprendizaje, en años anteriores se ha realizado alguna propuesta como esta?

El señor Gerente General, indica que el PEI es nuevo y se logró concretar hasta el año 2008, por lo que es parte de la curva de aprendizaje, ya que es algo que costó asimilar, tan es así que se incorporaron dos políticas nuevas; aunque es consciente que se deben afinar más el lápiz en algunos aspectos.

El señor Vicepresidente somete a consideración de los señores directores y directoras, la aprobación de las modificaciones a Plan Estratégico Institucional:

Considerando:

1. Que el señor Gerente General, mediante el oficio 0192-2010, del 24 de febrero de 2010, remite para conocimiento, análisis y eventual aprobación de la Junta Directiva, la Propuesta de modificación al Plan Estratégico Institucional 2008-2010.
2. Que en la sesión 4329, celebrada el 25 de febrero de 2008, se emite el acuerdo que cita:
1. AUTORIZAR A LA ADMINISTRACIÓN DEL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE PARA QUE INFORME A LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA, COMO CUMPLIMIENTO A LA DISPOSICIÓN 4.1 B EMITIDA EN EL INFORME FOE-EC-9-2002, DEL AREA DE FISCALIZACIÓN OPERATIVA Y EVALUATIVA, SOBRE LA "IMPLEMENTACION DE UN PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL", DE CONFORMIDAD CON EL OFICIO N° 9267, CON FECHA 09 DE AGOSTO DE 2002. 2. LA EJECUCIÓN AUTORIZADA DEBERÁ EFECTUARSE DE CONFORMIDAD CON LAS AUTORIZACIONES, TÉRMINOS Y CONDICIONES EXPUESTAS EN EL REFERIDO INFORME Y SUS NORMAS VIGENTES.
3. Que en dicha sesión el señor Gerente General, realiza una exposición ante los miembros de Junta Directiva, sobre las modificaciones propuestas al Plan Estratégico 2008-2010.

4. Que una vez analizadas y discutidas las modificaciones propuestas al citado plan estratégico, los señores directores y directoras, expresan sus opiniones y observaciones sobre el particular y manifiestan su anuencia.

POR TANTO ACUERDAN:

1. APROBAR LAS MODIFICACIONES PRESENTADAS AL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL (PEI) 2008-2010; DE CONFORMIDAD CON LO INDICADO EN EL OFICIO GG-0192-2010, Y LO EXPUESTO POR EL SEÑOR GERENTE GENERAL.

2. REMITIR COPIA DEL ACUERDO Y DE LAS MODIFICACIONES APROBADAS A LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.

ACUERDO APROBADO POR UNANIMIDAD. N° 033-2010-JD.

ARTICULO SETIMO

Informes de Dirección

El señor Gerente General, informa que el señor Presidente Ejecutivo, le solicitó que se considerara realizar la sesión de lunes, el próximo miércoles 7 de abril.

El señor Secretario Técnico de Junta Directiva, indica que para la próxima sesión se les tomará la foto de grupo de la Junta Directiva.

ARTICULO OCTAVO

Mociones y Varios.

Mociones:

El director Chacón Vega, recuerda que hace una semana dejo planteada, como se supone se hace ahora, la moción borrador para que, considerando que en esa ocasión se aprobaron 3 cambios organizacionales interesantes cuales son * los procesos nuevos de Depto. Legal, * la unidad de monitoreo llamada de auditoría preventiva y * la creación de su jefaturas, mociona para que se informe a la Junta, 6 meses luego de su aprobación por MIDEPLAN, acerca de su estado de avance y de logro. Esto sin

perjuicio de otros informes anuales que las unidades deban rendir, ya que a la Junta le interesa mucho monitorear que estos propósitos se logren realmente al menor costo.

El señor Gerente General, reitera lo mencionado en esa oportunidad que en el documento de reorganización, una vez que MIDEPLAN lo apruebe ya lleva incluido una función en cuanto la presentación del informe a Junta Directiva.

La directora Rojas Sánchez, opina que se retrase unos días la moción, aunque está de acuerdo con la propuesta.

El director Chacón Vega, señala que esta acuerdo en retrasar la moción, hasta por 2 semanas.

Varios

1. Comentario sobre la familias ocupacionales de España y la Formación Profesional:

El director Chacón Vega, comenta que hace unos meses mencionó sobre familias ocupaciones de España, en cuanto a la formación profesional y sobre un Centro en OHIO, STATE UNIVERSITY Y SOBRE CETE, SU CETE, Centro para Educación y Capacitación para Empleo. Este ente publicó una tabla que es desarrollar un currículo que se han desarrolla nivel internacional por 40 años, esto incluso se relaciona con CINTERFOR.

Make DACUM Work for You: Become an OSU
Certified DACUM Facilitator!

As a manager or developer of occupational training programs, you've got to know what the experts are doing on the job. DACUM makes that connection for you.

The DACUM process for job/occupational analysis involves expert workers—the local men and women with reputations for being "the best" at their jobs. These workers tell us what they do and how they do it. That means we get accurate information directly from the people who know

and do the job. In turn, your instructors and administrators get information that's hard to come by. And when the process is completed, you've got a complete DACUM chart—a graphic profile of the duties and tasks required in an occupation developed by expert workers in the occupation.

DACUM Research Chart Bank

A LARGE COLLECTION of over 350 DACUM research charts covering a wide range of occupations has been collected and catalogued. These charts, all developed either by the Center on Education and Training for Employment (CETE) staff or by persons we have trained, represent applied curriculum research of the highest quality.

This service is offered to assist curriculum developers and others who wish to develop either a competency-based education or performance-based training program, but for whatever reason, cannot immediately conduct a local DACUM workshop of their own. High-quality DACUM charts imported from elsewhere can provide valuable start-up information and/or serve as a basis for conducting a modified DACUM workshop. However, it is highly recommended that any chart purchased from CETE or elsewhere be locally verified (validated) via a mailed or electronic task verification process or appropriate advisory committee review.

The Center wishes to make it emphatically clear that while offering its collection of high-quality DACUM charts at a minimal fee, it in no way wishes to discourage schools, community colleges, technical institutes, government agencies, and businesses and industries from conducting their own up-to-date locally relevant job or occupational analyses. The quality of a current, locally conducted analysis developed by a trained facilitator and a qualified panel of 5-12 expert workers, cannot be matched by a chart developed elsewhere.

A listing of the over 350 available DACUM charts is presented on the following pages and on our website at www.dacumohiostate.com. Individual charts can be purchased at \$30 per copy (U.S. funds). Charts will be sent electronically at no shipping charge and checks should be made payable to OSU/CETE. Please

contact Debbie Weaver at weaver.22@osu.edu to order charts.

For information about DACUM occupational analysis workshops, DACUM Facilitator Training Institutes, and/or Systematic Curriculum and Instructional Development (SCID) Workshops, write, fax, call, or e-mail:

Robert E. Norton
DACUM/SCID/PBTT Program Director
Center on Education and Training for Employment
The Ohio State University
1900 Kenny Road, Columbus, OH 43210-1016
Phone: 614-292-8481 or 800-848-4815, Ext. 2-8481

DACUM Research Chart Bank

(Charts in bold are new additions since March, 2009)

ABE/GED Instructor (OH Dept. of Rehab. & Corr.), 2005
Accountant, (Warren County CC), 2006
Accountant, 2009
Accounting, 2003
Accounting Specialist, 2003
Adjunct Instructor, (TCC Corp. Services), 2007
Administrative Assistant, 2002, 2004
Administrative Assistant (Lansing Comm. College), 2004
Administrative Asst. (WV Northern Comm. College), 2003
Admin. Professional (Green River CC, WA), 2005, 2006, 2009
Administrative Professional (40 Plus), 2009
Admin. Specialist/Asst. (Midlands Tech. College), 2004
Administrative Support, 2002, 2003
Administrator, (OSU Medical Center), 2007
Admissions, Records, & Reg. (Hillsborough CC), 2004
Air Conditioning & Refrigeration Technician, 2003
Aircraft Maintenance Technician, 2002
Application Developer, IT (Nationwide Financial), 2006
Associate Technical Support Specialist, 2001
Auditor, 2001
Auto Physical Damage Appraiser, 2009
Automotive Technology (Mott CC, MI), 2004

Avionics Technician, 2002
Bank Teller, 2003, 2007
Battery Specialist, 2003
Biodiesel Technologist (Sacramento City College, CA), 2005
Biomedical Technician (Singapore), 2003
Branch Bank Manage, 2009
Communications Field Tech. (Washington Metro, DC), 2005
Communications Technician, 2007
Community Health Care Worker (Hillsborough CC), 2004
Composites Fabrication Assem. Tech. (Wichita Area TC), 2006
Computer Programmer/Developer, 2002
Consultant, 2003
Contract Analyst (AEP), 2007
Cook, 2007, 2009
Cooling Customer Engineer, 2009
Cosmetologist (Southern WV Comm. Tech. College), 2006
Counselor/Advisor (Hillsborough CC), 2004
Criminalist, 2002
Culinary Arts, 2003
Curriculum Dev. & Evaluation Office, (OH Peace Officer
Training Comm.), 2007
Curriculum Development Specialist (Singapore), 2005
Custodian/Environmental Specialist, 2001
Customer Engineer, 2002
Customer Service Associate, 2001
Customer Service Investigator (PUCO), 2003
Customer Service Rep. (Kelly Services), 2002
Customer Service Rep., 2002, 2003
Customer Support Representative, 2001
DACUM Instructor, 2004
Dairy Herd Manager Herdsperson, 2003
Data Entry Specialist, 2002
Database Specialist, 2001, 2007
Dental Assistant, 2001

Building Inspector, 2003
Building Maint. Tech. (Wichita Area Tech. College), 2006

Business Management (Central OH Technical College), 2008
Building Services Technician, (TCC Corp. Svcs.), 2007
Business Administrative Asst. (Warren Co. CC), 2006
Business Information Systems Specialist, 2008
Business Management Professional, 2001
Business Professional (Mid-Level) (CSCC), 2007
CADD Professional (Southeast CC, NE), 2004
CADD Technician (Montana State University), 2007
Canteen Route Service Driver (Johnson & Wales), 2007
Career & Technical Education Program Coordinator, 2006
Career-Technical and Adult Administrator (Ohio), 2001
Career-Technical & Adult Education Leader (Ohio), 2004
Cell Phone Technician, (TCC Corp. Services), 2007
Ceramic Technician, 2002
Certified Nurse Assistant, 2001
Child Development Specialist (WV Northern CC), 2003
Church Administrator, 2008
Church Facility Manager, 2008
Civil & Structural Draftsman, 2003
Claims & Asset Recovery Investigator (Columbus Dept. of
Public Utilities), 2006
Class I Public Water Supply Oper. (WV Dept. of Health), 2005
Clinical Dietician (Johnson & Wales), 2005
Clinical Lab Assistant (UNLV, NV), 2004
Clinical Nutrition Manager (Johnson & Wales), 2005
Dental Technician, 2001
Department Chairperson (Texas State Tech. College), 2005
Dining Services/Food Service Dir. (Johnson & Wales), 2004
Disease Registrars, 2003
Dispatcher, 2002
Distribution Field Engineer, 2002
Division Chair, 2001
Drilling Contractors & Operators, 2003
Early Childhood Center Dir. (Green River CC, WA), 2005
Economic Education Advocate, 2001
Educational Employee Consultant (ODE), 2006
Educational Employee Consultant: Students, Family, &

Community (ODE), 2006
Electrical/Instrumentation Tech. (Glatfelter), 2007, 2008
Electrical Maintenance Engineer, 2002
Electrical Plant Maintenance Technician, 2002
Electrician Assistant, 2006
Electro-Mechanical Technician, 2009
Electromechanical Technology Program (Southeast Comm. College), 2007)
Electronic Engineering Technology, 2002
Electronic Technician, 2001, 2004
Electronics Technician (Green River CC), 2006
Elevator/Escalator Tech. (Washington Metro, DC), 2005
Emergency Dispatch Specialist, 2001
Emergency Medical Technician, 2004
Employability Skills, 2003

Clinical Research Coordinator, 2008
Colab Facilitator, 2003
Collection System Operator, Class II (Ohio EPA), 2007
College Secretary, (Comm. College of Beaver County), 2008
Collision Repair Supervisor Manager, 2009
Commis Cook (Pastry & Baking), 2007
Employee Development Specialist (IRS), 2002
Employee & Labor Relations Consultant, (OSU), 2007
Engineering Design Technician, 2002
Entrepreneur, 2009
Environmental Coordinator, 2003
Equipment Assembly Technician, 2002

Esthetician (Sacramento City College), 2005
Evidence Technician, 2001
Executive Assistant (Singapore), 2005
Exercise Specialist (CSCC), 2006
Family Health Care Worker, 2002
Field Account Manager (IRS), 2002
Field Assistance Secretary (IRS), 2002
Financial Administrator in an Emergency (GA Dept. of

Human Resources), 2006
Firefighter, 2008
Firefighter, Basic (Grossmont College, CA), 2002
Fire Rescue Training Coordinator, 2001
Fire Training Officer (UNLV, NV), 2004
First Line Supervisor (Monroe CC), 2009
Fiscal Manager, 2001
Flight Instructor (Sacramento City College), 2005
Food & Beverage Director (Johnson & Wales), 2007
Food Service Management (Southeast CC, NE), 2004
Front Office Assistant, 2001
GIS Technician/Analyst, 2002
G.P.S.-Based Precision Ag Technician, 2001
Gerontology Technician, 2002
Grade Checker (Int. Union of Operating Engineers), 2003
Grant Clerk (ATT) (Sacramento City College), 2005
Greenhouse Grower (Kirkwood CC), 2002
Ground Maintenance, OSU, 2009
Group Catering Manager (Compass) (Johnson & Wales),
2007)
Inspector-In-Charge, 2003
Instructional System Dev. (DLA Training Center), 2006
Instructor (Lansing Community College), 2004
Instructor (Midlands Technical College), 2004
Instructor (SEARK College), 2007
Instructor, 2005
Instrument/Electrical Technician, 2002
Instrument Technician/Mechanic (Trinidad, W. Indies), 2002
Instrumentation & Control Maintenance Engineer, 2002
International Trade Specialist, 2001
Juvenile Correctional Officer, 2001
Juvenile Correctional Off. (Program Oriented Facilities), 200
Latent Print Examiner (Grossmont College, CA), 2002
Lecturers, 2004
Line Attendant, 2002
Loan Officer, 2002
Logistics Coordinator, 2002, 2008

Machine Building Specialist, 2008
Machine Operator (Monroe CC), 2009
Machinist 1, 2003
Management Assistant (IRS), 2002
Manufacturing Engineer, 2000, 2004
Manufacturing Engineering Technician, 2002
Marine Carpenter (Burlington, WA), 2005
Marine Construction Technician (Green Valley CC), 2006
Marine Electrician (Burlington, WA), 2005
Marine Safety Officer (Grossmont College, CA), 2002
Marketing Professional (Southeast CC, NE), 2004

Group Lead, 2009
HR Generalist, (Comm. College Beaver County), 2008
HRD Professional, 2006
HVAC Technician (Southeast CC, NE), 2004
HVAC/R Technician (Clovis CC, New Mexico), 2002
HVAC/R Technician, 2001
Health Assistant (Erie County Tech School), 2008
Health & Support Worker (Hillsborough CC), 2003
Heavy Equipment Operator, 2009
Heavy Truck Technician, 2001
High School Teacher, (Career Tech. Adult Services), 2003
Histology Technician, 2002
Homemaker (Daelim College), 2003
House Painter (INBAS, Moldova), 2008
Housing Officer, Assessment Function of, 2008
Human Resource Specialist (UPS), 2004
Human Resource Generalist (Comm. College of Beaver Cnty., 2008)
Human Resource Generalist/Mgr. (Columbus State CC), 2004
Human Resources Officer, 2009
Human Resources Professional (Columbus State CC), 2007
Human Resources Specialist, 2004
IT Business Analyst, 2008
Import or Export Traffic Clerk/Technician (Laredo CC), 2002
Industrial Computer Systems (Lake Land College), 2006

Industrial Maintenance Mechanic, 2007
Industry Officer (Singapore), 2005
Information Management, 2003
Information Security Specialist (CSCC), 2006
Information Security Technician, 2002
Information System Specialist, 2001, 2007
Information Systems Technologist (CSCC), 2004
Information Technologist, 2003
Information Technology Professional (COTC), 2009
Injection Mouldmaking Technician, 2001
Inside Journeyman Wireman (Electrician) (CSCC), 2004
Inspector-In-Charge, 2003
Instructional System Dev. (DLA Training Center), 2006
Instructor (Lansing Community College), 2004
Instructor (Midlands Technical College), 2004
Instructor (SEARK College), 2007
Instructor, 2005
Instrument/Electrical Technician, 2002
Instrument Technician/Mechanic (Trinidad, W. Indies), 2002
Instrumentation & Control Maintenance Engineer, 2002
International Trade Specialist, 2001
Juvenile Correctional Officer, 2001
Juvenile Correctional Off. (Program Oriented Facilities), 2001
Latent Print Examiner (Grossmont College, CA), 2002
Lecturers, 2004
Line Attendant, 2002
Loan Officer, 2002
Logistics Coordinator, 2002, 2008
Machine Building Specialist, 2008
Machine Operator (Monroe CC), 2009
Machinist 1, 2003
Management Assistant (IRS), 2002
Manufacturing Engineer, 2000, 2004
Manufacturing Engineering Technician, 2002
Marine Carpenter (Burlington, WA), 2005
Marine Construction Technician (Green Valley CC), 2006
Marine Electrician (Burlington, WA), 2005

Marine Safety Officer (Grossmont College, CA), 2002
Marketing Professional (Southeast CC, NE), 2004
Marketing Specialist (40 Plus), 2009
Mason (Trinidad, West Indies), 2002
Masonry, 2003
Massage Therapist (Columbus State CC), 2005
Maternal Infant (Children's Hospital, CA), 2005
Mechanical Maintenance Engineer, 2002
Mechanical Plant Maintenance Technician (Field), 2002
Mechatronics Technician (Linn-Benton CC), 2007
Media Production Specialist, 2001
Medical Biller (Comm. College Beaver County), 2008
Metal Fabricator (Montana State Univ.), 2007
Metal Fabricator (Eric County Tech. School), 2008
Metal Scaffolder, 2003
Mid-Level Manager, 2007, 2008
Mid-Management Trainee, 2002
Mid-Manager, 2001
Middle Manager (Columbus State CC), 2004
Motor Vehicle Electrician, 2003
Multimedia Specialist, 2004
Nanny, Professional, 2009
NICU Nurse (Children's Hospital, CA), 2005
Network Administrator (Columbus State CC), 2008
Networking Technician (Columbus State CC), 2005
Networking Technician (SEARK College), 2007
Network Technician (Eric County Tech. School), 2008
Non-Profit Organization Mgr. (Columbus State CC), 2005
Occupancy Function-Housing Manager, 2009
Office Associate, 2001, 2008
Office Coordinator (Columbus State CC), 2005
Officer (Daelim College, Korea), 2003
Offset Printing Technician (Singapore), 2005
Ohio College Tech Prep Consortium Operations, 2006
One Stop Professional, 2003
PC Technician (Columbus State CC), 2005
PC Technician (Microcomputer Specialist), 2001

P.R./Marketing Director, 2001 Packaging Mechanic, 2002
Packaging Technician, 2002
Paint Manufacturing Operator, 2002
Para Educators (Green River CC, WA), 2005
Partnership for Success Coordinator, 2003, 2007
Parts Manager & Parts Associate (RV), 2004
Pediatric Critical Care RN (Children's Hospital, CA), 2001
Pediatric Hematology-Oncology RN, 2001
Pediatric Medical/Surgical RN, 2001
Pediatric Nurse (Children's Hospital, CA), 2005
Physical & Recreational Specialist (Columbus State CC),
2006
Pipe Fitter, 2003
Plastics Engineer, 2003
Power Plant Operating Tech. (Montana State Univ.), 2006
Power Plant Technician (Oklahoma State Univ.), 2007
Preceptor (Children's Hospital, CA), 2005
Precision Machining Technician, 2001
Press Toolmaking Technician, 2001
Probate Clerk, 2001
Production Coach, 2007
Production Supervisor (TCC Corp. Services), 2007
Professional Counselor, 2001
Professors, 2003
Program Analyst (IRS), 2002
Program Assistant, 2001
Program Coordinator, (Columbus State CC), 2001, 2007
Program Director, 2001
Program Manager, 2000, 2007, 2009
Project Manager, 2003
Provider Reimbursement Analyst, 2001
Public Administration Manager (40 Plus), 2009
Public Health Emergency Response (DHR, GA), 2004
Public Health Nurse in Emergency Preparedness, 2006
P.R. Marketing Director, 2001
Public Relations Specialist, 2002
Pump Installers, 2003

Quality Assurance Specialist, 2006
Quality Assurance Technician, 2002
Quality Systems Coordinator, 2003
Radio Television Sales, 2003
Radiologic Technologist, 2003
Rail Car Mechanic, Electrical (Washington Metro, DC), 2005
Reading Coach (Southern WV Comm. Tech. College), 2006
Real Estate Appraiser, 2003
Records & Information Manager, 2004
Rehabilitation Therapy Assistant, 2004
Research and Development Engineer, 2001
Resource Centre Officers, 2004
Respiratory Therapist (Southeast CC), 2004
Respiratory Therapist (CSCC), 2009
Retail Assistant (Supermarket), 2006
Rigger & Material Handler, 2003
Safety Compliance Professional (Wichita Area Tech. College),
2006
Sales Coordinator, 2006
Sales Representative, 2007
Sales Supervisor (Green River CC, WA), 2005
Seamstress (INBAS, Republic of Moldova), 2007
Secondary School Teacher, 2003
Service Advisor (RVDA), 2006
Service Manager (RVDA), 2005, 2006
Sewer Maintenance Worker (Columbus Dept. of Public
Utilities), 2007
Shelter Medicine Specialist (Assoc. of Shelter Vets), 2007
Social Services Associate (Southern WV Comm. Tech. College),
2006
Software Engineer (Johnson & Wales), 2001
Solar Thermal Installation Technician/Lead, 2008
Special Education Teacher Aide, 2003
SPEC & Field Assistance Headquarters Analyst (IRS), 2002
Sports and Fitness Assistant, 2008
Sports Manager (Columbus State CC), 2007
Station Manager (Washington Metro, DC), 2005

Stormwater Technician (Green River CC), 2006
Substitute Teacher, 2002
Supervisor, 2002
Supervisors (Texas State Tech. College), 2005
Surveyor (Columbus State CC), 2005
System Specialist (Columbus State CC), 2007
Systems Analyst (Midlands Technical College), 2004
Systems Architect, 2002
Talent Management Consultant (The Ohio State Univ.), 2007
Teacher Leaders (Temple University, PA), 2002
Technical Cluster Director (Texas State Tech. College), 2005
Technical Theatre Specialist, 2003
Technical Training Instructor, 2008
Technician (Monroe CC), 2009
Technology Manager, 2003
Television News & Production, 2003
Test Developer, 2003
Tour & Travel Assistant, 2004
Tractor Operator (INBAS, Moldova), 2008
Trainer, 2002, 2003
Training Group Manager, 2008
Training Instructor (Washington Metro, DC), 2005
Training Manager, 2005
Transitioning to Organic Dairy Farming (NOFA, NY), 2006
Travel Consultant, 2007
Truck Dispatcher (Green River CC), 2006
Tutor/Advisor, 2003
Vehicle Spray Painter, 2003
Wafer Fabrication Electronic Technician, 2007
Warehouse Specialist, 2002
Warehouseman, 2008
Warranty Administrator (RVDA), 2006
Wastewater Class I Operator (Ohio EPA), 2006
Wastewater Collection, Class I, 2008
Wastewater Lagoon Operator (Ohio EPA), 2009
Wastewater Treatment Operator, Class A (Ohio EPA), 2009
Wastewater Treatment Operator, Class IV (Ohio EPA), 2007

Wastewater Treatment Operator, Class III (Ohio EPA), 2006
Wastewater Treatment Operator, Class II (Ohio EPA), 2007
Water Distribution System Operator (Ohio EPA), 2008
Water Maintenance Technician, 2003
Water Operator, Class A (Ohio EPA), 2007
Water Operator, Class I & II (Ohio EPA), 2008
Water Supply Operator, Class I (WV Dept. of Health & Human Resources), 2005
Water Supply Operator, Class IV (Ohio EPA), 2007
Water Supply Operator, Class III (Ohio EPA), 2006
Web Developer (Trinidad, West Indies), 2002
Web Developer (Columbus State CC), 2004, 2008
Web Site Developer, 2003
Welder, (Green River CC), 2005
Welder (Level 2), (Trinidad, West Indies), 2002
Welder, 2009
Wireless Communication Electronic Technician, 2007

2. Publicación en la Nación del lunes 22 de marzo de 2010, sobre la Universidad Técnica Nacional

El director Chacón Vega, comenta que salió una publicación en la Nación, sobre la Universidad Técnica Nacional, donde publican la oferta de cursos y carreras que están ofreciendo, además ellos venden los cursos. Menciona esto porque ese listado de cursos es interesante para esa vigilancia tecnológica, y ver lo que se está ofreciendo en el mercado laboral. También sería importante por ejemplo si hay algún seminario o curso que el INA no está dando, tratar de crear ese perfil o tratar de coordinar con este ente un eventualmente encausamiento de alumnos, sin embargo esto requiere de mayor análisis.

3. Recordatorio sobre el informe de fin de gestión.

El director González Murillo, hace un recordatorio al Secretario Técnico, sobre el informe de fin de Gestión.

El señor Azofeifa, señala que ya se le hizo llegar el informe de intervención a algunos

directores y un informe de votos, pero espera que en el transcurso de la semana hacerles llegar la propuesta de informe vía correo electrónico.

4. Visita al Barco de la Solidaridad.

La directora Rojas Sánchez, informa en los próximos días realizará la visita que tiene pendiente al Barco de la Solidaridad.

5. Solicita a la administración una propuesta de acuerdo en el tema 12 años Cesantía.

La directora Rojas Sánchez, solicita a la administración que presente una propuesta acuerdo, sobre el tema de los 12 años de Cesantía, con el objetivo de aprobarlo vía Reglamento.

Además solicita que se traigan aquellos acuerdos de aprobación de esta Junta Directiva, con el objetivo de que no quede nada pendiente.

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

APROBADA EN LA SESION 4433, DEL 12 DE ABRIL DE 2010.