

## ACTA SESION ORDINARIA 10-2021

**Acta de la Sesión Ordinaria número diez - dos mil veintiuno, celebrada por la Junta Directiva del Instituto Nacional de Aprendizaje, en el Edificio de Comercio y Servicios, a las dieciséis horas con treinta minutos del cinco de abril del dos mil veintiuno, con la asistencia de los siguientes Directores con Presencia virtual: Sr. Andrés Romero Rodríguez, Presidente, Sra. Vanessa Gibson Forbes, Vicepresidenta; Sra. Eleonora Badilla Saxe, Sr. Tyronne Esna Montero; Sr. Lionel Peralta Quirós; Pbro. Claudio María Solano Cerdas; Sr. Carlos Humberto Montero Jiménez; Sra. Melania Brenes Monge, Viceministra de Educación.**

**Ausente: Sr. Ricardo Marín Azofeifa, Viceministro de Trabajo y Seguridad Social, por asuntos laborales.**

**La presencia de los Directores: Sr. Andrés Romero Rodríguez, Presidente, Sra. Vanessa Gibson Forbes, Vicepresidenta; Sra. Eleonora Badilla Saxe, Sr. Tyronne Esna Montero; Sr. Lionel Peralta Quirós; Pbro. Claudio María Solano Cerdas; Sr. Carlos Humberto Montero Jiménez y Sra. Melania Brenes Monge, Viceministra de Educación, es acreditada virtualmente, en aplicación del pronunciamiento número C-298-2007, de la Procuraduría General de la República y normativa relacionada, concurriendo los requisitos señalados en dicho documento para garantizar la validez de la participación en la sesión, así como en la votación y firmeza de los acuerdos correspondientes, respetándose los principios de colegialidad, simultaneidad, deliberación, deber de asistencia, no superposición horaria. De igual manera se hace constar el carácter excepcional y especial de esa participación virtual, por la declaratoria de emergencia decretada por el Gobierno de la República, debido a la afectación a nivel nacional de la pandemia del Coronavirus, que afecta a todo el territorio nacional, por lo que es realizada mediante video conferencia, como consta en la grabación del acta.**

**Por la Administración: Sra. Sofía Ramírez González, Gerente General, Sra. María del Rocío Arce Cerdas. Subgerente; Sr David Hernandez Sandoval, Subgerente. Por la Asesoría Legal, Sr. José Alejandro Hernández Vargas, Asesor Legal a.i. Por la Secretaría Técnica: Sr. Bernardo Benavides Benavides, Secretario Técnico.**

**Expositores: Sr. Ricardo Jara Núñez, Secretario General SITRAINA, Sra. Melissa Segura Navarro, Asesora Legal SITRAINA y Esteban Paniagua Vega, encargado de Comunicación SITRAINA.**

**I PARTE**  
**CAPÍTULO PRIMERO**  
**Presentación del Orden del Día**

**Artículo 1:** El señor Presidente, somete a consideración el Orden del Día. El señor Secretario Técnico indica que la Secretaría Técnica tiene un tema en Asuntos Varios, sobre el tema de San Ramón, el cual expondrá en su momento.

Se aprueba el Orden del Día de la siguiente manera:

**PRIMERA PARTE**

1. **Presentación del Orden del Día.**
2. **Reflexión.**
3. **Discusión y aprobación del acta de la Sesión Ordinaria número 09-2021**

**SEGUNDA PARTE**

**4.- Temas Estratégicos del INA y Asuntos de la Presidencia Ejecutiva.**

**5.- Asuntos de los señores Directores y mociones.**

**TERCERA PARTE**

**6.- CORRESPONDENCIA.**

**6.1.- Oficio DM-0238-2021.** Ministerio de Hacienda sobre aplicación de la Regla Fiscal en la formulación de los Presupuestos Ordinarios y el gasto ejecutado del 2022.

**6.2.- Oficio GG-198-2021,** dirigido al señor Durman Esquivel, Encargado de la Asesoría de Control Interno, en cumplimiento del acuerdo JD-AC-53-2021 sobre moción presentada por la señora Directora Badilla Saxe, en relación con la inclusión del componente de la elección de la Subgerencia Técnica, en el ejercicio de Autoevaluación de la Junta Directiva.

**6.3.- Oficio ACI-65-2021.** Solicitud de espacio en Agenda para la realización del Taller de Autoevaluación de la Junta Directiva, correspondiente al año 2020.

**CUARTA PARTE**

**7.- Asuntos de la Asesoría Legal**

**7.1.- Oficio ALEA 144-2021. Oficios URF-PP-80-2021 y URF-153-2021.** Criterio legal del proyecto de ley N° 21.787 “REFORMA DEL INCISO D) DEL ARTÍCULO 11 DE LA LEY DE FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS, LEY 9635 DEL 3 DE DICIEMBRE DEL 2018. LEY PARA PROTEGER Y ESTIMULAR LA INVERSIÓN PÚBLICA”. **Recomendación APOYAR el texto sometido a estudio.**

**QUINTA PARTE**

**8.- Audiencia SITRAINA**

**9.- Asuntos Varios**

---

## **COMUNICACIÓN DE ACUERDO N° JD-AC-92-2021**

### **CONSIDERANDO**

1. Que el Presidente Andrés Romero Rodríguez, somete a discusión y aprobación el proyecto del Orden del Día de la Sesión Ordinaria número 10-2021.
2. Que no hubo ninguna observación o cambio por parte de los señores Directores presentes al proyecto del Orden del Día presentado por la Presidencia.

### **POR TANTO**

**POR UNANIMIDAD DE LOS DIRECTORES PRESENTES A LA HORA DE LA VOTACIÓN, SE ACUERDA:**

**ÚNICO:** APROBAR EL PROYECTO DEL ORDEN DEL DÍA DE LA SESIÓN ORDINARIA NÚMERO 10-2021, PRESENTADO POR LA PRESIDENCIA.

**ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD DE LOS DIRECTORES PRESENTES.**

## **CAPÍTULO SEGUNDO** **REFLEXIÓN**

**Artículo 2:** El señor Director Solano Cerdas, procede con la Reflexión.

## **CAPÍTULO TERCERO** **DISCUSIÓN Y APROBACIÓN DEL ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA** **NÚMERO 09-2021**

**Artículo 3:** El señor Presidente, somete a consideración de la Junta Directiva, el acta de la Sesión Ordinaria 09-2021, sobre la que no se tiene observaciones y se aprueba por mayoría de los señores Directores presentes en dicha Sesión.

**COMUNICACIÓN DE ACUERDO N° JD-AC-03-2021**

**CONSIDERANDO**

1. Que el señor Presidente Andrés Romero Rodríguez somete a discusión y aprobación el borrador del acta de la sesión ordinaria número 9-2021, celebrada el pasado 22 de marzo.
2. Que no hubo ninguna observación por parte de los señores Directores a dicha acta.

**POR TANTO**

**POR MAYORÍA DE LOS DIRECTORES PRESENTES EN LA SESIÓN 9-2021, SE ACUERDA:**

**ÚNICO:** APROBAR EL ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA 9-2021, CELEBRADA EL PASADO 22 DE MARZO, SIN NINGÚN CAMBIO SOLICITADO POR LOS SEÑORES DIRECTORES.

EL PRESENTE ACUERDO SE APROBÓ CON LOS VOTOS DE LOS SIGUIENTES DIRECTORES:

Andrés Romero Rodríguez

Vanessa Gibson Forbes

Carlos Humberto Montero Jiménez

Tyronne Esna Montero

Eleonora Badilla Saxe

Lionel Peralta Quirós

Claudio Solano Cerdas

LA DIRECTORA MELANIA BRENES MONGE NO ESTUVO PRESENTE EN LA

---

**CAPÍTULO CUARTO**  
**TEMAS ESTRATÉGICOS DEL INA Y ASUNTOS DE LA PRESIDENCIA**

No hay temas estratégicos, ni asuntos de la Presidencia.

**CAPÍTULO QUINTO**  
**ASUNTOS DE LOS SEÑORES DIRECTORES Y MOCIONES**

No hay Asuntos de los señores Directores, ni mociones.

## CAPÍTULO SEXTO CORRESPONDENCIA

### **Artículo 4.- Oficio DM-0238-2021. Ministerio de Hacienda sobre aplicación de la Regla Fiscal en la formulación de los Presupuestos Ordinarios y el gasto ejecutado del 2022.**

El señor Presidente, somete a consideración de la Junta Directiva, el tema que será expuesto por el señor Secretario Técnico.

El señor Secretario Técnico, procede con la lectura del oficio:



*Ministerio de Hacienda*  
*Despacho del Ministro*  
*San José, Costa Rica*

23 de marzo del 2021  
DM-0238-2021

Señor  
Carlos Alvarado Quesada  
Presidente de la República

Señores(as)  
Ministros(as) de Gobierno

Señores (as)  
Presidentes (as)  
Corte Suprema de Justicia  
Tribunal Supremo de Elecciones  
Asamblea Legislativa

Señores (as)  
Jerarcas, Rectores  
Instituciones Descentralizadas no  
Empresariales y sus órganos  
desconcentrados  
Empresas Públicas no Financieras

Señoras  
Contralora General de la República  
Defensora de los Habitantes

Señores (as)  
Jerarcas  
Otras entidades de gobiernos  
locales

**Asunto:** Aplicación de la regla fiscal en la formulación de los presupuestos ordinarios y al gasto total ejecutado del 2022, para las entidades y órganos que conforman el Sector Público no Financiero (SPNF).

Estimados (as) señores (as):

Reciban un cordial saludo. La Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley No. 9635, le otorgó al Ministerio de Hacienda una serie de herramientas fiscales con el fin de lograr que la relación Deuda total del Gobierno Central con respecto al Producto Interno Bruto (PIB) se mantenga en un rango prudencial, que no comprometa la sostenibilidad fiscal y la estabilidad macroeconómica del país.

El artículo 10 del Título IV de la citada Ley, establece que para el cálculo de la tasa de crecimiento asociada a la regla fiscal se debe tomar como referencia



*Ministerio de Hacienda  
Despacho del Ministro  
San José, Costa Rica*

el nivel de deuda del Gobierno Central como porcentaje del Producto Interno Bruto nominal (PIB) y el crecimiento promedio del PIB nominal para los últimos 4 años anteriores a la formulación del Presupuesto Nacional de la República.

De conformidad con lo anterior, para el cálculo de tasa de crecimiento asociada a la regla fiscal que los entes y órganos que conforman el Sector Público no Financiero (SPNF) deben aplicar, tanto en la formulación de los presupuestos ordinarios 2022 como al gasto ejecutado de ese periodo, este Ministerio ha tomado como referencia el cierre del ejercicio económico 2020 para el nivel de deuda del Gobierno Central como porcentaje del PIB nominal. Por su parte, para los datos del PIB nominal, se tomaron los años 2017, 2018, 2019 y 2020.

Por su parte, conforme a lo establecido en el artículo 11 del Título IV en mención, y tal y como se muestra en cuadro 1, la deuda del Gobierno Central 2020 se ubicó en el escenario d) planteado en dicho artículo; el cual señala que, si la deuda es igual o mayor al sesenta 60% del PIB, el crecimiento interanual del gasto total no sobrepasará el 65% del promedio del crecimiento del PIB nominal.

**Cuadro 1. Ministerio de Hacienda. Cálculo de la deuda total del Gobierno Central**  
(millones de colones y % del PIB)

Detalle	Monto
Deuda total del Gobierno Central	24 289 926,71
PIB nominal	35 983 495,19
<b>Deuda total / PIB</b>	<b>67,50%</b>

**Fuente:** Elaborado por el Ministerio de Hacienda con información suministrada por el Banco Central de Costa Rica (BCCR).

De igual forma, resulta necesario indicar que el artículo 10 del Título IV de la Ley No. 9635, indica que, para calcular la tasa de crecimiento a que hace referencia la regla fiscal, se debe multiplicar el promedio de crecimiento del PIB nominal de los últimos 4 años previos a la formulación de los presupuestos, por un porcentaje establecido según el escenario en que se ubique el nivel de la deuda del Gobierno Central como porcentaje del PIB nominal.





*Ministerio de Hacienda  
Despacho del Ministro  
San José, Costa Rica*

Por lo anterior, de acuerdo con el cuadro 2, el crecimiento del gasto total (gasto corriente más gasto de capital) tanto a nivel presupuestario como ejecutado del periodo 2022, de las entidades y órganos que conforman el SPNF no podrá sobre pasar el 1,96%.

**Tabla 2. Ministerio de Hacienda. Cálculo de la tasa de crecimiento al gasto total, por aplicación de la regla fiscal. (Millones de colones y porcentajes)**

Años	PIB nominal	Tasa de crecimiento	Tasa promedio	% a aplicar a la tasa promedio	Tasa de crecimiento del gasto total
2016	32 056 288,21		3,02%	65,0%	1,96%
2017	34 343 647,50	7,14%			
2018	35 966 118,22	4,72%			
2019	37 558 144,09	4,43%			
2020	35 983 495,19	-4,19%			

**Fuente:** Elaborado por el Ministerio de Hacienda con información suministrada por el Banco Central de Costa Rica (BCCR), conforme a lo establecido en el artículo 11 del Título IV de la Ley 9635.

Cabe señalar que, la citada tasa de crecimiento del 1,96% deberá aplicarse igualmente al gasto corriente contenido en dicho gasto total. Por su parte, el crecimiento del gasto de capital podrá sobrepasar dicha tasa, siempre y cuando la suma de ambos tipos de gasto (corriente y de capital) no sobrepase el crecimiento autorizado del 1,96% a nivel del gasto total.

Es importante indicar que la presente comunicación sobre la tasa de crecimiento del gasto total deberá ser aplicada por parte de las entidades y órganos del SPNF en la formulación de los presupuestos 2022. Lo anterior, conforme a lo estipulado en el artículo 14 del Título IV de la Ley en referencia, según el cual este Ministerio debe publicar la citada tasa de crecimiento de manera conjunta con las directrices presupuestarias que regirán para la formulación de los presupuestos ordinarios y ejercicio económico del 2022, directrices que de conformidad con el artículo 23 de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, deben publicarse a más tardar el 31 de marzo de cada año.

Cabe aclarar que, para el caso del Presupuesto Nacional de la República, este se considera de manera agregada, y de forma individualizada en los



*Ministerio de Hacienda  
Despacho del Ministro  
San José, Costa Rica*

presupuestos de las restantes entidades que conforman el SPNF, según lo establecido en el artículo 2 del Reglamento al Título IV de la Ley No. 9635, Decreto Ejecutivo No. 41641-H y sus reformas.

Debe considerarse además que durante el año 2022, el gasto tendrá límites adicionales, que tendrán como meta una mayor reducción del gasto público para alcanzar los objetivos acordados con el Fondo Monetario Internacional, para ese propósito antes del 15 de abril se les estará remitiendo una nota con la indicación del monto máximo que cada una de sus entidades podrá presupuestar para el año 2022.

Sin más por agregar, se despide;

Cordialmente,

ELIAN JORGE  
VILLEGAS  
VALVERDE  
(FIRMA)

Firmado digitalmente por  
ELIAN JORGE VILLEGAS  
VALVERDE (FIRMA)  
Ministro-Ministro de  
Hacienda  
Fecha: 2021.03.26 15:23:27  
0000

**Elian Villegas Valverde**  
Ministro de Hacienda

C.c. Isaac Castro Esquivel, Viceministro de Egresos, MH.  
José Luis Araya Alpízar, Director General a.i. de Presupuesto Nacional.  
Ana Miriam Araya Porras, Directora Ejecutiva, STAP.

ISAAC MARTIN CASTRO ESQUIVEL (FIRMA)	Firmado digitalmente por ISAAC MARTIN CASTRO ESQUIVEL (FIRMA) Fecha: 2021.03.26 15:28:05 0000
VB.: Isaac Castro Esquivel Viceministro de Egresos	

El señor Secretario Técnico, sugiere que el tema se traslade a la Administración, para que se tomen en cuenta las disposiciones del Ministerio de Hacienda.

La señora Subgerente Técnica, indica que por lo general la Subgerencia Técnica, traslada ese tipo de trámites a la Unidad de Planificación dentro de la estimación de ingresos y proyecciones.



Agrega que también se le traslada el documento a los Gestores, con la finalidad de que estén enterados de todos los recursos que empiezan a identificar con distintas unidades a nivel nacional.

El señor Presidente, agradece la información brindada. Somete a votación la propuesta de trasladar el documento a la Gerencia General, para que se tomen en cuenta las disposiciones del Ministerio de Hacienda.

### **COMUNICACIÓN DE ACUERDO N° JD-AC-94-2021**

#### **CONSIDERANDO**

1. Que el señor Secretario Bernardo Benavides, pone en conocimiento de los señores Directores el contenido del oficio DM-02238-2021 de fecha 23 de marzo 2021, suscrito por el Ministro de Hacienda Elian Villegas Valverde, en relación con la aplicación de la Regla Fiscal en la formulación de los presupuestos ordinarios y al gasto total ejecutado del 2022 para las entidades y órganos que conforman el sector público no financiero (SPNF).
2. Que el señor Secretario Técnico le sugiere a los señores Directores trasladar dicho oficio a la Gerencia General para lo que en derecho corresponda.

#### **POR TANTO**

#### **POR UNANIMIDAD DE LOS DIRECTORES PRESENTES A LA HORA DE LA VOTACIÓN, SE ACUERDA:**

**ÚNICO:** TRASLADAR EL OFICIO DM-0238-2021 SUSCRITO POR EL MINISTRO DE HACIENDA, A LA GERENCIA GENERAL PARA LO QUE EN DERECHO CORRESPONDA.

**ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD DE LOS DIRECTORES PRESENTES.**

**Artículo 5.- Oficio GG-198-2021, dirigido al señor Durman Esquivel, Encargado de la Asesoría de Control Interno, en cumplimiento del acuerdo JD-AC-53-2021 sobre moción presentada por la señora Directora Badilla Saxe, en relación con la inclusión del componente de la elección de la Subgerencia Técnica, en el ejercicio de Autoevaluación de la Junta Directiva.**

El señor Presidente, somete a consideración de la Junta Directiva, el tema que será expuesto por el señor Secretario Técnico.

El señor Secretario Técnico, procede con la presentación del oficio



**Instituto Nacional de Aprendizaje**

**Gerencia General**

**Extensiones: 6390/6249**

**Correo electrónico: gerenciageneral@ina.ac.cr**

19 de marzo de 2021

GG-198-2021

Señor

Durman Esquivel Esquivel

Asesoría de Control Interno

Estimado señor:

En atención al acuerdo de Junta Directiva JD-AC-53-2020 y según lo moción presentada por la directora Eleonora Badilla Acuña, sobre el proceso de selección que se llevó a cabo para la escogencia de la subgerencia técnica; en la cual expone la importancia para que en el ejercicio de Autoevaluación Anual que realiza la Junta Directiva, se incluya como componente el proceso que se llevó a cabo para el reclutamiento y selección relacionado con la Subgerencia.

Con base a lo anterior, se le instruye incluir como un componente en el ejercicio de Autoevaluación Anual que realiza la Junta Directiva, el proceso de reclutamiento y selección que se llevó a cabo en la escogencia de la Subgerencia Técnica.

Agradecida con su atención, quedo atenta para lo que estime pertinente.

Atentamente,

SOFIA RAMIREZ GONZALEZ  
(FIRMA)

Firmado digitalmente por  
SOFIA RAMIREZ  
GONZALEZ (FIRMA)  
Fecha: 2021.03.19  
10:38:53 -06'00'

Sofía Ramírez González

Gerente General

SRGIVSCH

cc.

Sr. Andrés Romero Rodríguez, Presidente Ejecutivo  
Sr. Bernardo Benavides Benavides, Secretario Técnico, Junta Directiva



Instituto Nacional de Aprendizaje  
SECRETARÍA TÉCNICA JUNTA DIRECTIVA  
Teléfono 2223-1528/2256-0552/ fax: 2255-4977  
Correo electrónico bbenavidesbenavides@ina.ac.cr

## **COMUNICACIÓN DE ACUERDO JD-AC-53-2021**

**FECHA DE FIRMEZA:** 22 DE FEBRERO 2021

**ASUNTO:** MOCIÓN DIRECTORA ELEONORA BADILLA SAXE EN RELACIÓN CON EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE LA PERSONA QUIEN OCUPÓ UNA SUBGERENCIA .

**PARA EJECUCIÓN:** **GERENCIA GENERAL-ASESORÍA DE CONTROL INTERNO**

**PARA INFORMACIÓN:** Presidencia, Subgerencias, Asesoría Legal, Auditoría Interna,

**QUE EN LA SESIÓN ORDINARIA NO. 6-2021 CELEBRADA EL 22 DE FEBRERO DEL 2021, LA JUNTA DIRECTIVA TOMÓ EL SIGUIENTE ACUERDO, SEGÚN CONSTA EN EL ACTA DE ESA SESIÓN, EN SU CAPÍTULO V:**

### **CONSIDERANDO:**

**ÚNICO:** Que la Directora Eleonora Badilla Saxe mociona, en relación con la nota enviada por la funcionaria Patricia Montero Acuña sobre el proceso que se llevó a cabo para la elección de la persona quien ocuparía el puesto de una de las Subgerencias, para que se respondan en forma clara las dudas expuestas por la funcionaria Montero Acuña y que en el ejercicio de Autoevaluación Anual que realiza la Junta Directiva, se incluya como un componente el proceso que se llevó a cabo para el reclutamiento y selección relacionado con la Subgerencia.

### **POR TANTO:**

**POR UNANIMIDAD DE LOS DIRECTORES PRESENTES A LA HORA DE LA VOTACIÓN, SE ACUERDA:**

**ÚNICO:** QUE LA ADMINISTRACIÓN INCLUYA, COMO UN COMPONENTE EN EL EJERCICIO DE AUTOEVALUACIÓN ANUAL QUE REALIZA LA JUNTA



**Instituto Nacional de Aprendizaje**  
**SECRETARÍA TÉCNICA JUNTA DIRECTIVA**  
Teléfono 2223-1528/2256-0552/ fax: 2255-4977  
Correo electrónico bbenavidesbenavides@ina.ac.cr

DIRECTIVA, EL PROCESO QUE SE LLEVÓ A CABO PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN RELACIONADO CON LA SUBGERENCIA TÉCNICA.

**ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD**

BERNARDO BENAVIDES BENAVIDES (FIRMA) Firmado digitalmente por BERNARDO BENAVIDES BENAVIDES (FIRMA) Fecha: 2021.02.26 09:02:26 -06'00'

Lic. Bernardo Benavides Benavides  
**SECRETARIO TÉCNICO**  
**JUNTA DIRECTIVA**  
*jls\**

Se toma nota de la información.

**Artículo 6:- Oficio ACI-65-2021. Solicitud de espacio en Agenda para la realización del Taller de Autoevaluación de la Junta Directiva, correspondiente al año 2020.**

El señor Presidente somete a consideración de la Junta Directiva, el tema que será expuesto por el señor Secretario Técnico.

El señor Secretario Técnico procede con la explicación:



**Instituto Nacional de Aprendizaje**

**Asesoría de Control Interno**

**Extensiones: 6956/6101/6801,**

**Correo electrónico: ACONTROLINTERNO@INA.AC.CR**

23 de marzo de 2021

ACI-65-2021

Bernardo Benavides Benavides  
Secretario Técnico de la Junta Directiva

***ASUNTO: AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO***

Estimado señor:

Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 17, inciso b de la Ley General de Control Interno, le solicito su valiosa colaboración a fin de obtener un espacio con los señores (a) directores (a), con el objetivo de llevar a cabo el taller de Autoevaluación de la Junta Directiva correspondiente al año 2020.


No omito señalar que, de acuerdo con experiencias de años pasados, es recomendable programar dicha actividad en una sesión extraordinaria, que se llevaría a cabo a través de alguna plataforma virtual o bien en la modalidad que se considere pertinente.

Así mismo, me permito sugerir que la información sea entregada previamente, con al menos una semana de anticipación al día del taller. De esta forma se espera que los señores y señoras directoras, puedan revisar los aspectos a evaluar y adelantar las posibles respuestas o propuestas de medidas de mejora.

Dado lo anterior, se adjuntan las siguientes plantillas:

- **Evidencias de cumplimiento:** Las evidencias que corresponden al año 2020 fueron brindadas por la Secretaría Técnica de Junta Directiva, lo que permite demostrar el cumplimiento de los ítems y puntos básicos de cumplimiento.
- **Plan de acción:** Para los puntos analizados que no cuentan con evidencias, se recomienda valorar las acciones propuestas por parte de la Asesoría de Control Interno.

Le agradezco de antemano su atención y quedo a su disposición para atender cualquier consulta.



**DURMAN  
ESQUIVEL  
ESQUIVEL  
(FIRMA)**

**Durman Esquivel Esquivel**  
**Asesoría de Control Interno**  
*Mcam*

**EVIDENCIAS DE CUMPLIMIENTO DE LA AUTOEVALUACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA  
2020**

Ítem	Puntos básicos de cumplimiento	Estado	Evidencias 2020
A01. Junta Directiva demuestra su compromiso con el Sistema de Control Interno, mediante el apoyo constante y cumplimiento de responsabilidades	1. Los miembros de Junta Directiva cuentan con el conocimiento necesario y actualizado sobre control interno, de tal forma que se mejore el proceso de toma de decisiones en función del fortalecimiento del Sistema de Control Interno.	Cumple	En la plataforma 365 se dispone de una carpeta de control interno donde se incluye información actualizada sobre control interno. Acuerdo JD-AC-102-2020 donde se aprueban los informes de cierre de control interno.
	2. Junta Directiva revisa y aprueba los informes de control interno y se toman las decisiones correspondientes.	Cumple	Acuerdo JD-AC-102-2020 donde se aprueban los informes de cierre de control interno.
A02. Junta Directiva establece y promueve la divulgación de los factores formales de la ética en la Institución.	2. Junta Directiva propicia la divulgación del Manual de Ética y Conducta del INA.	Cumple	Acuerdo JD-AC-80-2020-Gestión 2019 y Plan de Trabajo 2020 Comisión Institucional de Ética y Valores.
	3. Junta Directiva establece y evalúa los indicadores que permitan el seguimiento de la cultura ética y la efectividad de los elementos formales.	Cumple	Acuerdo JD-AC-223-2020 donde se aprobó la Política Ética del INA y su matriz de compromisos éticos, que contiene los indicadores de seguimiento de la cultura ética.
	4. Junta Directiva establece y conoce del avance en el desarrollo del proceso de gestión ética institucional, el cual es tendiente a formalizar los compromisos, las políticas y los programas regulares para evaluar, actualizar y renovar el compromiso de la Institución con la ética.	Cumple	Acuerdo JD-AC-80-2020 donde se aprobó el informe de fin de gestión de la Comisión Institucional de Ética y Valores 2020.
	5. Junta Directiva establece políticas o lineamientos para el tratamiento de eventuales conductas fraudulentas, corruptas o antiéticas, conflictos de interés y la atención apropiada de las denuncias que se presenten en relación a esas conductas.	Cumple	Acuerdo JD-AC-223-2020 donde se aprobó la Política Ética del INA y su matriz de compromisos éticos, que contiene una acción genérica para todas las unidades relacionada con acciones para evitar conductas fraudulentas, corruptas o antiéticas, conflictos de interés y la atención apropiada de las denuncias que se presenten en relación a esas conductas.



**EVIDENCIAS DE CUMPLIMIENTO DE LA AUTOEVALUACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA  
2020**

Ítem	Puntos básicos de cumplimiento	Estado	Evidencias 2020
A03. Junta Directiva vigila y fortalece el desarrollo de los factores informales de la ética en la Institución.	1. Se promueve y fortalece un adecuado clima laboral en la Institución.	Cumple	Acuerdos JD-AC-135-2020 referente al informe sobre acuerdos relacionados a Clima Organizacional. Acuerdo JD-AC-169-2020 referente a la autorización para la divulgación de los resultados del estudio de clima organizacional.
A04. Junta Directiva se asegura que la estructura organizacional y las líneas de coordinación, son las adecuadas para el correcto desarrollo de las labores y el cumplimiento de los objetivos	2. Junta Directiva delega funciones y/o asigna responsabilidades, de conformidad con el bloque de legalidad y concediendo la autoridad necesaria para realizar la toma de decisiones y la ejecución de las acciones pertinentes.	Cumple	Acuerdo JD-AC-271-2020 referente al oficio UPE-PPE-194-2020 Aprobación plan presupuesto año 2021: "Plan operativo institucional anual (POIA), plan operativo institucional (POI), presupuesto institucional, plan de gastos, justificaciones presupuestarias y plan plurianual 2021-2024". Acuerdo JD-AC-355-2020, referente a oficio DFOE-EC-1347 aprobación parcial del presupuesto inicial para el año 2021 del INA.
	3. Junta Directiva realiza los procesos de reclutamiento y selección de los puestos gerenciales (Gerente y Subgerentes), de acuerdo con los dispuestos en la normativa vigente, y con apego a altos estándares de ética y transparencia.	Cumple	Acuerdo AC-JD-53-2021 donde se realizó el nombramiento de la Subgerente Técnica.
R01. Junta Directiva verifica y propicia la mejora continua, del proceso de valoración de riesgos institucional	1. La Junta Directiva conoce y toma decisiones con base en los riesgos que enfrenta la Institución y que podrían dificultar o impedir el logro de los objetivos planteados.	Cumple	Acuerdo JD-AC-102-2020 donde se aprobó el informe de resultados de valoración de riesgos institucionales 2020.

**EVIDENCIAS DE CUMPLIMIENTO DE LA AUTOEVALUACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA  
2020**

Ítem	Puntos básicos de cumplimiento	Estado	Evidencias 2020
C01. Junta Directiva implementa y perfecciona los controles suficientes, para asegurar de forma razonable el cumplimiento de objetivos y el fortalecimiento del control interno	2. Junta Directiva es vigilante del buen uso y control del patrimonio institucional.	Cumple	Acuerdos JD-AC-23-2020, JD-AC-94-2020, JD-AC-144-2020, JD-AC-194-2020 y JD-AC-292-2020, referente a Estados Financieros Institucionales.
	3. Junta Directiva establece mecanismos para la asignación, el giro y el seguimiento de los fondos que la Institución concede a sujetos privados.	Cumple	Acuerdo JD-AC-34-2021 relacionado con la Liquidación Presupuestaria 2020. Informes de ejecución presupuestaria JD-AC-10-2020, JD-AC-96-2020, JD-AC-193-2020, JD-AC-291-2020
C02. Junta Directiva establece actividades de control que permitan obtener una garantía razonable de que la actuación de la Institución, es conforme con las disposiciones jurídicas y técnicas vigentes.	1. Junta Directiva analiza y aprueba el Plan Estratégico y los planes operativos institucionales, de tal forma que se atiendan las necesidades de capacitación y formación profesional del país, de acuerdo con la demanda de los sectores económicos y sociales.	Cumple	Acuerdo JD-AC-127-2020 referente a oficio UPE-PPE-77-2020 Solicitud de modificación a los compromisos institucionales en el plan nacional de desarrollo y de inversión pública (PNDIP) 2019-2022. Ajuste al plan estratégico institucional 2019-2025. Ajuste al plan operativo institucional 2020 (POI) y plan operativo institucional anual 2020 (POIA).
	2. Junta Directiva analiza y aprueba el presupuesto anual, y dicta las normas referentes a gastos e inversiones del Instituto.	Cumple	Acuerdo JD-AC-271-2020, referente al "Oficio UPE-PPE-194-2020. Aprobación plan presupuesto año 2021: Plan operativo institucional anual (POIA), plan operativo institucional (POI), presupuesto institucional, plan de gastos, justificaciones presupuestarias y plan plurianual 2021-2024" y el acuerdo JD-AC-355-2020, referente a "Oficio DFOE-EC-1347. Aprobación parcial del presupuesto inicial para el año 2021 del INA".

EVIDENCIAS DE CUMPLIMIENTO DE LA AUTOEVALUACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA  
2020

Ítem	Puntos básicos de cumplimiento	Estado	Evidencias 2020
C02. Junta Directiva establece actividades de control que permitan obtener una garantía razonable de que la actuación de la Institución, es conforme con las disposiciones jurídicas y técnicas vigentes.	3. Junta Directiva verifica que las licitaciones públicas que se aprueban, cumplan con lo estipulado en la -normativa.	Cumple	Acuerdos JD-AC-9-2020, JD-AC-44-2020, JD-AC-45-2020, JD-AC-47-2020, JD-AC-64-2020, JD-AC-65-2020, JD-AC-66-2020, JD-AC-67-2020, JD-AC-85-2020, JD-AC-140-2020, JD-AC-241-2020, JD-AC-253-2020, JD-AC-290-2020, JD-AC-307-2020, referente a la discusión y aprobación de Licitaciones Públicas.
	4. La Junta Directiva aprueba el desarrollo de proyectos de inversión de obra pública, con base en una planificación que conlleve la disponibilidad presupuestaria suficiente y la atención de las necesidades de la Institución y del país.	Cumple	Acuerdo JD-AC-271-2020, referente al "Oficio UPE-PPE-194-2020, aprobación plan presupuesto año 2021: Plan operativo institucional anual (POIA), plan operativo institucional (POI), presupuesto institucional, plan de gastos, justificaciones presupuestarias y plan plurianual 2021-2024" y el acuerdo JD-AC-355-2020, referente a "oficio DFOE-EC-1347, aprobación parcial del presupuesto inicial para el año 2021 del INA.

 EVIDENCIAS DE CUMPLIMIENTO DE LA AUTOEVALUACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA  
2020

Ítem	Puntos básicos de cumplimiento	Estado	Evidencias 2020
C02. Junta Directiva establece actividades de control que permitan obtener una garantía razonable de que la actuación de la Institución, es conforme con las disposiciones jurídicas y técnicas vigentes.	5. Junta Directiva responde en tiempo y forma a las consultas de la Asamblea Legislativa, sobre criterios de proyectos de ley.	Cumple	Acuerdos JD-AC-32-2020, JD-AC-36-2020-V2, JD-AC-37-2020, JD-AC-51-2020-V2, JD-AC-86-2020, JD-AC-134-2020, JD-AC-151-2020, JD-AC-159-2020, JD-AC-164-2020, JD-AC-165-2020, JD-AC-166-2020, JD-AC-167-2020, JD-AC-168-2020, JD-AC-173-2020, JD-AC-176-2020-V2, JD-AC-177-2020, JD-AC-178-2020, JD-AC-179-2020, JD-AC-195-2020-V2, JD-AC-198-2020, JD-AC-201-2020, JD-AC-202-2020, JD-AC-211-2020, JD-AC-210-2020, JD-AC-212-2020, JD-AC-213-2020, JD-AC-214-2020, JD-AC-215-2020, JD-AC-233-2020, JD-AC-239-2020, JD-AC-240-2020, JD-AC-249-2020, JD-AC-255-2020, JD-AC-256-2020, JD-AC-257-2020, JD-AC-261-2020, JD-AC-262-2020, JD-AC-266-2020, JD-AC-268-2020, JD-AC-273-2020, JD-AC-274-2020, JD-AC-275-2020, JD-AC-279-2020, JD-AC-284-2020, JD-AC-293-2020, JD-AC-294-2020, JD-AC-302-2020, JD-AC-306-2020, JD-AC-321-2020, JD-AC-322-2020, JD-AC-327-2020, JD-AC-328-2020, JD-AC-329-2020, JD-AC-331-2020, JD-AC-347-2020, JD-AC-348-2020, JD-AC-349-2020, JD-AC-350-2020, JD-AC-358-2020, JD-AC-359-2020, JD-AC-360-2020, JD-AC-361-2020, JD-AC-362-2020, JD-AC-367-2020., entre otros, relacionados con criterios de proyectos de ley.
	6. Junta Directiva aprueba los reglamentos internos del Instituto, tanto de organización como de funcionamiento; e implementa los controles necesarios para mantenerlos actualizados.	Cumple	Acuerdo JD-AC-336-2020 sobre la actualización de los Reglamentos Internos del INA y oficio FR-GG-52-2020 indicando que los reglamentos internos se encontraban actualizados y publicados en la intranet.

EVIDENCIAS DE CUMPLIMIENTO DE LA AUTOEVALUACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA  
2020

Ítem	Puntos básicos de cumplimiento	Estado	Evidencias 2020
I01. Junta Directiva dispone de los sistemas de información adecuados, que le permiten administrar de forma óptima, la información de la gestión institucional.	1. Junta Directiva dispone de sistemas que le permiten obtener, procesar, generar y comunicar la información de forma eficiente.	Cumple	Utilización de la plataforma office 365. Utilización del correo electrónico institucional.
	2. Los sistemas de información son flexibles y permiten integrarse de forma adecuada a la labores de la Junta Directiva.	Cumple	Oficio FR-STJD-41-2020 con la debida documentación de la implementación del sistema de gestión de junta directiva y el análisis realizado por la Junta directiva de los macroindicadores de gestión e impacto.
	3. Se programan los temas del orden del día considerando la importancia, la oportunidad y el cumplimiento de los requisitos establecidos por la normativa vigente.	Cumple	Correos electrónicos entre la Presidencia y Secretaría Técnica donde se coordinan los diferentes temas. Se cuenta con un capítulo en el orden del día para la distribución de temas que serán de conocimiento en una próxima sesión.
	4. La Junta Directiva recibe la documentación y los antecedentes a incorporar en el orden del día con suficiente antelación para facilitar los debates y/o discusiones en el curso de las sesiones.	Cumple	Correos electrónicos de las convocatorias realizadas. Correos electrónicos donde se comparten carpetas con posibles puntos del orden del día, incluso antes de que el orden del día esté aprobado por Presidencia Ejecutiva.
	5. La Junta Directiva cuenta con información sobre los acuerdos tomados previamente relacionados con los asuntos que se resuelven durante el curso de la sesión a fin de evitar contradicciones y repeticiones de actos anteriores.	Cumple	Carpetas en OneDrive donde se sube toda la información relacionada con cada tema del orden del día (captura de pantalla).

 EVIDENCIAS DE CUMPLIMIENTO DE LA AUTOEVALUACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA  
2020

Ítem	Puntos básicos de cumplimiento	Estado	Evidencias 2020
I01. Junta Directiva dispone de los sistemas de información adecuados, que le permiten administrar de forma óptima, la información de la gestión institucional.	6. Junta Directiva garantiza de manera razonable que la información guarda las características de seguridad, niveles de acceso, manejo de datos sensibles y la confidencialidad de la información que ostente ese carácter.	Cumple	Formulario FR GG 24 con la clasificación de la información de Junta Directiva realizada.
	7. Junta Directiva propicia el aprovechamiento de tecnologías de información, que apoyen la gestión institucional, mediante la implementación de soluciones ágiles y de amplio alcance.	Cumple	Utilización de la plataforma office 365 Utilización de equipo tecnológico (reportes SIBI) Utilización del correo electrónico.
S01. Junta Directiva desarrolla actividades efectivas de seguimiento, para valorar la calidad del funcionamiento del Sistema de Control Interno, hallazgos de Auditoría y resultados de otras revisiones.	2. Junta Directiva dispone de controles suficientes para atender de manera efectiva y oportuna las recomendaciones de entes fiscalizadores como CGR, STAP, auditorías externas, entre otras.	Cumple	JD-AC-98-2020, referente a "Oficios ai-00162-2020 y AI-PIN-0202020 Informe de seguimiento de las recomendaciones emitidas por la auditoría interna, la contraloría general de la república y otros entes externos"
	3. Junta Directiva se autoevalúa periódicamente y brinda seguimiento efectivo al cumplimiento de las acciones establecidas para el perfeccionamiento del control interno	Cumple	Acuerdo JD-AC-158-2020, se realizó la autoevaluación 2019.
	4. Junta Directiva da seguimiento al funcionamiento y actividades relevantes de las comisiones asesoras y comités consultivos de enlace.	Cumple	Acuerdo JD-AC-5-2021 relacionado con el informe de comités consultivos de enlace.
	5. La Junta Directiva verifica que las actas y acuerdos reflejen la realidad de lo sucedido en el curso de la sesión y que se incorporen las observaciones realizadas.	Cumple	Correos electrónicos con el orden de día apartado "discusión del acta". Actas aprobadas.
	6. La Junta Directiva lleva un control periódico de los acuerdos dictados que se encuentren pendientes de ejecución.	Cumple	Acuerdo JD-AC-17-2021 referente al Informe seguimiento de acuerdos a diciembre 2020


**EVIDENCIAS DE CUMPLIMIENTO DE LA AUTOEVALUACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA  
2020**

Ítem	Puntos básicos de cumplimiento	Estado	Evidencias 2020
	7. La Junta Directiva conoce y evalúa el informe anual del Presidente Ejecutivo sobre el funcionamiento de la Institución	Cumple	Acta de la sesión ordinaria N° 25 del 2020 de la junta directiva donde se presentó en informe.


**PLAN DE ACCIÓN PARA LA AUTOEVALUACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA  
2021**

Ítem	Puntos básicos de cumplimiento	Estado	Evidencias 2020	Observaciones
A02. Junta Directiva establece y promueve la divulgación de los factores formales de la ética; en la Institución.	1. Junta Directiva revisa o evalúa el cumplimiento de la misión, la visión y los valores de la Institución.	No cumple	Acción: Presentar a la Junta Directiva la evaluación del plan estratégico institucional 2019-2025.  Responsable: Unidad de Planificación y Evaluación.	Acción eliminada el año pasado mediante oficio UPE-339-2020.
A04. Junta Directiva se asegura que la estructura organizacional y las líneas de coordinación, son las adecuadas para el correcto desarrollo de las labores y el cumplimiento de los objetivos	1. Junta Directiva mantiene una estructura organizacional actualizada y apegada a las necesidades institucionales y del entorno.	Valorar	Acción: Brindar los insumos administrativos y técnicos para realizar el análisis de la estructura organizacional actual del Instituto Nacional de Aprendizaje.  Responsable: PE	Retomar la acción por se solicitó eliminarla mediante oficio PE-1358-2020.  La STJD indica: Se tomó el acuerdo JD-AC-30-2021, referente a la implementación de la Ley N°9931, donde se crea, entre otras, la comisión para la revisión y propuestas a nivel de procesos y servicios institucionales y la revisión del régimen de empleo.
	3. Junta Directiva realiza los procesos de reclutamiento y selección de los puestos gerenciales (Gerente y Subgerentes), de acuerdo con los dispuesto en la normativa vigente, y con apego a altos estándares de ética y transparencia.	Valorar	Incorporación del ítem en la autoevaluación de Junta Directiva, según solicitud realizada a la Asesoría de Control Interno en el acuerdo AC-JD-53-2021.	Atención del acuerdo AC-JD-53-2021 donde se realizó el nombramiento de la Subgerente Técnica.
C01. Junta Directiva implementa y perfecciona los controles suficientes para asegurar de forma razonable el cumplimiento de objetivos y el fortalecimiento del Control Interno	1. Junta Directiva implementa y revisa los controles utilizados para supervisar el adecuado desarrollo de las operaciones y el cumplimiento de los objetivos institucionales. (Considerar PEI, POIA, presupuesto, entre otras)	No cumple	Acción: Presentar a la Junta Directiva la evaluación del plan estratégico institucional 2019-2025.  Responsable: UPE	Acción eliminada el año pasado mediante oficio UPE-339-2020.
S01. Junta Directiva desarrolla actividades efectivas de seguimiento, para valorar la calidad del funcionamiento del Sistema de Control Interno, hallazgos de Auditoría y resultados de otras revisiones.	1. Junta Directiva aplica seguimiento de manera oportuna de tal forma que le permita detectar desviaciones y tomar acciones correctivas pertinentes. (PEI, POIA, presupuesto, entre otras)	No cumple	Acción: Presentar a la Junta Directiva la evaluación del plan estratégico institucional 2019-2025.  Responsable: UPE	Acción eliminada el año pasado mediante oficio UPE-339-2020.

El señor Secretario Técnico, comenta que si la Junta Directiva lo tiene a bien, la Secretaría Técnica agendaría el tema en coordinación con la Presidencia, para realizar la actividad.

El señor Presidente, agradece la información e indica que le parece bien la propuesta del señor Secretario Técnico.

Somete a votación la propuesta para que la Secretaría Técnica incorpore en una agenda de Junta Directiva la realización del taller de Autoevaluación correspondiente al año 2020.

**COMUNICACIÓN DE ACUERDO N° JD-AC-95-2021**

**CONSIDERANDO**

1. Que el señor Secretario Técnico Bernardo Benavides, le informa a los señores Directores sobre el oficio ACI-65-2021 de fecha 23 de marzo 2021, en el cual el señor Durman Esquivel Esquivel de la Asesoría de Control Interno, solicita un espacio para llevar a cabo el Taller de Autoevaluación de Junta Directiva correspondiente al año 2020.
2. Que los señores Directores solicitan al señor Secretario agendar la realización de dicho Taller en una sesión de Junta Directiva.

**POR TANTO**

**POR UNANIMIDAD DE LOS DIRECTORES PRESENTES A LA HORA DE LA VOTACIÓN, SE ACUERDA:**

**ÚNICO:** QUE LA SECRETARÍA TÉCNICA INCORPORE EN UNA AGENDA DE JUNTA DIRECTIVA, LA REALIZACIÓN DEL TALLER DE AUTOEVALUACIÓN CORRESPONDIENTE AL AÑO 2020.

**ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD DE LOS DIRECTORES PRESENTES.**

**CAPÍTULO SÉTIMO**  
**ASUNTOS DE LA ASESORÍA LEGAL**

**Artículo 7: Oficio ALEA 144-2021. Oficios URF-PP-80-2021 y URF-153-2021. Criterio legal del proyecto de ley N° 21.787 “REFORMA DEL INCISO D) DEL ARTÍCULO 11 DE LA LEY DE FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS, LEY 9635 DEL 3 DE DICIEMBRE DEL 2018. LEY PARA PROTEGER Y ESTIMULAR LA INVERSIÓN PÚBLICA”. Recomendación APOYAR el texto sometido a estudio.**

El señor Presidente, somete consideración de la Junta Directiva, el tema que será presentado por el señor Asesor Legal.

El señor Asesor Legal, procede con la presentación:



**ASESORÍA LEGAL**  
**PROCESO DE ESTUDIOS Y ASESORÍAS**  
Extensiones: 6250/6293, fax: 2296-5566  
Correo electrónico: asesorialegal\_2@ina.ac.cr

16 de marzo de 2021

ALEA-144-2021

Junta Directiva  
Instituto Nacional de Aprendizaje

Estimable Cuerpo Directivo:

Me permito remitir para su conocimiento el criterio legal del Proyecto de Ley que se tramita en la Asamblea Legislativa, bajo el expediente legislativo N° 21.787 el cual se denomina **“REFORMA DEL INCISO D) DEL ARTÍCULO 11 DE LA LEY DE FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS, LEY 9635 DEL 3 DE DICIEMBRE DEL 2018. LEY PARA PROTEGER Y ESTIMULAR LA INVERSIÓN PÚBLICA”**.

**A.- ANTECEDENTES DEL PROYECTO:**

**1.- Iniciativa Legislativa:**

Esta iniciativa fue presentada a la corriente legislativa por el Poder Ejecutivo el 6 de febrero del 2020 y remitida para criterio de la institución el 8 de marzo del 2021. La iniciativa propone reformar dicho inciso d) del artículo 11 de la Ley 9635 para determinar que la limitación de crecimiento solo aplica para el gasto corriente, evitando así la afectación a las capacidades de inversión.

**2.- Objeto del Proyecto:**

La propuesta legislativa tendrá como objeto evitar que la regla fiscal, incorporada mediante la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, en preciso en su Título IV “Responsabilidad fiscal de la República”, determina que, si en el ejercicio económico anterior la deuda de Gobierno Central supera el 60% del PIB, la limitación al crecimiento



del gasto no solo aplica para el gasto corriente, sino que se aplica a la totalidad del gasto, es decir, al gasto incluyendo los gastos de capital.

### **3. Estado actual en la Asamblea Legislativa**

El texto fue presentado en la Asamblea el día 6 de febrero del año 2020, y a la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Económicos el 20 de mayo del 2020, ingresando el 8 de marzo del 2021 al Instituto Nacional de Aprendizaje para la emisión del criterio correspondiente.

#### **B.- IMPACTO DEL PROYECTO DE LEY EN LA INSTITUCIÓN:**

##### **1.- Desde el punto de vista legal:**

¿Que son gastos corrientes?

Comprende las erogaciones no recuperables que se destinan a la remuneración de los factores productivos, adquisición de bienes y servicios y transferencias, para atender las actividades ordinarias de producción de bienes y prestación de servicios que son propias del sector público.

Los bienes y servicios clasificados en esta partida tienen una vida prevista inferior a un año, por lo que no forman parte de los bienes duraderos.

¿Qué es el Producto Bruto Interno y cómo se calcula?

El Producto Interno Bruto (PIB) es la suma del valor de todos los bienes, servicios e inversiones que se producen en un territorio durante un periodo determinado, y es la forma más utilizada para medir el crecimiento económico de un país.

¿Qué es la regla fiscal en Costa Rica?

Costa Rica, ante el creciente deterioro de las finanzas públicas de los últimos diez años, aprobó una regla fiscal que liga el crecimiento del gasto público al crecimiento de la producción nacional y al nivel de la deuda pública. La regla se implementó a partir del año 2020.

La regla fiscal es una medida incluida en el nuevo plan tributario, que delimita el aumento en el gasto de diversas entidades en salarios o remuneraciones dependiendo del nivel de deuda nacional.

Esta obligación deberán atenderla el Poder Ejecutivo y sus dependencias, así como los órganos de desconcentración adscritos a los distintos ministerios; el Poder Legislativo; el Poder Judicial; el Tribunal Supremo de Elecciones; al igual que todas las dependencias y órganos auxiliares de estos.

También, se suman las instituciones descentralizadas no empresariales y sus órganos desconcentrados; los gobiernos locales y las empresas públicas no financieras.

El plan fiscal le otorga al Ministerio de Hacienda una serie de herramientas, entre ellas la regla fiscal, para que el Estado costarricense mantenga en un rango prudencial la deuda total del Gobierno Central con respeto al Producto Interno Bruto (PIB), de manera tal, que no se comprometa la sostenibilidad fiscal ni la estabilidad macroeconómica del país.

La Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas actual, en su Título IV "Responsabilidad fiscal de la República", determina que cuando la deuda supere el 60% del PIB, la restricción del crecimiento del gasto aplicada al gasto total, incluyendo el gasto de capital, podría provocar el sacrificar el gasto de capital para posibilitar el cumplimiento de la regla, generando un efecto negativo sobre la capacidad productiva nacional.

El proyecto de ley lo que pretende es modificar el inciso d) del artículo 11 de la Ley Nº 9635, Ley de Fortalecimiento de la Finanzas Públicas, para que en caso de que la deuda sea igual o superior al 60%, se limite el crecimiento del gasto solo al gasto corriente y así evitar la afectación a las capacidades de inversión.

Como punto conclusivo y con base a todos los factores ahondados esta Asesoría Legal considera que lo propuesto en el texto legislativo resulta jurídicamente viable y recomienda el apoyo a la propuesta, fundamentalmente porque no se contrarían disposiciones constitucionales que representen una afectación para el INA.

## **2.- Desde el punto de vista técnico:**

El Proceso de Presupuesto de la Unidad de Recursos Financieros mediante el oficio URF-PP-80-2021, emite el siguiente criterio técnico:

*“El proyecto de Ley que plantea la reforma del inciso d) del artículo 11 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley 9635 del 3 de diciembre del 2018, Ley para Proteger y Estimular la Inversión Pública, en el expediente N° 21.787, busca evitar restringir los gastos de capital cuando la deuda del Gobierno Central supere el 60% del PIB y que la norma aplique solo a los gastos corrientes y no al gasto total.*

*En dicho proyecto se indica:*

*“De esta forma, es claro que la disposición del inciso d) del Artículo 11 de la Ley 9635, que determina que cuando la deuda de Gobierno Central supera el 60% del PIB las restricciones de crecimiento del gasto comienzan a aplicarse también para el gasto de capital (...).*

*Por tanto, mediante la presente iniciativa se propone reformar dicho inciso d) del artículo 11 de la Ley 9635 para determinar que la limitación de crecimiento solo aplica para el gasto corriente, evitando así la afectación a las capacidades de inversión.”*

*La modificación que se plantea en el inciso d) del artículo 11 de la ley 9635, permitiría al INA crecer según los lineamientos del Ministerio de Hacienda sin afectar los proyectos de inversión, caso contrario sucedería si se aplica la ley tal cual está, ya que se limitarían los proyectos de inversión establecidos en el plan de inversión.*

*La modificación planteada permitiría el cumplimiento en planes de inversión del Instituto Nacional de Aprendizaje permitiendo la continuidad de las obras que tiene la Institución así como su equipamiento.”*

Por lo descrito en el criterio técnico esbozado y de conformidad con la propuesta de redacción del Proyecto de Ley en cuestión, el Proceso de Presupuesto apoya el mismo y por ende recomienda **apoyar el proyecto de ley.**

## **C.-RECOMENDACIÓN**

Una vez analizado el presente proyecto de ley y con base a los factores técnicos y jurídicos expuestos, esta Asesoría Legal recomienda **APOYAR** el texto sometido a estudio.

**D. DOCUMENTOS ADJUNTOS:**

Se anexan para su análisis, los documentos que han servido de base, para el criterio emitido:

- 1) Copia del texto completo del proyecto denominado "REFORMA DEL INCISO D) DEL ARTÍCULO 11 DE LA LEY DE FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS, LEY 9635 DEL 3 DE DICIEMBRE DEL 2018. LEY PARA PROTEGER Y ESTIMULAR LA INVERSIÓN PÚBLICA", bajo el expediente legislativo N° 21.787.
- 2) Oficio URF-153-2021 de fecha 10 de marzo de 2021, mediante el cual la Unidad de Recursos Financieros adjunta criterio técnico emitido por el Proceso de Presupuesto en oficio URF-PP-80-2021.

Cordialmente,

ANDREA  
ANJOLETT BROWN  
CAMPBELL (FIRMA)

Firmado digitalmente por  
ANDREA ANJOLETT BROWN  
CAMPBELL (FIRMA)  
Fecha: 2021.03.16 15:13:32  
-06'00'

Abogado (a) responsable

Proceso de Estudios y  
Asesoría

PAULA ANDREA  
MURILLO SALAS  
(FIRMA)

Firmado digitalmente  
por PAULA ANDREA  
MURILLO SALAS  
(FIRMA)  
Fecha: 2021.03.22  
11:44:16 -06'00'

Visto Bueno Encargado (a)

Proceso Estudios y Asesorías

abc/\*

JOSE  
ALEJANDRO  
HERNANDEZ  
VARGAS (FIRMA)

Firmado digitalmente  
por JOSE ALEJANDRO  
HERNANDEZ VARGAS  
(FIRMA)  
Fecha: 2021.03.22  
14:36:36 -06'00'

Aprobación Final

Asesor Legal



**Instituto Nacional de Aprendizaje**

**UNIDAD RECURSOS FINANCIEROS**

**Proceso de Presupuesto**

Tel: 22106155/ 22106428

Correo electrónico: ProcesoPresupuesto@ina.ac.cr

10 de marzo de 2021

URF- PP-80-2021

Señor  
Erick Calderón Rojas  
Jefe, Unidad de Recursos Financieros

Estimado señor:

El proyecto de Ley que plantea la reforma del inciso d) del artículo 11 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley 9635 del 3 de diciembre del 2018, Ley para Proteger y Estimular la Inversión Pública, en el expediente N° 21.787, busca evitar restringir los gastos de capital cuando la deuda del Gobierno Central supere el 60% del PIB y que la norma aplique solo a los gastos corrientes y no al gasto total.

En dicho proyecto se indica:

“De esta forma, es claro que la disposición del inciso d) del Artículo 11 de la Ley 9635, que determina que cuando la deuda de Gobierno Central supera el 60% del PIB las restricciones de crecimiento del gasto comienzan a aplicarse también para el gasto de capital (...).

Por tanto, mediante la presente iniciativa se propone reformar dicho inciso d) del artículo 11 de la Ley 9635 para determinar que la limitación de crecimiento solo aplica para el gasto corriente, evitando así la afectación a las capacidades de inversión.”

La modificación que se plantea en el inciso d) del artículo 11 de la ley 9635, permitiría al INA crecer según los lineamientos del Ministerio de Hacienda sin afectar los proyectos de inversión, caso contrario sucedería si se aplica la ley tal cual está, ya que se limitarían los proyectos de inversión establecidos en el plan de inversión.



**Instituto Nacional de Aprendizaje**  
**UNIDAD RECURSOS FINANCIEROS**  
**Proceso de Presupuesto**  
Tel: 22106155/ 22106428  
Correo electrónico: ProcesoPresupuesto@ina.ac.cr

La modificación planteada permitiría el cumplimiento en planes de inversión del Instituto Nacional de Aprendizaje permitiendo la continuidad de las obras que tiene la Institución así como su equipamiento.

Cordialmente,

CARLOS  
ACUÑA  
GARRO  
(FIRMA)



Firmado digitalmente por  
CARLOS ACUÑA  
GARRO (FIRMA)  
Fecha: 2021.03.10  
13:58:44 -06'00'

Proceso de Presupuesto, encargado.  
Unidad de Recursos Financieros.





**Instituto Nacional de Aprendizaje**  
**UNIDAD RECURSOS FINANCIEROS**  
Extensiones: 6426, 6231, fax: 21322002  
Correo electrónico: URECURSOSFINANCIEROS@INA.AC.CR

### INFORMACION CONFIDENCIAL:

*"La información contenida en este documento es confidencial y solo puede ser utilizada por las personas o la organización a la cual está dirigida y autorizada por la Dependencia correspondiente de la institución"*  
Acuerdo N° 372-2017-JD

10 de marzo del 2021  
URF-153-2021

Señora  
Andrea Anjolett Brown Campbell  
Asesora Legal  
Proceso de Estudios y Asesoría

Estimada señora:

Mediante el oficio ALEA-128-2021, se solicito a esta Unidad emitir criterio técnico sobre el proyecto de ley del expediente N°21.787 denominado "REFORMA DEL INCISO D) DEL ARTÍCULO 11 DE LA LEY DE FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS, LEY 9635 DEL 03 DE DICIEMBRE DEL 2018. LEY PARA PROTEGER Y ESTIMULAR LA INVERSION PÚBLICA.

El análisis del proyecto se le encargo realizarlo al señor Carlos Acuña Garro, Encargado del Proceso de Presupuesto y como respuesta a lo requerido emite el oficio URF-PP-80-2021, con el criterio técnico corresponde, oficio que se adjunta para conocimiento de su persona.

Sin otro en particular se suscribe.

Atentamente;

ERIC ALBERTO  Firmado digitalmente por  
ERIC ALBERTO CALDERON  
ROJAS (FIRMA)  
Fecha: 2021.03.10 14:28:55  
-06'07

Jefe  
Unidad Recursos Financieros

Ingreso N°325-2021  
ECR/sea

Ingresa la señora Viceministra de Educación.

El señor Asesor Legal, indica que, de acuerdo con el análisis, el presente proyecto de representan buenas noticias para la Institución.

El señor Director Montero Jiménez, indica que si son recursos con que cuenta la Institución, en hora buena.

El señor Presidente indica que la propuesta de acuerdo sería aprobar los siguientes oficios: ALEA 144-2021, oficio URF-PP-80-2021 y oficio URF-153-2021, con el criterio legal del proyecto de ley N.º 21.787 "REFORMA DEL INCISO D) DEL ARTÍCULO 11 DE LA LEY DE FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS, LEY 9635 DEL 3 DE DICIEMBRE DEL 2018. LEY PARA PROTEGER Y ESTIMULAR LA INVERSIÓN PÚBLICA" cuya recomendación APOYAR el texto sometido a estudio.

La señora Viceministra de Educación, indica que se abstiene de votar, pues recién se incorporó a la Sesión.

El señor Presidente, somete a votación la propuesta de aprobar los oficios ALEA 144-2021, oficio URF-PP-80-2021 y oficio URF-153-2021, con el criterio legal del proyecto de ley N.º 21.787 "REFORMA DEL INCISO D) DEL ARTÍCULO 11 DE LA LEY DE FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS, LEY 9635 DEL 3 DE DICIEMBRE DEL 2018. LEY PARA PROTEGER Y ESTIMULAR LA INVERSIÓN PÚBLICA" cuya recomendación APOYAR el texto sometido a estudio.

#### **COMUNICACIÓN DE ACUERDO N° JD-AC-96-2021**

##### **CONSIDERANDO**

1. Que el inciso i) del artículo 6 del Reglamento de la Junta Directiva del INA, establece como función de ese órgano colegiado, evacuar las consultas de la Asamblea Legislativa sobre proyectos de ley que atañen al Instituto.

2. Que mediante oficio ALEA-144-2021 de fecha 16 de marzo 2021, la Asesoría Legal remite para conocimiento y eventual aprobación de la Junta Directiva el criterio legal sobre el Proyecto de Ley que se tramita en la Asamblea Legislativa, bajo el expediente legislativo N° 21.787, el cual se denomina "REFORMA DEL INCISO D) DEL ARTÍCULO 11 DE LA LEY DE FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS, LEY 9635 DEL 3 DE DICIEMBRE DEL 2018. LEY PARA PROTEGER Y ESTIMULAR LA INVERSIÓN PÚBLICA".

3. Que dicho criterio se presenta en los siguientes términos y recomendación:

##### **A.- ANTECEDENTES DEL PROYECTO:**

###### **1.- Iniciativa Legislativa:**

Esta iniciativa fue presentada a la corriente legislativa por el Poder Ejecutivo el 6 de febrero del 2020 y remitida para criterio de la institución el 8 de marzo del 2021. La iniciativa propone reformar dicho inciso d) del artículo 11 de la Ley 9635 para determinar que la limitación de crecimiento solo aplica para el gasto corriente, evitando así la afectación a las capacidades de inversión.

###### **2.- Objeto del Proyecto:**

La propuesta legislativa tendrá como objeto evitar que la regla fiscal, incorporada mediante la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, en preciso en su Título IV "Responsabilidad fiscal de la República", determina que, si en el ejercicio económico anterior la deuda de Gobierno Central supera el 60% del PIB, la limitación al crecimiento del gasto no solo aplica para el gasto

corriente, sino que se aplica a la totalidad del gasto, es decir, al gasto incluyendo los gastos de capital.

### **3. Estado actual en la Asamblea Legislativa**

El texto fue presentado en la Asamblea el día 6 de febrero del año 2020, y a la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Económicos el 20 de mayo del 2020, ingresando el 8 de marzo del 2021 al Instituto Nacional de Aprendizaje para la emisión del criterio correspondiente.

### **B.- IMPACTO DEL PROYECTO DE LEY EN LA INSTITUCIÓN:**

#### **1.- Desde el punto de vista legal:**

¿Que son gastos corrientes?

Comprende las erogaciones no recuperables que se destinan a la remuneración de los factores productivos, adquisición de bienes y servicios y transferencias, para atender las actividades ordinarias de producción de bienes y prestación de servicios que son propias del sector público.

Los bienes y servicios clasificados en esta partida tienen una vida prevista inferior a un año, por lo que no forman parte de los bienes duraderos.

¿Qué es el Producto Bruto Interno y cómo se calcula?

El Producto Interno Bruto (PIB) es la suma del valor de todos los bienes, servicios e inversiones que se producen en un territorio durante un periodo determinado, y es la forma más utilizada para medir el crecimiento económico de un país.

¿Qué es la regla fiscal en Costa Rica?

Costa Rica, ante el creciente deterioro de las finanzas públicas de los últimos diez años, aprobó una regla fiscal que liga el crecimiento del gasto público al crecimiento de la producción nacional y al nivel de la deuda pública. La regla se implementó a partir del año 2020.

La regla fiscal es una medida incluida en el nuevo plan tributario, que delimita el aumento en el gasto de diversas entidades en salarios o remuneraciones dependiendo del nivel de deuda nacional.

Esta obligación deberán atenderla el Poder Ejecutivo y sus dependencias, así como los órganos de desconcentración adscritos a los distintos ministerios; el Poder Legislativo; el Poder Judicial; el Tribunal Supremo de Elecciones; al igual que todas las dependencias y órganos auxiliares de estos.

También, se suman las instituciones descentralizadas no empresariales y sus órganos desconcentrados; los gobiernos locales y las empresas públicas no financieras.

El plan fiscal le otorga al Ministerio de Hacienda una serie de herramientas, entre ellas la regla fiscal, para que el Estado costarricense mantenga en un rango prudencial la deuda total del Gobierno Central con respeto al Producto Interno Bruto (PIB), de manera tal, que no se comprometa la sostenibilidad fiscal ni la estabilidad macroeconómica del país.

La Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas actual, en su Título IV "Responsabilidad fiscal de la República", determina que cuando la deuda supere el 60% del PIB, la restricción del crecimiento del gasto aplicada al gasto total, incluyendo el gasto de capital, podría provocar el sacrificar el gasto de capital para posibilitar el cumplimiento de la regla, generando un efecto negativo sobre la capacidad productiva nacional.

El proyecto de ley lo que pretende es modificar el inciso d) del artículo 11 de la Ley N° 9635, Ley

de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, para que en caso de que la deuda sea igual o superior al 60%, se limite el crecimiento del gasto solo al gasto corriente y así evitar la afectación a las capacidades de inversión.

Como punto conclusivo y con base a todos los factores ahondados esta Asesoría Legal considera que lo propuesto en el texto legislativo resulta jurídicamente viable y recomienda el apoyo a la propuesta, fundamentalmente porque no se contrarían disposiciones constitucionales que representen una afectación para el INA.

## **2.- Desde el punto de vista técnico:**

El Proceso de Presupuesto de la Unidad de Recursos Financieros mediante el oficio URF-PP-80-2021, emite el siguiente criterio técnico:

*"El proyecto de Ley que plantea la reforma del inciso d) del artículo 11 de la Ley de*

*Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley 9635 del 3 de diciembre del 2018, Ley para Proteger y Estimular la Inversión Pública, en el expediente N° 21.787, busca evitar restringir los gastos de capital cuando la deuda del Gobierno Central supere el 60% del PIB y que la norma aplique solo a los gastos corrientes y no al gasto total.*

*En dicho proyecto se indica:*

*"De esta forma, es claro que la disposición del inciso d) del Artículo 11 de la Ley 9635, que determina que cuando la deuda de Gobierno Central supera el 60% del PIB las restricciones de crecimiento del gasto comienzan a aplicarse también para el gasto de capital (...).*

*Por tanto, mediante la presente iniciativa se propone reformar dicho inciso d) del artículo 11 de la Ley 9635 para determinar que la limitación de crecimiento solo aplica para el gasto corriente, evitando así la afectación a las capacidades de inversión."*

*La modificación que se plantea en el inciso d) del artículo 11 de la ley 9635, permitiría al INA crecer según los lineamientos del Ministerio de Hacienda sin afectar los proyectos de inversión, caso contrario sucedería si se aplica la ley tal cual está, ya que se limitarían los proyectos de inversión establecidos en el plan de inversión.*

*La modificación planteada permitiría el cumplimiento en planes de inversión del Instituto Nacional de Aprendizaje permitiendo la continuidad de las obras que tiene la Institución así como su equipamiento."*

Por lo descrito en el criterio técnico esbozado y de conformidad con la propuesta de redacción del Proyecto de Ley en cuestión, el Proceso de Presupuesto apoya el mismo y por ende recomienda apoyar el proyecto de ley.

## **C.-RECOMENDACIÓN**

Una vez analizado el presente proyecto de ley y con base a los factores técnicos y jurídicos expuestos, esta Asesoría Legal recomienda APOYAR el texto sometido a estudio.

## **POR TANTO**

**POR UNANIMIDAD DE LOS DIRECTORES PRESENTES A LA HORA DE LA VOTACIÓN, SE ACUERDA:**

**ÚNICO:** APROBAR LA RECOMENDACIÓN EMITIDA POR LA ASESORÍA LEGAL EN

CUANTO A APOYAR EL TEXTO SOMETIDO A ESTUDIO SOBRE EL PROYECTO DE LEY QUE SE TRAMITA EN LA ASAMBLEA LEGISLATIVA, BAJO EL EXPEDIENTE LEGISLATIVO N° 21.787 DENOMINADO "REFORMA DEL INCISO D) DEL ARTÍCULO 11 DE LA LEY DE FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS, LEY 9635 DEL 3 DE DICIEMBRE DEL 2018. LEY PARA PROTEGER Y ESTIMULAR LA INVERSIÓN PÚBLICA", DE CONFORMIDAD CON LOS ASPECTOS TÉCNICOS Y JURÍDICOS EMITIDOS MEDIANTE OFICIO ALEA-144-2021.

ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD DE LOS DIRECTORES PRESENTES.

### CAPÍTULO OCTAVO AUDIENCIA CON SITRAINIA

**Artículo 8:** El señor Presidente, somete a consideración de la Junta Directiva el tema que será expuesto por los señores Ricardo Jara Núñez, Secretario General de SITRAINIA, Sr. Esteban Paniagua Vega y la señora Melissa Segura Navarro

El señor Ricardo Jara, agradece a la Junta Directiva y a las Autoridades Superiores por el espacio brindado para discutir temas relacionados con el estudio de Clima Organizacional de la Institución.

Comenta que hace muchos años el Sindicato ha venido expresando su preocupación por algunos puntos críticos que se presentan, incluso ahora, después de efectuado el estudio de Clima Laboral.

Acota que la preocupación del Sindicato es el bienestar y la salud de los compañeros funcionarios en su entorno laboral y familiar.

Indica que hoy lo acompaña la Licenciada Melisa Segura Navarro, compañera de la organización sindical y el compañero Esteban Paniagua Vega encargado del área de Comunicación del SITRAINIA.

Señala que esperan poder llevarse una buena respuesta de su visita, ya que conocen que el costo del estudio Clima Laboral Institucional, estuvo cerca de los cincuenta millones de colones, pero de parte de SITRAINIA, no se ha visto la aplicación de ninguna medida dentro de la Institución:

La señora Segura, comenta que el Sindicato tiene la obligación con las personas funcionarios y personas afiliadas, de atender todas las inquietudes y denuncias planteadas ante SITRAINIA.

Agrega que tiene nueve años de experiencia en SITRAINIA y durante ese tiempo, un tema reiterado, que se ha atendido en la oficina y que lastimosamente se tienen



pocas respuestas positivas qué darles a las personas sobre casos de acoso u hostigamiento laboral.

Acota que cuando ingresa a SITRAINA en el 2012, recién se estaba poniendo en funcionamiento la Convención Colectiva y había, por parte de la población, una gran esperanza y expectativa en cuanto al artículo #7:

Inicia con la presentación:

APLICACIÓN DE LOS ESTUDIOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y ACOSO LABORAL INA



APLICACIÓN DE LOS ESTUDIOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y ACOSO LABORAL INA

#### **ARTÍCULO 07: HOSTIGAMIENTO E INTIMIDACIÓN LABORAL.**

**SERÁ OBLIGACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN SUPERIOR POR MEDIO DE SUS REPRESENTANTES VELAR PORQUE LOS CENTROS DE TRABAJO SE ENCUENTREN LIBRES DE HOSTIGAMIENTO E INTIMIDACIÓN EN CUALQUIERA DE SUS FORMAS. CONSEQUENTEMENTE, LA PERSONA QUE SIENTA QUE ESTÁ SIENDO OBJETO DE HOSTIGAMIENTO, PRESENTARÁ SU QUEJA ANTE LAS INSTANCIAS CORRESPONDIENTES APORTANDO LOS INDICIOS O PRUEBAS QUE INDIQUEN LA NECESIDAD DE REALIZAR UNA INVESTIGACIÓN, QUIENES DE INMEDIATO DEBERÁN TOMAR LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA PROTEGER A EL O LA DENUNCIANTE E INICIAR LA INVESTIGACIÓN DEL CASO.**

**CON RESPECTO A HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ESTA CONVENCION SE REMITE A LO QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, VIGENTE EN EL INA Y QUE FUE APROBADO POR LA JUNTA DIRECTIVA DEL INA, EN LA SESIÓN N°. 3864, CELEBRADA EL 7 DE ABRIL 2001.**

Prezi



APLICACIÓN DE LOS ESTUDIOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y ACOSO LABORAL INA

## **CASOS HISTORICAMENTE MÁS SIGNIFICATIVOS**

- UNIDAD REGIONAL HEREDIA
- INTERMEDIACIÓN DE EMPLEO
- GTIC
- CENECOS
- UNIDAD REGIONAL CENTRAL OCCIDENTAL
- CENTRO DE FORMACIÓN ZONA DE LOS SANTOS
- CENTRO DE FORMACIÓN DE RÍO CLARO

Prezi

APLICACIÓN DE LOS ESTUDIOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y ACOSO LABORAL INA

## **DENUNCIAS ANTE LA ADMINISTRACIÓN**

- UNIDAD REGIONAL HEREDIA - GESTIÓN DE DESPEDIDO
- INTERMEDIACIÓN DE EMPLEO - 2 PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS
- UNIDAD REGIONAL CENTRAL OCCIDENTAL - 2 PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS
- CENTRO DE FORMACIÓN ZONA DE LOS SANTOS - 2 PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS

Prezi

La señora Segura, indica que el caso de la Unidad Regional de Heredia llevó a los funcionarios, a que un Presidente Ejecutivo se tuvo que presentar, engañado, a una reunión en la casa de una compañera.

Agrega que ese Presidente Ejecutivo estaba furioso con el Asesor Legal que lo llevó a la reunión, pero era tal la cantidad de gente y el miedo de contar lo que sucede, que llegaron a ese punto.

Indica que en el caso del proceso de Intermediación de Empleo, también fueron intervenidas, no por el INA, pero SITRAINIA les ayudó con atención psicológica.

Añade que la persona que los intervino hablaba claramente de los síntomas de hostigamiento y acoso laboral que se vivía.

Comenta que en GTIC, CENECOS y en la URCO se realizaron estudios de clima organizacional con esos casos y esos estudios de clima no tuvieron respuesta.

Aclara que la Administración actual y muchos de los miembros de Junta Directiva actual no tienen por qué conocer estos casos y no tienen relación con los casos, pero para el Sindicato es importante que se conozcan y rememoren, para que se entienda la importancia y por qué la gente en el INA no tiene confianza en los estudios de clima organizacional que se han realizado históricamente.

Señala que la Administración actual hace el estudio con toda la buena voluntad, pero la gente al no saber qué está pasando, le pierde la confianza a este tipo de estudios.

La señora Gerente General, comenta que SITRAINIA participó de todo el proceso del estudio de clima organizacional.

La señora Segura afirma positivamente, ya que pronto hará referencia a ese punto.

Agrega que también se dieron los casos del Centro de Formación Zona de los Santos y en Río Claro.

Acota que, de todos los casos históricos, quiere resaltar que hubo denuncias ante la Administración y el de la Unidad Regional de Heredia incluso tuvo una gestión de despido, que no terminó con el despido de la persona que fue denunciada.

Añade que los dos procedimientos abiertos en la Unidad Regional Central Oriental, ambos procedimientos, a pesar de las pruebas que existían, ambos fueron declarados sin lugar y la persona no fue sancionada.

Comenta que el caso del Centro de Formación Zona de los Santos, lo llevó personalmente y la denuncia era por acoso sexual y acoso laboral.

Indica que únicamente el caso de acoso sexual fue resuelto y declarado con lugar, mientras el caso de hostigamiento laboral, a la fecha no ha sido ni siquiera fallado y data del año 2017.

Menciona que la persona ya no está en ese Centro, pero el procedimiento administrativo que se le llevó a esa persona por acoso laboral, que lo denunciaron al menos cinco personas de ese Centro de Formación, a la fecha no ha sido fallado.

Aclara que lo conoce de primera mano porque personalmente representó a los denunciantes durante las audiencias y a la fecha sigue siendo la apoderada de esas

personas dentro del procedimiento y a hoy, no ha recibido resolución final de ese procedimiento.

Continúa con la presentación:

APLICACIÓN DE LOS ESTUDIOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y ACOSO LABORAL INA

## **CASO UNIDAD REGIONAL HEREDIA - DEFENSORIA DE LOS HABITANTES**

- Solicitaron información a los denunciantes
- Solicitaron informes a la Administración
- Identificaron problemas en el tiempo de tramitación de los procedimientos y denuncias del INA
- Recomendaron la creación de un Reglamentos de Acoso Laboral - INA

Prezi

APLICACIÓN DE LOS ESTUDIOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y ACOSO LABORAL INA

## **REGLAMENTO DE ACOSO LABORAL - INA**

- SITRAINIA le entrego a la Administración un Proyecto de Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el Acoso Laboral en el INA,
- La Administración envió para revisión su versión de Reglamento a SITRAINIA,
- SITRAINIA expuso su posición sobre este Reglamento.
- La Junta Directiva no ha aprobado NINGÚN REGLAMENTO MÁS 4 AÑOS DESPUES.

Prezi

La señora Segura, comenta que ese reglamento de Acoso Laboral-INA y como señalaba la señora Gerente General, el Sindicato participó en el estudio de clima actual y el Sindicato también participó con una propuesta de Reglamento de Acoso Laboral.

Indica que la propuesta llegó a Junta Directiva, donde se le solicitó a la Asesoría Legal del INA que trabajara con el Sindicato.

Señala que la Asesoría Legal del INA envió al Sindicato una propuesta de Reglamento y el Sindicato presentó a la Asesoría Legal del INA su posición con respecto a ese Reglamento, pero hoy, se desconoce qué pasó.

Manifiesta que esto data del año 2016.

El señor Jara, agrega que incluso, lo último que conoció el Sindicato de esa propuesta de Reglamento, fue que Junta Directiva ya lo tenía para ser aprobado, pero desde ahí, no se volvió a obtener respuesta.

La señora Segura, acota que este es un punto neurálgico en esta situación y es necesario que en el INA exista un Reglamento de Acoso Laboral, tanto para las personas funcionarias como para la Administración, porque inclusive, la propuesta que el Sindicato presentó había un artículo donde se detallaba claramente qué conductas iban a ser calificadas y qué conductas no iban a ser calificadas como acoso.

Añade que, claramente en muchas ocasiones se le debe decir a las personas que las conductas denunciadas no son acosos laborales y se les debe aclarar a las personas las diferencias de un acto de una jefatura, en un momento, que no constituyen un acoso laboral.

Comenta que también se le debe aclarar a las personas que cuando son situaciones reiteradas en el tiempo y se tiene la prueba suficiente, se está ante un acoso laboral.

Indica que si un Reglamento se presta para que se presenten un montón de denuncias y no van a llegar a la nada, que van a quitar tiempo y recursos a la Administración y al Sindicato al atender las personas, permite que muchas otras conductas que sí son acoso y muchas otras personas que sí ejercen y ejecutan conductas de acoso contra las personas funcionarias, queden impunes, como los casos señalados anteriormente.

Señala que hay un caso de la URCO, donde la persona aún hoy está incapacitada, mujer funcional, productiva, madre de familia, que había comprado casa propia y la está perdiendo, porque no puede reincorporarse al trabajo, porque tiene más de dos años de estar incapacitada y no hay forma.

Manifiesta que se le ha ayudado en el sindicato, con colaboraciones solidarias para que pueda pagar el recibido de la luz, ya que no tiene el dinero para eso, por razón de la incapacidad en la que vive.

Agrega que el Sindicato sabe que esto no es responsabilidad de la Administración, pero lo que la llevó a esa situación sí, porque esa situación es el tema de acoso que vive y fue re victimizada una y otra vez, teniendo que contar su situación una y otra

vez, a un montón de gente en el INA, para que al final la respuesta fuera que no hubo acoso.

Acota que la persona tiene dictámenes y consultas siquiátricos, cuando puede demostrar que era una persona completamente funcional antes de esta situación.

Aclara que hubo una jefatura que se ensañó con ella y la llevó a eso, para que le dijeran que esa conducta no fue acoso, por lo que claramente hace falta un Reglamento.

Añade que la persona no debe sentirse sólo vencida, tiene que sentirse convencida cuando se da una resolución legal, pero lamentablemente con la ambigüedad, eso es muy difícil que suceda.

Comenta que para el Sindicato es muy importante que la Administración lo solucione.

El señor Director Esna Montero, indica que tiene una consulta, ya que se sabe que, sobre los casos de acoso, en Costa Rica no hay una ley ni de *mobbing* laboral ni de acoso laboral, pero si existe un Reglamento del Ministerio de Trabajo, donde las personas pueden hacer denuncias de acoso laboral.

Señala que le quiere saber si se llevó alguno de estos casos ante el Ministerio de Trabajo.

La señora Segura, manifiesta que en el Ministerio de Trabajo no se han presentado, únicamente a lo interno de la Institución.

El señor Jara, agrega que, en los casos actuales, a una compañera se le solicitó un traslado, pero la Directora va disque a visitar el lugar y no la deja tener paz.

Acota que la funcionaria ha vuelto a tocar las puertas del Sindicato, para ver qué se puede hacer y si de alguna forma, en conjunto con la Administración, se le pueda dar otro tipo de traslado.

Añade que la Directora constantemente llega al Centro y el que estaba de Director de Centro, con él el ambiente estaba calmado, pero lo quitaron, se trasladó, llegó otra persona y entonces, otra vez está teniendo problemas.

Comenta que esto es muy triste, pero a los compañeros del Centro también están percibiendo mucho acoso.

Indica que cómo es posible, siendo compañeros del INA, se les tenga por allá tirados, sin comunicación y los informes de la Directora Regional, es que las personas tienen computadoras y un lugar adecuados para comer.

Aclara que esas personas deben comer entre el ganado y boñiga e incluso, les manda los oficiales de seguridad y pone cámaras de vigilancia, para ver qué están haciendo o dónde están metidos.

Añade que el caso de la Unidad Regional Occidental es muy delicado y la señora Segura lleva varios casos de esta Regional.

Comenta que se deben tomar medidas sanas, porque no son animales los que están en esos lugares, ya que son personas que merecen respeto en todo sentido.

La señora Directora Badilla Saxe, indica que no sabe si está hablando antes de tiempo, porque no sabe se han terminado de exponer.

Señala que esta es una situación muy común en distintas organizaciones y se repite el asunto del acoso laboral y hostigamiento sexual.

Manifiesta que, aunque no hayan terminado de exponer y dar todos los ejemplos, considera que es muy claro, que el acoso laboral y sexual es una pandemia tan grave como el COVID-19 y dice pandemia porque no es exclusiva de Costa Rica.

Agrega que es una pandemia humana y así se debe reconocer, porque es la única manera en que se pueden tomar medidas contra esas pandemias, que son enfermedades terribles.

Reitera que no sabe si se está adelantando, pero le parece que los estudios de clima no resuelven el problema y ni siquiera lo ponen en evidencia, no necesariamente.

Acota que es necesario asumir que el problema existe, que es igual de grave en el INA como en miles de otras instituciones del país y muchos otros países, más en unos que en otros, mucho debido a la cultura hegemónica y machista actual, pero no sólo necesariamente por eso.

Añade que independientemente de los resultados de estudios de clima, se deben tomar cartas en el asunto y dar mucho seguimiento.

Comenta que está de acuerdo en que se requiere un reglamento y personas capacitadas para aplicar ese reglamento.

Indica que no son solamente personas que conozcan de leyes, sino que sean personas que sepan manejar este tipo de casos, los cuales tienen que ver con la dignidad humana.



Señala que los casos de acoso y hostigamiento tienen que ver con la dignidad humana, entonces tienen que ser personas que sepan de leyes, que puedan aplicar un reglamento, pero que también sepan contener a personas que están viendo su dignidad atropellada.

Considera que se debe dar casi una declaratoria de emergencia para dar seguimiento a las acciones que se toman, porque haciendo memoria, recuerda que cuando alguno de esos reglamentos llegaron a Junta Directiva, específicamente el de Hostigamiento Sexual, fue muy insistente en que no solamente debería existir el reglamento sino que se debía acompañarse de una campaña permanente de comunicación interna, donde se explicitara que el INA tendría cero tolerancia contra el acosa, porque es contra la dignidad.

Manifiesta que también recuerda que se presentó una campaña con algunas imágenes que se objetó totalmente, porque estaban absolutamente estereotipadas.

Agrega que no sólo los hombres son los acosadores, ya que también las mujeres, porque esto tiene que ver con una cuestión de poder, aunque se sabe que estadísticamente que en su mayoría son hombres, pero no se puede hacer una campaña estereotipada.

Acota que los perfiles que se ponía de las personas acosadoras estaban muy estereotipados, es decir, eran como personas que uno de lejos diría que es un acosador, por su forma de vestir, por su evidente falta de educación, etc.

Aclara que se invisibilizaba totalmente a otros tipos de acosadores de cuello blanco, por lo que pidió que se cambiara, aspecto que no recuerda cuándo fue esta situación, pero hasta ahí.

Añade que pidió y ofreció dar ejemplos de frases de cuello blanco, que son acoso, no fáciles de identificar y las envió por correo electrónico en esa misma sesión.

Comenta que ofreció ayudar, no solo pedir que de eso se hiciera una campaña mucho más incluyente, inclusiva, sin lenguaje de género o excluyente, por lo que ofreció ayuda y no ha vuelto a saber absolutamente nada del tema.

Indica que su posición en este momento es que independientemente de los resultados del estudio de clima organizacional, como INA se tiene que asumir que el problema existe a lo interno y es grave, porque no puede ser que suceda en todos los otros lugares y en el INA no, por lo que no se necesitan pruebas.

Señala que además de un reglamento, se requieren personas que sepan tratar a las víctimas porque se trata de la dignidad humana.

Agrega que se requiere una campaña permanente de que el INA va a ser cero tolerantes con todo tipo de acoso y de todo tipo de discriminación o situaciones que puedan afectar la dignidad humana.

Acota que no se necesitan pruebas, lo que se requiere es tomar acciones lo antes posible.

El señor Presidente, solicita a la señora Segura continuar con la presentación.

La señora Segura, aclara que el Sindicato fue incluido como parte del Estudio de Clima Organizacional e incluso, a las sesiones que se desarrollaron en los diferentes Centros de Formación, el Sindicato participó en Cartago y Sede Central, motivando a las personas a que se presentaran a las sesiones.

Añade que en algún momento se participó para escuchar los resultados y demás, teniendo una participación.

Comenta que es precisamente por esa participación que se tuvo, que el Sindicato no entiende por qué la Administración no ha entregado los resultados, porque el Sindicato no está solicitando hojas de trabajo, encuestas ni mucho menos, sólo los resultados del Estudio de Clima Organizacional, mismos que se le expusieron a las personas funcionarias, por ejemplo en sesiones virtuales en los mismos Centros de Formación.

Indica que esos resultados que se han hecho públicos de diferentes formas, es lo que el Sindicato ha estado solicitando.

Señala que esa solicitud es porque precisamente, muchos de estos casos históricos han tenido ese mismo antecedente o coincidencia, ya que han sido sometidos a estudios de clima organizacional.

Continúa con la presentación:

APLICACIÓN DE LOS ESTUDIOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y ACOSO LABORAL INIA

## **COINCIDENCIAS EN LOS REGLAMENTOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

- Síndrome de Burnout,
- Deficiencias en los liderazgos y jefaturas,
- Necesidad de aplicar cambios en los procedimientos de nombramiento.

Prezi

APLICACIÓN DE LOS ESTUDIOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y ACOSO LABORAL INIA

## **APLICACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES**

NO EXISTEN ELEMENTOS QUE DEMUESTREN QUE LA ADMINISTRACIÓN HA REALIZADO LA APLICACIÓN DE LAS DISTINTAS RECOMENDACIONES

Prezi

La señora Segura, manifiesta que hay un estudio de clima organizacional que se ha leído muchas veces, que es el de la GTIC, donde en ese estudio de clima se hablaba de las deficiencias y problemas que había en cuanto a las jefaturas de la GTIC.

Agrega que para este Órgano Colegiado no es un secreto que en este momento las jefaturas de GTIC cambiaron, pero cambiaron por otros motivos, no por la aplicación de un estudio de clima ni por la aplicación de recomendaciones del estudio de clima organizacional.

Acota que se tuvieron que cambiar a las jefaturas por motivos completamente ajenos a eso y no es un cambio definitivo, porque estas mismas jefaturas que tenían los problemas que señala el estudio de clima en GTIC, pueden volver a GTIC.

Aclara que la insistencia del Sindicato de conocer y tener a mano esos resultados es por lo indispensable que es conocer cuáles son las recomendaciones que da ese

estudio de clima y tenerla documentada, para que no vuelva a suceder el hecho de que, a hoy no se tienen elementos que demuestren la aplicación, por parte de la Administración, de las diferentes recomendaciones de los estudios de clima que históricamente se han realizado.

Añade que este es el motivo por el que se quiso hacer el repaso histórico, porque no es una insistencia vacía o majadería, ni es simplemente el hecho de que el Sindicato quiera o tenga curiosidad de saber qué está ahí, ya que existe una obligación del Sindicato con las personas afiliadas.

Comenta que la obligación es, como lo resaltaba la señora Gerente General, el Sindicato participó en el estudio de clima organizacional, fue y puso la cara a las personas funcionarias y les dijo que participaran, que tuvieran confianza, cero miedos y que hablaran.

Indica que ahora las personas preguntan qué va a pasar con el estudio y qué es lo que dice el estudio y cuáles son las recomendaciones del estudio.

Manifiesta que el Sindicato necesita tener la información, porque hay un deber de fiscalización.

Añade que existe una responsabilidad y deber de fiscalización, por la participación que se tuvo sobre lo que vaya a pasar sobre el estudio de clima, de ahí la insistencia del Sindicato.

Agradece el espacio brindado.

El señor Director Esna Montero, agradece la información y presentación interesante.

Considera que la intervención de la señora Directora Badilla Saxe la apoya al 100%, ya que se sabe que, en todas las organizaciones hay acoso laboral, *mobbing* laboral y se da cuando hay mandos de poder.

Comenta que no es entre los mismos, sino cuando hay mandos de poder, por lo que se debe aceptar que existe un acoso laboral y cuando la señora Segura hace ilusión a lo que sucedió en Heredia, era sus inicios en la Junta Directiva del año 2010.

Indica que se acuerda muy bien de esa situación y lo que sucedió en la Unidad Regional de Heredia y de los otros casos, no tenía conocimiento.

Señala que como bien lo indican, la Junta Directiva no tiene que ver estos temas ni saber, pero si les interesa saber, porque este estudio de clima organizacional salió por una moción que se realizó en la Junta Directiva, porque en conversaciones tanto

con la organización sindical como con otras organizaciones sociales dentro de la Institución, habían informado de la existencia de *mobbing* y acoso laboral.

Manifiesta que gracias a Dios están hoy, porque existía un mal entendimiento, ya que lo que necesita el Sindicato es el resultado que se le ha dado a toda la Institución y se tenía entendido, de acuerdo con lo informado por la señora Gerente General, lo que necesitaba el Sindicato eran otras cosas y no el resultado.

Agrega que, si el resultado se le dio a toda la Institución, ese resultado se le debería mandar al Sindicato, más que fueron uno de los actores principales dentro del proceso.

Acota que hay que analizar qué está pasando en la Institución y gracias por los puntos específicos, porque sí, ante la Administración Activa, este Órgano Colegiado va a tener que preguntar qué pasó con esos puntos específicos, a dónde fueron, qué se hicieron y cuáles decisiones se tomaron, ya que son decisiones administrativas que no pasan a Junta Directiva.

Añade que como el tema se ha puesto a colación y ha sido de conocimiento de la Junta Directiva, también este Órgano Colegiado debe darle seguimiento, ya que es la labor como máximo órgano de la Institución, dar seguimiento para saber qué está pasando en la Institución y si está pasando algo, que no vuelva a suceder más.

Comenta que las personas que han vivido acoso laboral saben lo que es experimentar esto y personalmente vivió acoso laboral, por lo que sabe que se siente.

Indica que cuando las personas tienen mandos de poder creen tener absolutamente todo el poder y eso no es así, por lo que es importante y la presentación fue valiosa, ya que se ha venido hablando del síndrome del quemado.

Señala que ese síndrome sucede en todas las Instituciones y empresas, por lo que, al parecer, en el INA está pasando y ha pasado varias veces, pero se piensa que como no fue en un determinado momento, no sucede ahora.

Considera que, como Junta Directiva, se debe tomar una decisión.

Agradece al Sindicato por poner de conocimiento sobre lo que está sucediendo y también poner listo y claramente la solicitud que se está realizando, porque se tenían entendimientos diferentes, pero ya se tiene claro.

Indica que más tarde Junta Directiva tomará una decisión, pero quiere agradecer a la organización sindical SITRAINA, por haber presentado la información.

El señor Jara, señala que lo que se quiere, es el informe de estos resultados, de lo que sucedió, para darle seguimiento, porque si hubo una petitoria de la Administración hacia el Sindicato de influir hacia los trabajadores, para que participaran y animaran a participar del estudio, rellenar las encuestas que se iban a realizar.

Manifiesta que esa era su misión y se hizo de forma conjunta con la Administración, mediante “La Hoja del Miércoles”, se incentivaba la participación, a llenar las encuestas, expresar las molestias e inquietudes y hagan todo lo que deban hacer, porque hay una nueva Administración y el Sindicato cree que se pueda hacer algo, a como se pudo haber hecho desde hace muchos años.

Agrega que no es la primera vez que el INA hace inversiones en estudios de clima organizacional en diferentes dependencias, sin ver resultados positivos y el Sindicato siempre ha tenido las puertas abiertas, con mucha comunicación con la Administración y no se quiere que se sancione a una persona así porque así, pero si las cosas tienen un volumen o grado de error ni modo, pero el Sindicato siempre lo que quiere es que exista paz laboral para todos los trabajadores.

Acota que estuvo en la zona de Limón y ha hecho visitas en otros lugares, donde también se expresan situaciones de acoso laboral, por lo que considera que, en el estudio de clima organizacional todo eso se ve reflejado, por lo que quiere, de manera especial, pedirle a Junta Directiva y a la Administración Superior, que se considere este estudio, ya que se pagó mucho dinero y no es para tenerlo guardado, ya que se deberían aplicar medidas y si el Sindicato tiene que hacer algo para que sea en pro de una mejora Institucional, se buscarán alternativas para ver cómo aportar.

Añade que no se puede seguir permitiendo casos como el de personas que, sus matrimonios y familias han sido desintegradas por el tema de acoso laboral, como el caso de dos personas en la Unidad Regional Occidental.

Comenta que esto es una pandemia institucional, ya hay hogares deshechos y hay que ponerse en el lugar de esas personas, que por una situación de acoso laboral han perdido a sus familias.

Indica que la solicitud es que se tomen medidas, que el Reglamento contra el acoso laboral sea retomado por la Junta Directiva y que ojalá se apruebe, porque lo que se necesita es prevenir el acoso laboral y con un Reglamento las personas se van a cuidar, aumentando el respeto unos con otros.

Agradece el espacio brindado.

El señor Presidente, agradece al señor Jara por la exposición, el tiempo, trabajo y apertura que se ha tenido con la Administración Superior en todo este tiempo.



La señora Directora Badilla Saxe, manifiesta su compromiso para que se tomen acciones concretas y prontas, para atender los asuntos de acoso laboral y acoso sexual, ya que es tema grave el acoso sexual, algo que está pasando, aunque no se tengan evidencias y pruebas, pero es algo que pasa.

Señala que va a insistir en que sea más que un reglamento y la mera existencia del reglamento debe existir y se debe aprobar, pero no garantiza absolutamente nada, como el caso de la existencia de la Ley y el Reglamento contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia existen y no garantizan absolutamente nada.

Agrega que insistirá en que el Reglamento es el primer paso y se debe hacer pronto, pero también insistirá en lo dicho anteriormente, ya que se debe capacitar en la atención de las víctimas y también retomar el asunto de la campaña.

Acota que los reglamentos pueden estar aprobados y también adentro de una gaveta, pero la gente tiene que saber.

Aclara que las causas del acoso no las sabe, pero a veces es por falta de educación y por no saber que no es correcto lo que se está haciendo, por lo que existe una parte de educación que debe hacerse mediante campañas permanentes, donde se diga que el INA es una Institución con cero tolerancias hacia mancillar la dignidad de las personas, sea laboral o sexualmente.

El señor Director Solano Cerdas, añade que ve este tema como falta de integración.

Comenta que la imagen del cuerpo místico de San Pablo es muy interesante y aplicable a lo social y no es posible que, institucionalmente viendo las cosas, se tenga que ir por partes, es decir, o es el brazo, el dedo o la pierna, pero algo anda mal y mientras se tenga la tontería de fijarse en una cosa sin ver la totalidad, no se ha hecho nada.

Indica que lo dice porque, todos esos trabajos hechos con relación a la ética y valores están por un lado y por acá es el dolor que se está viendo hoy.

Señala que no sabe si pide equivocadamente, pero se haría mucho bien, aprovechar esta circunstancia para darle al INA y no pensar en departamentos o grupo sociales o cosas por el estilo, sino que sea al INA, a la totalidad de la Institución darle esa integralidad y calidad humana, para que entonces, en ese punto, las cosas son diferentes.

Manifiesta que en ese punto todos están obligados a lo mejor y no se puede permitir lo que hoy se ha escuchado, no porque se le está haciendo mal a tal grupo social,

sino que no se debe olvidar que la Junta Directiva es la responsable y deben ponerse las cosas en su lugar, de una vez por todas.

Agrega que se debe tener un apartado para conversar sobre este tema, porque no es el caso ahorita, pero sí quiere dejar esa preocupación, que se esté destrozando al INA por pedazos, en partes, con todo lo que está pasando y no es quién queda bien y quién queda mal, sino ver la imagen de un INA que verdaderamente, de arriba abajo, integralmente es una institución sana y humana.

Acota que quisiera decir más, pero con eso basta para entender que así no puede seguir la Institución y si hay lealtad y máxima autoridad, no se puede cerrar este capítulo sin llegar al fondo del asunto, el cual es que el INA es una unidad que se tiene que fortalecer.

El señor Presidente, comenta que tiene elaborado una propuesta de acuerdo, para discusión de los señores Directores, por lo que respetuosamente solicita a los señores representantes de SITRAINA, retirarse de la Sala de Sesiones, para tales efectos.

Los señores representantes de SITRAINA, se retiran de la Sala de Sesiones.

El señor Presidente, comenta que anotó varias intervenciones de la señora Directora Badilla Saxe y los señores Directores Solano Cerdas y Esna Montero, principalmente.

Añade que la propuesta de acuerdo contempla retomar el borrador Reglamento Acoso Laboral, para presentación ante Junta Directiva y la valoración correspondiente, así como un plan de capacitación/sensibilización en materia de Acoso (laboral y sexual), dirigido a personas funcionarias de diversas áreas que brindan servicios de atención a personas víctimas de acoso, un estatus del estado de los casos elevados a la Administración Superior, una propuesta de campaña (cero tolerancia Acoso laboral) y estado campaña Acoso sexual), una constancia/evidencia sobre la presentación de resultados generales del estudio de clima organizacional a SITRAINA y el interés de la Junta Directiva y Administración Activa de seguir proactivamente brindando seguimiento y atención oportuna a los casos y en las demás temáticas tratadas mediante estudio de clima organizacional.

Comenta que con respecto a la solicitud de SITRAINA, quiere hacer una aclaración y le pedirá a la señora Gerente General que después profundice.

Considera la Gerente General, que la Administración no tiene inconvenientes en presentar los resultados del estudio de clima organizacional, pero de manera muy concreta, lo que se ha pedido en diferentes espacios y medios escritos, como el oficio SITRAINA 49-2020, lo que pide y lee textualmente es:

*“Reciba un cordial saludo por parte de SITRAINA. Por medio de la presente solicitamos enviarnos una copia del informe presentado por la empresa que realizó el estudio de clima organizacional.”*

Indica que se les envió respuesta mediante oficio GG-852-2020, donde hay dos tipos de argumentos, uno de orden jurídico que imposibilita entregar el informe, estudio o copia como tal.

Señala que, no obstante, lo que se plantea en la sesión, en este momento con los resultados del informe, entiende que es viable jurídicamente hacer entrega de estos resultados, pero sí, subrayar, que en las distintas comunicaciones con SITRAINA por escrito y en las sesiones con ellos, la solicitud explícita ha sido la copia del informe, distinto a lo planteado ahora.

Aclara que no hay inconvenientes en presentar y preparar los resultados del informe del estudio de clima, cuidando datos sensibles y además, un avance o estatus de las medidas que se han venido implementando con la empresa y cada una de las Unidad involucradas en el estudio de clima.

La señora Gerente General, comenta que es importante señalar y reafirmar, que incluso en los procesos de entrevistas y grupos, participó el SINDICATO.

Agrega que los informes se entregaron a los grupos de interés, incluso con el primer resultado, presentado ante Junta Directiva por parte de la empresa, se hizo una ampliación para entregarle los resultados a cada uno de los Procesos, Centros de Formación y Unidades de trabajo, en las que se aplicó el estudio de clima, porque la información de interés era del área, siendo datos sensibles de esas Unidades o Unidades en particular.

Acota que, a partir de la entrega de información a cada Unidad, de los resultados sin excepción, las mismas oficinas levantaron planes de trabajo y se hablan de situaciones en los resultados que fueron de conocimiento de la Junta Directiva, pero el único que no se conoce es el de la Auditoría Interna y fue presentado a ellos de manera totalmente privada y confidencial, por solicitud de la señora Auditora Interna del momento, por lo que se desconoce qué fue lo que dio.

Aclara que cuando se presentaron esos resultados a Junta Directiva, fue químicamente pura y la Administración no participó, muchos de los casos que se mencionan, la Administración actual no los conoce, por ser de larga data y parte del proceso que ha tenido este estudio de clima, es que cada Unidad está levantando sus planes de acción, para mejorar su entorno.

Añade que otra acción de medida que también es de conocimiento de Junta Directiva, que se ha llevado en paralelo a todos estos procesos, es la creación de la Unidad de Psicología de la Institución, porque muchos de los abordajes que se

han dado en temas de clima organizacional o temas tensos en áreas de trabajo, es el acompañamiento de la Unidad de Psicología, para que no se den más casos, mejorar el ambiente de trabajo o bien, ha dado en denuncias formales, pero se les ha dado ese acompañamiento.

Comenta que en ningún momento se ha privado ni ha sido la intención, que el estudio de clima organizacional no sea de conocimiento del Sindicato, ya que ellos participaron desde la construcción de las herramientas y es correcto lo señalado por el señor Jara, de acto motivado que tuvo el Sindicato durante el proceso, para que los funcionarios participaran de las entrevistas, dato que es correcto, dando mucho apoyo, porque había mucho temor de las personas en participar, pero se les garantizó e incluso, era parte de eso, garantizar la confidencialidad de la información que se brindó.

Considera que es muy distinto las dos cosas que se están viendo, de dar el informe total, con documentos y datos sensibles, para lo cual el señor Presidente tiene el señalamiento jurídico y otra cosa son los resultados, que también fueron presentados a Junta Directiva.

Aclara que en ningún momento es un tema de no querer dar la información, sino más bien proteger y garantizarle al trabajador que la información se protege y lo que dijeron también se le da la confidencialidad y resguardo requerido.

Indica que, por ese motivo, hoy se discuten dos temas distintos a lo que se había solicitado en su momento.

El señor Director Esna Montero, comenta que algo de lo dicho por la señora Gerente General le llama la atención, porque dice que algunos casos son de larga data, pero la Administración, indiferentemente que sea la actual, la anterior o cualquiera, es una sola Administración, por lo que eso no lo acepta.

Señala que si hay casos que vienen de anteriores Administraciones, la Administración es una sola y se debe dar el seguimiento.

Considera que eso es lo que ha pasado, que cuando llegan los casos se dejan ahí, llega otra Administración y toma otras cosas particulares, como el ejemplo de Limón y San Ramón, las cuales no vienen de esta Administración, vienen de hace nueve o diez años y ahí sí se da seguimiento, por lo que cree que en estos casos de acoso también se debe dar el seguimiento.

Manifiesta que se debe dar el seguimiento y no se ha hecho, por una u otra razón, eso particularmente no importa, lo que sí es ver qué se va a hacer, lo segundo es contestar a la Organización, diciendo que por situaciones legales no se puede entregar la información con datos sensibles, pero sí se puede entregar los resultados.

Agrega que se debería estipular qué ampara a la Institución, para no brindar la información con datos sensibles, pero jurídicamente, pero sí entregar los resultados.

Acota que el Sindicato participó bastante y la señora Gerente General informó que la población no quería participar porque había miedo y el Sindicato sacaba en “La Hoja del Miércoles” que había que participar, pero ahora piden resultados al Sindicato, el cual actuó y estuvo, pero no tiene los resultados para hablar con sus afiliados.

Añade que se debe demostrar el acto de buena fe y tomar lo dicho por la señora Directora Badilla Saxe, ya que el reglamento es una parte y la Administración Superior sabe que en la Institución existe acoso laboral y lo saben, pero siempre sale a relucir que es amigo o compadre hablado, pero hay que recordar que el hilo se rompe por lo más delgado.

Comenta que ese dicho es verídico y por lo más delgado se rompe el hilo, por lo que la Junta Directiva debe demostrar a la población INA, que se tienen que hacer las cosas de manera integral, de acuerdo con lo mencionado por el señor Director Solano Cerdas y no se puede perder a la Institución, por lo que se tiene que hacer integralmente.

Considera que es el momento de ponerse una flor en el ojal y trabajar sobre esto, porque no hay ley a nivel país de acoso laboral y casi que no hay Reglamentos en el país, de Instituciones públicas sobre acoso laboral.

Indica que la Institución hizo uno de los mejores procedimientos para ingresar a las clases y por qué no hacer de primeros un procedimiento y reglamento de acoso laboral y que sirva a otras instituciones.

Señala que como como a uno no le pasa, hay que ponerse el zapato de seguridad de las otras personas que sí les ha sucedido, porque esto lleva hasta el suicidio y cosas particulares.

Manifiesta que, en el caso de Heredia, hasta un cuchillo salió, siendo cosas que no pueden seguir pasando en la Institución.

Acota que la Administración tiene un camino allanado, para hacer las cosas.

Solicita las disculpas en caso de haber exacerbado, pero es un tema sumamente importante y la Institución como un todo, debe retomar.

La señora Gerente General aclara que, cuando habla de larga data, a nivel de procedimiento, los casos se pasan a la Asesoría Legal.

Agrega que la Gerencia e incluso la Presidencia desconoce estos casos y no se sabe cómo se resolvió, ya que no se presenta un estado de los casos de acosos, por ejemplo, el caso de Río Claro, del cual no sabían absolutamente nada.

Acota que cada instancia tiene su competencia e incluso, por eso señaló que los desconocía, porque la Gerencia General no ve casos de acoso laboral.

Añade que cuando llega alguna situación, siempre se trata con cero tolerancias, por la afectación que tienen las personas cuando se ven involucradas en una situación de estas, que por supuesto afecta a todos.

El señor Asesor Legal, comenta que hay un primer punto, separado del tema del estudio de clima organizacional, que ya la solución está más entendida, desde el punto de vista de la claridad con la que se cuenta, que es el reglamento.

Indica que haciendo un recuento y como se sabe, recientemente asumió la jefatura de la Asesoría Legal y casualmente revisando este tema, la señora Segura mencionaba que desde el año 2016 estaba la propuesta.

Aclara que no se trata de venir a discutir, sino de aclarar, porque incluso hay una versión de una propuesta de reglamento, y si no es que fue sometida a conocimiento de la Junta Directiva, ya está plasmada como una decisión conjunta de la Administración junto con el Sindicato, del mes de marzo del año 2018.

El señor Director Esna Montero, consulta si lo que quiere decir es que esa propuesta ya se presentó a Junta Directiva.

El señor Asesor Legal, responde que no sabe si el anterior Asesor Legal presentó el documento ante Junta Directiva.

El señor Presidente, consulta si la propuesta de reglamento se presentó a Junta Directiva.

El señor Asesor Legal señala que entonces se tiene la versión de marzo del 2018, que es la consensuada con el Sindicato, por lo que se compromete, a partir de esa versión ya mejorada, debido a que al ver el seguimiento, con el oficio de Gerencia General GG-103-2018, con ampliación que solicitó la Asesoría Legal mediante oficio ALEA-90-2018 y posteriormente la enmienda que hizo la Gerencia General mediante oficio GG-253-2018, se concluye con la versión de marzo 2018 que se puede utilizar y evidentemente es a la que la señora Segura hacía alusión.

Manifiesta que de esta manera el Órgano Colegiado queda enterado de que efectivamente existe una versión que fue consensuada entre las dos partes.



La señora Directora Badilla Saxe, consulta si se puede saber en qué estado está el asunto de la campaña que se trajo, a la cual le hizo algunas sugerencias y ofreció ayuda.

Agrega que la campaña es importante, porque el reglamento solo se guarda en una gaveta, pero es importante que las personas sepan que existe un reglamento, es decir, una campaña de prevención y no de castigo.

El señor Asesor Legal, responde que las observaciones dadas por la señora Directora Badilla Saxe, fueron hacia la campaña contra el hostigamiento sexual.

El señor Presidente, comenta que la señora Directora Badilla Saxe habla de una campaña, pero contra el acoso general y esta campaña que se ejecutó referente a acoso sexual, para la cual entiendo, incluyó observaciones que la señora Directora Badilla Saxe planteó en su momento, ese estado de la campaña se puede presentar, actualizar y reactivar.

Manifiesta que, por otro lado, se encuentra la necesidad de elaborar una campaña contra el acoso laboral y cualquier otro tipo de acoso.

Agrega que la propuesta de acuerdo contempla retomar el borrador Reglamento Acoso Laboral, para presentación ante Junta Directiva y su la valoración correspondiente, un plan de capacitación/sensibilización en materia de Acoso (laboral y sexual), dirigido a personas funcionarias de diversas áreas que brindan servicios de atención a personas víctimas de acoso, un estatus del estado de los casos elevados a la Administración Superior, una propuesta de campaña cero tolerancia acoso laboral y estado campaña acoso sexual, una constancia/evidencia sobre la presentación de resultados generales del estudio de clima organizacional a SITRAINA.

El señor Director Esna Montero, agrega que esta propuesta sí recoge las intervenciones de los señores Directores, pero considera importante informarle a SITRAINA que la información que se les estaría dando es lo que jurídicamente permite la Ley, para dejarlo claro.

La señora Directora Badilla Saxe, acota que está de acuerdo con la propuesta de acuerdo.

El señor Director Solano Cerdas, añade que, en alguna parte de los acuerdos, debe quedar que es un interés real a forjar la integridad de la Institución, por lo que no se puede seguir de tal manera que hoy aparece una situación en un edificio, mañana en otro edificio y así sucesivamente, por lo que considera que es importante y sano para la Institución.

El señor Presidente, menciona que sería establecer en el acuerdo, el interés de la Junta Directiva y Administración Activa, de seguir proactivamente brindando seguimiento y atención oportuna a los casos y en las demás temáticas tratadas mediante estudio de clima organizacional.

Somete a votación la aprobación de la propuesta de acuerdo que consiste en retomar el borrador Reglamento Acoso Laboral, para presentación ante Junta Directiva y su la valoración correspondiente, un plan de capacitación/sensibilización en materia de Acoso (laboral y sexual), dirigido a personas funcionarias de diversas áreas que brindan servicios de atención a personas víctimas de acoso, un estatus del estado de los casos elevados a la Administración Superior, una propuesta de campaña cero tolerancia acoso laboral y estado campaña acoso sexual, una constancia/evidencia sobre la presentación de resultados generales del estudio de clima organizacional a SITRAINA y manifestar el interés de la Junta Directiva y Administración Activa, de seguir proactivamente brindando seguimiento y atención oportuna a los casos y en las demás temáticas tratadas mediante estudio de clima organizacional.

El señor Director Esta Montero, comenta que es importante establecer tiempos, ya que hay acuerdos que pasan tres o cuatro años, por lo que considera que un adelanto en un mes, como en el corto plazo el tema del Reglamento, para el cual ya tienen un borrador.

Considera que la certificación o evidencias también se pueden presentar en un mes, al igual que el estado de los casos elevados a la Administración, para saber el seguimiento que se ha dado.

Indica que la campaña sí requiere más tiempo, pero se pueden presentar periódicamente avances, pero en un mes se puede presentar información.

El señor Presidente, señala que se presentará un adelanto en un mes, para todos los puntos y dos meses para propuesta de campaña de acoso laboral.

El señor Director Montero Jiménez, indica que siempre se hace necesario visibilizar este problema y no puede quedar duda, de la voluntad, de que este tipo de acciones no son bien vistas en esta Institución ni en ninguna otra.

El señor Presidente, indica que el acuerdo se aprobó de la siguiente manera:

**COMUNICACIÓN DE ACUERDO N° JD-AC-97-2021**

**FECHA DE FIRMEZA** : 05/04/2021

**ASUNTO** : AUDIENCIA SITRAINA.

**PARA EJECUCIÓN** : **GERENCIA GENERAL, PRESIDENCIA EJECUTIVA, ASESORÍA LEGAL, SUBGERENCIAS.**

**PARA INFORMACIÓN** : Auditoría Interna.

**QUE EN LA SESIÓN ORDINARIA N° 10-2021 CELEBRADA EL 5 DE ABRIL DEL 2021, LA JUNTA DIRECTIVA TOMÓ EL SIGUIENTE ACUERDO, SEGUN CONSTA EN EL ACTA DE ESA SESIÓN, EN SU ARTÍCULO VIII:**

**CONSIDERANDO**

1. Que en cumplimiento de los acuerdos JD-AC-330-2020 y JD-AC-52-2021, la Junta Directiva procede a realizar la audiencia con los personeros del Sindicato de Trabajadores del INA (SITRAINA), en virtud de los oficios JRL-45-2020 y SITRAINA-152-2020, en los cuales el señor Ricardo Jara Núñez, en su condición de Presidente de la Junta de Relaciones Laborales y de Secretario de dicha agrupación sindical, solicitó a ese órgano colegiado proporcionarle copia e informe ejecutivo sobre los resultados del Estudio de Clima Organizacional que se realizó en la Institución en el año 2019.
2. Que se contó con la presencia de personeros de SITRAINA, Ricardo Jara Núñez, Melissa Navarro Segura, Abogada, y Esteban Paniagua Vega.
3. Que algunos temas tratados fueron el informe de resultados del Estudio de Clima Organizacional realizado en el 2019, los casos históricamente más significativos de acoso laboral que han existido dentro de la Institución, las denuncias interpuestas ante la Administración al respecto y la propuesta del borrador del Reglamento de Acoso Laboral del INA presentada por SITRAINA. Se remite a las actas la presentación de dichos temas.
4. Que la Directora Eleonora Badilla Saxe propone que la Administración lleve a cabo una campaña permanente de cero tolerancia de todo tipo de acoso (laboral-sexual) y discriminación que pueda afectar la dignidad humana, así como también un plan de capacitación/sensibilización en materia de acoso laboral y sexual, dirigido a personas funcionarias de diversas áreas que brindan servicios de atención a personas víctimas de acoso
5. Que el señor Ricardo Jara hace hincapié sobre la importancia de aprobar la creación de un Reglamento de Acoso Laboral del INA.

**POR TANTO**

**POR UNANIMIDAD DE LOS DIRECTORES PRESENTES A LA HORA DE LA VOTACIÓN, SE ACUERDA:**

**PRIMERO:** QUE LA ASESORÍA LEGAL RETOME EL BORRADOR DE REGLAMENTO DE ACOSO LABORAL DEL INA, Y QUE **EN UN PLAZO DE UN MES** SE PRESENTE ANTE LA JUNTA DIRECTIVA PARA SU VALORACIÓN, EL CUAL DEBE DE INCLUIR LOS CRITERIOS JURÍDICOS, TÉCNICOS Y LA CONSULTA A SITRAINA.

**SEGUNDO:** QUE LA GERENCIA GENERAL Y SUBGERENCIAS PRESENTEN A LA JUNTA DIRECTIVA, **EN UN PLAZO DE UN MES**, UN PLAN DE CAPACITACIÓN/SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL, DIRIGIDO A PERSONAS FUNCIONARIAS DE DIVERSAS ÁREAS QUE BRINDAN SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS VÍCTIMAS DE ACOSO.

**TERCERO:** QUE LA ASESORÍA LEGAL PRESENTE A LA JUNTA DIRECTIVA UN ESTADO DE LOS CASOS DE LAS DENUNCIAS ELEVADAS A LA ADMINISTRACIÓN SUPERIOR.

**CUARTO:** QUE LA PRESIDENCIA, LA ASESORÍA DE COMUNICACIÓN Y LA APIEG, PRESENTEN **EN UN PLAZO DE DOS MESES** A LA JUNTA DIRECTIVA, UNA PROPUESTA DE **CAMPAÑA CERO TOLERANCIA AL ACOSO LABORAL** Y **EN UN PLAZO DE UN MES**, UN ESTADO DE LA CAMPAÑA SOBRE EL ACOSO SEXUAL.

**QUINTO:** QUE LA GERENCIA GENERAL PRESENTE A LA JUNTA DIRECTIVA UNA CONSTANCIA/EVIDENCIA SOBRE LA PRESENTACIÓN DE RESULTADOS GENERALES DEL ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL A SITRAINA EN Estricto SEGUIMIENTO DE LOS LINEAMIENTOS Y POSIBILIDADES JURÍDICAS.

**SEXTO:** QUE LA JUNTA DIRECTIVA Y LA ADMINISTRACIÓN ACTIVA ACUERDAN MANIFESTAR SU INTERÉS DE SEGUIR PROACTIVAMENTE BRINDANDO SEGUIMIENTO Y ATENCIÓN OPORTUNA A LOS CASOS Y EN LAS DEMÁS TEMÁTICAS TRATADAS MEDIANTE ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL.

**ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD DE LOS DIRECTORES PRESENTES.**

## **CAPÍTULO NOVENO** **ASUNTOS VARIOS**

**Artículo 9.** El señor Secretario Técnico comenta que a los señores Directores se les remitió invitación para la inauguración del INA San Ramón, para el viernes 9 de abril a las 8:30am.

Agrega que se requiere un acuerdo para la utilización del vehículo institucional y eventualmente algún gasto de viáticos para los señores Directores interesados en participar.

Indica que el señor Director Esna Montero había adelantado su interés de participar y entiende que el señor Director Solano Cerdas también está interesado en participar.

El señor Director Montero Jiménez, manifiesta que llegaría a la actividad por sus propios medios.

El señor Presidente, somete a votación la propuesta de aprobar y autorizar a la Secretaría Técnica a realizar la logística necesaria para la actividad y agradece la asistencia a la Junta Directiva de hoy.

#### **CONSIDERANDO**

1. Que el señor Secretario Técnico puso en conocimiento de los señores Directores, la invitación recibida por parte de la Presidencia para el evento de Inauguración del Centro de Formación Profesional de San Ramón, a realizarse el próximo 9 de abril a las 8:30 a.m.
2. Que los Directores Tyrone Esna , Reverendo Claudio Solado y Carlos Humberto Montero manifestaron su interés en participar en dicha actividad.


#### **POR TANTO**

#### **POR UNANIMIDAD DE LOS DIRECTORES PRESENTES A LA HORA DE LA VOTACIÓN, SE ACUERDA:**

**PRIMERO:** APROBAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS SEÑORES DIRECTORES QUE DESEEN ASISTIR A LA INAUGURACIÓN DEL CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE SAN RAMÓN EL PRÓXIMO 9 DE ABRIL A LAS 8:30 A.M. A

**SEGUNDO:** SE INSTRUYE A LA SECRETARIA TÉCNICA DE LA JUNTA DIRECTIVA PARA QUE REALICE LAS ACCIONES CORRESPONDIENTES A LA LOGÍSTICA, VIÁTICOS Y UTILIZACIÓN DE TRANSPORTE INSTITUCIONAL, PARA LOS SEÑORES DIRECTORES QUE DESEEN PARTICIPAR EN DICHA ACTIVIDAD.

**ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD DE LOS DIRECTORES PRESENTES.**

**BERNARDO  
BENAVIDES  
BENAVIDES  
(FIRMA)**  Firmado digitalmente  
por BERNARDO  
BENAVIDES  
BENAVIDES (FIRMA)  
Fecha: 2021.04.07  
13:10:39 -06'00'

**Lic. Bernardo Benavides Benavides**

---

#### **Artículo 10. Formulario de participación de la señora Auditora Interna:**

Se adjunta el oficio AI-00191-2021, sobre participación de la Auditoría Interna en la presente Sesión.



**Instituto Nacional de Aprendizaje**  
**Auditoría Interna**  
 Extensiones: 6121 / 6342 / 6228  
 Correo electrónico: [auditoria@ina.ac.cr](mailto:auditoria@ina.ac.cr)

5 de abril del 2021  
**AI-00191-2021**

### SOLICITUD DE ASISTENCIA A SESIONES DE JUNTA DIRECTIVA

#### SESIÓN ORDINARIA 10-2021

Fecha de celebración: lunes 5 de abril del 2021, 4:30 p.m.

Orden del día	Solicitud de asistencia		Motivo de la solicitud de asistencia o razones de la no asistencia
	SI	NO	
<b><u>PRIMERA PARTE</u></b>		√	Todos los demás temas, del número 1 al 9, se dejarán librados a la fiscalización posterior de esta Auditoría Interna, o a los servicios preventivos cuando se cuente con la información que amerite efectuarlos.
1. <b><u>Presentación del orden del día.</u></b>			
2. <b><u>Reflexión.</u></b>			
3. <b><u>Discusión y aprobación del acta de la Sesión Ordinaria 09-2021.</u></b>			
<b><u>SEGUNDA PARTE</u></b>			
4. <b><u>Temas Estratégicos del INA y Asuntos de la Presidencia Ejecutiva.</u></b>			
5. <b><u>Asuntos de los señores Directores y mociones.</u></b>			



**TERCERA PARTE****6. CORRESPONDENCIA.**

**6.1 Oficio DM-0238-2021.** Ministerio de Hacienda sobre aplicación de la Regla Fiscal en la formulación de los Presupuestos Ordinarios y el gasto ejecutado del 2022.

**6.2 Oficio GG-198-2021,** dirigido al señor Durman Esquivel Esquivel, encargado de la Asesoría de Control Interno, en cumplimiento del acuerdo JD-AC-53-2021 sobre moción presentada por la señora Directora Badilla Saxe, en relación con la inclusión del componente de la elección de la Subgerencia Técnica, en el ejercicio de Autoevaluación de la Junta Directiva.

**6.3 Oficio ACI-65-2021.** Solicitud de espacio en Agenda para la realización del Taller de Autoevaluación de la Junta Directiva, correspondiente al año 2020.

<p><b><u>CUARTA PARTE</u></b></p> <p><b>7. <u>Asuntos de la Asesoría Legal</u></b></p> <p><b>7.1 <u>Oficio ALEA 144-2021. Oficios URF-PP-80-2021 y URF-153-2021.</u></b> Criterio legal del proyecto de ley 21.787 "Reforma del inciso D) del artículo 11 de la Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas, Ley 9635 del 3 de diciembre del 2018. Ley para proteger y estimular la inversión pública". <b><u>Recomendación APOYAR el texto sometido a estudio.</u></b></p> <p><b><u>QUINTA PARTE</u></b></p> <p><b>8. <u>Audiencia SITRAINA</u></b></p> <p><b>9. <u>Asuntos Varios.</u></b></p>			
--	--	--	--

LIGIA ARAYA  
CISNEROS  
(FIRMA)

Firmado digitalmente por  
LIGIA ARAYA CISNEROS  
(FIRMA)  
Fecha: 2021.04.05  
09:52:21 -06'00'

**Ligia Araya Cisneros**  
**Auditora Interna a.i.**

Al ser las dieciocho horas con cincuenta minutos, del mismo día y lugar, finaliza la Sesión.

**APROBADA EN LA SESIÓN 11-2021**