

## ACTA SESION SESIÓN ORDINARIA 16-2022

***Acta de la Sesión Ordinaria número dieciséis - dos mil veintidós, celebrada por la Junta Directiva del Instituto Nacional de Aprendizaje, en el Edificio de Comercio y Servicios, a las dieciseis horas con treinta y tres minutos del veintiocho de marzo del dos mil veintidós, con la asistencia de los siguientes Directores con Presencia virtual: Sr. Andrés Romero Rodríguez, Presidente Ejecutivo, Pbro. Claudio María Solano Cerdas, Vicepresidente; Sra. Vanessa Gibson Forbes; Sra. Eleonora Badilla Saxe; Sr. Tyronne Esna Montero; Sr. Carlos Humberto Montero Jiménez; Sr. Ronald Bolaños Maroto y Sr. Ricardo Marín Azofeifa, Viceministro de Trabajo y Seguridad Social.***

***Ausente: Sra. María Alexandra Ulate, Viceministra de Educación, por motivos laborales.***

***La presencia de los Directores: Sr. Andrés Romero Rodríguez, Presidente Ejecutivo, Pbro. Claudio María Solano Cerdas, Vicepresidente; Sra. Vanessa Gibson Forbes; Sra. Eleonora Badilla Saxe; Sr. Tyronne Esna Montero; Sr. Carlos Humberto Montero Jiménez; Sr. Ronald Bolaños Maroto y Sr. Ricardo Marín Azofeifa, Viceministro de Trabajo y Seguridad Social, 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 Técnica. Por la Auditoría Interna, Sr. Alfredo Hasbum Camacho, Auditor Interno. Por la Asesoría Legal, Sr. Sr. José Alejandro Hernández Vargas, Asesoría Legal. Por la Secretaría Técnica, Sr. Bernardo Benavides Benavides, Secretario Técnico.***

***Expositores: Sr. Norbert Garcia Céspedes, Gestor de Normalización y Servicios de Apoyo; Sra. Sandra Lorena Rodríguez Hidalgo, Encargada Unidad de Recursos Humanos; Sr. Hayrrol Moraga Martínez, Encargado***

***Centro de Formación Profesional Puntarenas; Sra. Silvia Cascante Jiménez, Proceso de Arquitectura y Mantenimiento; Sra. Heidy Matamoros González, Proceso de Arquitectura y Mantenimiento y Sra. Sugey Campos Salazar, Proceso de Arquitectura y Mantenimiento***

## **CAPÍTULO PRIMERO** **Presentación del Orden del Día**

**Artículo 1.-** El señor Presidente, somete a consideración el Orden del Día.

El señor Director Esna Montero, solicita se incluya dentro de los asuntos de los Directores el tema del permiso para el funcionario Esteban González Maltés, que se aprobó en la Sesión anterior, debido a que se tuvo una alerta, por lo que le trasladaron el asunto al Asesor Legal Externo.

En ese aspecto, creen que, ese permiso de acuerdo con el criterio de los asesores, tanto de la Secretaría Técnica, como del Asesor Legal Externo, fue una decisión mal tomada.

Indica que plantearan un recurso de revocatoria en Asuntos de Directores, ya que el acuerdo fue tomado en firme en la sesión anterior.

El señor Presidente, indica que se estaría agregando el tema del funcionario Esteban González Maltés en Asuntos de los señores Directores.

Se aprueba el Orden del Día de la siguiente manera:

### **PRIMERA PARTE**

1. Presentación del Orden del Día.
2. Reflexión.
3. Discusión y aprobación de las actas de la Sesiones Ordinarias números 13-2022, 15-2022 y Extraordinaria 14-2022

### **SEGUNDA PARTE**

- 4.- Temas Estratégicos del INA y Asuntos de la Presidencia Ejecutiva.
- 5.- Asuntos de los señores Directores y mociones.

5.1.- Permiso del funcionario Esteban González Maltés

6.- Asuntos de la Gerencia General

6.1.- Oficio GG-365-2022. Ajustes a la Propuesta del Procedimiento para la elección de los cargos Gerenciales del INA. Cumplimiento acuerdo JD-AC-77-2022.

6.2 GG-319-2022: Análisis para Inclusión del Proyecto de Remodelación del Centro de Formación de Puntarenas (Fray Casiano) en el plan Quinquenal.

7.- Asuntos de la Asesoría Legal.

7.1.- Oficio ALEA-157-2022. Criterio legal sobre el proyecto de ley 22.588 denominado "REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 236 Y 240 DE LA LEY DE TRÁNSITO POR VÍAS PÚBLICAS TERRESTRES Y SEGURIDAD VIAL, N.º 9078, DE 04 DE OCTUBRE DE 2012".

Recomendación NO OBJETAR el proyecto de ley, por cuanto no afecta los intereses del INA.

7.2.- Oficio ALEA-182-2022. Criterio legal sobre el proyecto de ley que se tramita en la Asamblea Legislativa, bajo el expediente legislativo N° 22.871 el cual se denomina "REFORMA DE LA LEY CONSTITUTIVA DEL INAMU PARA FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES".

Recomendación OPONERSE al texto sometido a estudio, en el tanto a como está redactado puede generar una duplicidad de funciones entre ambas instituciones, se debe definir los ámbitos de acción y competencias del INAMU que no se contrapongan a lo ya dispuesto en la ley 6868.

8.- Asuntos de la Auditoría Interna

8.1.- Evaluación del Desempeño de la señora Ligia Araya Cisneros, como Auditora Interna a.i., período 01/01/2021 al 31/12/2021.

8.2.- Oficio AI-00127-2022. Compromiso de Resultados Individual del Señor Alfredo Hasbum Camacho, Auditor Interno.

9.- Asuntos Varios.

9.1.-Se distribuye para conocimiento oficio GG-417-2022, Informe bimensual de infraestructura (URMA-PAM-92-2022).

## **COMUNICACIÓN DE ACUERDO JD-AC-103-2022**

### **CONSIDERANDO:**

1. Que el Presidente Andrés Romero Rodríguez, somete a discusión y aprobación el proyecto del Orden del Día de la Sesión Ordinaria número 16-2022.
2. Que el señor Director Tyronne Esna Montero solicita incluir dentro del punto de Mociones la admisibilidad del recurso de revocatoria contra el acuerdo número JD-AC-96-2022.

### **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 16-2022 PRESENTADO POR LA PRESIDENCIA, CON EL CAMBIO APROBADO POR LOS SEÑORES DIRECTORES.

**ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD**

## **CAPÍTULO SEGUNDO** **Reflexión**

**Artículo 2.** El señor Vicepresidente Solano Cerdas, procede con la reflexión.

## **CAPÍTULO TERCERO** **Discusión y aprobación de las actas anteriores**

**Artículo 3.-** El señor Presidente, somete a Discusión y aprobación el acta de la Sesión Ordinaria 13-2022, sobre la que no se tiene observaciones y se aprueba por mayoría de los señores Directores presentes en dicha sesión.

## **COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. JD-AC-104-2022**

### **CONSIDERANDO:**

1. Que el señor Presidente Andrés Romero Rodríguez somete a discusión y aprobación el borrador del acta de la sesión ordinaria número 13-2022, celebrada el pasado 14 de marzo.
2. Que los señores Directores que estuvieron presentes en dicha sesión, no presentaron cambios, ni observaciones a la misma.

**POR TANTO:**

**POR MAYORÍA DE LOS DIRECTORES PRESENTES EN LA SESIÓN 13-2022, SE ACUERDA:**

**ÚNICO:** APROBAR EL ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA 13-2022, CELEBRADA EL PASADO 14 DE MARZO SIN CAMBIOS.

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

Andrés Romero Rodríguez  
Claudio Solano Cerdas  
Ricardo Marín Azofeifa  
Carlos Humberto Montero Jiménez  
Tyronne Esna Montero  
Eleonora Badilla Saxe  
Ronald Bolaños Maroto  
Vanessa Gibson Forbes

**Artículo 4.-** El señor Presidente, somete a Discusión y aprobación el acta de la Sesión Extraordinaria 14-2022,

El señor Director Esna Montero, indica que en la página 25 último párrafo debe leerse “de la Regional de Guanacaste” y en la página 59 último párrafo para que se lea “con muchos compañeros y compañeras”.

Se aprueba el acta de la Sesión Extraordinaria 14-2022, con las observaciones hechas por el señor Director Esna Montero.

**COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. JD-AC-105-2022**

**CONSIDERANDO:**

1. Que el señor Presidente Andrés Romero Rodríguez somete a discusión y aprobación el borrador del acta de la sesión extraordinaria número 14-2022, celebrada el pasado 16 de marzo.
2. Que el señor Director Tyrone Esna Montero, presentó observaciones de forma, las cuales tomó nota la Secretaría Técnica para incluirlas dentro del acta en conocimiento.

**POR TANTO:**

**POR UNANIMIDAD DE LOS DIRECTORES PRESENTES EN LA SESIÓN 14-2022, SE ACUERDA:**

**ÚNICO:** APROBAR EL ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA 14-2022, CELEBRADA EL PASADO 16 DE MARZO, CON LOS CAMBIOS APROBADOS POR LOS SEÑORES DIRECTORES.

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

Andrés Romero Rodríguez  
Claudio Solano Cerdas  
Carlos Humberto Montero Jiménez  
Tyrone Esna Montero  
Eleonora Badilla Saxe  
Ronald Bolaños Maroto  
Vanessa Gibson Forbes

EL DIRECTOR RICARDO MARÍN AZOFEIFA SE ABSTIENE DE VOTAR EL PRESENTE ACUERDO POR NO HABER ESTADO PRESENTE EN DICHA SESIÓN.

**Artículo 5.-** El señor Presidente, somete a Discusión y aprobación el acta de la Sesión Ordinaria 15-2022, sobre la que no se tiene observaciones y se aprueba por mayoría de los señores Directores presentes en dicha sesión.

**COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. JD-AC-106-2022**

**CONSIDERANDO:**

1. Que el señor Presidente Andrés Romero Rodríguez somete a discusión y aprobación el borrador del acta de la sesión ordinaria número 15-2022, celebrada el pasado 21 de marzo.
2. Que los señores Directores que estuvieron presentes en dicha sesión, no presentaron cambios, ni observaciones a la misma.

**POR TANTO:**

**POR MAYORÍA DE LOS DIRECTORES PRESENTES EN LA SESIÓN 15-2022, SE ACUERDA:**

**ÚNICO:** APROBAR EL ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA 15-2022, CELEBRADA EL PASADO 21 DE MARZO, SIN CAMBIOS.

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

Andrés Romero Rodríguez  
Claudio Solano Cerdas  
Carlos Humberto Montero Jiménez  
Tyronne Esna Montero  
Eleonora Badilla Saxe  
Ronald Bolaños Maroto  
Vanessa Gibson Forbes

EL DIRECTOR RICARDO MARÍN AZOFEIFA SE ABSTIENE DE VOTAR EL PRESENTE ACUERDO POR NO HABER ESTADO PRESENTE EN DICHA SESIÓN.

**CAPÍTULO CUARTO**

**Temas Estratégicos del INA y Asuntos de la Presidencia Ejecutiva**

No hay Asuntos Estratégicos, ni Asuntos de la Presidencia Ejecutiva

**CAPÍTULO QUINTO**

**Asuntos de los señores Directores y Mociones**

**Artículo 6.- Permiso sin goce salarial funcionario Esteban González Maltés**

**NOTA: SE OMITE LA PUBLICACIÓN DE LA DISCUSIÓN POR PARTE DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA EN**

## **ACATAMIENTO DE LA LEY 8968 SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA PERSONA FRENTE AL TRATAMIENTO DE SUS DATOS PERSONALES.**

**Artículo 7.- El señor Director Esna Montero,** acota que tiene un caso de Mecánica de Instalador de Climatización y Refrigeración de Santa Cruz, es un programa que debía de iniciar el día de hoy, se presentan 14 estudiantes para el curso y les indican que se devuelvan que no se puede iniciar el día de hoy.

En ese sentido, el Director del Centro de Formación le manifiesta al señor Isaac Lizama y lo menciona ya que fue la persona que le contactó y al cual le solicitó el consentimiento para poder decir su nombre en la Junta Directiva y le respondió que por supuesto. En ese aspecto el señor le manifestó que lo localizó ya que le brindaron el número de teléfono.

Añade que les indicaron que se devuelvan, ya que el curso no va a iniciar, el señor Isaac Lizama se dirige a buscar al Director del Centro de Formación Santa Cruz y le pregunta que fue lo que pasó y el Director del Centro de Formación Santa Cruz le manifiesta al señor Isaac Lizama, que por la situación que está pasando las Autoridades Superiores dijeron que se debe de amoldar y este curso en particular no se va a brindar por el momento.

Agrega que el señor Isaac Lizama le menciona al Director del Centro de Formación Santa Cruz, que se los diga a los estudiantes y este le dice que no, que él se lo diga a los estudiantes, quienes hacen la consulta de cuándo inicia el curso y les responde que no se sabe cuándo inicia.

En ese sentido, es la misma situación en las que se ha venido poniendo queja, se están tomando cursos de formación, que es la razón de ser del INA y se quitan por una u otra situación.

Comenta que cuando sucedió esto, localizó a la señora Subgerente Técnica y le explicó lo que estaba sucediendo y que iba a tocar el tema en la Junta Directiva. Le señaló a la señora Sub Gerente Técnica, que es la que tiene que ver con toda esta situación, que iba a traerlo a la sesión, ya que es inaudito que una Institución de Formación, que da Formación y es su razón de ser, se quite formación por alguna otra situación y tiene conocimiento que la Regla Fiscal los ajustó y lo tiene claro, pero se ha hablado de que no se debe tocar lo que es Formación, Becas y Ayudas Económicas.



Acota que existe un oficio que fue emanado por la Administración Superior, lo indican, pero parece que no se está respetando y cada Regional hace lo que quiere, se perjudica a la población estudiantil y al país, por eso es que luego indican que se debe de privatizar el INA, porque no sirve para nada, está situación sale a la luz Pública y otro escándalo más que perjudica a una Institución tan hermosa y valiosa como el INA, por la razón de que no se ejecuta lo que se debe ejecutar.

Indica al señor Presidente es una situación grave, como se lo mencionó a la señora Sub Gerente Técnica, que ya le hizo llegar un oficio, va a enviar el nombre del curso que se iniciaba el día de hoy y fue suspendido

Añade que se debe traer un informe, porque en su caso no puede permitir que estas situaciones sigan pasando, no lo puede permitir y por eso lo trajo a esta sesión y también se debe escuchar la otra parte, porque solo escuchó un lado. Reitera que lo trajo ya que le enviaron información y se le indicó el nombre y que podía decirlo, por lo que lo felicitó, porque se debe de acabar con el miedo de no decir y este muchacho tuvo la valentía de llamarle y contarle la situación y luego recibió un audio de otro lugar, donde le indican que está pasando algo similar.

Manifiesta que es lo que está sucediendo en la Institución, en los últimos meses se ha desatado una situación, por lo que deben ver cómo se soluciona, porque no puede seguir de esta manera. Solicita les traigan un informe de esta situación a la brevedad posible.

La señora Subgerente Técnica, menciona que agradece al señor Director Esna Montero, que le contactó el día de hoy para esta situación, lo de la regla fiscal es un tema que se va a traer a la Junta Directiva, ya que es una situación que acontece al país y al INA.

Comenta que este tema se ha trabajado a nivel institucional, con un planteamiento de escenarios y atención, para lo cual implicará un trabajo con Junta Directiva, Gerencia y Presidencia.

Aclara que en cuanto al tema del que se habla, referente a la eliminación de servicios o programas, existe una línea clara por parte de la Administración de no afectar ningún servicio.

Agrega que a raíz de la llamada del señor Director Esna Montero, inmediatamente habló con el encargado del Centro de Santa Cruz, señor Juan Ramón Ruiz, donde le pidió elaborar una nota con la explicación de lo que estaba sucediendo.

Acota que hoy hubo reunión entre el Encargado del Centro y el Director Regional Mario Chacón, para ver el tema de escenarios a efectos de la regla fiscal.

Añade que hoy se presentaron estas personas a la Regional, debido a que estaba por iniciar el curso de cargas térmicas del programa de Mecánico instalador en refrigeración y climatización.

Indica que llegaron algunas personas que estaban inscritas en el programa, pero no se les había convocado para hoy, porque el programa se había corrido para completar el cupo, ya que no se tenía y se estaba completando con otros muchachos de otros programas.

Comenta que el señor Director del Centro, responde que en ningún momento ha dado la orden de suspender el curso.

La señora Gerente General, solicita que se exponga la nota de respuesta con lo que indica el encargado del Centro.

La señora Subgerente Técnica, procede a presentar la nota:



Santa Cruz, 28 marzo 2022  
URCHCRPSC-29-2022

Sra. Rocio Arce Cerdas  
Sud Gerencia Técnica.

Asunto: Aclaración.

En relación con la consulta realizada sobre la denuncia relacionada con la suspensión del programa de refrigeración ELRA2028 mecánico/a instalador/a de refrigeración y climatización, el cual estaba programado para iniciar el día de hoy 28 de marzo 2022. Al respecto procedo a indicar lo siguiente;

1. No es cierto que el curso se encuentra suspendido por el tema de regla fiscal
2. El docente Isaac Lezama Alfaro se encontraba realizando el inventario del estado del equipo del programa que finalizo el viernes 25 de marzo.
3. No se contaba con la totalidad de los participantes del programa por lo que debió reprogramarse y atender solicitudes anteriores de egresados del programa ELRA2028, razón por lo cual no se había convocado a los estudiantes para el día de hoy.
4. En el transcurso de la tarde de hoy se realizó la convocando a los estudiantes para iniciar el programa a partir del 29 de marzo 2022 y cuya de finalización se estima para 28 de junio del año 2023.

De acuerdo con lo anterior quiero manifestar que el programa iniciará el día de mañana y no se está afectando a los estudiantes en el Programa de mecánico/a instalador/a de refrigeración y climatización.

Actualmente se cuenta con las gestiones efectuadas para dotar de los materiales para dicho programa.

Quedo atento para lo que estime pertinente.

JUAN RAMON RUIZ Firmado digitalmente por JUAN  
RAMON RUIZ MONTERO (FIRMA)  
MONTERO (FIRMA) Fecha: 2022.03.28 14:07:04 -0600'

Juan Ramon Ruiz Montero  
Encargado CRPSC

La señora Subgerente Técnica, señala que cada vez que finaliza un programa los docentes tienen que revisar y entregar equipo, además de recibir equipo nuevo si es un programa nuevo o continúa para el servicio de capacitación.

Manifiesta que el encargado del Centro informó que sí cuentan con los materiales y equipo, para garantizar el proceso del servicio de capacitación que iniciaría el 29 de marzo.

Menciona que tuvo reuniones con los Directores Regionales y la señora Gestora Regional, para volver a aclarar el tema, para que ningún Centro de Formación suspenda servicios, ya que esa no ha sido ninguna directriz de la Administración.

Considera que las personas están mal interpretando, por lo que es importante hacer de conocimiento a los distintos Directores de Centros, encargados de Servicio al Usuario, Administradores de Servicios y todas las personas que tienen que ver con el desarrollo de servicios de capacitación, que no se está haciendo ninguna afectación en este momento, ni en programas o módulos

El señor Director Esna Montero agrega que le salta una duda, ya que, si existe una fecha de inicio y no va a iniciar en esa fecha, se debe avisar a las personas que se habían matriculado, como mínimo.

Acota que esto se sabía desde la página web del INA, ya que viene la fecha de inicio y fecha de finalización, por lo que, de se está ante un error, es evidente.

Añade que no quiere encontrar culpables hacia atrás, pero sí mejoras hacia adelante, ya que están sucediendo cosas, que las pueden ver como minúsculas, pero en lo personal, no las verá como minúsculas, ya que las cosas pequeñas son las más graves que pueden pasar en una institución.

Indica que el INA da servicio al cliente y el cliente es toda Costa Rica, por lo que no se puede olvidar ese detalle, por lo que si se tiene un curso que inicia en una fecha y no se envía a suspenderlo o reprogramarlo porque el cupo no se llenó, se le debe decir a las personas que se habían matriculado.

Comenta que son situaciones que están pasando y no deberían suceder, porque tal vez, si no se hubiera hecho la alerta a la señora Subgerente Técnica, es de ponerle un check, que no se hubiera hecho nada, porque fue una alerta que se hizo, ya que así ocurre todo.

Señala que lo anterior ocurrió igual, con una alerta y a partir de esa alerta se comenzó a mover el cordero e igualmente, seguro está que sin esa alerta no hubiera pasado nada, nadie se entera, ni la Administración Activa ni los miembros de Junta Directiva.

Manifiesta que quería tocar el tema, por lo que quiere agradecer a la señora Subgerente Técnica ya que siempre que le ha llamado, ha ejecutado acciones palpables.

Aclara que cuando suceden estas situaciones lo que hace es llamar a la señora Subgerente Técnica, la cual es quien ve estos temas, además que siempre ha ejecutado acciones rápidas.

Menciona que como Director le gusta ver los dos lados de la situación y razonamiento de ambos lados, pero hay algo que no cierra.

Agrega que se presentó el informe, por lo que espera que se inicie mañana con las clases.

Acota que en las instituciones públicas se cometen muchas injusticias, así, cuando una persona decide hablar y decide decir cosas que no están correctas, recibe represalias.

Añade que ojalá no se tomen represalias contra el compañero, porque son personas a las cuales se les ha incentivado durante las giras a que hablen y digan lo que creen que está mal, tanto a docentes, estudiantes y personal administrativo.

Manifiesta que el informe fue presentado y que no pedirá otro, pero sí solicita que se le dé seguimiento al tema.

El señor Presidente, agradece a la señora Subgerente Técnica por la rápida gestión.

Indica que está de acuerdo parcialmente con lo dicho por el señor Director Esna Montero, en el sentido en que está de acuerdo en que las personas tienen que hablar y que para eso también es Junta Directiva.

Comente que también está de acuerdo en que si la persona no alerta al señor Director Esna Montero, el tema no hubiese salido.

Señala que no está de acuerdo en que si la persona hubiese alertado a la señora Subgerente Técnica, no se hubiese atendido la situación acontecida, es decir,

muchas situaciones cotidianas del INA, cuando se reportan a la Administración se atienden.

Menciona que no necesariamente este caso, si se hubiese alertado a la Subgerencia Técnica se dejara de atender, porque hay estudiantes de por medio, por lo que hay una actuación inmediata.

Agrega que está de acuerdo en que las personas se acerquen a los señores Directores y se resuelva la situación, pero que no está de acuerdo, en que se piense que si se informa a la Administración no se a actuar.

Aclara que lo menciona porque hay muchos casos, algunos graves, otros menos graves, como esta situación, que se atiende cotidianamente, por lo que sí quería aclarar esa situación.

Acota que no quiere que quede la sensación de que, todo lo que se canaliza a través de Junta Directiva sí se resuelve y lo que se canaliza a través de la Administración no se resuelve, aspecto no es así, por lo que quiere hacer esa aclaración.

El señor Director Esna Montero, solicita que no se pongan palabras que no ha dicho, ya que en ningún momento se ha dicho que lo que se canaliza con la Administración no se hace.

Añade que si gusta revisan el acta o piden la grabación, ya que no quiere que quede que existe sólo una vía, porque nunca lo ha dicho.

Aclara que nunca dijo que había sólo una vía, pero lo que sí dijo fue que, si no se hubiera canalizado con un miembro de Junta Directiva, esto a lo mejor no hubiera ocurrido.

Indica que, si con la Administración no se canaliza, no sabe por qué, ya que es algo que debe analizar la Administración y no los señores Directores.

Comenta que no sabe por qué lo canalizaron a través de su persona, tal vez por la forma o el acercamiento, pero en ningún momento se ha dicho que lo que se canaliza con la Administración no lleva seguimiento.

Señala que jamás sería irresponsable decir eso, ya que sabe que la Administración lleva un seguimiento de estos temas.

Agrega que sí mencionó que si no se hubiera alerta con su persona, a lo mejor no se hubiera hecho y a lo mejor, la persona funcionaria no hubiera alertado a la Administración, por una situación de temor o algo más.

Acota que lo anterior es lo que quería decir, por lo que solicita que quede en actas.

El señor Presidente, aclara que no está diciendo que el señor Director Esna Montero haya dicho que si se canaliza con la Administración no se hubiese analizado.

Indica que sólo está reforzando el tema referente a la atención, por parte de la Administración, de una cantidad de casos, prácticamente de manera ordinaria, tan complejos como estos y otros más sencillos, llegando a resolverse.

Comenta que eso es lo que quería complementar conforme a lo dicho por el señor Director Esna Montero, ya que no dijo que el señor Director Esna Montero haya dicho que la única vía para resolver era a través del señor Director Esna Montero.

Considera que ni el señor Director Esna Montero piensa eso o lo haga, ni la Presidencia piensa eso.

Señala que la situación es lamentable, por lo que le interesa explorar más allá de que se esté conforme con lo expuesto, es decir, la respuesta del jefe de Centro, identificar dónde está la falla.

Manifiesta que no es lo mismo lo que dice el funcionario que lo que dice el jefe de Centro, es decir, una cosa es lo que dice el compañero docente, que se le canceló el grupo bajo la tesis de regla fiscal, por lo que quiere explorar ese aspecto. Este tema se debe eliminar de la informalidad o comunicación informal que se está dando en el INA con el tema de regla fiscal.

Agrega que la Regla Fiscal probablemente sí afecte al INA en términos de servicios, por lo que hay que ser claros, ya que eso es un tema de Regla Fiscal y no de la Administración.

Acota que sí le gustaría un informe por parte de la señora Subgerente Técnica, ya que no es lo mismo lo que está contestando el señor jefe del Centro, por lo que quisiera explorar las dos partes, ver argumentos, planteamientos y preocupaciones.

Añade que la intención es identificar la causa de la falla y solventarlo, más allá de las personas, eso en función de los estudiantes.

Indica que por estos motivos solicitaría a la Subgerencia Técnica un informe al respecto.

El señor Director Esna Montero, responde estar de acuerdo con la propuesto, viendo los dos puntos de vistas.

El señor Vicepresidente Solano Cerdas, comenta que, en las giras, muchas veces los jefes de Centros agradecen las visitas, porque se sienten olvidados.

Acota que les han mencionado problemas y no se resuelven nunca, como una situación desde hace cinco años en Guanacaste, que no se hizo y tuvieron miedo de hablar.

Señala que esa es una realidad, por lo que cree que, ni uno ni otro ha resuelto, por lo que no se puede esconder el tema. C

Manifiesta que de estas situaciones pueden salir aspectos importantes, como proponerse limpiar la mala imagen que existe ante las personas funcionarias, que desconfían del personal superior, porque no les hacen caso y si hablan, los acusan, saliendo perjudicados.

Menciona que eso es una realidad y lo bueno de lo discutido últimamente es que se le debe poner atención, creando un sistema que verdaderamente satisfaga al personal, en cuanto a las necesidades y lo que sucede, sin enojos de que uno u otro tiene razón.

Agrega que se debe hacer el esfuerzo de ver cómo despertar más conciencian y confianza en el personal, para que estas cosas sucedan menos.

El señor Presidente, agradece la recomendación dada por el señor Vicepresidente Solano Cerdas.

Acota que, en la lógica constructiva, hablando a nivel de quienes coordinan en terreno día a día y el manejo de conflictos, cuando se habla de las competencias estratégicas ligadas con la cuarta revolución industrial, entendiendo lo que escribe la OIT y expertos en la materia, las habilidades más solicitadas y requeridas en el plano educativas son las habilidades estratégicas, habilidades blandas o habilidades para la vida.

Añade que hay algunas clásicas como la resolución de conflictos, comunicación asertiva por parte de las jefaturas, ejerciendo un liderazgo más allá de su condición de jefatura.



Indica que se puede analizar ese aspecto de manera integral, más allá de los casos que han estado ocupando parte de las sesiones de Junta Directiva y del quehacer.

Comenta que existe una necesidad de reforzar a nivel de capacitación del personal y promover en alguna medida, este tipo de habilidades estratégicas propias de personas profesionales, en el marco de una institución como el INA:

Señala que eso se podría tocar más adelante, por lo que comenzará gestiones de cooperación, para promover, además de la atención puntual de las situaciones que se presentan, también de manera constructiva, algo en esa dirección.

Manifiesta que estas acciones van en un plano constructivo.

Propone como acuerdo solicitar a la Subgerencia Técnica una indagación sobre lo presentado en el Centro, con las partes equilibradas, para que la señora Subgerente Técnica pueda informar qué fue lo que encontró, dónde está el origen de la causa y cómo se solucionó integralmente, en un plazo de dos semanas.

### **COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. JD-AC-108-2022**

#### **CONSIDERANDO:**

**ÚNICO:** Que el Director Tyrone Esna Montero mociona para que la Administración indague sobre la situación que se presentó en el Centro de Formación Profesional de Santa Cruz con la suspensión del curso del programa de Refrigeración ELRA2028 Mecánico/a Instalador/a de Refrigeración y Climatización, impartido por dicho Centro.

#### **POR TANTO:**

#### **POR UNANIMIDAD DE LOS DIRECTORES PRESENTES EN LA SESIÓN, SE ACUERDA:**

**ÚNICO:** QUE LA SUBGERENCIA TÉCNICA INDAGUE SOBRE LA SITUACIÓN QUE SE ESTÁ PRESENTANDO EN EL CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE SANTA CRUZ, SEGÚN CONSIDERANDO ÚNICO, Y QUE SE PRESENTE UN INFORME A LA JUNTA DIRECTIVA EN UN PLAZO DE DOS SEMANAS.

#### **ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD.**

**Artículo 8.- El señor Director Esna Montero** menciona que el pasado lunes en siete días salió un reportaje sobre la situación del INA.

Agrega que sale la señora Directora Gibson Forbes hablando, pero no sabe si lo hace como miembro de Junta Directiva o en calidad de representante de CINDE, aspecto que quiere preguntar.

Acota que en el reportaje también sale el señor Presidente y sale el coordinar de UCCAEP referente a formación profesional.

Añade que Junta Directiva tuvo reunión el lunes a partir de las cuatro de la tarde y no se informó nada, es decir, tomó por sorpresa a las personas que sintonizaban el programa.

Indica que fue un reportaje que lo vio mal para la institución, porque se sabe que el INA no está muy bien, además que hubo una reforma de Ley y que se comienzan a aplicar los reglamentos.

Comenta que le surge la duda con lo que habla el señor representante de UCCAEP, ya que habla en nombre de la UCCAEP en sí, porque esta organización tiene tres representantes en la Junta Directiva del INA.

Señala que habla en nombre de la UCCAEP y deja mal parado el nombre de los tres representantes de la Junta Directiva o será que habla en nombre personal y particular, siendo lo primero que le gustaría saber.

Manifiesta que hay cosas que no conocía y que diga situaciones en televisión nacional que no son ciertas, ya que no lo son, como el hecho de que hacen falta tres reglamentos por aprobar, aspecto que no es cierto.

Menciona que eso son cosas que no son ciertas y le pareció escuchar que entre los mismos miembros de Junta Directiva se están poniendo como una zancadilla, aunque sabe que a nivel de Junta Directiva se ha sido muy crítico, pero para sacar a la Institución hacia adelante, pero que se digan cosas que no son verdad, le llama atención.

Agrega que quería aprovechar la situación para hacer la consulta a los señores miembros representantes de la UCCAEP, de saber si el pensamiento de la UCCAEP es el que dio el señor o es el pensamiento particular del señor como coordinador.

Acota que también quiere consultar si la señora Directora Gibson Forbes participó como miembro de CINDE o miembro de la Junta Directiva del INA.

Añade que son dos temas específicos, porque vio que decía CINDE, pero sabe que la persona no puede desligarse del puesto, es decir, puede ser como representante de CINDE, pero no puede desligarse que es parte de la Junta Directiva del INA.

Indica que sintió el programa aludiendo a que el INA estaba atrasado y que no servía para nada, que todavía estaba dando clases de macramé.

Aclara que dar un curso de costurera, por ejemplo, en la zona de Peñas Blancas, saca a las personas de la pobreza, porque con eso van a poder hacer ruedos, vestidos, por lo que son cosas que, se debe seguir con la cuarta revolución, pero continuar con cosas que el INA ha venido haciendo.

Comenta que las anteriores son las consultas que tendría para los señores miembros de Junta Directiva, representantes de UCCAEP.

La señora Directora Gibson Forbes responde que participó como representante de CINDE y no sabe quiénes más participaron porque no ha visto el reportaje.

Señala que la periodista llegó con una línea, desde la perspectiva de CINDE en cuanto al tipo de empleo que atrae CINDE y el alineamiento con el INA.

Aclara que las personas del programa no tenían referencia que es parte de la Junta Directiva del INA, es decir, no mezcla, ya que si viene por CINDE la participación sería como miembro de CINDE.

Considera que nunca ha participado como miembro o representante de la Junta Directiva, pero si la participación es como miembro de Junta Directiva, sería de esa manera, como miembro de Junta Directiva del INA:

El señor Director Esna Montero agradece la aclaración.

La señora Directora Badilla Saxe manifiesta que en este momento no tiene respuesta para los cuestionamientos planteados por el señor Director Esna Montero.

Menciona que para ella también fue sorpresa el reportaje y no sabía que iba a pasar, es decir, ni lo vio y tuvo que buscar el video después.

Considera que no puede responder en nombre del señor William Rodríguez, pero presume que estaba hablando en nombre de UCCAEP y no de manera personal.

Agrega que se puede comprometer, siendo que se está presentando en Junta Directiva, a consultarle al señor William Rodríguez, en el sentido de, si está hablando en nombre de UCCAEP.

Acota que en lo que sí tiene razón el señor Director Esna Montero es, por qué no se le consultó a los tres miembros representantes de UCCAEP, porque como miembros de Junta Directiva, se les llama mucho y se dan líneas, por lo que, se hubiera consultado y pedido opinión.

Añade que, si se les consulta para otras cosas, se les puede consultar para estos temas también.

Indica que cuando vio el programa, se dicen cosas, que, por experiencia propia, los periodistas sacan las palabras de contexto y dicen lo que quieren, por lo que no sabe exactamente qué fue lo que quiso decir el señor William Rodríguez.

Considera que el esfuerzo hecho en el INA en los últimos cuatro años por parte del Gobierno, de la Administración y de la Junta Directiva, es un esfuerzo muy grande, que no debería ser invisibilizado.

Comenta que hay grandes oportunidades de mejora, pero la mejora que se ha hecho en los últimos cuatro años, no se ha hecho en los últimos no sabe cuántos años.

Señala que se compromete, si los compañeros representantes de UCCAEP están de acuerdo, conversar con el señor William Rodríguez, plantearle que el tema se vio en Junta -Directiva y que se quiere saber si lo externado en el reportaje es la opinión de la UCCAEP y que no se invisibilice en el futuro, todo el esfuerzo que se ha hecho, incluyendo UCCAEP.

Aclara que tanto el señor Andrés Valenciano como el señor Andrés Romero, en persona, han ido a hablar con UCCAEP, con la Junta Directiva, con la Comisión de Formación, con don William Rodríguez, con las representantes de UCCAEP ante Junta Directiva del INA, para no solo pedir el apoyo si no para dar información, por lo que el esfuerzo ha incluido a UCCAEP y a los representantes también.

Manifiesta que no le parece que se invisibilice todo ese esfuerzo, por lo que conversará con don William Rodríguez y traerá información al respecto.

El señor Director Bolaños Maroto responde que adelantó trabajo y como sabía que se iba a tocar el tema, habló con don William Rodríguez para preguntarle que, a raíz del programa, hay cierto malestar y tener claro en Junta Directiva cual es la posición de UCCAEP con respecto al tema.

Menciona que básicamente don William Rodríguez externó que sí, que la posición de UCCAEP es que se ha marchado lento, ya que esperaban más celeridad en el proceso de transformación.

Agrega que consideran que ha pasado dos años, que es mucho tiempo y se podría haber avanzado más rápido y más en la crisis de la pandemia y desempleo que hay, existen oportunidades de trabajo en varias empresas de zonas francas, sobre todo de la industria médica, que ha crecido mucho y no se ha podido llenar porque el INA no ha podido dar las capacitaciones o cursos.

Acota que básicamente esa es la barrera, porque hay empleadores deseosos de contratar y personas deseosas de tener un trabajo, pero justamente la institución que está en medio, que es el INA, no está con la celeridad que se requiere llenando esos campos.

Añade que el señor William Rodríguez aclaró que esa fue la posición y es la posición de UCCAEP.

Indica que a título de Ronald Bolaños y que es miembro de la Cámara de Industrias, específicamente esta Cámara, está contenta con el trabajo que se ha hecho y se puso de ejemplo los avances en Educación Dual, con el tema de Intel, al cual se le ha dado seguimiento y ha estado insistiendo, ya que había muchos ojos viendo ese convenio.

Comenta que, hablando a nivel de Cámara de Industrias, cree que se puede y se deben mejorar muchas cosas.

Señala que eso se lo mencionó al señor William Rodríguez, ya que como se ha estado reuniendo con jefes de Núcleos, se ha dado cuenta que hay un Sector que funciona muy bien, el cual es el de la Industria Alimentaria, donde de hecho, tienen una reunión con CACIA, para pedirles opiniones y demás.

Manifiesta que reafirmaron lo mismo, es decir, lo mismo que dijeron los funcionarios del INA, fue lo mismo que dijeron los empresarios, que existe una excelente relación y hay respuesta a las expectativas.

Menciona que por este motivo ha venido insistiendo en que los Comités de Enlace son claves.

Agrega que existen dos Núcleos, los cuales seleccionó para darles seguimiento, porque no puede involucrarse con todos, siendo estos los que tienen que ver con la Industria.

Acota que lo primero que dijo fue, que quiere ver representantes del Sector Empresarial comprometidos, es decir, replicar lo mismo que viene de la Industria Alimentaria a la parte del Núcleo Eléctrico y Metal Mecánica.

Añade que en un principio dudó en incluirlos o no, pero al final decidió que se necesita mejorar el Núcleo y estar ahí en reuniones, aunque sea para decir qué cosas están mal, es importante que se haga.

Indica que está trabajando con la Cámara, para que los representantes que estén ahí sean personas con un perfil adecuado, como en el caso de la Industria Alimentaria, donde participa el Presidente de CACIA en el Comité de Enlace y se encarga de que haya una muy buena representación del Sector y gente comprometida e involucrada, con reuniones mensuales.

Comenta que ese mismo dinamismo es lo que le gustaría en los demás Núcleos y es de la idea de que, si se quiere que algo mejore, no se le puede echar sólo la culpa al funcionario, porque se debe ver, desde el punto de vista de las empresas, qué es lo que se requiere.

Señala que está participando en reuniones mensuales con el sector de la industria médica y se los dijo desde el inicio, porque cuando INTEL vino al país, participó en el Comité que tenía que negociar con INTEL el tema de las formaciones.

Manifiesta que la empresa especificó claramente cuáles eran las especialidades que no se encontraban en el país e incluso dieron los programas de estudio.

Menciona que, en el caso de electrónica, sacó esos planes y todo lo demás igual.

Agrega que, si se quiere una mejor respuesta, no basta con decir que no se encuentra determinado perfil, sino que se debe decir exactamente qué competencias se requieren, planes de estudio o si se tiene por otro lado dónde sí se hace muy bien, ir y conseguir esos planes.

Acota que todo eso facilita desarrollar esos perfiles y hacerlos más rápido, por lo que cree que, parte de aceptar la representación en la Junta Directiva del INA,

aspecto que mencionó en una reflexión en actas anteriores, es que, en la pandemia y la crisis de empleo actual, el INA es una de las Instituciones llamadas a responder y darle a las personas oportunidad de conseguir trabajo digno, bien pagado.

Añade que es ahí donde quiere colaborar con esa misión, por lo que ha estado insistiendo mucho en que la actual Administración debe dejar un reporte de cuál es el norte y qué falta, por ejemplo, en el reportaje se mencionó que faltaban dos reglamentos, por lo que no sabe si es cierto o no.

Indica que, si ya se cumplieron con los reglamentos, ya que se cumplió la tarea, lo que queda es ponerlos en práctica.

Comenta que hace poco se hizo una modificación, porque los jefes de Núcleo no estaban de acuerdo con la categorización en el manual de puestos.

Señala que, al estar involucrado a nivel interno, los funcionarios le llaman, por lo que al igual que el señor Director Esna Montero, les menciona que sigan el procedimiento y si al final no les escuchan, hablaría en Junta Directiva.

Manifiesta que, en esto, le gusta que las personas acudan primero a las jefaturas inmediatas y si no hay respuesta, se interviene, pero en general, se resolvió bien y de hecho, fue aprobado en sesiones anteriores.

Menciona que lo que quiere decir con esto es que, por lo menos el sector al que representa, el cual es la Cámara de Industrias de Costa Rica, está contenta con la labor del INA y comprometidos en seguir colaborando para que toda la reforma y cambios lleguen a buen puerto, incluso defender ante la próxima Administración, que no se echen atrás cosas que han costado mucho.

Agrega que algo que le llamó la atención es que, a nivel del Núcleo de Industria Alimentaria dicen que el ciclo político no existe, porque como el Núcleo y los empresarios están con muy buena comunicación y plan de trabajo, se encargan de reunirse con la nueva Administración, presentar el plan de trabajo, defenderlo, por lo que no hay problemas.

Acota que los problemas se dan en aquellos Núcleos donde no se tiene claridad cuál es el norte y hacia dónde se va, por lo que, por ahí es donde viene todo el tema de hacer cambios y cosas que los funcionarios ven que no hay un norte.

Añade que les ha dicho a los funcionarios que, si no hay gente que los apoye y que ustedes están haciendo una buena labor, no se sorprendan que quieran hacer cambios y cambiar personal, porque simple y sencillamente nadie los defiende.

Indica que esto se ve en el Núcleo de Industria Alimentaria, con un gran compromiso de los empresarios de defender la labor del Núcleo y habla muy bien, por lo que la misma coordinadora del Núcleo lo menciona, que en las reuniones se habla muy bien de las labores del INA y del Núcleo Industria Alimentaria.

Comenta que quiere ver lo mismo en otros Núcleos, esperando que permee en todos.

Considera que, si hay cosas que mejorar y acelerar más, por esa gente que está desempleada y es ver cómo realmente se ayuda a estas personas a conseguir un trabajo de calidad.

La señora Directora Badilla Saxe agradece al señor Director Bolaños Maroto por haber hablado con el señor William Rodríguez, sin embargo, considera que es conveniente entablar una reunión entre los representantes de UCCAEP ante Junta Directiva y el señor William Rodríguez, para que cuente cuál es la visión y así tener un diálogo de doble vía, para traer un panorama un poco más redondo, no solo pensando en lo que pasó.

Señala que, al ver el programa y las declaraciones, son como una excusa para poder plantear hacia futuro cuál es la visión y cómo es que es conveniente visualizar la labor del INA y los plazos en el INA, ya que no se pueden visualizar los plazos en el INA como en una empresa privada, por lo que se debe tener alguna mediación o tamizaje, por lo que le interesa ese diálogo con el señor William Rodríguez.

Reitera su oferta de hablar con el señor William Rodríguez en un diálogo abierto y de doble vía, para tomar en el futuro, brevemente, esta conversación nuevamente.

El señor Director Esna Montero agradece a los señores Directores por la información.

Manifiesta que, en cuanto a la Administración, cuando se sepa que van a salir esta clase de reportajes, por lo menos se le debe avisar a Junta Directiva para estar atentos.

Menciona que se enteró en el momento y por personas que le enviaron mensajes avisando que se iba a hablar del INA y en apariencia no muy bien, por lo que, por lo que al prestar atención y escuchar todo el reportaje, no tenía Junta Directiva la información de que iba a salir ese reportaje.



Agrega que no sabe si el señor Presidente y la señora Directora Gibson Forbes sabían que el reportaje estaría para el lunes, porque dejan a Junta Directiva en un estado de indefensión, es decir, se conoce del tema después de que todo ha pasado.

Añade que, si se conoce del tema antes, los miembros de Junta Directiva se van preparando, por lo que deja el tema en la mesa.

La señora Directora Gibson Forbes indica que no sabe quién más salió en el reportaje, pero, por ejemplo, la convocatoria de esta cuestión por parte del canal, fue el mismo día, ahí mismo y como que les urgía por cuestiones de tiempo.

Aclara que lo menciona no para justificar, pero si en esta ocasión particular, le llamó la atención que fue medio atropellado toda la coordinación del programa.

El señor Director Esna Montero indica que fue así porque lo tiraron como campaña, ya que estaban los dos candidatos hablando del INA y lo que piensan hacer.

El señor Presidente indica que quiere hacer un paréntesis en este tema y para contextualizar, pensando en el trabajo que se ha hecho en Junta Directiva, pensando en el trabajo que ha venido pasando con la comunicación y temas de privatización, dejar sin platas ayudas económicas, tapas de diarios con caricaturas moviendo los hilos del INA.

Comenta que los aspectos de tiempo y plazos, más adelante se verá que ha sido titánica la labor, es decir, no son dos años ya que la Ley se aprobó hace un año y un año duró en la Asamblea Legislativa, mientras que en un año se reglamentó todo.

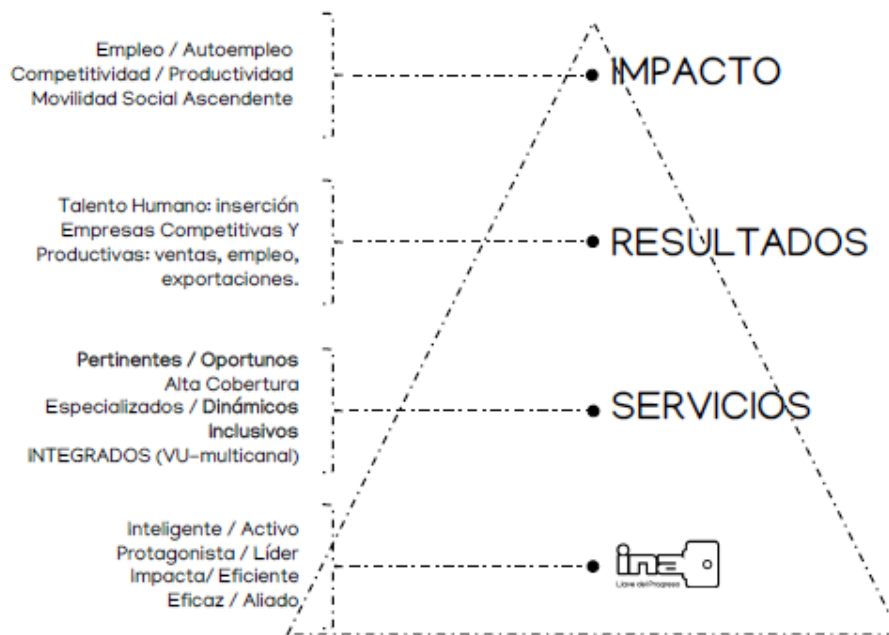
Aclara que ese todo implicó dos veces aprobación por Junta Directiva, consulta pública y publicación en Gaceta.

Señala que solo con el tema de ley, prácticamente cada 1.3 meses Junta Directiva estaba viendo un producto.

Indica que tiene una presentación con datos de los resultados, es la siguiente:



- +EMPLEABILIDAD
- +TALENTO HUMANO
- +DESARROLLO EMPRESARIAL
- +MOVILIDAD SOCIAL



### ¿INA EN CIFRAS?

1. **Mejorar la empleabilidad** de las personas mediante SCFP pertinentes, oportunos, con una alta cobertura, en modalidades presenciales, no presenciales y mixtas, con flexibilidad horaria. ¿En qué medida las personas egresadas **conducen** con los perfiles de las vacantes de las empresas?
2. **Mejorar la productividad y competitividad** de las empresas y PYMES mediante servicios de acompañamiento empresarial no financieros de alto valor para el negocio. ¿En qué medida las Pymes incrementan **ventas y valor del negocio**?
3. **Coadyuvar con la intermediación de empleo e inserción laboral** de las personas, mediante servicios de empleo, el uso plataformas tecnológicas, telemáticas y físicas. ¿En qué medida las **personas egresadas encuentran empleo** o se desarrollan? ¿En qué medida las **empresas contratan personas egresadas** del INA? ¿Cómo el incremento de planillas incide en el financiamiento del INA?
4. **Contribuir con la movilidad social** ascendente de las personas, mediante el acceso preferencial a los servicios de capacitación y formación profesional, apoyos económicos e intermediación de empleo. ¿En qué medida las **personas egresadas superan línea de pobreza** por ingreso o acceden a la salud, aseguramiento, al empleo, vivienda?



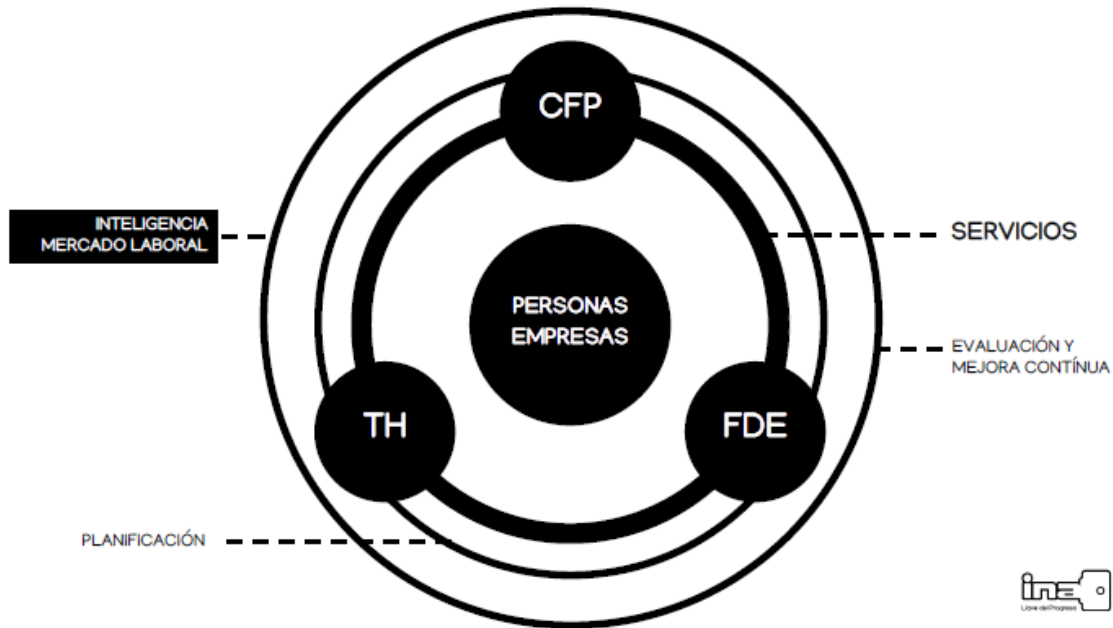
El señor Presidente manifiesta que la pregunta referente a qué medida las personas egresadas conducen con los perfiles de las vacantes de las empresas siempre se las hace a jefes de Núcleos y jefes de Centros de Formación.

Menciona que transparentemente ha obtenido respuesta como que esa pregunta es contraproducente para el INA, porque se podrían identificar carreteras que no tienen que ver con mercado laboral, por lo que la prospectiva y la investigación sobre mercado laboral, se debería dejar de lado.

Considera que esos son planteamientos que le preocupan, ya que genera resistencias internas.

Agrega que, en cuanto a movilidad social, no es direccionar ayuda económica por redireccionarla, sino que es con un propósito complementario de mejorar empleabilidad para superación de la pobreza, no sólo ingresos, sino de salud, aseguramiento, vivienda, desde un enfoque multidimensional.

Continúa con la información:



El señor presidente acota que se debe planificar en función del mercado de trabajo y no en función de la persona docente o persona Presidente de la Institución, ya que debe ser de acuerdo con el mercado de trabajo.

Añade que se debe ver cómo explotar el talento humano, los servicios de desarrollo empresarial y los servicios de capacitación y formación, en función de las personas, ya que los tiempos del INA y las respuestas, incluyendo Núcleos y Regionales, no es la mejor respuesta.

Indica que una respuesta en función de primeros auxilios, la ley plantea algunas iniciativas, como por ejemplo las becas, que internamente parece que eso es lo peor, no siendo la solución.

Comenta que quiere aprovechar para hacer un repaso rápido de lo que se ha hecho para reforzar a la Institución, algo que puede servir:

## SERVICIOS CERTIFICACIÓN, CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN (1/2)

- **Centros de Formación INA** (carreras altamente vinculables con oportunidades de empleo)
  - Acceso preferencial de personas priorizadas.
  - Promoción y mercadeo de los servicios y de los cupos de capacitación y formación.
  - Modalidades presenciales, no presenciales y mixtas.
  - Ampliación de horarios.
  - Apoyos económicos para gastos personales.
  - Conectividad y cuidado.
  - Registro presencial y en línea.
- **Becas Más Capaz** (respuesta rápida para vincular personas empleables con empleo)
  - Becas para estudio en áreas vinculadas con oportunidades de empleo (certificaciones, cursos y carreras) en Centros de Formación (Banco de Centros) externos, como respuesta rápida para la empleabilidad.
  - Acceso preferencial de personas priorizadas.
  - Promoción y mercadeo de los servicios y de los cupos de capacitación y formación.
  - Modalidades presenciales, no presenciales y mixtas.
  - Ampliación de horarios.
  - Apoyos económicos para gastos personales.
  - Conectividad y cuidado.
  - Registro presencial y en línea.
- **Formación Dual**
  - Beca para cursar programas Dual en centro de formación y empresa.
  - Promoción y mercadeo de los servicios y de los cupos de capacitación y formación.
  - Apoyos económicos para gastos personales.

Servicios de certificación, capacitación y formación brindan acceso preferencial a personas según criterios de priorización.



## SERVICIOS CERTIFICACIÓN, CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN (2/2)

- **Certificación de competencias**
  - Acceso preferencial de personas priorizadas.
  - Evaluación de competencias para personas con experiencia en determinadas ocupaciones que requieran de una titulación para su desarrollo en el mercado laboral.
  - Articulación con Programas de Obra Comunal, entre otros, para reconocimiento de sus competencias.
  - Registro presencial y en línea.
- **Apoyos Económicos**
  - Gastos personales.
  - Conectividad.
  - Cuido.
  - Otros.
- **Acreditación y Aval Técnico (Banco de Centros de Formación).**
  - Constitución de un Banco de Centros de Formación externos (nacionales e internacionales) para ampliar cobertura en los servicios de certificación, capacitación y formación altamente pertinentes con empleo.
  - Se articula con Becas Más Capaz y Programas Dual.

Servicios de certificación, capacitación y formación brindan acceso preferencial a personas según criterios de priorización.



El señor Presidente, señala que se agregó el componente de conectividad, gracias a lo cual se retomó las clases no presenciales.

Manifiesta que se agregó el cuidado para beneficiar a mujeres y hombres con responsabilidades en el hogar.

Menciona que los servicios de fomento de desarrollo empresarial no existían, no existía la Unidad de Fomento de Desarrollo Empresarial, algo crítico en el INA del por qué se está desvirtuando la finalidad del INA.

Continúa con la presentación:

## SERVICIOS FOMENTO Y DESARROLLO EMPRESARIAL

- **Unidad de Fomento y Desarrollo Empresarial**
  - Beca Pyme para capacitación especializada.
  - Gestión de Programas, Proyectos e Investigaciones específicos para las Pymes.
  
- **Centros de Desarrollo Empresarial (Pyme)**
  - Asesoría individualizada y/o grupal general.
  - Asesoría especializada individual.
  - Realización de seminarios, charlas y capacitaciones.
  - Asistencias técnicas.
  - Derivación a otros servicios del INA y externos.
  
- **Centros de Fomento Emprendedor (Emprendimientos)**
  - Asesoría individualizada y/o grupal general.
  - Realización de seminarios, charlas y capacitaciones.
  - Derivación a otros servicios del INA y externos.
  
- **Asistencias Técnicas**
  - Herramientas y estrategias para solución de problemas específicos de las Pymes, para incrementar productividad y calidad de sus productos y servicios.

## SERVICIOS PROMOCIÓN DE TALENTO HUMANO

- **Agencia Nacional de Empleo** (en el marco del Sistema Nacional de Empleo)
  - Atención y coordinación con sector productivo (cámaras, organizaciones y empresas intensivas en empleo) para acciones en materia de talento humano, intermediación de empleo y empleabilidad.
  - Administración de la plataforma informática [www.ane.cr](http://www.ane.cr)
  - Administración del Centro de Operaciones Virtuales y Telefónicos para la prestación de servicios de empleo.
  - Coordinación con las Oficinas de Empleo locales (Red de Unidades de Empleo) para prestación de los servicios de empleo.
  - Coordinación de eventos en materia de servicios de empleo.
  - Reportería en materia de servicios de empleo, resultados y aspectos generales del mercado laboral.
  - Desarrollo de proyectos, metodologías y herramientas para la gestión de los servicios de empleo.
- **Plataforma informática [www.ane.cr](http://www.ane.cr)** (en el marco del Sistema Nacional de Empleo)
  - Registro de personas empleables y publicación de CV.
  - Registro de empresas y publicación de vacantes.
  - Intermediación de empleo basada en concordancias de los perfiles con las vacantes (oferta–demanda).
  - Articulación con servicios y cupos de certificación, capacitación y formación profesional.
  - Articulación con oferta programática interinstitucional.



El señor Presidente, comenta que, aunque los servicios de promoción de talento humano están por ley y todavía se dice que eso es desvirtuar los servicios del INA.

Continúa con la presentación:

### PERSONAS PRIORITARIAS PARA SERVICIOS INA PLUS

- 1. Personas en condición de desocupación**
  - Personas bajo línea de pobreza y vulnerabilidad socioeconómica.
  - Mujeres.
  - Jóvenes.
  - Personas con Discapacidad.
  - Personas en general.
- 2. Personas en condición de ocupación**
  - Personas bajo línea de pobreza y vulnerabilidad socioeconómica.
  - Mujeres.
  - Jóvenes.
  - Personas con Discapacidad.
  - Personas en condición de informalidad.
  - Personas en general.
- 3. Personas fuera de la fuerza de trabajo**
  - Personas bajo línea de pobreza y vulnerabilidad socioeconómica.
  - Mujeres.
  - Jóvenes.
  - Personas con Discapacidad.
  - Personas en general.

Para la priorización se toma en cuenta: disponibilidad de cupos, criterios de admisión de los cupos, requisitos académicos, entre otros.





El señor Presidente, agrega que, con las personas prioritarias y ayudas económicas, parece que la Administración es la insensible, pero se priorizó en lo reglamentos, por primera vez.

Añade que, desde el punto de vista de género, se va involucrando obsesivamente en la gestión del INA, más allá de los reglamentos, aunque sí está reglamentado.

Continúa con la presentación:

## EMPRESAS PRIORITARIAS PARA SERVICIOS INA PLUS

### 1. Empresas dentro de los sectores más intensivos en empleo

- Con alta demanda ocupacional y/o proyección de empleo
- Interesadas en servicios de formación Dual

### 2. Pymes

- Con potencial exportador y vinculación con áreas de la economía generadoras de empleo.
- Con potencial para encadenamientos (cadenas nacionales y/o globales).
- Que se encuentren con afectaciones económicas.
- Con necesidades para transitar de la informalidad hacia la formalización.

### 3. Unidades Productivas

- Con ideas productivas menos desarrolladas

El señor Presidente, añade que otra narrativa que hay es que, todo lo que se hace tiene que ver con zonas francas, esto puede ser a que, al ser intensivas en empleo, es de prioridad institucional, pero también se trabaja con PYMES.

Indica como ejemplo, que la semana pasada estuvo por Isla Venado, donde con moldes, estudiantes han hecho un restaurante flotante, lo que genera ingresos y no es una zona franca.

Comenta que son proyectos liderados por mujeres, siendo proyectos INA y no sólo es zonas francas.



Continúa con la presentación:

## ALIANZAS ESTRATÉGICAS







1. Sistema Nacional de Empleo
2. Sistema Banca para el Desarrollo
3. Comités Consultivos de Enlace (sectoriales y regionales)
4. Consejo Presidencial Social
5. Sector Productivo (Cámaras, Empresas, Unidades Productivas y otras)
6. Organismos Internacionales
7. Organizaciones Sociales
8. Centros de Formación Públicos y Privados
9. Marco Nacional de Cualificaciones
10. Comisión Asesora y Promotora de la EFTP Dual
11. Agencia Promotora de Innovación

## ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA INA PLUS

- **Consolidación Ley N°9931.**
  - Estrategia de desarrollo, promoción y atracción de docentes de las áreas más intensivas en empleo.
  - Optimización de la Gestión del INA para mejora y agilidad de los procesos internos, basada en un enfoque de resultados e impacto y con enfoque centrado en personas y clientes.
  - Plataformas y prestación de servicios con lógica de Ventanilla Única Multicanal.
- **Becas Más Capaz, Programas Dual y nuevos Programas.**
  - Ejecución "agresiva" de Becas Más Capaz para agilizar y potenciar ágilmente la empleabilidad del Talento Humano.
  - Ejecución gradual de Programas Dual para mejorar formación de las personas desde lo teórico y práctico.
  - Selección de las carreras y cursos más pertinentes para garantizar uso de cupos y empleabilidad de las personas.
  - Estrategia para el diseño, adaptación y ejecución de nuevas carreras altamente vinculables con el mercado laboral. (Modelo Curricular y vinculación con el Marco Nacional de Cualificaciones de CRC).
  - Constitución del Banco de Centros de Formación (nacionales e internacionales) para la ejecución de las Becas Más Capaz y los Programas Dual.
  - Constitución del Banco de Docentes (internos y externos) para vinculación con servicios que prestan los Centros de Formación públicos y privados (Banco de Centros de Formación), incluyéndose estrategias de capacitación, promoción y atracción de ese talento humano docente.
- **Bilingüismo**
  - Ejecución de programas y cursos utilizando los recursos del INA y su Banco de Centros de Formación.
  - Agilidad de los procesos de matrícula y vinculación con otras áreas estratégicas de la economía.
- **Incremento del recurso financiero para ejecución de INA Plus. (normativa).**



## PLATAFORMAS EXISTENTES PARA GESTIÓN SERVICIOS

	Centros de Formación en todas las provincias del país: modalidades presenciales, no presenciales y mixtas.
	Oficina Paseo Colón y plataforma del Sistema Nacional de Empleo <a href="http://www.ane.cr">www.ane.cr</a>
	Centros de Desarrollo Empresarial en 6 provincias.
	Unidad de Acreditación para conformar Banco de Centros de Formación públicos y privados, nacional e internacionales que ofrecen servicios de certificación, capacitación y formación para el empleo.
	Becas para ampliar cobertura de certificación, capacitación y formación para el empleo. Articulado con <a href="http://www.ane.cr">www.ane.cr</a> y Servicio de Acreditación (Banco de Centros).
	Nuevos programas de Formación Dual y Becas vinculadas con demanda ocupacional y bajo lo dispuesto por la Ley de EFTP Dual.

Programas de Capacitación y Formación incluyen Ayudas Económicas para personas estudiantes

## NUEVO MARCO NORMATIVO Y REGULATORIO PARA SERVICIOS

1. Ley N°9931 (Reforma del INA).
2. Ley N°9728 (EFTP Dual).
3. Ley N°8634 y sus reformas (SBD).
4. Decreto Ejecutivo N°41776 (Sistema Nacional de Empleo).
5. Reglamento General de Apoyos Económicos, Becas y Bienestar Estudiantil del INA.
6. Reglamento de Acreditación y Aval Técnico del INA
7. Reglamento de los Comités Consultivos de Enlace del INA.
8. Reglamento de Adquisición.
9. Reglamento Autónomo de Servicios del INA.
10. Manual de Clases.
11. Escalafón Salarial.
12. Marco Nacional de Cualificaciones.
13. Convención Colectiva (proceso).



El señor Presidente indica que estas leyes se reglamentaron en un año.

Continúa con la presentación:

## OTRAS PUBLICACIONES RECIENTES



## ALGUNOS PRODUCTOS Y METODOLOGÍAS DESPRENDIDAS DEL MC

1. Guías y manuales de VE y prospectiva.
2. Guías de vinculación con sector productivo.
3. Metodología de estudios del trabajo basado en cadenas de valor.
4. Sistema Informático para Investigación.
5. Metodologías de diseño curricular para Programas, Cursos y Certificación.
6. Guía para diseño de actividades de aprendizaje y comprobación basado en competencias.
7. Perfil de la persona docente ejecutora.
8. Metodología para la definición del equipamiento didáctico.
9. Modelo de Orientación.
10. Guía para la persona mentora EFTP Dual.
11. Modelo de evaluación curricular.
12. Metodología para la evaluación de idoneidad.
13. Modelo Skills CRC.
14. Documento de terminología EFTP.
15. Reglamento de Evaluación de los aprendizajes por competencias.
16. Reglamento de inscripción. Selección, conformación de grupos y solicitudes de servicios.
17. Otros...



El señor Presidente señala que el Modelo Curricular tenía diez años de discusión interna.

Continúa con la presentación:

## PRIMEROS PRODUCTOS CURRICULARES ALINEADOS CON EL MNC

Producto	Cantidad diseñada	Cantidad ejecutada
Programas educativos	17	16
Programas de habilitación	5	4
Cursos	163	78
Pruebas Certificación	29	8
<b>TOTAL</b>	<b>214</b>	<b>106</b>



El señor Presidente, manifiesta que el INA no puede diseñar si no se alinea al Marco Nacional de Cualificaciones, por lo que ese MNC es tripartito.

Continúa con la presentación:

## PRIMEROS PROGRAMAS ALINEADOS CON EL MNC

<p>Soldadura Industrial.            Administración de Puntos de Venta.            Diseño y Administración de Contenido Digital.            Instalación de Infraestructura Física para Redes de Comunicación de Datos.            Tratamiento de Aguas Residuales.</p>	<p>Tratamiento de Aguas Residuales.            Estética Facial.            Desarrollo de Páginas Web.            Estilismo en Peluquería.            Reparación de sistemas de vehículos livianos.</p>
<p>Dibujo Artístico.            Artesanía del Cuero.            Operaciones de Procesos Productivos.            Operaciones de Asistencia en la Cocina.            Mantenimiento Industrial.</p>	<p>Mecánica de Precisión.            Inglés Básico.            Inglés Intermedio.            Inglés Intermedio-Avanzado.            Inglés Avanzado.            Diseño de Interfaces Web UI y UX</p>



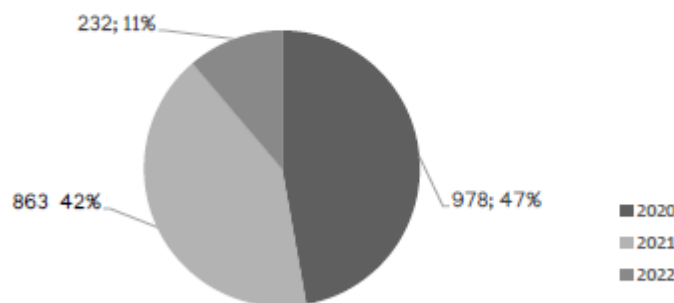
El señor Presidente, indica que todos esos programas están alineados al Marco Nacional de Cualificaciones, por lo que la narrativa de que el INA va por un lado no

corresponde, porque todos esos programas corresponden al MNC y corresponde al INA y Centros Privados, diseñar en función de esos estándares y no de otros.

Continúa con la presentación:

### PERSONAS EGRESADAS INA EN ANE.CR

Cantidad de personas registradas en [www.ane.cr](http://www.ane.cr), egresadas del INA y postulantes en al menos una vacante.  
Valores absolutos y relativos.  
Total: 2.073 personas



### RESUMEN FICHA DO

Carrera o certificación	SCFP INA con el que puede ser atendida	Ocupación relacionada al Perfil genérico	Cantidad de Vacantes proyectadas
Inglés A2 a B2+	Inglés Básico Inglés Intermedio Inglés Intermedio Alto	Agente de Servicio al Cliente / Operador Bilingüe de Call Center (ANE)	27 718
Inglés B1 a B2+	Inglés Intermedio Inglés Intermedio Alto		
Inglés B2 a B2+	Inglés Intermedio Alto Inglés Avanzado		
Inglés B2 +	Inglés Avanzado		
Portugués Intermedio (B2-B2+)	No tenemos docente		
Diseño de AutoCAD. Capacitación en diseño de CAD/	Dibujo asistido por computadora en dos dimensiones	Diseñador de Programas / Diseñador Industrial (ANE)	7 108
	Dibujo asistido por computadora en tres dimensiones		
	Dibujo y animación de croquis asistido por computadora (SKETCH UP)		
Inglés A2/B1	Inglés Básico Inglés Intermedio	Operario de Manufactura / Peon de Producción (ANE)	5 618
Buenas practicas de Manufactura	Asepsia y bioseguridad para la manufactura de dispositivos médicos		
AWS Restart	No hay oferta INA	Ciberseguridad / Especialista en Seguridad / TICS (ANE)	2 560
CompTIA Linux+, LPI Essentials	NDG Linux essentials		
CompTIA Network +, CSX Fundamentals, CompTIA A+	No hay oferta INA		



## RESUMEN FICHA DO

Carrera o certificación	SCFP INA con el que puede ser atendida	Ocupación relacionada al Perfil genérico	Cantidad de vacantes proyectadas
React, node JS, Java, .net, spring, spring boot, GIT, SQL, Jira, REST	No hay oferta INA		
Security +, CCNA / CCNA Security,	CCNA ITN, CCNA SRWE, CCNA ENSA		
Cursos y/o programas educativos para analista financiero y contable	Gestión financiera MIPYMES	Agente Financiero Contable / Agente Financiero (ANE)	2 427
	Asistente de tesorería		
	Auxiliar de contabilidad		
	Asistente de contabilidad		
	Analista de crédito y cobro		
Cisco Versión 7 - Modulo 1 - Inglés	(en proceso de actualización idioma)	Agente de Soporte Técnico / Técnico de Soporte (ANE)	1106
Cisco Versión 7 - Modulo 2 - Inglés	(en proceso de actualización idioma)		
Cisco Versión 7 - Modulo 3 - Inglés	(en proceso de actualización idioma)		
Essentials	IT Essentials		
Metodologías Agiles, Big Data, NoSQL and MapReduce technologies	No hay oferta INA	Analista de Negocios / Analista de Base de datos (ANE)	427
Tableau, Power BI,	No hay oferta INA		
		<b>TOTAL</b>	<b>46 964</b>



+EMPLEABILIDAD  
 +TALENTO HUMANO  
 +DESARROLLO EMPRESARIAL  
 +MOVILIDAD SOCIAL

El señor Presidente, menciona que, para cubrir, por ejemplo, la cantidad de vacantes proyectadas para Buenas prácticas de manufactura, se requieren 15 mil oferentes y para tener esa cantidad de oferentes, se deben tener 40 mil estudiantes y para conseguir 40mil estudiantes, hay que hacer una promoción de 100mil personas.

Indica que son 200 los cupos que tiene disponen en el INA para manufactura médica, siendo un programa nuevo, agrega que estos son los temas gruesos de los

que se habla internamente, por lo que pide disculpas por el paréntesis, pero desea expresar que la periodista fue muy incisiva y mantuvo una actitud no muy positiva con respecto al INA. Lo menciona internamente, al conversar con los compañeros e indica que si se deben tomar acciones y menciona la cantidad de productos curriculares aprobados por esta Junta Directiva, Reglamentos, Manuales etc.

Considera que, sin duda, con una tarea pendiente que no es fácil y tiene que ver revisar los procesos del INA, actualizarlos en función de la nueva Ley, si se podría tener una Institución todavía más inteligente, líder, protagónica y esto porque el mercado cambia de manera muy rápida. Cambia más rápido que el propio INA y en eso si se debe ser cada vez más adaptativos.

El señor Director Esna Montero, señala que este tema es sumamente importante y vale la pena el tiempo que se le ha dedicado.

Indica el señor Director Esna Montero que él, en el lugar del señor Presidente, sale un día después de lo ocurrido con un comunicado, aclarando las cosas e indicando las cosas que se están haciendo, con la finalidad de que la población conozca lo que está haciendo el INA, porque si bien es cierto, la Institución no está bien del todo, se están dando pasos para corregir las debilidades encontradas, tal como lo ha demostrado en la exposición anterior.

Considera importante emitir un comunicado externo, así como un comunicado interno para que la población institucional, sienta que la Administración está en defensa de la Institución, que la población INA sienta que se está defendiendo la Institución.

Agrega que ver ese documental y que no se hayan pronunciado al respecto no es bueno, considerando que el documental en sí, el 80% fue negativo y 20% abre un poco las luces para mejorar algunas cosas.

Señala que se debe comunicar interna y externamente que no se está de acuerdo con lo indicado y señalar las razones, deseaba compartir su sentir al respecto.

El señor Presidente, indica que concretamente con el diario El Semanario, con el tema de las Ayudas Económicas han contestado tres veces y lo que se publicó e insertó fue menos de una línea.

Agrega que tal como lo mencionó y la señora Gerente General lo expuso un poco, si se dio un problema en la Unidad Regional de Cartago, ahora se ve un tema en Santa Cruz, lo reconoce, pero no es cierto que la Administración giró una instrucción

para quitar Ayudas Económicas y esto no se ha podido desinstalar de algunos sectores del INA y de algunos sectores de la prensa.

Menciona que se puede mejorar en comunicación y en esto se refiere a que había pensado en una estrategia a utilizar y primeramente deseaba conversar del tema con la Junta Directiva, luego ofrecer un informe del avance con respecto a Ley con evidencia a los sectores, porque le interesan mucho los sectores, Sector Cooperativo, Sector Sindical, Sector Productivo, etc. y a partir de esto se podría generar algo más en forma conjunta, porque en este momento político que vive el país, lo que puede decir puede poner a la Institución en una situación muy compleja.

Comenta que no vio el reportaje, pero sobre la misma le han consultado porque habló de cuidado y consulta qué tiene que ver esto en el tema. Justamente porque la periodista le está diciendo que el Núcleo de Salud, Cultura y Artesanías, se debe cerrar, por lo que mencionó, las carreras que ofrece este Núcleo en lo que se refiere a cuidado de personas y la importancia que esto tiene y al respecto le han comentado, que esto pareció como si estuviera hablando de esta carrera, como la carrera número uno, pero no era eso lo que estaba explicando.

El señor Director Esna Montero, indica que es cierto que tergiversan todo, tal como lo comentó la señora Directora Badilla Saxe.

Señala que es importante conversar de todo lo anterior, porque habrá un Informe de Auditoría y cuando este salga, el señor Presidente tendrá las respuestas oportunas.

El señor Presidente, agrega que con todo lo que se ha hecho con el Manual de Clases, hacer un ajuste en el procedimiento, se puede hacer y se puede cometer un error.

Piensa que en esto hay una intencionalidad oculta que no sabe para dónde va. Acota que todos se equivocamos en algún momento, aun así le pide a los compañeros que no dejen de seguir innovando en la función pública, porque se debe cambiar.

Considera un gran ejemplo a nivel de otras instituciones, sin decir que el INA es la mejor o la peor, pero es un intento de la Junta Directiva, tomar decisiones que no son fáciles, con tiempos reducidos para avanzar en una dirección que considera que desde ese punto los vista, los sectores están de acuerdo.

El señor Director Bolaños Maroto, desea dejar una idea que no quiere que se pierda con respecto a que concuerda con que hay cosas valiosas que se han hecho y no



quisiera que en este espíritu de pesimismo que siente en el país, como de que todo lo que es del Gobierno está mal, todo lo que se ha hecho no sirve y se quiere todo nuevo y al final se puede perjudicar cosas que están funcionando.

Considera que es labor de la Junta Directiva, porque la Administración Superior, va de salida, dentro de poco más de un mes, vendrá alguien más.

Señala que hace pocos días, vio la intervención del señor José María Figueres en la Junta Directiva de la Cámara y una de las personas que lo acompañan, hablaba con ese mensaje, cosa que se puede tomar como un comentario de campaña política. Hablaba de todas las cosas que se deben reformar y cambiar en el INA.

Acota que este tipo de discurso a él siempre le preocupan, porque no sabe hasta donde es simplemente retórica para llamar la atención y hasta dónde tienen voluntad de hacerlo.

Por el otro lado, el señor Rodrigo Chaves, no tiene claridad de a quién situar, en caso de que ganara. Aun así, considera muy importante que la Junta Directiva, tenga claro todo este esfuerzo y que se pueda defender.

En su caso, se compromete a aquellas cosas en las que cree, las apoyará y las defenderá y moverá al sector para que se defiendan y se apoyen.

Cita el caso de las cosas que se han hecho en Educación Dual e indica que está muy satisfecho con el trabajo realizado en esa área y no desea que eso se pierda, entre otras cosas.

Indica que, en lo personal, se encuentra en una posición de privilegio, si se quiere ver en el sentido de que ha sido académico por más de 30 años y tiene más de 20 años de ser empresario y entiende los dos mundos, por lo que puede funcionar como traductor de ambos, para lograr que las cosas avancen, básicamente desea reiterar esto, porque antes de que esta Administración finalice, desea tener claro el panorama, para poder defender lo que haya que defender ante una nueva Administración.

Se toma nota de la información.

**CAPÍTULO SEXTO**  
**Asuntos de la Gerencia General**

**Artículo 9.- Oficio GG-365-2022. Ajustes a la Propuesta del Procedimiento para la elección de los cargos Gerenciales del INA. Cumplimiento acuerdo JD-AC-77-2022.**

El señor Presidente, somete a consideración de la Junta Directiva el tema que será presentado por la señora Sofía Ramírez González, Gerente General, el señor Norbert García Céspedes, Gestor de Normalización Servicios de Apoyo y la señora Sandra Lorena Rodríguez Hidalgo, Jefe Unidad de Recursos Humanos.

La señora Gerente General, indica que el Oficio GG-365-2022 está relacionado con el Ajuste para del Procedimiento para la elección de los cargos Gerenciales del INA en atención al acuerdo de la Junta Directiva JD-AC-77-2022.

Procede con la presentación:

## Procedimiento de concurso público para los cargos Gerenciales en el Instituto Nacional de Aprendizaje

Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo  
Unidad de Recursos Humanos



### Antecedentes

Acuerdo de Junta Directiva JD-AC-77-2022 ( 07 de marzo 2022)

- ✓ *Análisis del Plazo de 44 días hábiles del procedimiento para elección por parte de la Junta Directiva (se indica que es muy amplio y se valore reducirlo).*
- ✓ *Precisar y establecer las condiciones y características del concurso, dependiendo si es interno, externo o mixto (indican que la ley es ambigua en ese apartado).*
- ✓ *Incluir la solicitud de mejora de la propuesta señalada por el señor Auditor Alfredo Hasbum, en cuanto al proceso de nombramiento del Auditor y Sub Auditor Interno del INA, para que el mismo haga referencia y se ajuste al Reglamento para la Selección y Nombramiento de los Puestos de Auditor y Subauditor Interno por Tiempo Indefinido del INA, a los lineamientos sobre gestiones que involucran a la Auditoría Interna presentadas ante la Contraloría General de la República, Resolución R-DC-83-2018 del 9 de julio de 2018 y lo establecido en Ley General de Control Interno, N°8292.*



## Concurso Público

### Ley No 9931 y reforma parcial de la Ley 6868

Artículo 11- "El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) contará con una Gerencia conformada por la persona en el cargo de gerente general y, máximo, dos subgerencias; estos nombramientos se realizarán mediante concurso público que demuestre la idoneidad para el cargo y serán nombradas por la Junta Directiva mediante votación con un mínimo de cinco votos a favor. Dicha votación deberá darse una vez que se haya realizado el proceso de selección respectivo, según las disposiciones de esta ley."

El subrayado no es del original.	
Estado anterior	Estado propuesto
<b>1.Objetivo</b> Establecer el procedimiento para realizar las contrataciones para los cargos Gerenciales al amparo del nuevo Reglamento Autónomo de Servicio del Instituto Nacional de Aprendizaje.	<b>1.Objetivo</b> Establecer el procedimiento de concurso público para los cargos Gerenciales (Gerencia General, Subgerencias, Auditor y Subauditor Interno) al amparo del nuevo Reglamento Autónomo de Servicio del Instituto Nacional de Aprendizaje, (artículo 49).
<b>2.Alcance</b> Aplica para todas las personas que deseen participar en el cargo (s) Gerenciales que se promuevan en el Instituto Nacional de Aprendizaje.	<b>2.Alcance</b> Aplica para todas las personas servidoras que cuenten con una relación de empleo con el Instituto Nacional de Aprendizaje sea esta bajo el Régimen de Servicio Civil o bien, bajo el nuevo Reglamento Autónomo de Servicios, así como, para personas externas a la institución.
<b>6.Descripción del Procedimiento</b> 6.1 Publicación de la vacante y empadronamiento La publicación debe realizarse por espacio de 7 días hábiles	<b>6. Descripción del Procedimiento</b> 6.1 Publicación de la vacante y empadronamiento Se registrá por: *Ley No 9931 y reforma parcial de la Ley 6868 *Reglamento Autónomo de Servicios La publicación debe realizarse por espacio de <u>cinco días hábiles</u> 6.2 Vacante y empadronamiento Auditor y Subauditor Interno El proceso para elegir a la persona funcionaria para el cargo de Auditor y Subauditor Interno, se registrán por: *Reglamento para la Selección y Nombramiento de los Puestos de Auditor y Subauditor Interno por Tiempo Indefinido del Instituto Nacional de Aprendizaje *Lineamientos sobre gestiones que involucran a la Auditoría Interna presentadas ante la CGR, Resolución R-DC-83-2018 del 9 de julio de 2018. *Ley General de Control Interno, N°8292. *Cualquier otra normativa expresa que lo indique.

La señora Rodríguez, menciona que en la demostración de la idoneidad se pasa de diez días hábiles a 5 días hábiles, esta etapa es la que se refiere al tiempo que tiene la Unidad de Recursos Humanos, para la revisión de los atestados que presentan las personas candidatas, la conformación de expedientes y el comunicado que se le realizaría a cada una de las personas sobre el resultado de la valoración que se realizó, con respecto a los requisitos se tendría la disminución de 5 días.

Añade que en la etapa de Recursiva se da otra disminución, que en cuanto las personas reciben el comunicado, que se envía en la etapa anterior que no se encuentren conformes con el resultado, contarían con 3 días para presentar cualquier apelación, ya sea por recurso de revocatoria ante la Unidad de Recursos Humanos o de recurso Apelación ante la Presidencia Ejecutiva y la Administración cuenta con 7 días para resolver.

Indica que en caso de que no exista ningún tipo de apelación, se ganan estos 10 días hábiles.

Estado anterior	Estado propuesto
<b>6.2 Demostración de idoneidad</b> El plazo máximo de ejecución para esta etapa es de <u>diez días hábiles</u>	<b>6.3 Demostración de idoneidad</b> El plazo máximo de ejecución para esta etapa es de <u>cinco días hábiles</u>
<b>6.3 Recursiva</b> Las personas que, habiendo recibido notificación sobre su continuidad o no en el proceso de selección, no estén conformes con el resultado de la validación realizada, podrán plantear recurso de revocatoria ante la propia Unidad de Recursos Humanos y de apelación ante la Presidencia Ejecutiva. Por su parte, la Administración dispondrá de <u>hasta diez días hábiles</u> para resolver, teniendo en cuenta la posibilidad de solicitar plazos mayores dependiendo de la cantidad y complejidad de las situaciones planteadas a resolver. La información debe tratarse con carácter de confidencialidad. El plazo máximo de ejecución para esta etapa es de <u>tres días hábiles</u> para los postulantes al cargo	<b>6.4 Recursiva:</b> Las personas que, habiendo recibido notificación sobre su continuidad o no en el proceso de selección, no estén conformes con el resultado de la validación realizada, podrán plantear recurso de revocatoria ante la propia Unidad de Recursos Humanos y de apelación ante la Presidencia Ejecutiva, <u>para lo cual tendrán tres días hábiles una vez notificados para ambos casos</u> . Por su parte, la Administración dispondrá de hasta <u>siete días hábiles</u> para resolver, teniendo en cuenta la posibilidad de solicitar plazos mayores dependiendo de la cantidad y complejidad de las situaciones planteadas a resolver. La información debe tratarse con carácter de confidencialidad. El <u>plazo máximo de ejecución para esta etapa es de diez días hábiles</u> .

Acota que, en relación con el Análisis de los perfiles, la Junta Directiva cuenta con un plazo de 5 días hábiles, una vez que se reciben los expedientes por parte de la Unidad de Recursos Humanos.

Añade que se incorpora que la Junta Directivas puede ampliar el plazo en caso de que se considere necesario.

Menciona que en el apartado 6.7 se reduce de 5 días hábiles a 3 días hábiles en el mismo sentido y dejando la misma disposición, de que si es necesario que se amplíe el plazo y si así lo considera la Junta Directiva puede ampliarse el plazo.

En ese sentido, es importante señalar que, en cuanto al flujo del Procedimiento, que, en la parte de análisis de los Perfiles, los señores Directores de la Junta Directiva si lo consideran pertinente, pueden realizar entrevistas con el apoyo técnico de la Unidad de Recursos Humanos.

Indica que las dos partes del Procedimiento están vinculadas, ya que si se realizan entrevistas en el Análisis de los perfiles no necesariamente deben realizarse en el apartado 6.7, existe una posibilidad de ganar un poco más de tiempo, la diferencia es que en la aplicación de entrevistas se realizaría específicamente para la terna que se selecciones de los Perfiles que se analizaron y que remitió la Unidad de Recursos Humanos.

Señala que posteriormente es para la etapa de la elección que se cuenta con un 1 día hábil, también se indica que la Junta Directiva puede ampliar el plazo en caso de que se considere necesario.

Continúa la presentación:

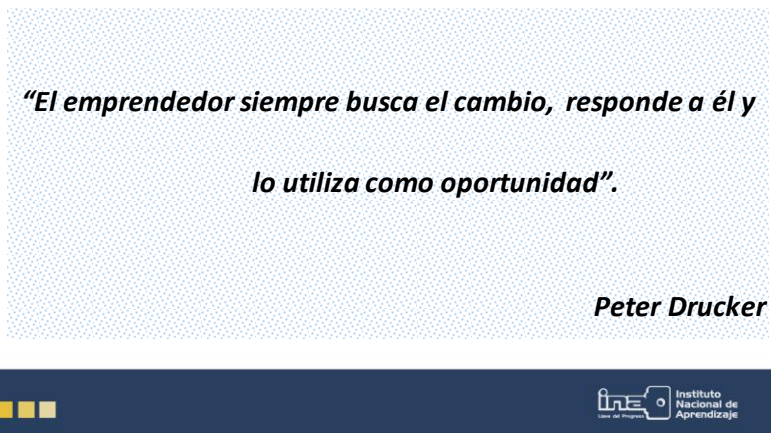
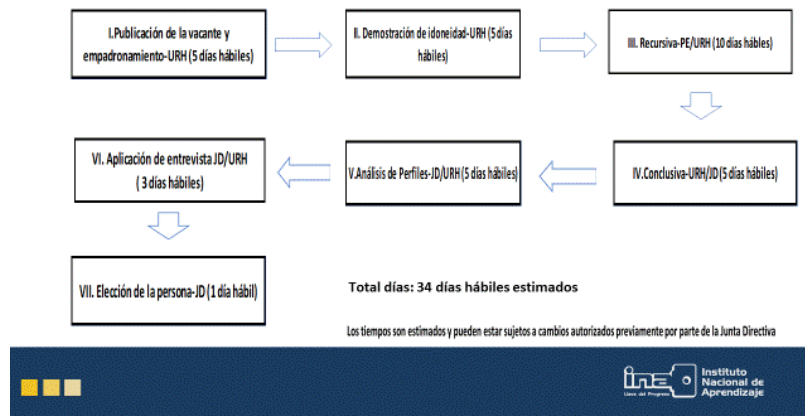
Estado anterior	Estado propuesto
<b>6.5 Análisis de perfiles:</b> El plazo máximo de ejecución para esta etapa es de cinco días hábiles	<b>6.6 Análisis de los perfiles:</b> El plazo máximo de ejecución para esta etapa es de cinco días hábiles, <u>o bien, que la Junta Directiva amplíe el plazo por resolución de acuerdo.</u>
<b>6.6 Aplicación de entrevista:</b> El plazo máximo de ejecución para esta etapa es de cinco días hábiles.	<b>6.7 Aplicación de entrevista:</b> El plazo máximo de ejecución para esta etapa es de <u>tres días hábiles, o bien, que la Junta Directiva amplíe el plazo por resolución de acuerdo.</u>
<b>6.7 Elección de la persona:</b> El plazo máximo de ejecución para esta etapa es de un día hábil.	<b>6.8 Elección de la persona:</b> El plazo máximo de ejecución para esta etapa es de un día <u>hábil o bien, que la Junta Directiva amplíe el plazo por resolución de acuerdo.</u>

Indica que en relación con el flujo del Procedimiento, se pasa de 44 días hábiles que fue lo que se presentó hace tres semanas a 34 días hábiles, se disminuye dos semanas del proceso.

El señor Céspedes, menciona que en los 34 días si no se presenta recurso de apelación en la fase recursiva, se gana 7 días más por lo que el Procedimiento bajaría a menos de 30 días, es una expectativa que no se puede definir.

Añade que es importante para los señores Directores de la Junta Directiva, que es un Procedimiento estimado que depende de la cantidad y dificultad del concurso, es algo que se deja definido para que el Procedimiento pueda tener esa variación, de acuerdo con las condiciones de volumen. No es lo mismo realizar un estudio de idoneidad de cinco personas, que para cien, para treinta, para veinticinco personas, algo que se deja claro es que pueden participar funcionarios INA de cualquier Régimen, pueden participar del Régimen del Servicio Civil o del Régimen actual e inclusive personas externas para que fuera transparente, para que sea visible y participativo.

Continúa la presentación:



El señor Presidente, agradece a los funcionarios por la presentación, por atender las recomendaciones y traer la propuesta.

El señor Director Esna Montero, indica que la señora Badilla Saxe mencionó en el chat si le pueden enviar la presentación del punto anterior y la del Procedimiento para la elección de los cargos Gerenciales del INA.

El señor Presidente, somete a votación Aprobar ajuste procedimiento para la elección de cargos gerenciales y dar por cumplido JD-AC-77-2022, según Oficio GG-365-2022.

### **COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. JD-AC-109-2022**

#### **CONSIDERANDO:**

1. Que mediante acuerdo JD-AC-77-2022, de fecha 7 de marzo 2022, la Junta Directiva dio por recibida la propuesta del PROCEDIMIENTO PARA SELECCIONAR CARGOS GERENCIALES DEL INA, presentada por la Gerencia General mediante oficio GG-265-2022.

2. Que en ese mismo acuerdo, la Junta aprobó que la Administración incluyera referencia a normativa especial en este tipo de concursos y se valorara revisar el plazo máximo razonable para efectuar dicho proceso ( hasta 44 días, o plazo menor, de ser posible, a menos de justificaciones debidamente fundamentadas) y se precisara la mecánica sobre concursos internos, externos y/o mixtos, en su caso.

3. Que mediante oficio GG-365-2022, de fecha 14 de marzo 2022, la Gerencia General remite para conocimiento y eventual aprobación de la Junta Directiva, dichos ajustes en cumplimiento del acuerdo mencionado, en los cuales se aclararon aspectos como el plazo de días hábiles del proceso, tipo de concurso y referencia a los procesos de nombramiento del Auditor y Sub Auditor Interno del INA, en los siguientes términos:

- **Análisis del Plazo de 44 días hábiles del procedimiento para elección por parte de la Junta Directiva (se indica que es muy amplio y se valore reducirlo).**

Se procedió a realizar un ajuste en los plazos consignados en algunas etapas del procedimiento, proponiéndose en la nueva versión un total de 34 días hábiles.

- **Precisar y establecer las condiciones y características del concurso, dependiendo si es interno, externo o mixto (indican que la ley es ambigua en ese apartado).**

Sobre este aspecto, la Ley No 9931: Fortalecimiento De La Formación Profesional Para La

Empleabilidad, La Inclusión Social Y La Productividad De Cara A La Revolución Industrial 4.0 Y El Empleo Del Futuro (Reforma Parcial De La Ley 6868, Ley Orgánica Del Instituto Nacional), establece que los nombramientos para cargos gerenciales se realizan mediante concurso público.

Específicamente el artículo 11, establece:

*El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) contará con una Gerencia conformada por la persona en el cargo de gerente general y, máximo, dos subgerencias; **estos nombramientos se realizarán mediante concurso público que demuestre la idoneidad para el cargo y serán nombradas***

***por la Junta Directiva mediante votación con un mínimo de cinco votos a favor. Dicha votación deberá darse una vez que se haya realizado el proceso de selección respectivo, según las disposiciones de esta ley.***

Debido a lo anterior, el Procedimiento para la contratación de los cargos Gerenciales en el Instituto Nacional de Aprendizaje se enmarca dentro de un concurso público.

**• Incluir la solicitud de mejora de la propuesta señalada por el señor Auditor Alfredo Hasbum, en cuanto al proceso de nombramiento del Auditor y Sub Auditor Interno del INA.**

Se modificó el procedimiento incluyendo la referencia correspondiente en el apartado 6.2 que indica:

### **6.2 Vacante y empadronamiento Auditor y Subauditor Interno**

El proceso para elegir a la persona funcionaria para el cargo de Auditor y Subauditor Interno, se regirán por:

- ✓ Reglamento para la Selección y Nombramiento de los Puestos de Auditor y Subauditor Interno por Tiempo Indefinido del Instituto Nacional de Aprendizaje”
- ✓ Lineamientos sobre gestiones que involucran a la Auditoría Interna presentadas ante la CGR”, Resolución R-DC-83-2018 del 9 de julio de 2018.
- ✓ Ley General de Control Interno, N°8292.
- ✓ Cualquier otra normativa expresa que lo indique.

### **POR TANTO:**

### **POR UNANIMIDAD DE LOS DIRECTORES PRESENTES EN LA SESIÓN, SE ACUERDA:**

**PRIMERO:** APROBAR LOS AJUSTES AL PROCEDIMIENTO PARA LA CONTRATACIÓN DE LOS CARGOS GERENCIALES EN EL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE, EN CUMPLIMIENTO DEL ACUERDO JD-AC-77-2022.

**SEGUNDO:** QUE DICHO PROCEDIMIENTO SE LEERÁ DE LA SIGUIENTE MANERA:



<b>Instituto Nacional de Aprendizaje</b>		<b>Código URH PD 0xx</b>
<u><b>Procedimiento para la contratación de los cargos Gerenciales en el Instituto Nacional de Aprendizaje</b></u>		Nombre y Firma Jefatura de dependencia: Sandra Rodríguez Hidalgo Nombre y Firma Jefatura de Gestión: Norbert García Céspedes Nombre y Firma Aprobación Autoridad Superior:
<b>Procedimiento</b>	Edición <a href="#">01</a>	Pág. 1 de <a href="#">715</a>
		Fecha: 14- <a href="#">03-2021</a>

### 1. OBJETIVO

Establecer el procedimiento de concurso público para los cargos Gerenciales (Gerencia General, Subgerencias Técnica y Administrativa, Auditor y Subauditor Interno) al amparo del nuevo Reglamento Autónomo de Servicio del Instituto Nacional de Aprendizaje, (artículo 49).

### 2. ALCANCE

Aplica para todas las personas servidoras que cuenten con una relación de empleo con el Instituto Nacional de Aprendizaje sea esta bajo el Régimen de Servicio Civil o bien, bajo el nuevo Reglamento Autónomo de Servicios, así como, para personas externas a la institución.

### 3. ABREVIATURAS

**INA:** Instituto Nacional de Aprendizaje

**URH:** Unidad de Recursos Humanos

**RAS:** Reglamento Autónomo de Servicios

**GTIC:** Gestión de Tecnologías de Información y Comunicación

### 4. DEFINICIONES

**Servicio Autónomo del INA:** Esquema de condiciones salariales y de trabajo de conformidad con el artículo 24 de la Ley Orgánica del INA, Ley No. 6868 y sus reformas, posterior a la entrada en vigor de la reforma realizada mediante la Ley No. 9931.

**Persona servidora:** Personas de cualquier género que prestan sus servicios materiales e intelectuales al INA como parte de una relación laboral de naturaleza pública con este. Se asimila a este término el de persona servidora pública, funcionaria pública, empleada pública, encargada de servicio público y demás similares.

**Persona servidora de confianza:** Las personas con nombramiento de confianza se rigen por condiciones especiales de conformidad con el artículo 143 del Código de Trabajo. (persona en el cargo de la Gerencia General y persona en el cargo de Subgerencia Técnica y Administrativa)

**Cargos Gerenciales:** Gerencia General, Subgerencias Técnica y Administrativa, Auditor y Subauditor Interno.

**Expediente de personal.** La Unidad de Recursos Humanos llevará un expediente de personal de cada una de las personas servidoras, sea físico o digital, en el cual archivará toda la documentación foliada concerniente a la relación de empleo del servidor.

**Atestados:** Documentos presentados por la persona oferente para participar en el concurso público, o contenidos en el expediente personal en custodia de la URH.

**Valoración de atestados:** Revisión y calificación que realiza el ETC sobre las calidades laborales que ostenta la persona postulante en su expediente personal, el cual es actualizado y custodiado por dicho proceso.

**Registro de oferentes:** Base de datos o registro en el cual constan los nombres, perfiles ocupacionales y otros datos personales de las personas aspirantes a laborar en el INA, cuyas ofertas de servicios han sido aceptadas para su tramitación. Para estos efectos, el registro de oferentes del INA se conforma con las personas oferentes registradas en la plataforma [www.ane.cr](http://www.ane.cr) y que cumplan con los requisitos de las plazas a las cuales aplicaron según el manual respectivo.

**Registro de elegibles:** Base de datos conformada por la Unidad de Recursos Humanos con las personas trabajadoras actuales de la institución y con aquellas personas externas que hayan resultado idóneas en procesos de selección, las cuales podrán ser elegibles para aplicar a plazas vacantes.

**Expediente digital de Concurso Público:** Expediente en formato digital que contiene toda la información generada durante el concurso efectuado, desde su formulación, hasta la etapa conclusiva, que incluye el cierre del concurso y resolución de la (s) nómina (s).

**Boleta de funcionalidad:** formulario que contiene información personal y particular en el que se indica el tipo de apoyo que requiere la persona interesada en participar para realizar las pruebas, además de condiciones especiales al momento de ocupar un puesto de trabajo (Ley 7600).

**Boleta de entrevista física o digital:** (en caso de que aplique) formulario que firma la persona postulante una vez aplicada la entrevista para el puesto que ostenta. La misma contiene los espacios para los datos personales (nombre y apellidos, número de cédula) Clase de puesto, Grupo de especialidad, Subespecialidad, número de nómina, fecha y hora de la entrevista, un espacio de marcar con X para la manifestación de aceptación o no aceptación, un apartado para observaciones y por último el espacio para la firma de la persona postulante.

## 5. RESPONSABILIDAD

La Junta Directiva es la responsable de dar el visto bueno para realizar la contratación y de definir a la persona que ocupará la vacante.

La persona encargada de la jefatura de la URH es la responsable de velar por el cumplimiento, seguimiento y ejecución de este procedimiento. Es

responsable por la custodia y el correcto almacenamiento y resguardo de los expedientes físicos y electrónicos que se generen producto del concurso.

La persona encargada de la jefatura de la URH es la responsable acatar en toda su extensión el RAS del Instituto Nacional de Aprendizaje, además de acatar la normativa vigente y vinculante.

## **6. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO**

### **6.1 Publicación de la vacante y empadronamiento**

La persona encargada de la Jefatura de la URH deberá publicar la vacante de cada una de las plazas en la plataforma [www.ane.cr](http://www.ane.cr), la cual deberá incluir todos los requisitos legales y descripciones de acuerdo con el Sistema de Clasificación y Valoración (Manual de Clases, Manual de Cargos de la Institución y otros), así como atendiendo lo indicado en el Acuerdo de Junta Directiva emitido para dicho fin.

Adicionalmente, se diseñará un afiche, el cual debe estar disponible en la página web del INA en la dirección <https://www.ina.ac.cr/transparencia/SitePages/RecursosHumanos.aspx>, en el apartado de Recursos Humanos –Concursos INA.

Asimismo, el proceso deberá ser debidamente publicado en las redes sociales de la institución, por medio de la cuenta de correo electrónico institucional creada exclusivamente para el dicho proceso, se deben realizar publicaciones en la página web del INA y para las personas que laboran en lugares de difícil uso de esos medios, la publicación se debe hacer mediante afiches ubicados en lugares visibles en la Sede Central y Unidades Regionales, de tal forma que sea del conocimiento de todas las personas funcionarias y no funcionarias con posibilidades de participar en el respectivo proceso.

En el caso de que una persona participante presente una condición especial deben hacerse los ajustes correspondientes para asegurar su participación en el proceso.

La publicación debe realizarse por espacio de **cinco días hábiles**, previos a la apertura del proceso. Los tiempos son estimados y pueden estar sujetos a cambios autorizados previamente por parte de la Junta Directiva.

### **6.2 Vacante y empadronamiento Auditor y Subauditor Interno**

El proceso para elegir a la persona funcionaria para el cargo de Auditor y Subauditor Interno, se regirán por:

- ✓ Reglamento para la Selección y Nombramiento de los Puestos de Auditor y Subauditor Interno por Tiempo Indefinido del Instituto Nacional de Aprendizaje”
- ✓ Lineamientos sobre gestiones que involucran a la Auditoría Interna presentadas ante la CGR”, Resolución R-DC-83-2018 del 9 de julio de 2018.

- ✓ Ley General de Control Interno, N°8292.
- ✓ Cualquier otra normativa expresa que lo indique.

**Importante:**

La solicitud para la creación de la cuenta de correo electrónico le corresponderá a la persona encargada de la jefatura de la URH, esta debe realizarse por medio de un oficio dirigido a la persona encargada de la GTIC el cual debe contener:

- a) Nombre de la cuenta de correo ejemplo (URHconcursointerno-mes-año@ina.ac.cr)
- b) Nombre y apellidos de la (s) persona (s) con acceso a la cuenta de correo electrónico.
- c) La cuenta de correo electrónico debe ser para recibo y envío de información.
- d) Debe indicarse la fecha de habilitación de la cuenta de correo electrónico para hacer pruebas previas al inicio del proceso.
- e) Finalizado todo el proceso (incluye informe de cierre enviado a la Junta Directiva) se debe dirigir oficio a la persona encargada de la GTIC para que proceda a cerrar la cuenta de correo electrónico e inhabilite a las personas con acceso.

**Empadronamiento**

Las personas interesadas en participar en el proceso tanto internas como externas deben inscribirse en la dirección electrónica [www.ane.cr](http://www.ane.cr).

**6.3 Demostración de idoneidad**

Durante el período de inscripción, la persona encargada de la jefatura de la URH o quien ésta designe, procederá a validar el cumplimiento de los requisitos de las personas que aplicaron a la vacante, conformará un expediente para cada una y notificará a las personas aspirantes sobre el resultado de la validación realizada, así como de su continuidad o no en el proceso de selección (NRR), Dicho comunicado se realiza mediante la cuenta de correo electrónico institucional habilitada para el proceso.

El plazo máximo de ejecución para esta etapa es de **cinco días hábiles**.

Los tiempos son estimados y pueden estar sujetos a cambios autorizados previamente por parte de la Junta Directiva.

**6.4 Recursiva:**

Las personas que, habiendo recibido notificación sobre su continuidad o no en el proceso de selección, no estén conformes con el resultado de la validación realizada, podrán plantear recurso de revocatoria ante la propia Unidad de Recursos Humanos y de apelación ante la Presidencia Ejecutiva, para lo cual tendrán **tres días** hábiles una vez notificadas para ambos casos. Por su parte, la Administración dispondrá de hasta **siete días hábiles** para resolver, teniendo en cuenta la posibilidad de solicitar plazos mayores dependiendo de la cantidad y complejidad de las situaciones planteadas a resolver. La información debe tratarse con carácter de confidencialidad.

El plazo máximo de ejecución para esta etapa es de **diez días hábiles**.

#### **6.5 Conclusiva:**

Una vez en firme las validaciones de los expedientes de las personas aspirantes a la vacante, la persona encargada de la jefatura de la URH o quien esta designe debe proceder a:

- a. conformar y publicar la lista en la de las personas que hayan cumplido con los requisitos establecidos, en la página WEB del INA en la dirección <https://www.ina.ac.cr/transparencia/SitePages/RecursosHumanos.aspx> en el apartado de Recursos Humanos –Concursos INA.
- b. trasladar la lista con los expedientes respectivos de cada persona a la Junta Directiva.
- c. La información debe tratarse con carácter de confidencialidad.

El plazo máximo de ejecución para esta etapa es de **cinco días hábiles**.

Los tiempos son estimados y pueden estar sujetos a cambios autorizados previamente por parte de la Junta Directiva.

#### **6.6 Análisis de los perfiles:**

Le corresponde a la Junta Directiva hacer un análisis de los perfiles y definir, por votación de mayoría simple, una terna final de las personas aspirantes a la vacante. Para ello, la misma Junta determina si para dicha definición de terna realizará proceso de entrevistas. La terna será conformada por las personas como resultado de la deliberación de la Junta Directiva y no de una calificación numérica, debiendo quedar en actas los criterios y argumentos utilizados. Asimismo, para la definición de terna, la Junta Directiva podrá hacerse asesorar de equipo técnico interno bajo la responsabilidad de la persona encargada de la jefatura de la URH, o bien, un equipo externo si lo considera pertinente.

El plazo máximo de ejecución para esta etapa es de **cinco días hábiles, o bien, que la Junta Directiva amplíe el plazo por resolución de acuerdo**.

#### **6.7 Aplicación de entrevista**

Una vez definida la terna, la Junta Directiva hará un proceso de entrevistas con las personas que la conforman, pudiendo obviar este paso en caso de que se haya dado una entrevista previa a la conformación de dicha terna.

En caso de requerir la aplicación de una entrevista, debe solicitarla por escrito a la persona encargada de la jefatura de la URH para que procedan con la confección del instrumento el cual será de carácter confidencial.

El plazo máximo de ejecución para esta etapa es de **tres días hábiles, o bien, que la Junta Directiva amplíe el plazo por resolución de acuerdo**.

#### **6.8 Elección de la persona**

La Junta Directiva someterá a votación la terna y, de esa forma, definirá la persona que ocupará la vacante, de conformidad con lo establecido en el artículo 11º de la Ley Orgánica del INA, Ley No. 6868 y sus reformas.

El plazo máximo de ejecución para esta etapa es de **un día hábil o bien, que la Junta Directiva amplíe el plazo por resolución de acuerdo.**

#### **6.9 Informe de Cierre**

Le corresponde a la persona encargada de la jefatura de URH o a quien esta designe, elaborar un informe de cierre el cual debe ser remitido en un plazo máximo de **cinco días hábiles** (este tiempo no se contabiliza para efecto del proceso) a la Junta Directiva en formato digital. Dicho informe debe ser parte del expediente del proceso, el mismo debe quedar bajo la custodia de la persona encargada de la jefatura URH.

El informe de cierre debe contener:

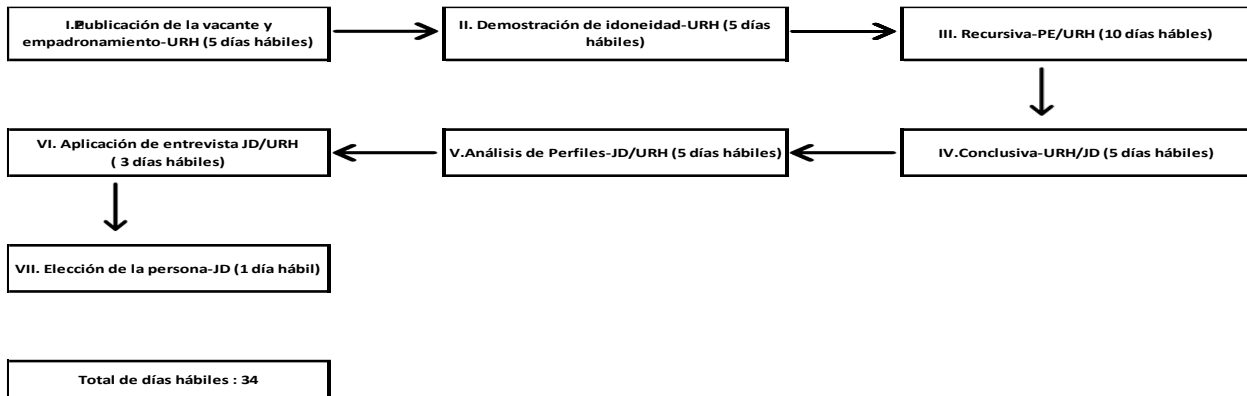
1. Causa del proceso.
2. Antecedentes.
3. La totalidad de personas participantes del proceso.
4. Cantidad de personas participantes que reúnen o no requisitos.
5. Cantidad de elegibles.
6. Cantidad y motivos que dieron lugar a los recursos legales y apelaciones interpuestos.
7. Cantidad de puesto (s) resuelto (s) y no resuelto (s); así como las vías de resolución para aquellos puestos no resueltos.
8. Nómina (s) de elegibles.

### **7.OTRAS CONSIDERACIONES**

#### **No aceptación del nombramiento**

Si la persona elegida para ocupar la vacante no acepta, no será excluida del registro de personas candidatas para puestos de igual clasificación al que rechazó, siempre y cuando la persona postulante justifique por escrito ante la Junta Directiva y a persona encargada de la jefatura de URH, las razones por las cuales está optando por este rechazo. Esta justificación deberá ser presentada en los **tres días hábiles** (este tiempo no se contabiliza para efecto del proceso) siguientes a partir de cuándo se le comuniqué sobre su escogencia.

### **8.FLUJO DEL PROCESO**



### **ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD.**

#### **Artículo 10.- GG-319-2022: Análisis para Inclusión del Proyecto de Remodelación del Centro de Formación de Puntarenas (Fray Casiano) en el plan Quinquenal.**

El señor Presidente, somete a consideración de la Junta Directiva el tema que será presentado por el señor Hayrrol Moraga Martínez, Encargado Centro de Formación Profesional Puntarenas, la señora Silvia Cascante Jiménez, Proceso de Arquitectura y Mantenimiento; la señora Heidy Matamoros González, Proceso de Arquitectura y Mantenimiento y la señora Sugey Campos Salazar, Proceso de Arquitectura y Mantenimiento.

El señor Director Esna Montero, consulta a la señora Gerente General si Fray Casiano fue el que les donó la Escuela.

La señora Gerente General, responde al señor Director Esna Montero que sí.

El señor Moraga, menciona que se realizará una presentación a nivel General del Centro, de cómo está y por qué razón se está solicitando se incluya en el en el plan Quinquenal.

Procede con la presentación



## Antecedentes

- Este Centro de Formación Profesional de Puntarenas está ubicado en la comunidad de Barrio Fray Casiano de Madrid, Chacarita, Puntarenas, fue construido en 1985-1986, e inaugurado el 27 de agosto del año 1987 y nace como “Taller Público”, el cual está ubicado en una de las zonas más vulnerables del País.
- En acuerdo de la Junta Directiva AC-188-2018-JD, que la institución acepta la donación de terreno donde está ubicado el Centro de Formación, según número de finca 223550, plano catastrado P-1999410-2017.



## Antecedentes

Informe del Ingeniero Raúl Santa Cruz mediante el oficio URMA-PAM-328-2014 y la Encargada de Centro Xinia Valdés Cruz URPC-CFPP-17-2018

- Pintura total del edificio
- Cambios de piezas sanitarias y enchape
- Cajas de registro pluvial y sanitarias
- Remodelación de casetas de vigilancia
- Reparación de casetas de bomba de agua
- Fabricación y montaje de portón taller de enderezado
- Acondicionamiento y insonorización de paredes
- Sistema de canoas y bajantes

El señor Moraga, menciona que es importante señalar que al bien no se le podían realizar reparaciones ya que no era un bien de la Institución a partir del año 2018, se están realizando los esfuerzos para incorporar algunas partidas, para que el bien se pueda mantener conforme pasa el tiempo, ayudar al desarrollo social y económico del área de Fray Casiano en Puntarenas.



Añade que ya se realizó un informe por parte de los bomberos, un estudio de evaluación de seguridad humana y riesgo de incendio, donde se identificó que el Centro de Formación no cumple, ya que no cuenta con salidas de emergencia, no se encuentra diseñado para una salida de emergencia por algún riesgo de incendio o de cualquier otra situación.

Menciona que deben realizarse mejoras en el sistema eléctrico y se encuentra en trámite el estudio de verificación de la parte eléctrica, que es un insumo de gran importancia, para todo lo que esté relacionado con las mejoras del sistema eléctrico, sé tiene conocimiento de que el centro no cumple con las condiciones del sistema eléctrico, por eso se está realizando estudio donde se indicara sí se cumple o no y bajo que modalidad.

Indica que no se cuenta con detectores de humo, alarmas contra incendio, el permiso del funcionamiento del Centro de Formación vence el 28 de julio de este año y para solicitar la renovación, se debe contar con un plan de mejora que es lo que solicitan los bomberos, que está relacionado con el informe que ellos emitieron, se deben realizar mejoras al edificio para que nos otorguen el visto bueno al Ministerio de Salud y otorguen en los próximos cinco años realizar un plan de mejora integrar al Centro, por esa razón se les está presentado el día de hoy,

#### Coordinaciones

- Se esta coordinando con la Unidad de Prevención e investigación de Incendios de Bomberos de Costa Rica las mejoras según el informe presentado.
- Coordinación y colaboración por parte de la URMA-PAM.
- Oficio a Gerencia URPC-CFPP-204-2021 para incorporación del Centro de Formación al Plan Quinquenal del INA.

Añade que cada dos o tres meses, se realiza un informe, que se presenta y los puntos más graves están relacionados con infraestructura y la parte eléctrica.

Indica que en las evidencias se demuestra lo que él requiere en cuanto a pintura, reparaciones en el techo, tapíceles, concreto, cielo raso, la casetilla de seguridad se debe mejorar, las mallas se deben cambiar, una parte de la tapia se debe cambiar.

Asimismo, el sistema de tanque séptico se debe realizar nuevos, la cortina ya cumplió su vida útil, los tapíceles por el tipo de clima del mar todo se encuentra en mal estado, el comedor es para estudiantes y funcionarios, no se cuenta con uno para que disfruten de sus alimentos, las canoas, el techo, la bomba de agua se debe realizar una estructura nueva, las aulas y las oficinas, se debe remodelar, no se cuenta con área de lactancia, no se cuenta con un comedor para estudiantes y otro para funcionarios.

Añade que la salida de emergencias se está planeando realizar donde está ubicado taller de enderezado y pintura, lo que se debe transformar para poder realizar la evacuación como lo solicita el departamento de Bomberos.

Acota que se debe realizar un Plan integral que solicita el departamento de Bomberos, para poder solucionar en cinco años todo lo que se ha evidenciado y lo que ellos recopilaron para poder los próximos cinco años, cuando se solicite la renovación del Plan de funcionamiento del Centro de Formación, a través del Ministerio de Salud, que todas las inconsistencias graves en el informe de Bomberos se puedan solucionar y evidenciar que se realizaron las mejoras adecuadas para asegurar y resguardar de la vida humana dentro del Centro de Formación.

Comenta que esa es la justificación del porqué se solicita se incorpore dentro del plan quinquenal del INA, todas las mejoras del Plan Integral y adecuado para Centro de Formación Profesional de Puntarenas.

Menciona que las compañeras del Proceso de Arquitectura y Mantenimiento han estado realizando un trabajo en el Centro y tienen conocimiento de todas las mejoras que se deben realizar en el Centro de Formación.

#### EVIDENCIAS



EVIDENCIAS

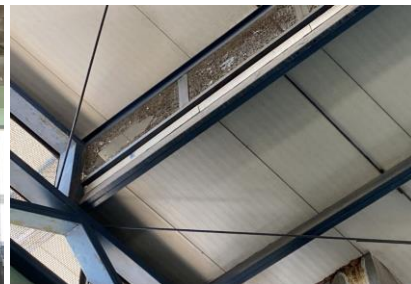


---

EVIDENCIAS



EVIDENCIAS



EVIDENCIAS



EVIDENCIAS



EVIDENCIAS



## EVIDENCIAS



---

La señora Gerente General, menciona que es importante destacar y lo va a mencionar la señora Matamoros, es una realidad Institucional y que se ha venido realizando es un Plan remedial para la atención de situaciones que se presentan de forma inmediata, a través del mantenimiento que está facultado por medio de la contratación y que debe enfocarse como todos los Proyectos de Infraestructura que ha promovido el Proceso de Arquitectura y Mantenimiento a lo largo de los años, Proyectos de Infraestructura Integrales, que buscan solucionar en toda la estructura o el inmueble que se interviene realmente al Centro de Formación, porque si no solo se tienen parches.

La señora Matamoros, indica que lo que expone el señor Moraga es un escenario de lo que es la intervención integral del edificio, en el año 2018 se menciona la situación que presentaba el Centro de Formación Fray Casiano y no es que el Proceso de Arquitectura y Mantenimiento no lo ha intervenido, sí se realizó intervención en cuanto al mantenimiento, para que el personal del Centro tuviera tranquilidad en el momento de impartir clases.

Acota que en los años 2019- 2020 se invirtieron 12 millones y se realizó mantenimiento en los cielos, pisos, tapíceles porque hubo una necesidad por parte del encargado del Centro que estaba en ese momento.

Agrega que la solicitud que presenta el señor Moraga es un tema de integralidad y no significa que el Proceso de Arquitectura y Mantenimiento no lo ha atendido, se atendió en el momento que realizaron la solicitud, pero es un escenario más integral en dónde interviene el departamento de Bomberos y se les está indicando las pautas que debe tener el Centro de Formación para poder obtener el permiso de funcionamiento.

Aclara que, se han realizado los esfuerzos necesarios por parte del encargado del Centro de Formación y del Encargado del Proceso de Arquitectura y Mantenimiento para que el Centro de Formación cuente con las condiciones adecuadas, del año 2018 al 2022, el centro se ha deteriorado y significa que debe tener una intervención más integral y se debe aprovechar que el Centro ya pertenece al INA.

El señor Céspedes, menciona que el Centro de Formación de Puntarenas no se encontraba dentro del plan Quinquenal, porque no era propiedad del INA y al ser ahora propiedad del INA es urgente y prioritario incluirlo dentro de las prioridades, con la atención integral es uno de los centros más maltratados que tiene la Institución y requiere una intervención urgente y es una prioridad.

Añade que, si se incluye dentro del Plan Quinquenal, se le va a dar la prioridad ya está definido por la Administración y se realizaría todo el trabajo de requerimientos y la parte técnica para empezar con el levantamiento y la fase diseño para posteriormente incorporarlo dentro de la fase constructiva, pero se deben de seguir las etapas.

El señor Director Esna Montero, consulta en qué tipo se encontraba el Centro de Formación, se encuentran catalogados en A, B, C y D los Centros, si este Centro se encontraba en D que es el del farolito rojo ya que existen algunos que se encuentran entre C y D para tener conocimiento en cual se encuentra en C o D.

La señora Matamoros, responde que el Centro de Formación de Puntarenas (Fray Casiano) se encuentra en D.

Añade que cuando se expuso ante la Junta Directiva la modificación al Plan Quinquenal, los señores Directores mencionaron el Centro de Formación de Puntarenas (Fray Casiano) y les indicaron que se encontraba en D y que existían algunas intervenciones que no se podían realizar, ya que no era propiedad del INA.

Agrega que estas eran las intervenciones a nivel de inversión, se llegó al acuerdo que el Proceso de Arquitectura y Mantenimiento debía realizar las intervenciones a nivel de mantenimiento y que fue lo que realizó la señora Cascante de los 12 millones para que se contara con las condiciones adecuadas.

Acota que Centro de Formación de Puntarenas (Fray Casiano) ya pertenece al INA, el señor Moraga mencionó que se encuentran con las contrataciones de los certificadores. La señora Cascante en el Oficio que le envió al señor Moraga manifiesta una serie de necesidades básicas que son la implementación de la Ley 7600, vidrios, puertas y todo lo que el Centro necesita en este momento y lo del

código eléctrico, se va a contratar a la UVI o en este caso a la CAP y se van a incrementar la necesidades a nivel de código eléctrico.

Agrega que le realizaron la consulta de cuánto sería el costo, pero serán reservados hasta que la UVI les entregue el informe y se pueda realizar una estimación de costos para brindarles un dato más concreto con la lista de necesidades del Centro de Formación de Puntarenas (Fray Casiano).

El señor Presidente, agradece a los señores expositores. Se retiran de la Sesión.

Somete a votación Incluir Proyecto Remodelación del Centro de Formación de Puntarenas (Fray Casiano) dentro del Plan Quinquenal, según Oficio GG-319-2022.

### **COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. JD-AC-110-2022**

#### **CONSIDERANDO:**

1. Que mediante oficio GG-319-2022, de fecha 23 de marzo 2022, la Gerente General Sofía Ramírez, informa a la Junta Directiva, que por medio del oficio URPC-CFPP-204-2021, la señora Nayte Bertarioni Alfaro, Directora de la Regional Pacífico Central y el señor Hayrrol Moraga Martínez, Encargado del Centro de Formación Profesional de Puntarenas, ubicado en el Barrio Fray Casiano, solicitan la incorporación de dicho centro de formación, al Plan Quinquenal de Inversión del Instituto Nacional de Aprendizaje, dado el mal estado en que se encuentra su infraestructura.
2. Que la Gerencia General solicitó el criterio técnico al Proceso de Arquitectura y Mantenimiento (PAM) al respecto, el cual fue emitido mediante oficio URMA-PAM-44-2022 y expuesto por los funcionarios Heidy Matamoros González, Encargada de la PAM, Norbert García Céspedes, Gestor Administrativo y Hayrrol Moraga Martínez, Encargado del Centro en mención, tal como consta en actas.
3. Que en dicho criterio se indica que actualmente el Centro de Formación Profesional de Puntarenas requiera de las siguientes atenciones:



- Área de parqueos según ley 7600 "Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad"
  - Instalación de un nuevo sistema eléctrico según el Código Eléctrico de Costa Rica para la Seguridad de la Vida y de la Propiedad
  - Nuevo sistema mecánico
  - Construcción de planta de tratamiento
  - Reparación de superficies tales como paredes y pisos
  - construcción de pasos cubiertos
  - Acondicionamiento de nuevas salidas de emergencia
  - Pintura completa
  - Remodelación total según la ley 7600 de los servicios sanitarios
  - Remodelación para acondicionar salidas de emergencia según Ley de bomberos y lo establecido por el Ministerio de Salud y el Reglamento de construcciones
  - Ampliación de buques de puertas
  - Sustitución total de ventanería
  - Reparación de cielos
  - Reparación de láminas de techos
  - Construcción de nuevos cerramientos como tapias y malla
  - Instalación de un sistema de bombeo de agua potable
- 

4. Que sigue indicando dicho criterio, que ante las necesidades mencionadas y al ser clasificado como un edificio tipo D (ESTADO CRITICO), ya que no cumple en normativa alguna, se considera técnicamente que ante la carencia de la estructura, será complicado la posibilidad de la renovación en 5 años del permiso de funcionamiento por parte del Ministerio de Salud, por ende, se recomienda que dichas necesidades se pueden solventar a través de un diseño integral que abarque todas las necesidades que la normativa exige en términos de infraestructura, donde además suplirá las necesidades académicas espaciales actuales del estudiante y las necesidades de espacio a los funcionarios.

5. Que también se indica que se está en espera del resultado de la verificación de instalaciones eléctricas, que es el informe que comunica ya sea el cumplimiento o el incumplimiento de las normas establecidas en el Código Eléctrico de Costa Rica para la Seguridad de la Vida y la Propiedad, con el fin de salvaguardar la integridad física de las personas y sus bienes, requisito para solicitar o renovar el permiso Sanitario de Funcionamiento (PSF) del Ministerio de Salud que a su vez es necesario para obtener o renovar patentes municipales y dada las condiciones físicas del inmueble, técnicamente podemos suponer (debido a experiencias en otras edificaciones en mejor estado) que el permiso será condicionado, a realizar todas las intervenciones que dictará el informe de verificación de instalaciones



eléctricas, y que generalmente se está condicionando dicho permiso a 5 años como máximo.

6. Que solo con una intervención integral se podría atender de manera eficiente todas las obras del Centro y cumplir con todas las condiciones reglamentarias solicitadas.

7. Que la recomendación que arroja dicho criterio es recomendar a la Administración incluir en el PLAN QUINQUENAL DE INFRAESTRUCTURA PROPIA DEL INA la construcción de la remodelación integral del Centro de Formación Profesional de Puntarenas, ya que es considerado una edificación tipo D, y según el acuerdo AC-232-2018-JD "Propuesta Modificación al Plan Quinquenal 2019-2023", en donde parte de los puntos es relacionado a la inclusión de las intervenciones integrales tipo C y D.

8. Que otro punto importante que se indica en dicho criterio, es que en el año 2019 el proceso de donación de la propiedad donde se encuentra el Centro de Formación de Puntarenas, no se había finiquitado, por lo cual no se pudo incluir dentro de la lista de proyectos en el Plan Quinquenal, por lo que al ser en estos momentos propiedad del INA, se recomienda incluirlo dentro de dicho plan debido a su categorización tipo D.

**POR TANTO:**

**POR UNANIMIDAD DE LOS DIRECTORES PRESENTES EN LA SESIÓN, SE ACUERDA:**

**ÚNICO:** INCLUIR EL PROYECTO DE REMODELACIÓN DEL **CENTRO DE FORMACIÓN DE PUNTARENAS**, UBICADO EN EL BARRIO FRAY CASIANO, DENTRO DEL PLAN QUINQUENAL 2019-2023, DE CONFORMIDAD CON EL CRITERIO TÉCNICO EMITIDO POR EL PROCESO DE ARQUITECTURA Y MANTENIMIENTO (PAM) MEDIANTE OFICIO URMA-PAM-44-2022, Y A SOLICITUD DE LA GERENCIA GENERAL SEGÚN OFCIO GG-319-2022.

**ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD.**

**CAPÍTULO SETIMO**  
**Asuntos de la Asesoría Legal**

**Artículo 11. Oficio ALEA-157-2022. Criterio legal sobre el proyecto de ley 22.588 denominado “REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 236 Y 240 DE LA LEY DE TRÁNSITO POR VÍAS PÚBLICAS TERRESTRES Y SEGURIDAD VIAL, N.º 9078, DE 04 DE OCTUBRE DE 2012”.**

El señor Presidente, somete a consideración de la Junta Directiva el tema que será presentado por el señor José Alejandro Hernández Vargas, Asesoría Legal

Se procede con la presentación:

Temas de la Asesoría Legal  
SESIÓN ORDINARIA N.º 16-2022  
Lunes 28 de Marzo de 2022



**7.1.- Oficio ALEA-157-2022 - P.L Texto 22.588**

Nombre: "REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 236 Y 240 DE LA LEY DE TRÁNSITO POR VÍAS PÚBLICAS TERRESTRES Y SEGURIDAD VIAL, N.º 9078, DE 04 DE OCTUBRE DE 2012" 2 ART.

Objeto: Dotar a las áreas de seguridad e investigaciones de instituciones del Estado, de herramientas de trabajo para el cumplimiento del control interno, combatir hechos de fraude, corrupción y otros delitos, en contra de la Hacienda Pública para lo que, se requiere ampliar la excepción de la no rotulación en los vehículos utilizados por las demás instituciones del Estado que tienen bajo su responsabilidad dichas tareas.

**Ideas principales:**

El art. 236 lo que dispone es una ampliación en la cantidad de vehículos que NO requieren rotulación al indicarse: "Asimismo, deberán rotularse con los respectivos distintivos institucionales, de conformidad con lo que se establezca reglamentariamente, a excepción de los vehículos de uso discrecional, semidiscrecional, los vehículos policiales y los destinados a la seguridad e investigaciones de las instituciones y empresas del Estado." (lo subrayado es lo que se incorpora).

El art. 240 también amplía sobre: Vehículos de uso policial, los de servicios de seguridad, prevención y emergencia y de investigación, al incorporar: "se incluirán dentro de esta categoría los vehículos que utilicen la Contraloría General de la República y la Procuraduría General de la República, y los utilizados por las instituciones autónomas, semiautónomas y empresas estatales, para la seguridad e investigaciones especiales que realicen en combate del fraude y la corrupción." (lo subrayado es lo que se incorpora).

Justificación: Las diversas instituciones del Estado tienen la obligación de proteger el patrimonio público que les fue confiado, como bien lo señala el art. 8 de la Ley N.º 8292 "Ley General de Control Interno", encontrando lógica facilitar el cumplimiento de esa responsabilidad mediante una reforma de esta naturaleza.

Es así que muchas instituciones puedan crear unidades para dar seguimiento y vigilancia a este tipo de actividad criminal, con el fin de poder llevar a cabo investigaciones administrativas, para buscar la verdad real de los hechos y así establecer tanto responsabilidad administrativa, como civil y penal, siendo que en muchas de las gestiones, se debe guardar la discrecionalidad del rol del funcionario y a quien representan, para no poner en riesgo su integridad o bien para no obstruir la obtención de información. Un ejemplo podría ser el ICE y la facultad que le otorga el Reglamento sobre el Régimen de Protección al Usuario Final de los Servicios de Telecomunicaciones, según lo establecido en los numerales 53, 55 y 70.

Para el uso de estos vehículos debe existir una regulación especial elaborada por la institución o entidad respectiva.

Criterio técnico. No se requirió por el fondo.

Recomendación: NO OBJETAR el texto sometido a estudio.



El señor Asesor Legal, indica que para poder entender cómo sería el caso del INA el día de mañana, un mecanismo de esta naturaleza, cuando la institución realice procesos de cobro o verificación de procesos de cobro que realiza el Proceso de Gestión de la Unidad de Recursos Financieros, lo anterior para señalar un ejemplo.

En ese sentido, cuando se esté bajo escenarios de delitos contra la Hacienda Pública, que podría tener una justificación, esta disposición se debe de estar contenida en las instituciones que lo dispongan.

Añade que con relación al análisis de Criterio técnico no fue requerido por el fondo y en relación con recomendación al no encontrar ningún roce con la institución en lo que refiere al marco de legalidad, la recomendación es no objetar texto sometido a estudio.

El señor Presidente, somete a votación atender recomendación, según Oficio ALEA-157-2022.

### **COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. JD-AC-111-2022**

#### **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-157-2022, de fecha 15 de marzo 2022, la Asesoría Legal remite para conocimiento y eventual aprobación de la Junta Directiva, el criterio legal sobre el Proyecto de Ley que se tramita actualmente en la Comisión Seguridad y Narcotráfico, bajo el expediente legislativo No. 22.588, **“REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 236 Y 240 DE LA LEY DE TRÁNSITO POR VÍAS PÚBLICAS TERRESTRES Y SEGURIDAD VIAL, N.º 9078, DE 04 DE OCTUBRE DE 2012”**.
3. Que dicho criterio se presenta en los siguientes términos:

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

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

El Proyecto de Ley No. 22.588, tiene como su objeto dotar a las áreas de seguridad e investigaciones de instituciones del Estado, de herramientas de trabajo para el cumplimiento del control interno, combatir hechos de fraude, corrupción y otros delitos, en contra de la Hacienda Pública para lo que, se requiere ampliar la excepción de la no rotulación en los vehículos utilizados por las demás instituciones del Estado que tienen bajo su responsabilidad dichas tareas y por ende, se busca reformar los artículos 236 y 240 de la Ley de Tránsito por Vías Públicas Terrestres y Seguridad Vial, N.º 9078, de 04 de octubre de 2012, y así ampliar las excepciones que existen para que algunos vehículos de las diferentes instituciones públicas no estén rotulados, siendo que hoy día solamente aplican para vehículos discrecionales, semidiscrecionales, de la policía y los destinados para la investigación y seguridad, pero para el caso específico de algunas entidades del Estado.

### **2.- Estado actual en la Asamblea Legislativa:**

El proyecto fue presentado en el Plenario el 19 de julio del 2021, siendo enviado a la Imprenta Nacional para su publicación el 28 de julio del 2021 y recibido en la de Comisión-Jurídicos, el 31 de agosto del 2021, en donde se ingresa en el orden del día y debate, el 7 de setiembre del 2021, pero luego es trasladado a la Comisión-Seguridad-Narcotráfico, donde ingresa el 16 de setiembre del 2021, ingresando al orden del día y debate, el 23 de setiembre del 2021, para ser remitido a la Institución, el 22 de febrero del 2022, solicitando el respectivo criterio, para lo cual se tiene plazo hasta el 3 de marzo del 2022.

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

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

La propuesta legislativa que se tramita bajo el expediente número 22.588, consta de solamente dos artículos, que buscan reformar los artículos 236 y 240, de la Ley N.º 9078, de 4 de octubre de 2012, denominada "*Ley de Tránsito por Vías Públicas Terrestres y Seguridad Vial, N.º 9078, de 04 de octubre de 2012*".

VIGENTE	REFORMA	OBSERVACIONES
<p><b>ARTÍCULO 236.-</b> <i>Vehículos oficiales del Estado</i></p> <p><i>Los vehículos oficiales del Estado están sujetos a las limitaciones de esta ley.</i></p> <p><i>Todos los vehículos del Estado, sus instituciones centralizadas y descentralizadas, y gobiernos locales deben llevar una placa especial que los identifique con el ministerio o la institución a la que pertenecen. Asimismo, deberán rotularse con los respectivos distintivos institucionales, de conformidad con lo que se establezca reglamentariamente, a excepción de los vehículos de uso discrecional, semidiscrecional y los vehículos policiales.</i></p>	<p><b>Artículo 236.-</b> <i>Vehículos oficiales del Estado</i></p> <p><i>Los vehículos oficiales del Estado están sujetos a las limitaciones de esta ley.</i></p> <p><i>Todos los vehículos del Estado, sus instituciones centralizadas y descentralizadas, y gobiernos locales deben llevar una placa especial que los identifique con el ministerio o la institución a la que pertenecen. Asimismo, deberán rotularse con los respectivos distintivos institucionales, de conformidad con lo que se establezca reglamentariamente, a excepción de los vehículos de uso discrecional, semidiscrecional, los vehículos policiales y <b>los destinados a la seguridad e investigaciones de las instituciones y empresas del Estado.</b></i></p>	<p><b>Al final del segundo párrafo entre las excepciones de vehículos del Estado que deben estar rotulados, se agregan los de destinados a la seguridad e investigaciones de las instituciones y empresas del Estado.</b></p>
<p><b>Artículo 240- Vehículos de uso policial, los de servicios de seguridad, prevención y emergencia y de investigación.</b></p> <p><i>Comprende los vehículos usados por los cuerpos de policía de Presidencia, ministerios de Seguridad Pública, Gobernación y Policía, Justicia y Paz, de Obras Públicas y</i></p>	<p><b>Artículo 240.- Vehículos de uso policial, los de servicios de seguridad, prevención y emergencia y de investigación.</b></p> <p><i>Comprende los vehículos usados por los cuerpos de policía de Presidencia, ministerios de Seguridad Pública, Gobernación y Policía, Justicia y Paz, de Obras Públicas y</i></p>	<p><b>De igual manera se aclara dentro del apartado de los vehículos de uso policial, seguridad, prevención y emergencia y de investigación, los utilizados por las instituciones autónomas, semiautónomas y empresas estatales, para la seguridad e investigaciones especiales.</b></p>



<p><i>Transportes, y Hacienda, municipalidades y el Organismo de Investigación Judicial, así como los vehículos del Cuerpo de Bomberos y la Comisión Nacional de Emergencias. Igualmente, se incluirán, dentro de esta categoría, los vehículos que utilicen la Contraloría General de la República y la Procuraduría General de la República para las investigaciones especiales que realicen en combate del fraude y la corrupción.</i></p> <p><b>Se autoriza a las instituciones indicadas en el párrafo anterior para que, ante declaratoria de inservibles, desecho, desuso o pérdida total de sus vehículos, soliciten la desinscripción del bien ante el Registro Nacional, aportando únicamente la declaratoria, las respectivas placas y el dispositivo de identificación del Registro Nacional y exonerándose del resto de requisitos señalados en la ley o en los reglamentos. Una vez realizada la descripción, la institución respectiva deberá informar al Ministerio de Hacienda sobre el bien sometido a la desinscripción.</b></p> <p><i>La institución respectiva elaborará un reglamento especial para la aplicación de lo contenido en el presente artículo. (Así reformado por el artículo 1° de la Ley para el aprovechamiento y la disposición de los vehículos automotores de uso policial,</i></p>	<p><i>Transportes, y Hacienda, municipalidades y el Organismo de Investigación Judicial, así como los vehículos del Cuerpo de Bomberos y la Comisión Nacional de Emergencias. Igualmente, se incluirán dentro de esta categoría los vehículos que utilicen la Contraloría General de la República y la Procuraduría General de la República, y los utilizados por las instituciones autónomas, semiautónomas y empresas estatales, para la seguridad e investigaciones especiales que realicen en combate del fraude y la corrupción.</i></p> <p><i>Para el uso de estos vehículos debe existir una regulación especial elaborada por la institución o entidad respectiva.</i></p>	<p><b>No obstante la reforma no contempla el párrafo que habla sobre la descripción del bien ante el Registro, el cual si está en la normativa vigente.</b></p>
---	--	---

servicios de seguridad, prevención y emergencia y de investigación, N° 10063 del 25 de octubre del 2021)		
--	--	--

De previo a realizar un análisis de fondo sobre esta reforma, es importante aclarar que las diversas instituciones del Estado tienen la obligación de proteger el patrimonio público que les fue confiado, como bien lo señala la Ley N.º8292 "Ley General de Control Interno", en su artículo 8:

*"Artículo 8º.- Concepto de sistema de control interno. Para efectos de esta Ley, se entenderá por sistema de control interno la serie de acciones ejecutadas por la administración activa, diseñadas para proporcionar seguridad en la consecución de los siguientes objetivos:*

- a) Proteger y conservar el patrimonio público contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal.*
- b) Exigir confiabilidad y oportunidad de la información.*
- c) Garantizar eficiencia y eficacia de las operaciones.*
- d) Cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico".*

En ese espíritu, el expediente legislativo, expone los casos de fraude, robos y hechos delictivos, que han sufrido las instituciones del Estado y sus clientes, además de un incremento y el desarrollo de diferentes y nuevas modalidades de ilícitos, los cuales han venido generando un gran impacto económico en sus patrimonios y el servicio a los ciudadanos.

El expediente legislativo 22.588, señala que, "en materia de seguridad, existe normativa que obliga a las instituciones, bajo sus respectivas competencias, a organizarse para desarrollar acciones que controlen, detecten, contengan e investiguen los diferentes tipos de fraudes a los que están expuestos; de ahí la importancia de facilitar como instrumento de trabajo, la dispensa de la rotulación de los vehículos destinados a la seguridad e investigación administrativa".

Dentro de estos hechos que afectan las instituciones, tenemos como ejemplo el caso del Instituto Costarricense de Electricidad, quien brinda los servicios de electricidad y de telecomunicaciones a nivel nacional y al igual que otras entidades, ha sido víctima de robos y daños en infraestructura, siendo que en cuanto a la prestación de servicios de telecomunicaciones, el artículo 53 del Reglamento sobre el Régimen de Protección al Usuario Final de los Servicios de Telecomunicaciones, establece:

*"Artículo 53.-Obligación de los operadores y proveedores de servicios de telecomunicaciones de verificar la autenticidad de los datos aportados por el cliente en la suscripción de servicios. Todos los operadores y proveedores de servicios de telecomunicaciones se encuentran en la obligación de verificar la autenticidad de los datos y documentos de identificación aportados por sus clientes o usuarios al solicitar o suscribir servicios de telecomunicaciones".*

Dentro de esta obligación, si se presenta algún hecho irregular o delito, las unidades de seguridad administrativas deberán realizar investigaciones con la finalidad de determinar él o los responsables de los hechos; dichos resultados debe hacerlos de conocimiento de la administración de justicia, lo cual se encuentra regulado en los artículos 55 y 70 del mismo texto reglamento, que dicen:

*"Artículo 55.-Tipificación de fraudes. Los fraudes corresponden a todas aquellas condiciones donde los usuarios, clientes, operadores, proveedores o terceros, hacen uso, adquieren, traspasan, venden, revenden, compran, cancelan, suspenden o a través de alguna otra práctica, participan de alguna forma o emplean servicios e infraestructura de telecomunicaciones para*

*perjudicar, engañar, eludir, usurpar, menoscabar derechos del Estado, de los operadores y proveedores, de los clientes o usuarios o terceros.*

*De acuerdo a la condición de la persona que comete el fraude, éste se clasifica en:*

- a) Fraude Interno*
- b) Fraude Externo*
- c) Fraude de suscriptor*

*(...)*

*Artículo 70.-Implementación de métodos de seguridad en fraude. Es obligación de los operadores y proveedores de servicios, aplicar las mejores prácticas internacionales en que permitan asegurar la protección del usuario ante condiciones fraudulentas, por lo que deberán implementar sistemas de prevención y detección de fraude FMS (Fraud Management System)".*

Por tal motivo, en concordancia con la normativa como el reglamento referenciado, o la Ley General de Control Interno y la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública; dentro de algunas instituciones se han creado unidades para dar seguimiento y vigilancia a este tipo de actividad criminal, con el fin de poder llevar a cabo investigaciones administrativas, para buscar la verdad real de los hechos y así establecer tanto responsabilidad administrativa, como civil y penal, siendo que en muchas de las gestiones, se debe guardar la discrecionalidad del rol del funcionario y a quien representan, para no poner en riesgo su integridad o bien para no obstruir la obtención de información.

Las investigaciones que cada institución desarrolla mayoritariamente determinan procedimientos de responsabilidad disciplinaria y posteriormente esta información sirve de base para las denuncias que se interponen ante el Ministerio Público y el Organismo de Investigación Judicial.

Por último, es importante aclarar que el fin de restringir la no rotulación en los vehículos del Estado, se limitan actualmente en virtud de la función y actividad que desarrollan los entes favorecidos en este caso, como lo son cuerpos de policía de Presidencia, ministerios de Seguridad Pública, Gobernación y Policía, Justicia y Paz, de Obras Públicas y Transportes, y Hacienda, municipalidades y el Organismo de Investigación Judicial, así como los vehículos del Cuerpo de Bomberos y la Comisión Nacional de Emergencias y también los vehículos que utilicen la Contraloría General de la República y la Procuraduría General de la República para las investigaciones especiales que realicen en combate del fraude y la corrupción, sin embargo esa naturaleza no se desvirtúa con la reforma, toda vez que sigue dependiente de la actividad y función a desarrollar por parte de la respectiva Unidad de cada Institución, tomando en cuenta que cada una de éstas debe reglamentar su aplicación.

### **Sobre alguna posible afectación al INA**

Dentro de la Reforma planteada por el Poder Legislativo, no se encuentra afectación alguna al Instituto Nacional de Aprendizaje, por el contrario, abre la posibilidad de que la Administración considere la posibilidad de optar por crear una unidad y la respectiva reglamentación, en aras de poder investigar con mayor apertura, ciertos eventos delictivos que pueda sufrir la institución, misma que al igual que otros entes, no escapa de los ataques criminales y además, de igual forma estamos sometidos bajo la Ley General de Control Interno y la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública.



Se hace la aclaración que la propuesta de eliminación de lo dispuesto en el artículo 240: *“Se autoriza a las instituciones indicadas en el párrafo anterior para que, ante declaratoria de inservibles, desecho, desuso o pérdida total de sus vehículos, soliciten la desinscripción del bien ante el Registro Nacional, aportando únicamente la declaratoria, las respectivas placas y el dispositivo de identificación del Registro Nacional y exonerándose del resto de requisitos señalados en la ley o en los reglamentos. Una vez realizada la descripción, la institución respectiva deberá informar al Ministerio de Hacienda sobre el bien sometido a la desinscripción.”*, corresponde a un eximente de trámites para la Administración positivo, sin embargo, su eliminación no afecta el gestionar del INA.

Como conclusión y con base a lo anteriormente expuesto, esta Asesoría Legal considera que lo planteado en el texto legislativo resulta jurídicamente viable y recomienda el **NO OBJETAR** la propuesta, fundamentalmente porque no se consideran disposiciones que representen una afectación para el INA.

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

Por el fondo, no se requiere criterio técnico.

**C.-RECOMENDACIÓN**

Una vez analizado el presente proyecto de ley y con base a los factores jurídicos expuestos, esta Asesoría Legal recomienda **NO OBJETAR** el texto sometido a estudio.

4. Que el señor Presidente Andrés Romero Rodríguez, de conformidad con el artículo 10, inciso f) del Reglamento de la Junta Directiva, somete a votación el criterio legal sobre el texto del Proyecto de Ley de conocimiento, sometido a análisis ante ese órgano colegiado.

**POR TANTO:**

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

**ÚNICO:** ATENDER LA RECOMENDACIÓN EMITIDA POR LA ASESORÍA LEGAL EN CUANTO A **NO OBJETAR** EL PROYECTO DE LEY QUE SE TRAMITA ACTUALMENTE EN LA COMISIÓN SEGURIDAD Y NARCOTRÁFICO, BAJO EL EXPEDIENTE LEGISLATIVO NO. 22.588, **“REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 236 Y 240 DE LA LEY DE TRÁNSITO POR VÍAS PÚBLICAS TERRESTRES Y SEGURIDAD VIAL, N.º 9078, DE 04 DE OCTUBRE DE 2012”**, DE CONFORMIDAD CON LOS FACTORES JURÍDICOS EXPUESTOS MEDIANTE OFICIO ALEA-157-2022.

**ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD.**

**Artículo 12. Oficio ALEA-182-2022. Criterio legal sobre el proyecto de ley que se tramita en la Asamblea Legislativa, bajo el expediente legislativo N° 22.871 el cual se denomina “REFORMA DE LA LEY CONSTITUTIVA DEL INAMU PARA FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES”.**

El señor Presidente, somete a consideración de la Junta Directiva el tema que será presentado por el señor José Alejandro Hernández Vargas, Asesoría Legal

El señor Asesor Legal, indica que es un Proyecto conformado por cinco artículos y pueden encontrar que el objeto del Proyecto de Ley tiene muchas semejanzas con lo que se incluyó recientemente a la Ley de Instituto Nacional de Aprendizaje.

En ese sentido, este Proyecto de Ley no es que se desconoce y no se pretende deslegitimar los esfuerzos para garantizar la atención de las mujeres, que es uno de los grupos prioritarios del Estado, pero es necesario indicar que cuando se realiza la lectura se encuentra una semejanza en lo que realiza el INA al respecto de su obligación por medio de la Ley constitutiva.

Procede con la presentación:

7.2.- Oficio ALEA-182-2022 - P.L Texto 22.871

**Nombre:** "REFORMA DE LA LEY CONSTITUTIVA DEL INAMU PARA FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES)", 5 ART.

**Objeto:** Atribuir dentro de los fines del INAMU promover, desarrollar y potenciar la capacitación y formación profesional de las mujeres; las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las mujeres para encontrar, conservar y mejorar las condiciones para un trabajo de calidad o el emprendimiento y el desarrollo empresarial. Asimismo, se busca brindarle la capacidad a la institución de diseñar y ejecutar programas de capacitación y formación profesional, que tiendan a aumentar el ingreso familiar de las mujeres como alternativas para el trabajo asalariado, los emprendimientos y las microempresas. De igual forma, se pretende que incluya dentro de las atribuciones de la institución el realizar o participar en estudios e investigaciones o labores de inteligencia, para fundamentar técnica y científicamente sus decisiones en materia de capacitación y que este responda a las necesidades del mercado y se focalice áreas de alta empleabilidad.

**Ideas principales:** No se desconoce ni es lo que se pretende, deslegitimar esfuerzos para garantizar la atención de las mujeres como uno de los grupos prioritarios del Estado Costarricense, pero sí se debe señalar que la reforma propuesta en este proyecto presenta mucha similitud con varios artículos que se encuentran contemplados en la Ley 6868 y su reforma N° 9931, por lo que desde este punto se crearía una duplicidad de funciones entre las dos instituciones, no siendo lo relevante el que se asemejen sino que eso encausaría que ambas instituciones realicen actividades paralelas o que se superpongan entre la una y la otra en búsqueda del mismo objetivo. Ante eso la PGR ya ha sido daramente explícita C-321-2009 el 23/11/2009 "Y es que no debe olvidarse que todo este proceso de racionalización administrativa parte de un principio fundamental en el Derecho Administrativo: la Administración no sólo sirve al interés general, sino que también es una organización servicial de los administrados. Esto es lo que justifica su existencia y legitima su accionar, incluidas las potestades de imperio."

Por lo que el fin de la Administración Pública no es solo la satisfacción del interés público sino también hacer un mejor uso de los recursos financieros, esto se puede ver a través de lo establecido en la Ley 9635 cuyo objetivo es establecer reglas de gestión de las finanzas públicas con el fin de lograr que la política presupuestaria garantice la sostenibilidad fiscal.

De seguido se verán los artículos que presentan dualidad de funciones con las que legalmente están establecidas para el INA:



Indica que en la siguiente filmina, se presentará un comparativo de los artículos, en el lado izquierdo se presenta la Propuesta de Proyecto de Ley y en el lado derecho lo que indica la Ley Orgánica del INA.

Propuesta Proyecto de Ley	Ley INA
Adición inc. e) Art. 3 "Fomentar y potenciar el empoderamiento económico de las mujeres, por medio de capacitación y formación profesional promoviendo competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las mujeres para encontrar, conservar y mejorar las condiciones para un trabajo de calidad o el emprendimiento y el desarrollo empresarial. Esto en todos los sectores de la economía, en aras de impulsar y contribuir con el desarrollo económico, la inclusión social y el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres en el país"	Artículo 2- El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) tendrá como finalidad principal promover, desarrollar y potenciar la capacitación y formación profesional en Costa Rica las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para encontrar, conservar y mejorar las condiciones para un trabajo de calidad o el emprendimiento y el desarrollo empresarial. Esto en todos los sectores de la economía, en aras de impulsar y contribuir con el desarrollo económico, la inclusión social y el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo del pueblo costarricense.
Adición al Artículo 4 de Atribuciones [...] f) Promover la capacitación y formación profesional que tiendan a aumentar el ingreso familiar de las mujeres como alternativas para el trabajo asalariado, los emprendimientos y las microempresas, así como diseñar y ejecutar programas para preparar a las mujeres de acuerdo con las tendencias del mercado laboral, en cuyo caso, bajo condiciones de concurso, en igualdad de condiciones, serán de atención prioritaria las mujeres en condiciones de vulnerabilidad social.	Inicio e) Art. 3 Diseñar y ejecutar programas de capacitación y formación profesional que tiendan a aumentar el ingreso familiar de los grupos de población de menores recursos como alternativas para el trabajo asalariado, los emprendimientos y las microempresas. Así como también diseñar y ejecutar programas para atender las demandas empresariales, en cuyo caso, bajo condiciones de concurso, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad de participación las personas en condiciones vulnerables."
Artículo 24- Adquisición de bienes y servicios en materia de capacitación. La adquisición de bienes y servicios que requiera el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) para la habilitación de servicios de capacitación y formación profesional de mujeres, podrá realizarse mediante los mecanismos de excepción para alianzas estratégicas con el fin de lograr ventajas competitivas, establecido en el inciso f) del numeral 3) de la Ley 9986, Ley General de Contratación Pública y sus reformas.	Artículo 18. La adquisición de bienes y servicios que requiera el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) se regulará por lo dispuesto en la legislación vigente en materia de contratación pública o administrativa. No obstante, para el equipamiento, los insumos y la infraestructura que se requieran para la habilitación de servicios de capacitación y formación profesional a ser impartidos en la institución, o bien, para subcontratar dichos servicios con terceros cuando se determine técnicamente una incapacidad para responder a la demanda de estos oportunamente, independientemente del monto a contratar, el INA podrá realizar la contratación siguiendo las reglas del procedimiento de licitación abreviada o menor previsto en la legislación.



Menciona que existe una literalidad semejante en función de esa condición del Artículo 21 bis.

Propuesta Proyecto de Ley	Ley INA
<p><b>Artículo 25-</b> Becas con terceros El Instituto Nacional de las Mujeres (Inamu) deberá garantizar la atención de las mujeres para un determinado servicio de capacitación y formación requerido por esta, en un plazo razonable y oportuno definido técnicamente por la institución vía reglamento y de acuerdo a lo que establece la Ley 9985, Ley General de Contratación Pública, en donde el Instituto podrá otorgar becas para cubrir el costo de dichos servicios en centros, públicos o privados, prestatarios de los servicios a elección de las personas, siempre y cuando se den las siguientes condiciones: (...)</p>	<p><b>Artículo 21 bis-</b> Cuando el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) no tenga la capacidad de brindar la atención a una persona para un determinado servicio de capacitación y formación requerido por esta, en un plazo razonable y oportuno definido técnicamente por la institución vía reglamento, va sea con su propio personal docente o mediante contratación de servicios, el Instituto podrá otorgar becas para cubrir el costo de dichos servicios en centros, públicos o privados, prestatarios de estos servicios a elección de las personas, siempre y cuando se den las siguientes condiciones: (...)</p>
<p>Reforma del inciso f) del artículo 3 de La Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, N.º 5662, Al Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) se destinará un dos por ciento (2%) de todos los ingresos anuales, ordinarios y extraordinarios, percibidos por Fodesaf, para el cumplimiento de los fines y las atribuciones establecidos en su ley de creación, incluyendo el financiamiento de los programas de formación humana y capacitación para la empleabilidad para mujeres y la articulación de los intereses y las necesidades de las mujeres en la oferta institucional.</p>	<p><b>Párrafos finales del 21 bis:</b> Para este beneficio, se crea el Fondo Especial de Becas del Instituto Nacional de Aprendizaje, el cual podrá complementarse o unificarse con el Fondo Especial de Becas para la EFTP Dual, respetando el porcentaje mínimo establecido en la Ley 9728, Educación y Formación Técnica Dual, de 12 de setiembre de 2019, destinado a la EFTP Dual.  Asimismo, las personas estudiantes que obtien por este beneficio podrán recibir, también, las ayudas económicas indicadas en el artículo 21, siempre y cuando se trate de personas en condición de pobreza extrema, pobreza o vulnerabilidad y se realice, por parte de la institución, la respectiva justificación técnica que respalde, para el efecto, la razonabilidad y proporcionalidad del costo beneficio.</p>



7.2.- Oficio ALEA-182-2022 - P.L Texto 22.871

Criterio técnico:

**APIEG-30-2022;** "El criterio técnico (...) es que el Proyecto de Ley que se tramita bajo el expediente N.º 22.871, denominado "REFORMA DE LA LEY CONSTITUTIVA DEL INAMU PARA FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES" tal y como está redactado no afecta los intereses del INA, ya que la institución trabaja en el cierre de brechas de género, en aras de la igualdad real entre mujeres y hombres.

No obstante, nos permitimos realizar unas observaciones que a largo plazo podrían afectar a la aplicación de La Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares..."

**USU-PSANE-53-2022,** Cuando refiere a Capacitación y formación Profesional "Se visualiza **igualdad con la nueva ley del INA en cuanto a competencias...**" Cuando se refiere a tema de becas. "En este escenario, nuevamente se podría estar en **igualdad de funciones desde el otorgamiento de un beneficio, (...)**"

**UFODE-39-2022** "Por lo tanto, **se puede evidenciar que los servicios que se busca implementar por medio del INAMU, ya se encuentran contemplados en el marco normativo actual.** A partir de esto, al menos, se recomienda incluir en la propuesta normativa, la coordinación interinstitucional para brindar los servicios de gestión empresarial dados, con la finalidad de aprovechar mejor los recursos institucionales y no generar duplicidades de programas de capacitación y gestión empresarial."

Recomendación: La Asesoría Legal recomienda **OPONERSE** al texto sometido a estudio, en el tanto a como está redactado puede **generar una duplicidad de funciones entre ambas instituciones, se debe definir los ámbitos de acción y competencias del INAMU que no se contrapongan a lo ya dispuesto en la ley 6868.**



El señor Asesor Legal, indica que con base a los Criterios Técnicos la recomendación de la Asesoría Legal, salvo mejor criterio de este órgano Director es oponerse al texto pero con la observación de que no es una oposición en el sentido de oponerse a la posibilidad de dotarle a las mujeres, una mayor protección del Estado, sino que con esas circunstancias se pueda generar una duplicidad de funciones entre ambas instituciones, se debe definir los ámbitos de acción y competencias del INAMU que no se contrapongan a lo ya dispuesto en la ley 6868 del Instituto Nacional de Aprendizaje.

El señor Presidente, menciona que existe una literalidad de la Ley 9931, no sabe cómo se justificó todo el análisis considerativo y técnico para determinar el tema de empleo de la mujeres sino del INAMU como ejecutor de servicios de este tipo, lo otro es en el tema de financiamiento de FODESAF, se encontraría una contradicción, ya que se encuentra direccionado a personas en condición de

pobreza, por lo que no sería para todas las mujeres, sino para aquellas que dadas las fuentes de recurso se encuentren bajo la línea de pobreza.

Añade que, si han tenido acceso al criterio por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de FODESAF y del INAMU, debido a que más allá del financiamiento se estaría creando una nueva institución y es un tema financiero que podría tener repercusiones en el ámbito fiscal de financiamiento del INAMU.

En ese sentido, consulta al señor Asesor Legal si se tiene algún criterio de FODESAF, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o INAMU.

El señor Asesor Legal, responde que con relación a lo que indiquen otras instituciones no, se analizó el impacto que ocasionaría a lo interno y los criterios técnicos que se mencionaron, pero no el análisis que otras instituciones realizaron.

El señor Presidente, pregunta al señor Asesor Legal cuáles son los Diputados que están impulsando este Proyecto de Ley.

El señor Asesor Legal, responde que la señora Diputada Silvia Hernández Sánchez. El señor Presidente, somete a votación Atender recomendación, según Oficio ALEA-182-2022.

## **COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. JD-AC-112-2022**

### **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-182-2022, de fecha 22 de marzo 2022, 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° 22.871, el cual se denomina **“REFORMA DE LA LEY CONSTITUTIVA DEL INAMU PARA FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES”**.
3. Que dicho criterio se presenta en los siguientes términos:

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

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

Esta iniciativa fue presentada a la corriente legislativa por el Poder Ejecutivo el 13 de enero del 2022 y remitida para criterio de la institución el 21 de febrero del 2022. La iniciativa pretende generar por medio del INAMU el talento humano requerido por las empresas, cuya formación responda a los nuevos retos de cara a la Revolución Industrial y las tendencias del futuro del trabajo, incrementando la empleabilidad de la mujer, pero además, contribuyendo al desarrollo empresarial, la mejora de la competitividad, la reducción de la pobreza y la desigualdad social, y con ello, mejorando la calidad de vida; para lo cual la institución debe modernizarse y tener la capacidad de adaptarse a esas tendencias en materia de formación y capacitación de talento humano.

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

La propuesta legislativa busca el atribuir dentro de los fines de la institución el promover, desarrollar y potenciar la capacitación y formación profesional de las mujeres; las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las mujeres para encontrar, conservar y mejorar las condiciones para un trabajo de calidad o el emprendimiento y el desarrollo empresarial. Asimismo, se busca brindarle la capacidad a la institución de diseñar y ejecutar programas de capacitación y formación profesional, que tiendan a aumentar el ingreso familiar de las mujeres como alternativas para el trabajo asalariado, los emprendimientos y las microempresas. De igual forma, se pretende que incluir dentro de las atribuciones de la institución el realizar o participar en estudios e investigaciones o labores de inteligencia, para fundamentar técnica y científicamente sus decisiones en materia de capacitación y que este responda a las necesidades del mercado y se focalice áreas de alta empleabilidad.

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

El texto fue presentado en la Asamblea el día 13 de enero del año 2022, y a la Comisión Permanente Especial de la Mujer el 12 de octubre del 2021, ingresando el 21 de febrero del 2022 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:**

El proyecto de ley reforma los artículos 6, 7 y 8 referente a la Junta Directiva del Instituto Nacional de las Mujeres.

Se adiciona un inciso e) al artículo 3 el cual señala lo siguiente:

*“Artículo 3- Fines*

[...]

*e) Fomentar y potenciar el empoderamiento económico de las mujeres, por medio de capacitación y formación profesional, promoviendo competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las mujeres para encontrar, conservar y mejorar las condiciones para un trabajo de calidad o el emprendimiento y el desarrollo empresarial. Esto en todos los sectores de la economía, en aras de impulsar y contribuir con el desarrollo económico, la inclusión social y el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres en el país.”*

Se adiciona varios incisos al artículo 4, pero el que nos interesa señala lo siguiente:

*“Artículo 4- Atribuciones*

[...]

*ñ) Promover la capacitación y formación profesional, que tiendan a aumentar el ingreso familiar de las mujeres como alternativas para el trabajo asalariado, los emprendimientos y las microempresas, así como diseñar y ejecutar programas para preparar a las mujeres de acuerdo con las tendencias del mercado laboral, en cuyo caso, bajo condiciones de concurso, en igualdad de condiciones, serán de atención prioritaria las mujeres en condiciones vulnerabilidad social.*

*(...)”*

Se adiciona un inciso d) al artículo 6 que habla sobre la integración de la Junta Directiva.

Asimismo, se adiciona un capítulo V, a partir del artículo 24 que se refiere al régimen contractual. Este nuevo régimen le da la posibilidad al INAMU de adquirir bienes y servicios en materia de capacitación conforme a la nueva Ley General de Contratación Pública, N° 9986.

También les da la posibilidad de otorgar becas para la atención de las mujeres con el fin de cubrir el costo de servicios de capacitación brindados por terceros en centros públicos o privados, siempre y cuando cumpla con los requisitos



establecidos por el INAMU vía reglamento y que los cursos cumplan con el aval de su Junta Directiva. Estas becas están sujetas a disponibilidad presupuestaria, el servicio de formación y capacitación postulado debe ser uno de los definidos como prioritarios por parte del INAMU y en el reglamento se deben establecer los mecanismos de fiscalización, trazabilidad y control adecuados, para garantizar el uso correcto de los recursos con el fin de evitar el destino de recursos públicos a la misma finalidad y población, y así evitar duplicidad de funciones.

Se reforman los artículos 2 y 3 de la Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF) indicando que la prioridad en el uso y beneficio del fondo para los costarricenses y extranjeros residentes legales del país, así como de los menores de edad quienes, aunque no tengan una condición migratoria regular se encuentren en situación de pobreza o pobreza extrema.

Se destinará un 2% de todos los ingresos anuales, ordinarios y extraordinarios, percibidos por Fodesaf, para el cumplimiento de los fines y las atribuciones del INAMU.

Se adiciona un transitorio VII a la Ley 7801, para que, en el plazo de 6 meses a partir de la publicación de esta ley, el INAMU deberá adecuar todos los procedimientos internos, los manuales, las disposiciones menores como directrices o circulares, entre otros.

Esta reforma a la Ley 7801 a través de este proyecto presenta mucha similitud con varios artículos que se encuentran contemplados en la Ley Orgánica del INA, N° 6868 y la reforma realizada mediante la ley N° 9931, por lo que desde este punto se crea una duplicidad de funciones entre las dos instituciones; siendo que el fin del INA es **promover, desarrollar y potenciar la capacitación y formación profesional en Costa Rica**; las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para encontrar, conservar y mejorar las condiciones para un trabajo de calidad o el emprendimiento y el desarrollo empresarial. **Esto en todos los sectores de la economía, en aras de impulsar y contribuir con el desarrollo económico, la inclusión social y el mejoramiento**



**de las condiciones de vida y de trabajo del pueblo costarricense.** (el subrayado es nuestro)

Así la cosas, podría entenderse del contexto de este proyecto de ley versus las funciones que realiza el INA dadas por ley 6868, que existen una duplicidad de funciones, es decir, ambas instituciones realizarían actividades paralelas o que se superpongan entre la una y la otra en búsqueda del mismo objetivo.

Mediante dictamen C-321-2009 de fecha 23 de noviembre del 2009, la Procuraduría General de la República, señaló lo siguiente:

**“LA SIMPLIFICACION DE TRÁMITES DEBE PERMITIR UNA MEJOR SATISFACCION DEL INTERES PÚBLICO**

*Como parte de los esfuerzos por mejorar la calidad de la gestión administrativa y acercar la Administración al administrado, se plantea la necesidad de simplificar los trámites administrativos. La simplificación se presenta como un mecanismo de reducción de las cargas administrativas. Estas se entienden como los costes de la normativa en forma de solicitudes de licencias y permisos, de completar formularios e información o bien, la notificación de datos a la Administración. La simplificación se sitúa dentro de las políticas para incrementar la productividad tanto administrativa como empresarial. Las herramientas de simplificación tienen por objetivo la mejora de las solicitudes de información por la administración para liberar tiempo y recursos de los afectados por los requerimientos; así como mejorar la transparencia y responsabilidad regulatoria.*

*En ese esfuerzo, cobra una particular importancia la “simplificación del Derecho”, entendida como calidad normativa: las normas deben cumplir estándares de calidad, lo que redundará en la previsibilidad y claridad de la ley y, por ende, en un reforzamiento de la seguridad jurídica. En el ámbito del Derecho Administrativo, la simplificación se orienta a la eliminación de trabas y formalismos que impiden el accionar administrativo. Y reducción de los instrumentos jurídicos reguladores de una materia de manera que para el administrado sea más fácil conocer cuáles son*

*las normas que regulan su actuación o bien, la actividad que pretende emprender o ha emprendido.*

*Así, la simplificación del Derecho debe conducir a una racionalización de los trámites que realizan los administrados ante la Administración, mejorando la eficacia, pertinencia y utilidad. Eficacia que está unida a la mayor celeridad y funcionalidad de las actuaciones y su menor costo. Recuérdese que eficacia, celeridad, simplificación han sido considerados principios de la actuación administrativa, cuyo respeto permite el buen funcionamiento no sólo de los servicios públicos sino, en general, de toda actuación administrativa. Ello deriva de una reiterada jurisprudencia de la Sala Constitucional:*

**“IV.- PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DE EFICACIA, EFICIENCIA, SIMPLICIDAD Y CELERIDAD DE LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIÓN ADMINISTRATIVAS.** *La Constitución Política, en su parte orgánica, recoge o enuncia algunos principios rectores de la función y organización administrativas, que como tales deben orientar, dirigir y condicionar a todas las administraciones públicas en su cotidiano quehacer. Dentro de tales principios destacan la eficacia, eficiencia, simplicidad y celeridad (artículos –todos de la Constitución Política- 140, inciso 8, en cuanto le impone al Poder Ejecutivo el deber de “Vigilar el buen funcionamiento de los servicios y dependencias administrativas”, el 139, inciso 4, en la medida que incorpora el concepto de “buena marcha del Gobierno” y el 191 al recoger el principio de “eficiencia de la administración”). Estos principios de orden constitucional han sido desarrollados por la normativa infraconstitucional, así, la Ley General de la Administración Pública los recoge en los artículos 4°, 225, párrafo 1°, y 269, párrafo 1°, y manda que deben orientar y nutrir toda organización y función administrativa. La eficacia como principio supone que las organización y función administrativa deben estar diseñadas y concebidas para garantizar la obtención de los objetivos, fines y metas propuestos y asignados por el propio ordenamiento jurídico, con lo que debe ser ligado a la planificación y a la evaluación o rendición de cuentas (artículo 11, párrafo 2°, de la Constitución Política). La eficiencia, implica obtener los mejores resultados con el mayor ahorro de costos o el uso racional de los recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros. La simplicidad*

*demanda que las estructuras administrativas y sus competencias sean de fácil comprensión y entendimiento, sin procedimientos alambicados que retarden la satisfacción de los intereses públicos empeñados. Por su parte, la celeridad obliga a las administraciones públicas cumplir con sus objetivos y fines de satisfacción de los intereses públicos, a través de los diversos mecanismos, de la forma más expedita, rápida y acertada posible para evitar retardos indebidos. Este conjunto de principios le impone exigencias, responsabilidades y deberes permanentes a todos los entes públicos que no pueden declinar de forma transitoria o singular". Sala Constitucional, resolución N° 2005-05600 de 16:34 hrs. de 10 de mayo de 2005.*

*Puesto que dichos principios rigen toda actuación administrativa, se sigue como lógica consecuencia que cubren la función regulatoria.*

*Para lograr tales cometidos se deben suprimir trámites innecesarios, reducir requisitos en lo que sea necesario y concentrar estos. Concentrar trámites significa tanto que debe evitarse la duplicidad de trámites ante distintas instancias como que debe evitarse que en una misma instancia pueda repetirse un mismo trámite.*

*Es decir, uno de los ámbitos en que se plantea la necesidad de simplificación es el del procedimiento. No puede dejar de lado que, si bien este es un cauce para la manifestación de una de las conductas administrativa, ha sido una tendencia de la Administración el convertir el procedimiento en un fin en sí mismo, tendencia que lleva a duplicar y, en general, crear trámites que si no obstaculizan sí retrasan la emisión de la conducta final y, por ende, la adopción de la decisión de fondo que permita la satisfacción del interés público.*

*Y es que no debe olvidarse que todo este proceso de racionalización administrativa parte de un principio fundamental en el Derecho Administrativo: la Administración no sólo sirve al interés general, sino que también es una organización servicial de los administrados. Esto es lo justifica su existencia y legitima su accionar, incluidas las potestades de imperio."*



Como puede verse del dictamen anterior, el fin de la Administración Pública no es solo la satisfacción del interés público sino también hacer un mejor uso de los recursos financieros, esto se puede ver a través de lo establecido en la Ley 9635 "Fortalecimiento de las finanzas públicas" cuyo objetivo es establecer reglas de gestión de las finanzas públicas con el fin de lograr que la política presupuestaria garantice la sostenibilidad fiscal.

Con el fin de evidenciar la existencia de una duplicidad de funciones entre las dos entidades, señalaremos los artículos en los cuales los fines de la reforma a la ley del INAMU se alinean con los objetivos del INA.

El artículo 3 de la Ley 6868 y sus reformas señala en lo conducente como los fines que persigue el INA los siguientes:

*"a) Organizar y coordinar el sistema nacional de capacitación y formación profesional de todos los sectores de la actividad económica, de conformidad con las directrices del Poder Ejecutivo y con las disposiciones legales correspondientes.*

*b) Diseñar y ejecutar programas de capacitación y formación profesional, en todas sus modalidades, o convenir en su ejecución con otros antes públicos o privados, tanto para futuros trabajadores y trabajadores por cuenta propia, como para personas empleadas, subempleadas o desempleadas, así como promover la constitución de empresas.*

*c) Prestar asistencia técnica a instituciones y empresas para la creación, estructuración y funcionamiento de servicios de formación profesional.*

*(...)*

*e) Diseñar y ejecutar programas de capacitación y formación profesional, que tiendan a aumentar el ingreso familiar de los grupos de población de menores recursos como alternativas para el trabajo asalariado, los emprendimientos y las microempresas. Así como también diseñar y ejecutar programas para atender las demandas empresariales, en cuyo caso, bajo condiciones de concurso, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad de participación las personas en condiciones vulnerables.*

*(Así reformado el inciso anterior por artículo 1° inciso b) de la ley N° 9931 del 18 de enero del 2021, "Fortalecimiento de la formación profesional para la empleabilidad, la inclusión social y la productividad de cara a la revolución industrial 4.0 y el empleo del futuro")*

*(...)*

*j) En el caso de la atención y el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el inciso a) del artículo 41, de la Ley N.º 8634, Sistema de Banca para el Desarrollo, se podrá contratar, respetando los principios constitucionales de contratación administrativa.*

*(Nota: Mediante el artículo 134 inciso h) de la ley N° 9986 del 27 de mayo del 2021 "Ley General de Contratación Pública" se reformará el párrafo anterior. De conformidad con lo establecido en el transitorio XI de la indicada norma la misma empieza a regir 18 meses después de su publicación, es decir, el 1° de diciembre del 2022, por lo que a partir de esa fecha el texto de dicho párrafo será el siguiente:" j) En el caso de la atención y el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el inciso a) del artículo 41, de la Ley 8634, Sistema de Banca para el Desarrollo, de 23 de abril de 2008, el INA podrá contratar siguiendo el procedimiento de licitación menor previsto en la Ley General de Contratación Pública, independientemente del monto, cuando se determine técnicamente que hay una incapacidad institucional para responder a la demanda en un tiempo oportuno con su propio personal")*

*Las inversiones y los gastos que el INA podrá ejecutar, en cumplimiento de esta disposición, considerará todo aquello que sea necesario y fundamental para cumplir a cabalidad con el fin público de esta norma en el ámbito de su competencia.*

*Ejecutará programas y actividades de capacitación, de asesoría técnica y de apoyo empresarial, pudiendo ofrecer los servicios de manera directa mediante convenios o contratando bienes y servicios por medio de una contratación excepcionada, de conformidad con los principios constitucionales de contratación administrativa. Para mejorar y agilizar el cumplimiento de las obligaciones dichas, el INA también queda autorizado para celebrar convenios nacionales e internacionales.*

*(Nota: Mediante el artículo 134 inciso h) de la ley N° 9986 del 27 de mayo del 2021 "Ley General de Contratación Pública" se reformará el párrafo anterior. De conformidad con lo establecido en el transitorio XI de la indicada norma la misma*

*empieza a regir 18 meses después de su publicación, es decir, el 1° de diciembre del 2022, por lo que a partir de esa fecha el texto de dicho párrafo será el siguiente: "Ejecutará programas y actividades de capacitación, de asesoramiento técnico y de apoyo empresarial, pudiendo ofrecer los servicios de manera directa mediante convenios o contratando bienes y servicios por medio de la licitación menor prevista en la Ley General de Contratación Pública, independientemente del monto, cuando se determine técnicamente que hay una incapacidad institucional para responder a la demanda en un tiempo oportuno con su propio personal. Para mejorar y agilizar el cumplimiento de las obligaciones dichas, el INA también queda autorizado para celebrar convenios nacionales e internacionales")"*

Como puede verse del articulado, el texto del proyecto presenta muchas similitudes con lo establecido en nuestra ley orgánica, dándole al INAMU potestades iguales de contratar y dar servicios de capacitación y formación profesional con el propósito de empoderar e incrementar el ingreso familiar de las mujeres.

También existe similitud con el artículo 21bis de la ley 6868, el cual fue reformado por el artículo 1° inciso i) de la ley N° 9931 del 18 de enero del 2021, "*Fortalecimiento de la formación profesional para la empleabilidad, la inclusión social y la productividad de cara a la revolución industrial 4.0 y el empleo del futuro*", el cual establece que cuando la institución no pueda brindar la atención a una persona para un determinado servicio de capacitación y formación ya sea con su personal o mediante contratación de servicios se podrá otorgar becas para cubrir esos servicios en otros centros públicos o privados a elección de la persona; y la propuesta del artículo 25 del proyecto de ley el cual establece que el INAMU podrá otorgar becas para cubrir el costo de los servicios de capacitación y formación en centros públicos o privados prestatarios de los servicios siempre que se cumpla con las condiciones indicadas en el articulado.

Por otro lado, la institución también otorga becas a través de lo establecido en el Reglamento General de Apoyos Económicos para el bienestar estudiantil del INA y el Reglamento a la Ley General de Educación y Formación Técnica Dual.



Este proyecto no deja claro si las competencias que se le quieren otorgar al INAMU serán diferentes a las que ya realiza el INA, con lo cual se recomienda OBJETAR el proyecto, en el tanto a como está redactado puede generar una duplicidad de funciones entre ambas instituciones, se debe definir los ámbitos de acción y competencias del INAMU que no se contrapongan a lo ya dispuesto en la ley 6868.

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

La Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género mediante el oficio APIEG-30-2022, emite el siguiente criterio técnico:

*“Considerandos:*

*1- Los principios de igualdad y respeto a la integridad del ser humano están garantizados en el marco jurídico nacional e internacional y demandan por parte de los Estados acciones específicas para garantizar el disfrute efectivo de los derechos y la lucha contra toda forma de violencia y discriminación.*

*2- La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, conocida como CEDAW, aprobada por Naciones Unidas en 1979 y ratificada por Costa Rica en 1984, indica en su artículo 2 lo siguiente: “Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a: [...]*

*c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación”.*

*d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación”.*

*Asimismo, el artículo 3 reza de la siguiente forma: “Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno*

*desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.”*

*Sumado a esto, el artículo 10 de la CEDAW, exhorta a igualar las condiciones entre ambos géneros, en distintos aspectos; este señala “que los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:*

*Inciso a) (...) Esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica, profesional y técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional.*

*Inciso c) se señala que “La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza.*

*En ese sentido, se le suma el artículo 11: “1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos,”*

*El artículo 14 indica que (...) “2. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a:”*

*Inciso d) señala: “Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica;”*

*3- La Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer No 7142, aprobada en Costa Rica en 1990, en su artículo 1 establece que “Es obligación del Estado*



*promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los en los campos político, económico, social y cultural”*

*4- La Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en Costa Rica 2018- 2030*

*5- El II Plan de Acción de la Política de Igualdad de Género del INA aprobado por acuerdo AC- 321-2018-JD, en su objetivo estratégico uno, tiene como propósito “Reducir las asimetrías en el ingreso y egreso de hombres y mujeres de los Programas Educativos en ocupaciones de mayor demanda en el mercado laboral” y en el objetivo estratégico dos, “Ampliar el acceso de mujeres a recursos de asistencia técnica y de apoyo económico para el desarrollo de ideas y proyectos de emprendimientos productivos en áreas más dinámicas de la economía. “*

*Por tanto:*

*El criterio técnico de la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género es que el Proyecto de Ley que se tramita bajo el expediente N.º 22.871, denominado **“REFORMA DE LA LEY CONSTITUTIVA DEL INAMU PARA FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES”** tal y como está redactado no afecta los intereses del INA, ya que la institución trabaja en el cierre de brechas de género, en aras de la igualdad real entre mujeres y hombres.*

*No obstante, nos permitimos realizar unas observaciones que a largo plazo podrían afectar a la aplicación de La Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares:*

*ARTÍCULO 4- Refórmese el artículo 2 y del inciso f) del artículo 3 de La Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, N.º 5662, de 23 de diciembre de 1974, y sus reformas, cuyo artículo 2 dirá:*

*Artículo 2- Tendrán prioridad en el uso y beneficio de este Fondo, según criterio de la entidad receptora, los costarricenses y extranjeros residentes legales del país, así como las personas menores de edad, quienes, a pesar de carecer de una condición migratoria regular en el territorio nacional, se encuentren en situación de pobreza o pobreza extrema, de acuerdo con los requisitos que se establezcan en esta y las demás leyes vigentes y sus reglamentos.”*

*La redacción de este artículo está en masculino, lo que podría afectar la aplicación de este, debido a que la reforma a la presente Ley es de aplicación para las mujeres.”*

El Proceso Servicio Agencia Nacional de Empleo de la Unidad de Servicio al Usuario mediante el oficio USU-PSANE-53-2022, emite el siguiente criterio técnico:

<i>Texto Vigente</i>	<i>Texto Propuesto en Proyecto de Ley</i>	<i>Observaciones</i>
<p><i>Artículo 4- Atribuciones</i>  <i>ñ) Promover la capacitación y formación profesional, que tiendan a aumentar el ingreso familiar de las mujeres como alternativas para el trabajo asalariado, los emprendimientos y las microempresas, así como diseñar y ejecutar programas para preparar a las mujeres de acuerdo con las tendencias del mercado laboral, en cuyo caso, bajo condiciones de concurso, en igualdad de condiciones, serán de atención prioritaria las mujeres en condiciones de vulnerabilidad social.</i></p>	<p><i>Artículo 4- Atribuciones</i>  <i>Ñ) Coadyuvar en la capacitación y formación profesional, que tiendan a aumentar el ingreso familiar de las mujeres como alternativas para el trabajo asalariado, los emprendimientos y las microempresas, así como establecer los mecanismos necesarios que posibiliten diseñar y ejecutar programas para preparar a las mujeres de acuerdo con las tendencias del mercado laboral, en cuyo caso, bajo condiciones de concurso, en igualdad de condiciones, serán de atención prioritaria las mujeres en condiciones de vulnerabilidad social</i></p>	<p><i>Se visualiza dualidad con la nueva ley del INA en cuanto a competencias, ya que ambas partes desde la naturaleza de sus atribuciones promueve la capacitación y la capacitación y formación profesional por esa razón se da una nueva propuesta, en concordancia con lo que ya la Reforma a la Ley Orgánica del INA dispone.</i></p>
<p><i>Artículo 25-a) Becas con terceros La persona que postule la beca debe cumplir con las condiciones y los criterios de priorización definidos por el Inamu vía reglamento, en aras de incentivar la inclusión social, la disminución de brechas sociales y de género y el desarrollo económico, según características de población, en cuyo caso deberá siempre priorizar en primer orden a las personas con condiciones de informalidad, desempleo, subempleo o desalentadas</i></p>	<p><i>Artículo 25-a) Becas con terceros La persona que solicite el beneficio de beca debe cumplir con las condiciones y los criterios de priorización definidos por el Inamu vía reglamento, en aras de incentivar la inclusión social, la disminución de brechas sociales y de género y el desarrollo económico, según características de población, en cuyo caso deberá siempre priorizar en primer orden a las personas con condiciones de informalidad, desempleo, subempleo o desalentadas sin que afecte la erogación innecesaria en la prestación del servicio implementando los mecanismos de fiscalización, trazabilidad y control adecuados, de forma que se garanticen el uso correcto de los recursos, la prestación adecuada de los servicios y la calidad de estos.</i></p>	<p><i>En este escenario, nuevamente se podría estar en dualidad de funciones desde el otorgamiento de un beneficio, cuando los fondos públicos son limitados. Lo anterior, por cuanto el artículo 21 bis de nuestra Ley Orgánica ya dispone una figura de beca similar.</i></p> <p><i>Adicionalmente, el artículo es carente en cuanto a señalar cuál sería el mecanismo que normaría esta condición.</i></p> <p><i>Oportuno también destacar, que ambas instituciones tendrían las mismas competencias para otorgar el beneficio de beca, no obstante, el INA, sí señala una garantía para mejorar la trazabilidad de los recursos de la siguiente manera:</i></p> <p><i>d) Se deben asegurar los mecanismos de fiscalización,</i></p>

		<p>trazabilidad y control adecuados, de forma que se garanticen el uso correcto de los recursos, la prestación adecuada de los servicios y la calidad de estos, con el fin de evitar el destino de recursos públicos a la misma finalidad y población (...) y además se señala en el inciso</p> <p>b) El servicio de formación y capacitación postulado, que brinde el centro de formación elegido, debe cumplir con el estándar definido y avalado técnicamente de previo por el Instituto Nacional de Aprendizaje para tal efecto, de manera que se asegure el nivel de calidad en la prestación de dicho servicio</p>
<p>Artículo 25- Becas con terceros e) El servicio de formación y capacitación postulado debe ser uno de los definidos como prioritarios por el Instituto Nacional de las Mujeres, según lo establezca un estudio de demanda del mercado laboral, los cuales deberán estar periódicamente actualizados</p>	<p>Artículo 25- Becas con terceros e) El servicio de formación y capacitación postulado debe responder a las necesidades del entorno económico y los insumos que proporcionen otras instancias a nivel de demanda del mercado laboral, a fin de contar con los elementos y principios orientadores en la definición y otorgamiento de becas a terceros previsto esto en su Ley Orgánica, en donde en el inciso 1 " Coadyuvar en la inclusión e inserción laboral, en el autoempleo y en el desarrollo continuo en el empleo de las personas, propiciando la disminución de brechas sociales, de género y mercado laboral, a través del aprendizaje permanente, la capacitación y la formación profesional para el desarrollo de competencias, la certificación de competencias, la reconversión y actualización, así como de acciones de intermediación laboral, orientación</p>	<p>Se debe evitar la dualidad de funciones en el otorgamiento de beneficios económicos, como se ha venido indicando, el INA ya tiene vocacional, profesional y laboral, seguimiento y otros servicios para el mejoramiento de la empleabilidad, en apego a los lineamientos de los ministerios rectores respectivos. Esto con un enfoque de inclusión social, priorizando la atención a personas en condiciones de vulnerabilidad.</p>



La Unidad de Fomento y Desarrollo Empresarial mediante el oficio UFODE-39-2022, emite el siguiente criterio técnico:

**“CRITERIO TÉCNICO:**

*En el ARTÍCULO 2- de la propuesta de Ley se busca en el punto II. Adicionar los incisos ñ), o), p) al artículo 4, de Ley N.º7801, Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, de 30 de abril de 1998, y sus reformas lo siguiente:*

*Artículo 4- Atribuciones*

*[...]*

*ñ) Promover la capacitación y formación profesional, que tiendan a aumentar el ingreso familiar de las mujeres como alternativas para el trabajo asalariado, los emprendimientos y las microempresas, así como diseñar y ejecutar programas para preparar a las mujeres de acuerdo con las tendencias del mercado laboral, en cuyo caso, bajo condiciones de concurso, en igualdad de condiciones, serán de atención prioritaria las mujeres en condiciones vulnerabilidad social.*

*o) Realizar y participar en estudios e investigaciones en materias relacionadas con sus fines, para fundamentar técnica y científicamente sus decisiones en materia de capacitación y que este responda a las necesidades del mercado y en áreas de alta empleabilidad.*

*p) Realizar labores de investigación para la actualización y pertinencia de la oferta de servicios de la institución en materia de capacitación, en función de las dinámicas del mercado laboral, las necesidades del sector productivo y las personas trabajadoras.*

*En este sentido, en la Ley Sistema de Banca para el Desarrollo y sus reformas, en su artículo 41, inciso a) se establece:*

*(...)*

*a) El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).*

*(...)*

*El INA ejecutará programas y actividades de capacitación, de asesoría técnica y de apoyo empresarial, y podrá ofrecer los servicios de manera directa, mediante convenios o contratando bienes y servicios por medio de una contratación excepcionada, de conformidad con los principios constitucionales de contratación administrativa. Para mejorar y agilizar el cumplimiento de las obligaciones dichas,*

*el INA también queda autorizado para celebrar convenios nacionales e internacionales.*

*Las tareas que desarrollará el INA incluirán el apoyo en la presentación de proyectos con potencial viabilidad ante el Sistema de Banca para el Desarrollo, para su financiamiento.*

*El Instituto Nacional de Aprendizaje desarrollará y ejecutará un modelo integral de incubación de nuevas empresas e impulso de nuevos modelos de negocio, tanto en sectores tradicionales como en áreas innovadoras y disruptivas, así como la creación de valor agregado de los productos y servicios, en procura de mejorar la competitividad de las empresas y el acceso a mercados a nivel local e internacional. Desplegará programas, actividades y acciones afirmativas orientadas a la creación de procesos de innovación y transferencia tecnológica, que contendrá, además, el desarrollo de capacidades técnicas, tecnológicas, científicas y empresariales, aspecto que incluirá el otorgamiento de becas, en el territorio costarricense o fuera de él, para la formación de capital humano.*

*La asistencia técnica, el acompañamiento y el apoyo integrado que demandan las empresas para sus proyectos productivos deben realizarse en cualesquiera de las etapas de su ciclo de vida, con el propósito de mejorar la competitividad, la sostenibilidad y el aprovechamiento de las oportunidades de mercado actuales o potenciales, coadyuvar en la creación de una nueva demanda empresarial a partir de una prospección de mercado.*

*Además, dichos recursos se utilizarán también para apoyar al beneficiario en lo siguiente:*

- 1) En el apoyo a los procesos de preincubación, incubación y aceleración de empresas.*
- 2) El otorgamiento de becas a nivel nacional e internacional, para los beneficiarios de esta ley, principalmente para los microempresarios.*
- 3) Para la promoción y divulgación de información a los beneficiarios del SBD.*
- 4) En el apoyo a proyectos de innovación, desarrollo científico y tecnológico, y en el uso de tecnología innovadora, mediante servicios de formación y capacitación profesional.*
- 5) Para el desarrollo de un módulo de capacitación especial de apoyo a la formalización de unidades productivas, en coordinación con los ministerios rectores.*

*6) Cualquier otro servicio, capacitación y formación profesional que el Consejo Rector considere pertinente, para el fortalecimiento de los sectores productivos.*

*(Lo subrayado no es del original)*

*(...)*

*De igual forma, en la Ley Sistema de Banca para el Desarrollo y sus reformas, Ley No. 8634, se establece lo siguiente:*

**ARTÍCULO 8.- Acceso equitativo para las mujeres**

*El SBD diseñará las políticas para neutralizar las desigualdades por razones de género, con políticas de financiamiento y apoyo no financiero que posibiliten un acceso equitativo de las mujeres, en cuanto al acceso al crédito, avales, garantías, condiciones y servicios no financieros y de desarrollo empresarial.*

*Para los fines que persigue esta ley, las entidades financieras que acceda a los recursos del SBD deberá tener, entre sus programas de financiamiento y condiciones, políticas especiales que compensen las desigualdades de género.*

*Por lo tanto, se puede evidenciar que los servicios que se busca implementar por medio del INAMU, ya se encuentran contemplados en el marco normativo actual. A partir de esto, al menos, se recomienda incluir en la propuesta normativa, la coordinación interinstitucional para brindar los servicios de gestión empresarial dados, con la finalidad de aprovechar mejor los recursos institucionales y no generar duplicidades de programas de capacitación y gestión empresarial.”*

**C.-RECOMENDACIÓN**

Una vez analizado el presente proyecto de ley y con base a los factores técnicos y jurídicos expuestos, esta Asesoría Legal recomienda **OPONERSE** al texto sometido a estudio, en el tanto a como está redactado puede generar una duplicidad de funciones entre ambas instituciones, se debe definir los ámbitos de acción y competencias del INAMU que no se contrapongan a lo ya dispuesto en la ley 6868.

4.- Que el señor Presidente Andrés Romero Rodríguez, de conformidad con el artículo 10, inciso f) del Reglamento de la Junta Directiva, somete a votación el criterio legal sobre el texto del Proyecto de Ley de conocimiento, sometido a análisis ante ese órgano colegiado.

**POR TANTO:**

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

**ÚNICO:** ATENDER LA RECOMENDACIÓN EMITIDA POR LA ASESORÍA LEGAL EN CUANTO A **OPONERSE** AL PROYECTO DE LEY QUE SE TRAMITA EN LA ASAMBLEA LEGISLATIVA, BAJO EL EXPEDIENTE LEGISLATIVO N° 22.871, DENOMINADO “**REFORMA DE LA LEY CONSTITUTIVA DEL INAMU PARA FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES**”, POR CUANTO SU REDACCIÓN PUEDE GENERAR UNA DUPLICIDAD DE FUNCIONES ENTRE AMBAS INSTITUCIONES, POR LO QUE SE DEBE DEFINIR LOS ÁMBITOS DE ACCIÓN Y COMPETENCIAS DEL INAMU QUE NO SE CONTRAPONGAN A LO YA DISPUESTO EN LA LEY 6868, DE CONFORMIDAD CON LOS FACTORES JURÍDICOS Y TÉCNICOS EXPUESTOS MEDIANTE OFICIO ALEA-182-2022.

**ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD.**

**CAPÍTULO OCTAVO**  
**Asuntos de la Auditoría Interna**

**Artículo 13.- . Evaluación del Desempeño de la señora Ligia Araya Cisneros, como Auditora Interna a.i., período 01/01/2021 al 31/12/2021.**

El señor Presidente, somete a consideración de la Junta Directiva, se solicitó más tiempo para realizar la revisión de la propuesta.

El señor Presidente, consulta al señor Secretario Técnico y al señor Auditor si se aprueba la propuesta que les plantearon a través del oficio y en caso de que exista alguna posición distinta se realizan los ajustes.

El señor Secretario Técnico, responde al señor Presidente que como se indica la Secretaría Técnica, no tiene observaciones Evaluación del Desempeño.

El señor Auditor, manifiesta que, al ser una Evaluación del Desempeño del año 2021, el no tuvo ningún tipo de intervención y que se encuentra muy satisfecho con



el trabajo que realizó la señora Ligia Araya Cisneros y la evaluación da respuesta su realidad como funcionaria, es una persona muy responsable.

Somete a votación Aprobar resultados de Evaluación del Desempeño de la señora Ligia Araya Cisneros, como Auditora Interna a.i., período 01/01/2021 al 31/12/2021, la cual consta en los archivos correspondientes.

### **COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. JD-AC-113-2022**

#### **CONSIDERANDO:**

1. Que mediante acuerdo JD-AC-102-2022, de fecha 21 de marzo 2022, la Junta Directiva acordó, que en la presente sesión, se llevara a cabo la evaluación de desempeño de la señora Subauditora Interna Ligia Araya Cisneros, por su función como Auditora Interna a.i. realizada en el período 2021, de conformidad con lo solicitado en el oficio AI-00109-2022 y en cumplimiento del título III, capítulo i del “*SISTEMA DE MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO*” del Reglamento Autónomo de Servicios del INA, y en atención a la circular URH-DRH-CI-01-2022, en donde se establecen las pautas a seguir para el proceso de evaluación del desempeño 2021 y creación del compromiso de resultados individual 2022.
2. Que la Junta Directiva, en su condición de superior jerárquico de la Auditoría Interna, llevó a cabo el análisis y discusión de la evaluación de desempeño de la señora Subauditora Interna, y propone aprobar los resultados del mismo sin ningún ajuste.
3. Que el señor Auditora Interno Alfredo Hasbum manifiesta su conformidad con dichos resultados.

#### **POR TANTO:**

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

**ÚNICO:** APROBAR LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LA SEÑORA SUBAUDITORA INTERNA LIGIA ARAYA CISNEROS DEL PERIODO 2021, EN LA CUAL FUNGIÓ COMO AUDITORA INTERNA A. I. EN DICHO PERÍODO.

**ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD.**



**Artículo 14. Oficio AI-00127-2022. Compromiso de Resultados Individual del Señor Alfredo Hasbum Camacho, Auditor Interno.**

El señor Presidente, indica al señor Auditor que los temas que presentó son muy pertinentes y se han discutido en los planes de trabajo que se revisaron en la Junta Directiva.

El señor Auditor, manifiesta que, son las obligaciones que estipula la ley de Control Interno, el Reglamento de la Auditoría y son algunos temas puntuales en los que se ha venido trabajando que son las designaciones de las plazas vacantes y se ha avanzado en el 50% y se encuentra todo el trabajo que debe realizar la Auditoría y que se encuentra bajo su responsabilidad.

El señor Presidente, somete a votación Aprobar el Compromiso de Resultados Individual del Señor Alfredo Hasbum Camacho, Auditor Interno.

**COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. JD-AC-114-2022**

**CONSIDERANDO:**

1. Que mediante oficio PE-409-2022, de fecha 24 de marzo 2022, la Presidencia Ejecutiva remite para conocimiento y eventual aprobación de la Junta Directiva, el oficio AI-00127-2022, suscrito por el señor Auditor Interno Alfredo Hasbum Camacho, mediante el cual se traslada la propuesta del Compromiso de Resultados Individual para el período 2022 del señor Auditor.
2. Que la Junta Directiva, en su condición de superior jerárquico de la Auditoría Interna, llevó a cabo el análisis y discusión del planteamiento de los objetivos de dicho Compromiso y propone aprobarlo sin ajustes, en cumplimiento del Título III, Capítulo I "Sistema de Medición del Desempeño", del Reglamento Autónomo de Servicios del INA y en atención a la circular URH-DRH-CI-01-2022.

**POR TANTO:**

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

**ÚNICO:** APROBAR EL COMPROMISO DE RESULTADOS INDIVIDUAL (CRI) 2022 DEL SEÑOR AUDITOR INTERNO ALFREDO HASBUM CAMACHO, DE LA SIGUIENTE MANERA:

**Compromiso de resultados individual  
Alfredo Hasbum Camacho, Auditor General**

<b>Objetivo</b>	<b>Descripción</b>	<b>Actividades</b>	<b>Meta</b>	<b>Criterio de medición</b>	<b>Peso porcentual</b>
1	Elaboración del Plan Anual de Trabajo y presentación a Junta Directiva	Revisar cada uno de los planes de los procesos de fiscalización, elaborar el de la Dirección de Auditoría y el documento final del plan.	1	Elaboración, revisión y aprobación	7
2	Revisión del Plan Estratégico de la AI	Analizar el Plan estratégico de la AI para el periodo 2020 - 2023 y aplicar las actualizaciones necesarias.	1	Revisión y actualización	3

Objetivo	Descripción	Actividades	Meta	Criterio de medición	Peso porcentual
3	Revisión y aprobación del Informe Anual de Labores	Apoyar a la persona encargada de elaborar el informe y revisar el documento final.	1	Revisiones y aprobaciones	5
4	Revisión y emisión de informes de control interno	Revisar los borradores de informes que trasladan los encargados de Proceso y volver a revisar una vez efectuados los cambios.	20	Revisiones a los borradores	20
5	Revisión y aprobación de informes de relaciones de hechos	Revisar los borradores de informes que se trasladan a la Dirección de Auditoría.	3	Revisión y aprobación	5
6	Revisión y aprobación de otros productos y servicios	Revisar los oficios, otros documentos, productos y servicios.	50	Revisión y aprobación	5
7	Nombramiento de todos los puestos vacantes de la Auditoría.	Participar en entrevistas y otras actividades relacionadas	10	Designaciones	8
8	Revisión y aprobación del POIA y Presupuesto de la Auditoría Interna	Revisar y aprobar el borrador del POIA y del presupuesto del centro de costo a cargo.	2	Revisión y aprobación	2

Objetivo	Descripción	Actividades	Meta	Criterio de medición	Peso porcentual
9	Estudios de admisibilidad de denuncias	Realizar estudios de admisibilidad y emitir una resolución interna cuando así lo amerite.	15	Revisión y aprobación	8
10	Actualización de políticas, procedimientos e instrucciones de la Auditoría Interna	Revisar las políticas de fiscalización y otras administrativas y actualizarlas según procedimientos internos.	5	Actualizaciones de políticas	2
11	Asistencia a sesiones de Junta Directiva	Asistir cuando se convoque y cuando se considere pertinente a las sesiones de Junta Directiva.	40	Asistencias	20
12	Revisión del informe de análisis, gestión y seguimiento de indicadores de desempeño de la Auditoría Interna	Realizar la evaluación interna de desempeño de la unidad.	1	Revisión y aprobación	2
13	Supervisión de cada una de las fases del proceso de auditoría de informes finales de control interno, relaciones de hechos, advertencias, asesorías y otros	Supervisar a los encargados de Proceso y funcionarios en los distintos trabajos y servicios.	40	Reuniones realizadas	8

Objetivo	Descripción	Actividades	Meta	Criterio de medición	Peso porcentual
14	Trámites administrativos	Aprobación y firma de documentos y oficios de trámites administrativos.	25	Trámites administrativos revisados	2
15	Reuniones y capacitación	Asistencia a reuniones de discusión de informes y capacitaciones internas y externas al INA.	5	Asistencia	3

**ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD.**

## CAPÍTULO NOVENO Asuntos Varios

**Artículo 15. Se distribuye para conocimiento oficio GG-417-2022, Informe bimensual de infraestructura (URMA-PAM-92-2022).**

El señor Presidente, consulta a la señora Gerente General si el tema se va a conocer en la próxima sesión de la Junta Directiva.

La señora Gerente General, responde que se envía el informe para conocimiento de los señores Directores, en algunos momentos se expone y en otros es solo de conocimiento, al ser el primer bimestre se responde la próxima semana por cumplir con el acuerdo, ya que el avance en el primer bimestre es limitado.

El señor Presidente, manifiesta que es importante que se revise y se cuente con un resumen de toda la inversión de Infraestructura y equipamiento que está relacionada con la conversación que tuvieron sobre la inversión de la Administración, en torno a la Infraestructura comparada con años anteriores y los Proyectos significativos.

La señora Gerente General, consulta si equipamiento didáctico y amueblamiento.

El señor Presidente, responde que sí, para tener claridad de la inversión.

La señora Gerente General, consulta si les parece de los años 2018-2022 o del 2014 a la fecha.

El señor Presidente, responde que del año 2011 al año 2021.

La señora Gerente General, menciona que al 2011 no se cuenta con la información pero que se lleva la inquietud para poderlo proyectar.

El señor Presidente, indica que se puede valorar el comportamiento de inversión en un rango de diez años, se podría exponer en quince días.

La señora Gerente General, manifiesta que es importante considerar la fecha por la semana santa.

El señor Presidente, menciona que sería del 2014 a la fecha.

**Al ser veinte horas del mismo día y lugar, finaliza la Sesión.**

**APROBADA EN LA SESIÓN 17-2022**