

ACTA SESION ORDINARIA 02-2023

Acta de la Sesión Ordinaria número dos- dos mil veintitrés, celebrada por la Junta Directiva del Instituto Nacional de Aprendizaje, en el Edificio de Comercio y Servicios, a las dieciséis horas con treinta y dos minutos del veintitrés de enero del dos mil veintitrés, con la asistencia de los siguientes Directores con Asistencia Presencial: Sr. Juan Alfaro López, Presidente Ejecutivo; Sr. Tyronne Esna Montero; Sra. Eleonora Badilla Saxe,, Sra. María del Mar Munguía Ramírez; Sra. Cristina Alarcón Rivera; Sra. Sofía Ramírez González, Viceministra de Educación Pública y Sr. Luis Paulino Mora Lizano, Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

Directores con Asistencia Virtual: Sr. Ronald Bolaños Maroto, Vicepresidente, por tener una reunión de trabajo previa que le impedía llegar a tiempo a la sesión, su participación física se acredita en su casa de habitación en Moravia y Sr. Adrián Rodríguez Arias, por problemas por problemas de salud, su participación física se acredita en su casa de habitación en Cartago, sus participaciones virtuales se da de conformidad con el Artículo 14 del Reglamento de Junta Directiva del Instituto Nacional de Aprendizaje.

Por la Administración: Sra. Wendy Fallas Rojas Gerente General; Sr. Sealtiel Álvarez Sánchez, Subgerente Administrativo. Por la Auditoría Interna, Sr. Alfredo Hasbum Camacho, Auditor Interno. Por la Asesoría Legal, Sr. Jorge Morgan Rodríguez Asesoría Legal. Por la Secretaría Técnica, Sr. Bernardo Benavides Benavides, Secretario Técnico.

Expositores: Sra. Marianne Díaz, Funcionaria Unidad de Planificación, Rocío López Monge, Encargada Unidad de Planificación; Sra. Sandra Rodríguez Hidalgo, Jefe Unidad de Recursos Humanos; Sra. Felicia Parreaguirre Arias, Jefe Unidad de Recursos Humanos,

CAPÍTULO PRIMERO **APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA**

Artículo 1.- Discusión y aprobación del orden del día.

Señor Presidente:

Vamos a iniciar la sesión ordinaria número 02-2023, al ser las cuatro con treinta y dos minutos de tarde.

Nada más que la Secretaría tome nota para que quede evidencia de la incorporación de dos miembros de Junta Directiva por medio de la modalidad presencial virtual, con las justificaciones que se han compartido y comunicado.

Aprovechar también para darle la bienvenida a la señora Sofía Ramírez, Viceministra de Educación, estará acompañándonos en la Junta Directiva, por designación de la señora Ministra de Educación y también en consta ya también la comunicación oficial por parte de la Ministra.

Todo en orden señor Secretario Técnico.

Bueno, para aprobación del orden del día que les ha sido comunicado y presentado, solamente en caso de que ustedes tengan algún punto adicional, si no, si quisiera que me permitan agregar en la parte de temas estratégicos de INA y asuntos de la Presidencia de Ejecutiva, hacer una modificación del orden para ver en el 4.1 el seguimiento al acuerdo JD-AC-180-2022 y que el 4.2 sea el oficio UPE-10-2023 evaluación del POIA.

Señor Director Esna Montero:

Gracias, señor Presidente, cuál es ese oficio, sobre qué se refiere.

Señor Presidente:

Ese es el que tiene que ver con la segunda parte de ese acuerdo tiene que ver con el proceso de aquella licitación en San Ramón y lo que habíamos visto de la investigación preliminar que la Junta Directiva le había instruido a la Presidencia ejecutiva, efectuar entonces, nada más, darle un seguimiento a ese tema y que hay Asesoría Legal nos estaría actualizando JD-AC-180-2022.

Esa sería como la modificación que estaría proponiendo nada más al orden del día, que ya ha sido presentado, y si no hay ningún punto en adición o alguna solicitud a realizar por parte de los miembros de la Junta Directiva, pues más bien, sometería a votación el orden del día:

1.- Presentación del Orden del Día.

2.- Reflexión.

3.- Discusión y aprobación del acta de la Sesión Ordinaria 01-2023.

SEGUNDA PARTE

4.- TEMAS ESTRATÉGICOS DEL INA Y ASUNTOS DE LA PRESIDENCIA EJECUTIVA.

4.1.- informe de avance del cumplimiento del acuerdo JD-AC-180-2022, en relación con la Licitación Pública 2021LN-000003-0002100003 para la “COMPRA DE EQUIPO ESPECIALIZADO PARA CAPACITACIÓN EN ELECTRICIDAD PARA EL CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE SAN RAMÓN DE LA UNIDAD REGIONAL CENTRAL OCCIDENTAL”.

4.2 Oficio UPE-PEE-10-2023. Evaluación POA 2022.

TERCERA PARTE

5.- ASUNTOS DE LA GERENCIA GENERAL.

5.1.- Oficio GG-70-2023. Resultados de la aplicación del estudio de Clima Organizacional en el año 2020 en atención al acuerdo JD-AC-389-2022.

5.2.- Oficio GG-83-2023. Avance Modelo de Ventas.

6.- ASUNTOS DE LAS DIRECTORAS Y DIRECTORES. MOCIONES

7.- ASUNTOS DE LA ASESORÍA LEGAL

Informativos:

7.1.- Oficio ALEA-8-2023. Criterio legal proyecto de ley N° 23.114 “FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS Y RENDICIÓN DE CUENTAS DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES”. Recomendación NO OBJETAR el proyecto de ley.

Ronald Bolaños Maroto, de acuerdo.

Adrián Rodríguez Arias, de acuerdo.

María del Mar Munguía Ramírez, de acuerdo.

Eleonora Badilla Saxe, de acuerdo.

Juan Alfaro López, de acuerdo.

Sofía Ramírez González, de acuerdo

Cristina Alarcon Rivera, de acuerdo.

Tyronne Esna Montero, de acuerdo.

Luis Paulino Mora Lizano, de acuerdo.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO JD-AC-11-2023

CONSIDERANDO:

1. Que el Presidente Juan Alfaro López, somete a discusión y aprobación el proyecto del Orden del Día de la Sesión Ordinaria número 2-2023, presentado por la Presidencia.
2. Que el señor Presidente solicita incluir dentro del punto de temas estratégicos del INA, el informe de avance del cumplimiento del acuerdo JD-AC-180-2022, en relación con la Licitación Pública 2021LN-000003-0002100003 para la "COMPRA DE EQUIPO ESPECIALIZADO PARA CAPACITACIÓN EN ELECTRICIDAD PARA EL CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE SAN RAMÓN DE LA UNIDAD REGIONAL CENTRAL OCCIDENTAL".

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 2-2023, CON EL CAMBIO SUGERIDO POR LA PRESIDENCIA.

CAPÍTULO SEGUNDO **Reflexión**

Artículo 2. Reflexión.

Señor Presidente:

Continuaríamos con el punto de reflexiones, no sé si hay alguien que quiera hacer uso del espacio, que tenga algún tema o algún punto por utilizar.

Señora Directora Munguía Ramírez:

Gracias, señor Presidente Juan, no nada más yo quería contarles que el jueves tuvimos una reunión del tema del acreditación y bueno agradecer por toda la información que nos brindaron y que a lo interno, nos comunicaron que están

haciendo también buscando formas de agilizar el proceso que era más o menos el fin de la reunión que también nosotros mantuvimos, entonces también quería agradecerle al señor Presidente y a la señora Gerente General y por esas gestiones que yo sé que están haciendo.

Y nada más quería aprovechar para traer un tema que a mí me preocupa un poco y que fue que surgió la semana pasada en Junta Directiva, producto de una pregunta que hizo el señor Director Bolaños Maroto, que nosotros vemos en la parte de acreditación, que es muy importante que cada vez más empresas se vayan acreditando, pero con el dato que dijo el señor Presidente ese día, que a mí la verdad, me quedó toda la semana dando vueltas, en donde deberíamos de ver la forma, en que podamos ver cómo sacarle más provecho a eso, en el dato de que el presupuesto destinado, al final, cuando ustedes hicieron los cálculos, se traduce aproximadamente doscientas seis becas.

Entonces yo me ponía a pensar que podemos avanzar en la parte de acreditación, agilizar y demás, y si al final se traduce en doscientas seis becas es muy poco, incluso también en manejar la expectativa que tenga el sector empresarial.

Yo sé que estamos amarrados con la famosa la parte fiscal, pero creo que, si en algún momento podemos ir soltando esas amarras, creo que es uno de los temas que deberíamos de también estar viendo un poco, para lograr avanzar en números en esa parte.

Muchas gracias.

Señor Presidente:

No, todo gusto, para para eso estamos, en realidad, la comunicación entre los miembros de Junta Directiva y las acciones que nosotros desde la Administración podemos tomar es siempre importantísimo y vital, en este caso, que el sector empresarial esté pendiente de estos procesos ayuda muchísimo también con la articulación con las diferentes empresas que estén interesadas.

Así que nosotros, más que agradecidos que estén tan pendientes y poder avanzar en esa línea.

Y como lo he reiterado muchísimo el respecto al tema de becas 21 bis, teníamos un proceso que de alguna forma solventar, algunos obstáculos que encontramos en el camino y para eso también de alguna manera, con el apoyo que hemos tenido parte de también hasta de la Auditoría, verdad porque, nos ha ayudado a alertar cuáles aspectos creía que podían mejorar el Control Interno respecto al tema.

Y han sido abordados, incluso cómo ha sido práctica en estos meses, que ustedes mismos nos han pedido que una serie de documentos tratemos de pasárselos previamente, quería contextualizarlo de que hemos estado trabajando unas modificaciones a la normativa interna que tiene que ver con el tema de que los 21 bis, justamente dentro del proceso que se necesita para resguardar todo el tema.

Seguramente se los vamos a estar compartiendo mañana en borrador verdad para que sepan, creo que no se va a poner en el orden del día de la próxima Junta Directiva, pero si queríamos como que lo fueran viendo de antes para que cualquier duda no las hicieran llegar ,también contextualizarlos desde ahí.

Señor Director Esna Montero:

¿Normativa o reglamento?

Señor Presidente:

Reglamento.

Señor Director Esna Montero:

Lo que se va a hacer es una modificación al reglamento 21 bis.

Señor Presidente:

Correcto y adicional a eso, respecto al tema económico, como ustedes saben que hemos repetido muchísimo el tema de la ejecución presupuestaria que hay tratar de siempre ser lo más eficientes posible y bueno, ahí hay un tema con la Comisión Nacional de Emergencias, creo que se han identificado como quinientos millones y esos quinientos millones seguramente se van a estar adicionando a la lógica de becas 21 bis, a la partida que ya fue aprobado por Contraloría general de la República.

Digamos que era algo también que teníamos de la vez pasada, de la planificación y el tema aquel de la improbación de los veinte mil millones y todo este tema que de alguna manera, ya hemos venido solventando con las modificaciones en planificación y el ligamen con indicadores, entonces, ya ahí vamos a tener un poquito más, sigue siendo insuficiente, son setecientos millones más o menos, para poder empezar con la aplicación de becas 21 bis es que estaríamos viéndola para los siguientes meses.

Y en la lógica que de que identifiquemos puntos donde hemos visto que hemos sido reiterativamente poco eficientes en la ejecución, también vamos a tener a espacios

para hablar con los diferentes departamentos y decirle: “*usted todos los años presupuesta esto y usted lo que gastas es esto.*”

Entonces ya tenemos evidencia de que no se está logrando la ejecución correspondiente o lo que se busca, entonces, la idea es poder ir dirigiendo poco a poco recursos a estas becas, mientras tengamos el tema del escenario de Regla Fiscal, mientras esté ese, ese es el aspecto que tenemos más a la mano.

Señor Director Esna Montero:

Señor Presidente, me interesa lo del reglamento en particular, cuando se traiga el reglamento va a venir el Reglamento actual, el Reglamento modificado y la justificación del porqué se está modificando.

Señor Presidente:

Claro, montamos una tablita ahí, como para mayor comprensión, para que sea más rápido y digerir la información y poder así focalizar la atención de todos ustedes en donde van a estar las modificaciones.

Creo que estamos cambiando, incluso, estuvimos viéndolo con los equipos y también se está dando un tema de reducción de plazos en el flujo del proceso, donde estamos disminuyendo la cantidad de días en la asignación de esa beca, también buscando justamente ser un poco poquillo más eficientes en el proceso.

Lo hemos estado trabajando con los equipos, esa es la idea, por ahí pasa mucho el tema.

Señora Gerente General:

Sí, ahí complementar que precisamente las modificaciones, se conformó un equipo multidisciplinario donde está Legal, la Gerencia General, la USU y Acreditación, que precisamente viene en paralelo algunas modificaciones al de acreditación y al de becas, a los dos se les estarían haciendo y se les estarían presentando en conjunto para que tengan definitivamente una matriz donde se vean los cambios los cambios han sido a la luz de algunos aspectos que permiten, como decía el señor Presidente mejorar aún más el proceso y hacerlo ágil.

Los tiempos son muy importantes o por ejemplo es un tema no solo de lo que se tenga para asignar a becas, sino los equipos de trabajo que van a estar haciendo todo el trabajo de soporte a lo que se va a dar en becas.

Entonces se ha contemplado más de manera integral y no solo que tenemos que dar setecientas becas y ahí se ha hecho un trabajo con toda la gente que está

involucrada en el proceso, ellos también tienen que quedar muy cómodos para que tengan la tranquilidad llevarlo adelante.

Y el otro tema que nos comentaba Doña Carmen, es que cuando empezamos a ver lo de entes acreditados, yo siento que había como un tema de que sentíamos que el Centro Cultural no se iba a sumar, que Intensa no se iba a sumar y es un tema que ya está superado.

La semana pasada se concretaron todas las reuniones, por decir así, con los grandes y que nos ayuda mucho porque tienen presencia en Regional, porque están virtualizados cien por ciento, pero también tienen oferta presencial porque eso es un tema que hay gente que efectivamente no lo logra.

Entonces yo creo que eso es un tema que nos va a ayudar mucho porque ellos dieron el aval y más bien ya están quiero certificarme, me decía Doña Carmen, porque yo tenía la misma duda, Doña Carmen sí el Centro Cultural puede decir yo alzo la mano, pero viene y le pongo un montón de peros se me va a ir honestamente y entonces ella me decía que ellos tienen ciertas condiciones por ser ya grandes que les ayudan para que el proceso sea más expedito.

Verdad que tienen como algunos puntos el personal de apoyo y demás que tienen esos centros fuertes, a otro centro que es pequeño y tiene y por ahí empezamos o no tienen los requisitos o, por ejemplo, lo que mencionábamos la semana pasada, que se trabaja por la plataforma, pero ellos tienen plataformas muy robustas.

Señor Presidente:

Bueno, muchas gracias.

CAPÍTULO TERCERO **Discusión y aprobación del acta anterior**

Artículo 3. Discusión y aprobación del acta de la sesión ordinaria 01-2023

Señor Presidente:

Según el orden del día, seguiríamos con la discusión y aprobación del Acta de la sesión ordinaria número 01-2023, si hay algún ajuste, comentario o aspecto que rectificar. Abriría el espacio de discusión.

Discutido el tema, me permitiría someter a votación la aprobación del Acta de la sesión ordinaria 01- 2023.

Ronald Bolaños Maroto, de acuerdo.

Adrián Rodríguez Arias, de acuerdo.

María del Mar Munguía Ramírez, de acuerdo.

Eleonora Badilla Saxe, de acuerdo.

Luis Paulino Mora Lizano, de acuerdo.

Juan Alfaro López, de acuerdo.

Sofía Ramírez González, se abstiene de la votación

Cristina Alarcon Rivera, se abstiene de la votación ya que no participo en la sesión anterior.

Tyronne Esna Montero, de acuerdo.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. JD-AC-12-2023

CONSIDERANDO:

1. Que el señor Presidente Juan Alfaro somete a discusión y aprobación el borrador del acta de la sesión ordinaria número 1-2023, celebrada el pasado 16 de enero.
2. Que no se presentó ninguna observación por parte de los señores Directores a dicha acta.
3. Que el presente acuerdo se aprobó con los votos de los Directores Juan Alfaro López, Luis Paulino Mora Lizano, Adrián Rodríguez Arias, Tyronne Esna Montero, Eleonora Badilla Saxe, Ronald Bolaños Maroto y María del Mar Munguía Ramírez.
4. Que las Directoras Sofía Ramírez González y Cristina Alarcón Rivera, se abstuvieron de votar por no haber estado presentes en la sesión 1-2023.

POR TANTO:

**POR UNANIMIDAD DE LOS DIRECTORES PRESENTES EN LA SESIÓN 1-2023,
SE ACUERDA:**

ÚNICO: APROBAR EL ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA 1-2023, CELEBRADA EL PASADO 16 DE ENERO, SIN CAMBIOS.

CAPÍTULO CUARTO
Temas Estratégicos del INA Y Asuntos de la Presidencia Ejecutiva

Artículo 4.- Seguimiento al Acuerdo Junta Directiva número JD-AC -180-2022.

Señor Presidente:

NOTA: SE OMITE LA PUBLICACIÓN DE LA DISCUSIÓN DEL PRESENTE TEMA POR PARTE DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA, EN ACATAMIENTO DEL ARTÍCULO 6) DE LA LEY GENERAL DE CONTROL INTERNO Y DE LA LEY 8968 SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA PERSONA FRENTE AL TRATAMIENTO DE SUS DATOS PERSONALES.

Artículo 5.-Oficio UPE-PEE-10-2023. Evaluación POIA 2022.

Señor Presidente:

Avancemos entonces con el punto 4.2. lo relativo al oficio UPPE-10 -2023 sobre la evaluación del POAI 2022 a cargo estaría la señora Marianne Diaz Hidalgo, la señora Wendy Fallas Rojas y la señora Rocío López Monge.

Buenas tardes, señora Marianne Diaz Hidalgo y la señora Rocío López Monge.

Ya hemos mmencionado la apertura del punto, no sé si han preparado una presentación que van a que vayan a compartir.

Adelante tienen la palabra.

Señora López:

Hola muy buenas tardes, señoras Directoras y señores Directores espero que se encuentren muy bien, aprovecho la oportunidad para desearles un exitoso año este 2023.

En esta oportunidad a la Unidad de Planificación y Evaluación, le corresponde presentar los resultados del informe del Plan Operativo Institucional POIA, este informe, verdad, da cumplimiento a las normas técnicas de la Contraloría General de la República y se presenta al Ministerio de Hacienda de la Autoridad Presupuestaria.

Estas normas técnicas también, obviamente dan cumplimiento al artículo 55 de la Ley 8131, Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos.

Importante mencionar dentro de las fuentes de información que utilizamos para la presentación de estos resultados, lo que es el sistema de estadístico de monitoreo de servicios, denominado SEMS en la Institución, igualmente, el Sistema de Información Financiera SIF, y también información presentada por las unidades responsables del cumplimiento de indicadores y metas.

Un punto importante, a indicarles verdad es que esta evaluación consta de dos partes, la primera es un resumen del Presupuesto Institucional, verdad a los resultados de la ejecución presupuestaria y la segunda parte tiene que ver con la gestión programática.

La presentamos por programa, programa uno, programa dos, que el programa uno corresponde a los servicios de Capacitación y Formación Profesional, verdad, es decir, ahí están los recursos destinados a la labor sustantiva del INA y está conformada específicamente por las Gestiones Regional, Gestión Tecnológica y la gestión SINAFORT.

El programa dos, por su parte, es el de todas las Unidades.

El programa uno tiene que ver con todos los servicios de Capacitación y Formación Profesional, ahí aparecen los recursos asignados a ese programa y programa dos tiene que ver con todo lo que es el apoyo administrativo de las unidades que damos apoyo administrativo a la a la gestión sustantiva del INA.

El presupuesto asignado para el 2022 al programa uno era de ochenta y nueve mil seiscientos sesenta y tres millones, tuvo una ejecución del 85.9% perdón tuvo una ejecución si del 85.9%, mientras que el programa dos tenía asignados treinta y siete mil ciento setenta y dos millones para una ejecución del 87.8%, el total del presupuesto que la Institución manejó en el 2022 fue de ciento veinte seis mil ochocientos treinta y cinco millones.

La ejecución presupuestaria, por ende, total de la Institución fue del 86.4%, importante mencionar que, de las ejecuciones más altas en los últimos años, mientras en el año 2020 en la ejecución anduvo por un 74.88%, en el 2021 este anduvo por el 80.16% y 2022 la Institución tuvo repunte importante, llegando a un 86.4% de ejecución presupuestaria.

El cuadro también presenta la porcentualmente cual es la participación relativa de cada uno de los programas.

Inicio con la presentación:



Gestión Financiera

Costa Rica: INA. Gestión Financiera por Programa Presupuestario.

Al 31 de diciembre de 2022

(Montos en millones de colones y porcentajes)

Programa Presupuestario	Presupuesto definitivo ^{1/}	Presupuesto Ejecutado ^{2/}	% de Ejecución	Participación Relativa %
Programa 1	89 663,6	77 000,8	85,9%	70,7%
Programa 2	37 172,0	32 629,9	87,8%	29,3%
TOTAL GENERAL	126 835,6	109 630,5	86,4%	100,0%

^{1/} Corresponde al Presupuesto Ordinario más documentos presupuestarios

^{2/} Presupuesto Ejecutado o Girado (no contempla compromisos)

Fuente: INA, Proceso de Presupuesto, Bases de datos Sistema de Información Financiera (SIF) al 31/12/2022

El siguiente cuadro, la siguiente Filmina pues se ve en detalle cuál fue la ejecución, es 86.4% para cada una de las de las partidas.

De esta información fue proporcionada por el Sistema de Información de Presupuestos, parte de las bases de datos y tienen corte 31 del 12 del 2022.

Continúo con la presentación:

Gestión Financiera

Costa Rica: INA. Ejecución acumulada por partida presupuestaria. Al 31 de diciembre de 2022
(Montos en millones de colones y porcentajes)

Partida	Presupuesto definitivo ^{1/}	Presupuesto ejecutado ^{2/}	% Ejecución
0-Remuneraciones	58 379,4	56 863,4	97,4%
1-Servicios	31 861,0	26 310,8	82,6%
2-Materiales y Suministros	4 358,3	3 345,1	76,8%
5-Bienes duraderos	9 311,2	3 319,8	35,7%
6-Transferencias corrientes	15 315,5	12 181,3	79,5%
7-Transferencias de capital	7 610,1	7 610,1	100,0%
SUB TOTAL	126 835,6	109 630,5	86,4%
TOTAL GENERAL	126 835,6	109 630,5	86,4%

Fuente: INA. Proceso de Presupuesto, Bases de datos Sistema de Información Financiera (SIF) al 31/12/2022



En la siguiente filmina vamos a presentar cuáles fueron los factores que incidieron en los resultados alcanzados por partida, en la cuenta de servicios partidas, uno dentro de los principales factores que pues causaron alguna afectación al porcentaje de ejecución presupuestaria fue dentro de los que se menciona la contratación de Asesorías en Servicios Jurídicos, es fue una compra, la contratación de un asesor externo para llevar a cabo un proceso de investigación preliminar, el trámite por cuestiones ajenas, se declaró desierto.

Continúo con la presentación:

Factores que incidieron en los resultados según partidas

1. Servicios

- Contratación de Asesoría en servicios Jurídicos (Contratación de Asesor legal externo con experiencia en materia laboral para realizar investigación preliminar, número de tramite: 2022CD-000008-0002100001), sin embargo, por cuestiones ajenas a la Unidad dicho trámite se declaró desierto.
- Contratación del Modelo de Gestión, no tuvo oferentes lo cual provocó el remanente presupuestario, adicionalmente, se informa que este trámite no se promovió nuevamente por el cambio de administración.
- Mantenimiento de edificios y locales, se proyectaron algunas contrataciones de mantenimiento en la Sede Central; sin embargo, algunas de ellas se adjudicaron por un menor presupuesto.
- Mantenimiento y reparación de equipos de producción, transportes, equipo de oficina, equipo de cómputo y sistemas de información, se presupuestó con la finalidad de poder atender emergencias en los activos institucionales, la baja ejecución se debe a que no se tuvieron daños en los activos.



Factores que incidieron en los resultados según partidas

2. Materiales y suministros

- Se proyectaron recursos para la impresión de los diversos documentos institucionales y entrega al personal de la institución, sin embargo, al momento de realizar la compra los precios fueron menores que lo proyectado
- Algunas de las solicitudes de compra de material de oficina por motivos justificados de los proveedores se prorrogaron para entregar en el periodo posterior (2023).
- En ocasión de la aplicación de la modalidad de teletrabajo, resultó innecesaria la adquisición de algunos insumos de oficina
- Para el caso de los materiales, el mayor inconveniente radicó en la entrega tardía de proveedores que están bajo un contrato por demanda, los cuales aducen problemas para la importación de bienes, debido a la crisis de contenedores.



Factores que incidieron en los resultados según partidas

5. Bienes duraderos

- Atrasos en trámites de revisión de carteles y precios de referencia.
- Cambios en códigos de bienes, actualización de precios, genera cambios en la ruta crítica de la adquisición de los equipos.
- Precios desactualizados.
- Rutas críticas ajustadas en el caso de licitaciones y atrasos en procesos internos administrativos (estudios técnicos - atención de recursos), afectando plazos de entrega.
- Prorrogas en los plazos de entrega de los equipos solicitadas por los proveedores.
- Procesos declarados infructuosos con montos muy altos, procesos donde no hubo participación, recursos de apelación que provoca que un trámite pase de un año a otro.
- Retrasos en la resolución de algunos recursos de revocatoria (Proyecto líneas de vida para varios edificios presentados). Una vez resuelto, el proveedor del equipo se apegó al plazo de entrega de 4 meses, pasando entrega al 2023.

Factores que incidieron en los resultados según partidas

5. Bienes duraderos

Medida Correctiva I Semestre Se planteó una estrategia de seguimiento a la ejecución presupuestaria, que inició a partir de junio, con los siguientes alcances:

- Tramitar compras cuyo plazo de entrega estuviera dentro del mismo periodo 2022, por motivos del recurso presupuestario.
- Los Procesos de Adquisiciones de las Unidades Regionales tramitarían compras según asignación que hizo la Unidad de Compras Institucionales.
- Se revisaron las agrupaciones, plazos de entrega y se realizaron las modificaciones presupuestarias
- Se tramitaron un total de 84 agrupaciones.

Algunos inconvenientes presentados :

- Adjudicaciones por menos presupuesto al estimado.
- Hubo líneas que se declararon desiertas
- No entrega de equipo al final de año debido a que algunos proveedores solicitaron prórrogas.
- Interposición de recursos de objeción y de revocatoria, lo cual atrasó el proceso de compra.

6. Transferencias: El presupuesto para indemnización es debe mantenerse reservado para cualquier eventualidad, pero no se presentaron casos para su utilización

También está el tema de la contratación del modelo de gestión, donde no se presentaron oferentes, por lo que hubo un remanente presupuestario, en la cuenta de mantenimiento de edificios y locales se proyectaron algunas contrataciones en Sede Central, sin embargo, algunas de ellas se adjudicaron por un todo por un monto de presupuesto menor.

En el caso de otra de las razones que aluden las unidades es que mantenimiento y reparación de equipo de producción, transporte, equipo de oficina y equipo de cómputo se presupuestó con la finalidad de poder atender emergencias en los activos institucionales, sin embargo, la baja ejecución se debe a que no se reportaron los daños, no hubo mayor movimiento en esa cuenta porque no se utilizó para hacer esa reparación.

En la partida dos la cuenta número dos que es materiales y suministros, las unidades indican que se proyectaron recursos para la impresión de diversos documentos institucionales, sin embargo, al momento de realizar la compra también los precios ofertados fueron menores de lo proyectado.

Algunas solicitudes de materiales de compra de oficinas del cartel prorrogable, por motivos que justificaron los proveedores, no entregaron en el año 2022, por lo tanto, también generó remanente de presupuesto.

En ocasión de la aplicación de la modalidad de teletrabajo, resultó innecesaria la adquisición de algunos insumos de oficina, para el caso de los materiales, en esta cuenta dos, el mayor inconveniente radicó en la entrega tardía de los proveedores, que están bajo el contrato por demanda, los cuales aducen en general que, debido a la crisis de contenedores, verdad, se demoraron, se alargaron los procesos de importación de bienes.

En el caso de la partida cinco de bienes duraderos, las unidades dentro de los factores que aluden, que afectaron esta cuenta fueron, mucho tiene que ver y aquí hago un paréntesis, mucho tiene que ver con el tema de regla fiscal.

La regla fiscal fue un tema que afecto causó el año pasado gran incertidumbre en diversas unidades de la institución, verdad, incluso se hicieron consultas a la Procuraduría General de la República, Verdad de manera que sí se generaron remanentes importantes en esta cuenta.

Algunos trámites de compra iniciaron en junio, verdad del 2022, por lo que por ruta crítica se trasladaron para el para su ingreso para el 2023, los trámites no lograron concluir satisfactoriamente en el 2023 por tema de ruta crítica, pues igualmente, toda esta situación generó atrasos en revisión de carteles, temas internos, como cambio de códigos, actualización de precios, verdad, aunada pues a la premura, verdad, porque tuvimos que reanudar las compras.

Rutas críticas ajustadas en el caso de licitaciones, las empresas proveedoras solicitaron prórrogas en los plazos de entrega de los equipos, hubo procesos declarados infructuosos con montos muy altos, procesos donde definitivamente no

hubo participación, aunado a temas de recursos de apelación que provocó que el trámite se pasara de un año a otro.

Una de las de las unidades también, ejemplificó un recurso de revocatoria, que se presentó en el proyecto de líneas de vida para para varios edificios de la Institución, una vez resuelto este recurso de revocatoria, aunado a este proyecto de líneas de vida, habría que importar algunos equipos, el proveedor una vez resuelto el recurso, se apegó al plazo de entrega que era de cuatro meses, por lo tanto, van a estar entregando hasta el año 2023.

En el caso de esta cuenta de bienes duraderos, es importante resaltar que la Institución aplicó medidas correctivas, no solamente para la cuenta de bienes duraderos, sino en general, que seguidamente les voy a citar.

Dentro de la medida correctiva más importante, fue que se planteó una estrategia de seguimiento a la ejecución presupuestaria que dio inicio en junio del 2022 y dentro de las principales acciones destacan, tramitar compras cuyo plazo de entrega estuviera dentro del mismo ejercicio presupuestario.

Los procesos de adquisiciones de las Unidades Regionales en coordinación con Sede Central trabajaron todo lo que fue la asignación de compras, se dio una revisión minuciosa de aprobaciones, plazos de entrega, se realizaron modificaciones presupuestarias.

GNSA indica que ese tramitó en total ochenta y cuatro agrupaciones, en coordinación algunas propiamente en la Sede Central y otras en Unidades Regionales.

No obstante, pues igualmente se presentaron algunas inconvenientes, adjudicaciones por un monto menor al presupuesto estimado, líneas que se declararon desiertas, no entregan equipos al final del año, verdad, debido a que. Como le mencionaba algunos proveedores, solicitaron prórrogas, interposición de recurso de objeción y revocatoria.

En el caso de la cuenta de transferencias, una cuenta también muy importante de quince mil trescientos quince millones ,la ejecución fue de doce mil ciento ochenta y ahí, pues la razón es que este presupuesto verdad que lo administra la Asesoría Legal, se debe mantener porque se deben proyectar por un tema de ley todo el tema de las indemnizaciones, sin embargo al final no se logró la ejecución, la Institución en eso fue muy eficiente, no hubo que utilizar los recursos que se proyectaron, entonces, pues eso fue un remanente importante en esta partida seis de transferencias.

Continúo con la presentación:

Medida correctiva para mejorar ejecución presupuestaria ■■■

A nivel institucional se planteó una estrategia para dar seguimiento a la Ejecución Presupuestaria durante el 2022, que consistió en 17 actividades de seguimiento.

Con la implementación de dichas acciones la institución logró una ejecución total del 86,4% del presupuesto, sin embargo, debido a aspectos propios de procesos licitatorios, no se lograron ejecutar más del 90% en algunas subpartidas mencionadas anteriormente.



A nivel general, la Institución como les mencionaba implementó una estrategia de ejecución presupuestaria que consistió en diecisiete actividades de seguimiento, las cuales dieron resultados muy positivos porque como les mencionaba obtuvimos de los últimos tres años, fue una ejecución presupuestaria más altas no llegamos al 90%.

Sin embargo, tal vez para mencionarles aquí no lo indicamos en la presentación, pero les voy a detallar algunas de las actividades de seguimiento al presupuesto que se implementaron y que obviamente incidieron en los resultados alcanzados a nivel de la ejecución.

Una de ellas fue el seguimiento de órdenes de compra, seguimiento puntual, algunas cuentas, algunas partidas presupuestarias muy altas, verdad con montos muy altos como la cuenta de becas, mantenimiento de edificaciones que es una cuenta importante también en la Institución, la cuenta 1104006 de servicios generales, que ahí van todas las contrataciones limpieza, seguridad, zonas verdes, entre otros.

La cuenta un seguimiento también puntual a la cuenta 11040099, que se llama otros servicios de gestión de apoyo, que ahí también es una cuenta muy fuerte, porque ahí por medio de esta cuenta se contratan lo que son los contratos que se tramitan, los contratos de entes de Derecho público y privado, para impartir servicios en el área de inglés e informática.

También dentro de las de las medidas implementadas fue, llevar las compras al tope presupuestario, según lo permitido por la ley de Contratación Administrativa, Cronogramas de seguimiento, centralizar compras de equipo, algunos equipos que centralizaron sus compras fueron los equipos de cómputo, servidores de bases de datos, también se potenció el uso de los convenios marco, se le dio un seguimiento

puntual a veinte licitaciones de mayor cuantía, entre otras acciones que también implementó la Institución, en coordinación con las con las unidades responsables.

Me parece que esto sería en cuanto a la parte de ejecución presupuestaria, cualquier consulta con mucho gusto, o bien, la compañera Marianne Díaz Hidalgo continuaría o si gusta, pues la dejamos para el final, ustedes mandan.

La segunda parte de la exposición, que es la acción programática a la Institución, todo lo que son indicadores, metas, la compañera Marianne Díaz Hidalgo tendría a su cargo esta esta parte, puedes continuar o señor Presidente, esperamos, si hay alguna consulta, usted manda.

Señor Presidente:

De momento no tengo solicitud de uso la palabra por acá entonces si gusta, pueden continuar.

Señora Díaz:

Buenas tardes, para el caso del cumplimiento de la parte programática, se utilizan los siguientes criterios de medición que son unos establecidos por el Ministerio de Hacienda donde aquellos indicadores que tienen un cumplimiento igual o mayor a 90 se consideran alto, Menor o mayor a 50 cumplimiento medio y menor al 50% es bajo.

Para este este Plan Operativo Institucional consta de diez indicadores.
Inicio con la presentación:

Indicador	Meta	Ejecución	% Cumplimiento	
1. Cantidad de personas egresadas de programas en el idioma inglés a nivel nacional.	6 891	3 534	51,3%	M
2. Cantidad de personas que aprobaron algún servicio de capacitación y prueba de certificación de competencia laboral en el idioma inglés, a nivel nacional.	5 327	3 132	58,8%	M
3. Cantidad de personas beneficiarias del SBD, que aprobaron algún Servicio de Capacitación y Formación Profesional (SCFP), a nivel nacional	11 449	9 618	84,0%	M
4. Cantidad de beneficiarios del SBD que recibieron acompañamiento empresarial por medio del desarrollo de proyectos productivos, a nivel nacional.	1 450	1 347	92,9%	A
5. Porcentaje de personas egresadas del INA y registradas en la plataforma informática única, que están en proceso de intermediación de empleo.	50,00	100	200,0%	A
6. Bajo desarrollo de capital humano IPM	28 327	19 525	68,9%	M
7. Porcentaje de deserción en los programas.	8,0	9,5	84,6%	M
8. Cantidad de personas en desventaja social egresadas de programas.	15 265	9 097	59,6%	M
9. Monto promedio anual de ayuda económica a personas estudiantes.	657 199	579 881	88,2%	M
10. Tasa de recaudación (cobro administrativo).	69	65,8	95,4%	A

A continuación, vamos a ver los factores que incidieron en los resultados alcanzados para el idioma, para todo lo que tiene que ver con el idioma inglés, tanto egresados, más probados.

Continúo con la presentación:

Cantidad de personas egresadas y aprobados en el idioma inglés

Factores que incidieron en los resultados alcanzados

- Imposibilidad de ejecutar los contratos de entes de derecho públicos y privados establecidos para el año: apelaciones, recursos de revocatoria, entre otros.
- Cambio en el Modelo Curricular. Cantidad de cupos pasaron en modalidad presencial de 25 a 20 y a 15 personas en modalidad virtual.
- Reprobación (18,4%) y de exclusión educativa (19,0%). Programas
- Reprobación 23,3% Pruebas de certificación.
- Baja asimilación de la población estudiantil a los servicios por herramientas tecnológicas.

Mejora planteada por GR: realizar un ejercicio más realista del establecimiento de metas, tomando en cuenta el comportamiento histórico, los recursos existentes y las posibilidades de crecimiento.

Señor Director Esna Montero:

Buenas tardes, señora Marianne, cómo estás.

Señora Díaz:

Bien y usted señor Tyronne.

Señor Director Esna Montero:

Podemos ir a la filmina anterior, si es tan amable, aunque está un término medio que podemos decir que está razonable pero cuando hablamos del promedio anual de ayudas de becas de ayudas económicas a personas estudiantes, están 88.2%, no llegamos a cumplir esa meta particularmente y vieras que me extraña, porque nosotros por lo general, cuando son de ayudas económicas, siempre tenemos la meta alta o hemos cumplido, a qué se debe esta situación particular de que no hayamos cumplido con el 100%, específicamente lo que es el promedio anual de ayudas económicas.

Señora Díaz:

Claro, señor Tyronne, este este indicador es medio traicionero, quizás si lo quieren ver, porque esto se refiere a un monto, se supone que nosotros como Institución debemos dar en promedio seiscientos cincuenta y siete mil ciento noventa y nueve colones a cada persona estudiante, lo que pasa es que para este año se lograron becar mayor cantidad de personas.

Entonces, al nosotros beneficiar a mayor población, el monto se reduce, pero lo importante es más bien llegar a mayor cantidad, aunque eso depende del criterio de cada quien, porque estamos logrando llegar a mayor cantidad de personas y por lo tanto, el monto por persona es menor al que estaba planificado.

Señor Director Esna Montero:

Gracias Marianne, entonces me estás diciendo que, entonces ese indicador tenemos que reformarlo, para que no siga saliendo así, porque si no, va a seguir saliendo en el tiempo de esa manera, entonces, a lo que usted está diciendo es que hay puede ser un indicador engañoso, como se dice exactamente, entonces, tenemos que modificar el indicador para que no sean engañoso y salga a la realidad, porque si no, siempre en el tiempo nos va a seguir saliendo de esa manera.

Entonces, me parece que eso puede ser una observación que podamos tomar, para modificar ese ese indicador, particularmente.

Señora Díaz:

Para este año, este Plan Operativo Institucional ya terminó y era hasta el año 2022, para lo que corresponde ya, a partir del 2023, el monto el INA lo ha modificado y ha puesto un monto promedio de ayuda más bajo, para poder llegar a esto que decimos, llegar a mayor cantidad de personas y no tanto por un monto que sea tan alto.

Señora Gerente General:

Muy en lo que aportó Marianne, a la cual le agradezco y también me parece que el seguimiento es importante, ya tenemos el nuevo indicador, pero ahora ustedes van a ver, inclusive en el acuerdo, es importante que estemos dando seguimiento y que no descubramos esto al final, solo que el tema de beca, a veces, sin disminuir becas, no es tan fácil.

Es decir, vamos a bajar el monto, pero sí tenemos estadística y datos que nos dicen que vamos hacia una subejecución, lo estaríamos presentando, no solo en el tema de becas, sino que como lo hemos comentado, estamos siendo el ejercicio de subejecución para todas las partidas.

Señora Directora Munquía Ramírez:

Gracias, señor Presidente, sí fuera tan amable de pasar a la siguiente filmina, por favor.

Gracias, es que en esta tengo algunas dudas porque, bueno, ustedes estaban comentando que, son los que explican los factores, que explican el rendimiento en inglés, que la primera anterior andaba alrededor de los entre los 50% y el 70% más o 60% y hay algunas dudas, una es a qué se debe o si me pudieran explicar, porque la verdad es que ahí, me declaro ignorante, del por qué pasaron la cantidad de cupos en modalidad presencial, de veinticinco a veinte y a quince o sea, si hay alguna justificación técnica detrás de la disminución de cupos, según estoy entendiendo ahí.

Esa es la primera gracia.

Señora Díaz:

Si, con el nuevo modelo curricular a nivel técnico, la Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos, solicitó, dentro del nuevo modelo de programas de habilitación, que pasaron de veinticinco a veinte eso en presencial.

En virtual lo que pasó fue un poco el efecto también pandemia, que estamos hablando de diez personas y pasamos a quince personas en modalidad virtual, pero en junio, a partir de junio pasamos a quince personas, ampliando un poco más porque este es un asunto del Marco Nacional de Cualificaciones, como así está el modelo establecido, que es el de la cantidad de personas que pueden recibir el servicio.

Señora Directora Munguía Ramírez:

Muchas gracias, y la otra es, si estoy más o menos entendiendo bien, la primera en la imposibilidad de ejecutar los contratos de derecho públicos y privados, eso lo que estoy entendiendo es que, las instituciones privadas que están acreditadas y que dan los cursos.

¿Ustedes tienen como un porcentaje de las personas que obtienen las certificaciones de inglés bajo esta modalidad privada?, digamos ¿qué tanto impacta al 58 % o 53% más o menos, que está en la fila anterior?, no sé si es una pregunta muy enredada.

Señora Diaz:

No, en este momento no tenemos el dato, pero lo podemos conseguir, es decir, sería cuantos, de esas tres mil quinientas personas, cuántos obedecen a entes de Derecho privado, público o privado.

Señora Directora Munguía Ramírez:

Sí, exacto, saber qué tanto se puede explicar, digamos ese porcentaje de ejecución se vio afectada por este primer factor que ustedes están indicando.

Y ya la última es si me pudieran explicar por favor un poquito más a qué se refiere baja simulación de la población estudiantil a los servicios por herramientas tecnológicas, porque no me queda tan claro que a qué se refiere ahí, gracias.

Señora Diaz:

Ahí lo que se refiere es que, la modalidad por medio de virtual no es tan fácil, pero para algunas personas por medio virtual, más que todo en el idioma inglés, no es lo mismo estar presencial que virtual.

Se ha hecho todo un esfuerzo por la Institución, sin embargo, a nivel de la población estudiantil, algunas veces cuando se les pregunta, ahora lo vamos a ver en el indicador de la deserción más adelante, cuando se les pregunta cuáles son algunos de los aspectos por los cuales ellos consideran que no han aprobado el servicio,

porque recordemos que estos son personas que aprobaron, pero ellos dicen que es que no logran entender igual por medio de herramientas tecnológicas y así es como está este planificado en servicio que matricularon.

Señora Directora Munquía Ramírez:

Muchas gracias y bueno no sé si no lo van a presentar más adelante, si no pues, aprovecho de una vez, porque tal vez cómo se pudiera hacer un ejercicio, en donde no pueda afinar un poquito más el lápiz y ver, con eso que están diciendo, el porcentaje de gente que hace matrícula presencial y el porcentaje de gente que se matriculan virtual, el porcentaje de aprobados en presencial y virtual, como para ver qué está pasando en estos mundos y para ver que sería lo ideal y qué factores nos pueden ayudar a aumentar este porcentaje en inglés, que tanto se está necesitando a nivel a nivel país.

Perfecto, está bien y nada más, esa última mejora planteada por la gestión Regional, tomar un comportamiento histórico, también si nos pudieran explicar un poquito más, a qué se refiere ahí o cómo van planteando ustedes la parte de las metas.

Muchas gracias.

Señora Díaz:

Con gusto, con respecto a esta mejora, plantear para este ya para este nuevo periodo 2023-2027, para el nuevo Plan Operativo Institucional, algunos o la mayoría de los indicadores están planteados por polo de Desarrollo.

Entonces, la Gestión Regional lo que estableció fue que para este nuevo Plan Operativo Institucional, trabajó un poco más afinado el lápiz, con respecto a esos polos, por los cuales son la cantidad de personas que podemos este egresar o brindar sus servicios en esos en esas áreas, tomando en cuenta que siempre se ha tomado el comportamiento histórico, pero lo que ellos aducen es que esta vez han sido más, que han tratado de no ser tan ambiciosos, que han tratado de ser como más realistas, esperando más bien ir a la alza y no tener este tipo de esta cantidad de resultados que no logramos.

Vemos que inglés siempre ha sido como complicado, pero también hay que recordar que por el efecto pandemia no se logró hacer la modificación en el año 2020, sino lo que se hizo fue cambiar todo lo que no se cumplió en el 2020, se acumuló para el 2022.

Entonces, por ejemplo, para el 2020, la cantidad de personas que teníamos planificados egresar quedo en dos mil cuarenta y dos y para el 2022 quedaron en seis mil, ósea, todo lo que el 2020 no cumplimos, lo pasamos para el 2022, lo que

nos puso más bien, a una tarea que era casi que imposible este cumplir, pero bueno, no se nos permitió modificar en tiempo pandemia y eso nos trajo abajo el porcentaje de cumplimiento.

Entonces, ya tomando en cuenta la histórica pandemia y todo, es hacer un poco este un análisis más tranquilo, menos oneroso.

Señor Presidente:

Gracias Marianne, tengo el uso de la palabra al señor Director Rodriguez Arias, luego a la señora Badilla Saxe y no sé si la señora Rocío, yo no sé si usted quería complementar algo lo que está diciendo Marianne.

Señora López:

Sí, señor, es sobre lo mismo de complementar, para cerrar el punto, muchas gracias, señor Presidente.

Nada más para aclarar, sobre lo que consultaba la señora Directora Munguía Ramírez, en relación con el primero la imposibilidad de ejecutar contratos, que nos pidió ampliar, que nos dijo que si eso obedecía a los entes acreditados.

No señora, este punto de ejecutar contratos bajo la figura de entes de Derecho público y privados, obedece exclusivamente a contrataciones de entre Derecho privado, público y privado y no tiene que ver con acreditaciones.

En el tema, por ejemplo, del 21 bis y de los entes acreditados, es otra acción afirmativa que viene a abonar o que viene a contribuir también, en esta estrategia para ampliar la cobertura de atención en el caso de inglés.

Importante también mencionar es que, si bien es cierto no tenemos el dato los contratos de entes de Derecho público y demanda y privado, entes públicos y privados, funcionan por demanda, de manera que la cantidad, la cobertura de atención en cuanto a estudiantes atendidos puede ser según demanda, o sea, según el presupuesto que tenga cada Unidad Regional podemos solicitar una vez que tengamos los contratos la cantidad de cupos que cada unidad requiere para atendiendo la demanda.

Siento que una parte que ha afectado es que algunas contrataciones no se habían concretado, ya algunas Regionales concretaron sus contrataciones, han empezado ejecución y cuando se habla y mencionaba de una estrategia más realista, no es lo mismo proyectar una cantidad de estudiantes atender cuando no se tiene un contrato concreto, a cuando ya se tienen las contrataciones que amarradas.

Pero si la cantidad es muy grande porque se hace por demanda.

Y el otro punto importante verdad que se menciona ahí de una de un ejercicio más realista, es que las Unidades Regionales verdad, mencionan también todas estas acciones afirmativas, verdad como apuntadas a lo que son los entes de Derecho público y privado, las contrataciones como ampliar cobertura de atención.

Precisamente también mencionan, sentarse a analizar el tema de cuartos, de contrataciones de cuartos y medios tiempos, lo que mencionaba la señora Marianne de ampliar cupos en la modalidad virtual, acciones afirmativas por parte de bienestar estudiantil, asignación de ayudas económicas, servicio de orientación, psicología y también tiene que ver con el 21 bis, que también va a contribuir a ampliar la cobertura de atención.

Siento que en eso se están basando para hacer ejercicios más aterrizados, y que pueda hacer proyecciones más certeras para la atención de los estudiantes en el idioma inglés y para poder abonar en el tema de egresados en inglés y aprobados, por supuesto, básicamente eso era señor Presidente.

Señor Presidente:

Gracias, señor Director Rodriguez Arias, nada más que me indica la señora Badilla Saxe que su punto tiene que ver con eso, un segundito que si le pueda podemos dar ahí en la palabra.

Señora Directora Badilla Saxe:

Sí, en realidad esto, yo me quiero referir a cómo estamos definiendo los indicadores para el aprendizaje del inglés, porque estamos hablando del estudiante que tiene o no posibilidades de aprender y del entorno y hay una parte de esta ecuación que está totalmente ausente, que es el docente, porque la persona aprende en un entorno físico o virtual, pero depende también de quién la está acompañando.

Entonces, un docente que está preparado para acompañar el aprendizaje y lograr que los estudiantes aprendan, aún en un entorno virtual, puede lograr ese aprendizaje, entonces, si lo que estamos teniendo es que no tenemos docentes con las competencias necesarias para acompañar de manera exitosa el aprendizaje de otro idioma en un entorno virtual, vamos a seguir chocando con una pared en esta en este aspecto.

Porque no estamos valorando si los docentes están preparados o no, porque en medio de la pandemia y de la experiencia en la emergencia lo que hicimos fue, desarrollar algunos entornos virtuales por mejores que sean y poner a los docentes

a hacer lo mismo que hacían en un entorno físico, en un entorno virtual que absolutamente es otra cosa.

Entonces, por supuesto que los estudiantes no pueden, no entienden porque no, y eso no es culpa de los docentes, es culpa de que no les hemos dado las herramientas a los docentes y yo pienso que, para poder tener mayores éxitos, sobre todo en esto que el país necesita y está urgido del aprendizaje del inglés, tenemos que hacer un esfuerzo muy grande, muy grande, para reconvertir a los docentes que están acompañando el aprendizaje de otro idioma.

Gracias Presidente.

Señor Presidente:

A usted, señor Director Rodríguez Arias.

Señor Director Rodríguez Arias:

Ya el punto ha sido abordado, avancemos, gracias.

Señor Presidente:

Bueno, yo nada más para tratar de cerrar un poco las ideas quiero mencionar lo siguiente, cuando hablamos de un modelo de cambio curricular, esto hay que entender lo que ocurrió o sucedió antes de la pandemia, entonces bueno, la pandemia no la esperábamos, pero ya de por sí el cambio de modelo curricular iba a representar una serie de retos importantes para la Institución en el tema inglés.

Por ejemplo y muy ligado a lo que dice la señora Directora Badilla Saxe, hay que recordar que, bueno la señora Viceministra de educación que ahora está en el MEP, necesariamente hay un requisito, digamos, previamente establecido para la contratación de docentes, respecto a los niveles, por ejemplo, que sean C1, que están dentro de un nivel de certificación según el Marco Común Europeo, que nos permita garantizar la calidad de la educación.

Entonces ese cambio de modelo curricular significó también darles a los docentes un una capacitación o actualización pedagógica de la lógica de habilitación por competencias, eso es un proceso, se cambió esa dinámica que habían tenido durante años y eso, ya de por su representaba un reto.

Si a eso le sumamos la pandemia y justamente lo que es decía la señora Directora Badilla Saxe, que todo fue como muy a la fuerza, donde no estábamos preparados y el INA, pues hay que decirlo de esa forma, incluso hoy seguimos teniendo una serie de retos para presentar nuestra oferta formativa de manera virtual.

Creo que basta entender el día a día del docente, donde a partir de teams y una herramienta se llama Moodle, que es como donde ellos trataban ahí de hacer esfuerzos, lo hacía muchas veces desde el desconocimiento.

Entonces, cuando vemos ahí el tema de la reprobación y la exclusión educativa que ahí, bueno, agradecerles que hicieron el cambio, porque la señora Directora Badilla Saxe nos hablaba muchísimo a que ya no usáramos el término de desertor, pues entonces ese tema de la baja asimilación de la población estudiantil, no hay que desatenderlo es esos retos que teníamos como Institución.

Luego y bueno, creo que el tema exclusión y el tema reprobación, por ejemplo, ahí ustedes pueden ver, quiere decir que en cada diez estudiantes, hay al menos tres punto algo, casi cuatro que no están concluyendo y eso es muy doloroso, porque están ocupando espacios que podrían estar ocupando otras personas o estamos nosotros no respaldando o apoyando al estudiante para que pueda completar el mayor porcentaje posible.

Y ahí tenemos que hacer un trabajo y yo sé que la Gerencia General ha estado viendo el tema de lo de la exclusión para poder hacer un ajuste en esto, pero quería dar ese contexto.

Este año, ya con el tema del modelo curricular un poco más avanzado con y con las contrataciones de estos Centros porque sí, sí entendiste lo que te decía la señora Rocío, es que es adición a lo de la 21 bis, ya hoy tenemos una contratación vigente, por ejemplo, en Guanacaste, otra en Cartago, otra en Limón, creo que hoy vi que iban a gestionar una CENETUR en San José, y en zona norte, hay contratación.

Entonces, esto indudablemente nos va a permitir ampliar en el número de cupos y se los digo porque hoy, por ejemplo, estoy revisando los números y para este año, estamos ofreciendo cerca de once mil cupos en temas de inglés, de esos once mil cupos hay que entender que seis mil y un poco más, son puros estudiantes nuevos, puros estudiantes nuevos, que si yo me voy, digamos a esos números, si nosotros logramos mejorar esto, probablemente vamos a tener personas, un número de cinco mil para arriba de personas que van a estar, completando estos procesos de formación.

Lo cual es un gran número para el INA porque en el mejor año del INA, de aquí para atrás, han dado como en los cuatro mil setecientos egresados que creo que fue como el 2018 o 2019, entonces, en realidad este año tenemos grandes expectativas con el tema del inglés y lo podemos agregar cuartos y medios tiempos y le agregamos becas 21 bis, que no están incluidos en estos números, sin duda vamos a aumentar.

Les decía que son poco más de seis mil personas completamente nuevas en todo el país, verdad que se están sumando a las filas de línea como estudiantes en temas de inglés y hay cuatro mil y un poco más, que son estudiantes que ya están en el INA, pero que van a empezar, que pasaron del básico a un intermedio por decirlo así.

También nos va a estar permitiendo en los próximos meses lograr lo de aquel famoso indicadores del C1, que no estábamos pudiendo alimentar, y es en el que ya vamos a poder estar sacando estudiantes de un nivel de certificación, bajo la lógica y que ya hay gente que ha pasado intermedio, avanzado y que es que vamos a buscar pues a tener ese ese mejoramiento, pues ahí, pero eso es como un contexto de todo lo que hemos conversado por acá, para tener claro lo del tema inglés.

Señora Gerente General:

Para complementar lo que decía el señor Presidente, precisamente este año tenemos mil setecientos treinta y ocho cupos por entes contratados y está en un muy buen avance Heredia, con el contrato para salir y el otro que está iniciando es en octubre, que hoy no lo comentaban.

Entonces, mil setecientos realmente es muy representativo entre el total que vamos a tener y otro es que, efectivamente el Núcleo de Comercio y Servicios, ya tiene una propuesta para su abordaje de la exclusión lista que se va a echar a andar, dentro de todo el programa de fortalecimiento de inglés.

Uno de los temas como lo mencionaba la señora Directora Badilla Saxe, es un tema como de una caja de herramientas didácticas, para una mejor enseñanza que ellos han estado trabajando, el otro tema sé que viene por ahí, ellos están por terminarlo, es que no sea por Unidad que se va perdiendo el curso por estudiante, sino que el módulo completo y le permita terminar el módulo al estudiante y no tenga que retirarse porque perdió la primera unidad.

Entonces son varias acciones que están ahí planteadas, en este trabajo que viene haciendo y que echaremos a andar sin falta en este año.

Señor Presidente:

Adelante compañeras.

Señora Díaz:

Continúo con la presentación:

Cantidad de personas beneficiarias del SBD, que aprobaron algún SCFP

Factores que incidieron en los resultados alcanzados

- Incidencias con el recurso humano docente
- Exclusión educativa 9,0% aproximadamente
- Unidades productivas cuentan con poco personal, por lo que las personas deben asumir todo el proceso productivo o de prestación de servicio y no logran cumplir con el compromiso de horas necesarias para la capacitación.
- Se dificulta la recolección de la información que deben contener formularios FR GR 01 y FR GR 188URCH.

***Mejor planteada** Con respecto a las situaciones presentadas por el personal se espera que la unidad de recursos humanos y las autoridades superiores respondan prontamente a las gestiones realizadas por las unidades para la reposición de plazas vacantes (por renuncia, despido y jubilación).*



Con respecto al indicador de personas beneficiarias del Sistema de Banca para el Desarrollo que aprobaron algún servicio de capacitación dentro de los factores, es mencionan la incidencia del recurso humano por incapacidades, jubilaciones, traslados, exclusión educativa de un 9.0% en esta población.

Otro aspecto es que las Unidades Productivas cuentan con poco personal, por lo que deben asumir su proceso productivo o de prestación de servicios y no logran cumplir con el compromiso que eran necesarios para la capacitación, verdad, es una población muy vulnerable a cualquier cambio que haya en su unidad productiva, influyen en los procesos de formación y capacitación.

La unidad Regional Chorotega indica que ahí tienen dificultad en la recolección de información que deben contener estos formularios de calidad, estos son los formularios que nosotros como INA tenemos para establecer cuáles son unidades productivas, es nuestra evidencia de que estamos atendiendo efectivamente personas beneficiarias de SBD que no es población civil.

Como medida plantear, las unidades regionales establecen que, con respecto al recurso humano, está a la espera que Autoridades Superiores respondan prontamente a las gestiones realizadas por las unidades para la reposición de plazas vacantes.

Continúa con la presentación:

Cantidad de beneficiarios del SBD que recibieron acompañamiento empresarial por medio del desarrollo de proyectos productivos

Factores que incidieron en los resultados alcanzados

La UFODE indica que se logró contar con 5 Centros de Desarrollo Empresarial en varias regiones del país: Limón, Guanacaste, San José, Cartago y San Carlos y con un equipo de asesores para atención de PYME. Además de planes de asesoría individualizados para los clientes PYME.

Contar con un programa establecido (Dinámica empresarial) para la atención oportuna de PYME constituidas y con 2 años de encontrarse en el mercado, este programa se coordina con entes, organizaciones, bancos, cámaras empresariales, cooperativas, asociaciones.



El indicador de cantidad de personas beneficiarias del SBD que recibieron acompañamiento, es uno de los que está este con cumplimiento satisfactorio, la UFODE que parte de este logro se debió a contar con cinco centros de desarrollo empresarial que se ubican en Limón y Guanacaste, San José, Cartago y San Carlos, y con el equipo de asesores para atención de PYMES.

Además, con los que individualmente atienden, verdad están también por abrir para este año tres centros más en Perez Zeledón, Puntarenas y Occidente, también tienen como factor favorable contar con un programa de dinámica empresarial para la atención oportuna de PYMES constituidas con más de dos años de encontrarse en el mercado.

Esta es una estrategia que coordina con entes, organizaciones, bancos, cámaras empresariales.

Continúo con la presentación:

Porcentaje de personas egresadas del INA y registradas en la plataforma informática única, que están en proceso de intermediación de empleo

Factores que incidieron en los resultados alcanzados

- Compromiso por parte de los equipos de trabajo de las unidades regionales para la realización del seguimiento correspondiente.
- Recurso humano disponible- Algunas regionales cuentan con dos personas para la atención del seguimiento, permitiendo un cumplimiento más puntual y efectivo.
- Horario ampliado de atención (7 am- 10 pm) a través del Centro de Atención Integral del INA (CAINA) y el Centro de Operaciones Virtuales (COV) lo que fortaleció la atención y seguimiento de las personas egresadas en cuanto a registro y seguimiento de intermediación y mayor cobertura de atención a más personas egresadas y registradas.
- Seguimiento a la planificación del trabajo.



Luego el indicador con respecto a personas egresadas del INA, inscritas en la plataforma única de empleo que están en proceso de intermediación de empleo, este indicador logra un 200% de cumplimiento.

Como factores favorables tiene mencionan el compromiso por parte de los equipos de trabajo, un recurso humano disponible, algunas regiones cuentan con dos personas para la atención del seguimiento a nivel de todo el país.

También un aspecto que ayudó a montones a este cumplimiento es la contratación del (COV) Centro de Operaciones Virtuales, ya que este servicio permite que se dé una atención y horario ampliado, de siete de la mañana a diez de la noche y la cual le permitió a la Agencia Nacional de Empleo, dar una atención y seguimiento más oportuna y mayor cantidad de las personas, que estaban registradas en la plataforma y un seguimiento planificado del trabajo que se está realizando.

Continúo con la presentación:

**Bajo desarrollo de capital humano IPM y
Personas egresadas en Desventaja Social**



Se han realizado esfuerzos para la atención de esta población tales como; atención a personas referidas por el IMAS e INAMU, adecuación de oferta para atención a centros penitenciarios, asignación de ayudas económicas, atención personalizada por parte del equipo de bienestar estudiantil, no obstante, no han dado los resultados esperados.

- Población no cuenta con algunos de los requisitos de ingreso.
- Existe una brecha de alfabetización informática.
- Poco o nula conectividad de internet en zonas de residencia
- Priorización de emplearse.
- Reprobación en programas
- Exclusión educativa 6,4

***Mejora planteada** Se plantean como medidas el ofrecer otros posibles servicios de capacitación donde si logren cumplir con los requisitos necesarios, se trabaja todo un plan de atención a estudiantes por medio de equipo de bienestar estudiantil con el fin de mejorar la permanencia de los estudiantes en las aulas.*



Con respecto a los indicadores del capital humano el índice de pobreza multidimensional y personas interesadas desde ventaja social se menciona que la Institución ha hecho un gran esfuerzo para la atención de personas referidas por el IMAS, el INAMU.

Ha hecho adecuación de oferta para atención a Centros Penitenciarios, nosotros sabemos que el INA atiende muchos Centros Penitenciarios y por supuesto, para poder brindar la oferta a ellos se hace toda una adecuación.

Asignación de ayudas económicas, atención personalizada por parte de la universitaria estudiantil, donde se les dan uso la atención psicológica, sino también se hacen actividades sociales, culturales, deportivas, todo esto para mantener a la población estudiantil en los servicios, no obstante, hay elementos que interfieren en esta población y es que algunos no cuentan con los requisitos de ingreso para los servicios que ellos están interesados, una brecha de alfabetización informática, que aquí va del uso básico de computación hasta de aplicaciones los servicios, un poco nula con la actividad en algunas zonas de Internet.

También se da la priorización de emplearse, cuando les aparece alguna oportunidad de empleo o ellos deciden dejar los servicios, reprobación en programa y una exclusión educativa del 6.4% de esta población.

Como mejora planteada este establecen hacer ofrecer servicios de capacitación donde el sí logren cumplir con los requisitos, para decirle a ellos, porque a veces sólo se enfocan en ciertos servicios y no más bien, abrirles con el abanico de

cuáles son los servicios con que ellos pueden acceder, y seguir trabajando en un plan de atención a la población estudiantil con las actividades de permanencia, que son charlas y todo esta es la ayuda que se le da en con todo el equipo interdisciplinario de los equipos de bienestar estudiantil.

Continúa con la presentación:

Porcentaje de deserción en los programas.

Factores que incidieron en los resultados alcanzados



- Falta de compromiso de algunos estudiantes para poder completar todas las asignaciones dadas y se incumple en la entrega de trabajos, lo que genera una presión en las personas participantes.
- Necesidad de trabajar para generar ingresos, y a pesar de contar con ayuda económica, no es suficiente para poder satisfacer las necesidades familiares, por lo que se opta por la retirarse de los servicios.
- Dificultad en la comprensión de la materia, lo que generaba estrés en los estudiantes. Y, por último, la carga en las labores domésticas, que impedían cumplir con las asignaciones académicas.
- Falta de conocimientos en el uso de las herramientas tecnológicas por parte de la población estudiantil, además, en ocasiones las herramientas que utilizan no cumplen con los requerimientos necesarios para desarrollar adecuadamente la capacitación.

Mejor planteada Dentro de las medidas a desarrollar se encuentra el que el equipo de bienestar estudiantil continúe desarrollando proyecto de promoción estudiantil y exclusión educativa, así como talleres de motivación, prevención de la violencia y atención individual y grupal.



Continúa con a la presentación:

Luego, este es el indicador con respecto Porcentaje de deserción en los programas, se mantiene el concepto porque en el plan por lo tanto no podemos cambiarlo parte de los factores que inciden en este resultado es la falta de compromiso de algunos estudiantes para poder completar todas las asignaciones dadas y se incumple en la entrega de trabajos, lo que genera presión en las personas participantes.

Necesidad de trabajar para generar ingresos, y a pesar de contar con ayuda económica, no es suficiente para poder satisfacer las necesidades familiares, no individuales y ya las familiares es más alta por lo cual optan por retirarse.

Dificultad en la comprensión de materia, lo que genera estrés en los estudiantes y, por último, la carga en labores domésticas que impiden cumplir con asignaciones académicas.

Y como lo menciona anteriormente, en el en el indicador de poblaciones desventaja social, falta de conocimiento en el uso de herramientas tecnológicas por parte de la población estudiantil, además, en algunas ocasiones las herramientas que utilizan no cumplen con los requisitos necesarios para desarrollarse adecuadamente, ya que ellos dicen: “ay, sí, yo tengo una computadora que está bien” y cuando ya le

encienden para los servicios, tal vez no corren los programas que se necesitan para brindarle los servicios.

Dentro de las medidas a desarrollar, se encuentra el que el equipo de bienestar estudiantil continúe desarrollando proyecto de promoción estudiantil y exclusión educativa, así como talleres de motivación, prevención de la violencia y atención individual y grupal, ya estos serían la totalidad de los indicadores, fuera de toda la parte programática, no sé si tienen alguna consulta.

Señor Presidente:

De momento no, no hay, no hay consultas, bueno, les agradecemos mucho de momento nosotros vamos a continuar con la discusión del tema así que, pues quedan liberadas para que continúen con su tarde.

Muchas gracias.

Señora Díaz:

Muchísimas gracias, que tengan buenas tardes.

Señora López:

Muchas gracias, para servirles.

Señora Gerente General:

Sí es que con ese tema de la exclusión les quiero compartir un ejemplo en vivo, el viernes estuve en los Santos y había un grupo de páginas web avanzado al más alto nivel es la última oferta que tiene la Institución.

Es más, hicieron el grupo veinticuatro o veinticinco, para darle campo a todos los que estaban en ese momento y en los Santos hay una particularidad, que de los Santos al centro hay transporte, pero de la zona de Frailes a donde yo vivo al Centro, no hay transporte, entonces, a los que vienen de Frailes se les están pagando, inclusive, lugares a donde poderse quedar para que puedan estar.

Y le digo yo al Profesor cuántos estudiantes tiene hoy, me dice veinticuatro, siempre han desertado cuatro estudiantes y ahí yo me puse a hablar un poco con el profesor.

Tal vez lo que quiero poner es que los esfuerzos que hay que hacer son muchos, que somos conscientes de hacerlos, pero que no es que no los estamos haciendo, tal vez lo que hay que hacer es innovar un poco, y ahora escuchando las

observaciones, tal vez hay que repuntar por dónde ir, pero que somos como muy conscientes del tema.

Y aun en esas condiciones, donde uno dice, ni siquiera el transporte es a donde se quieren quedar, este vamos con ese porcentaje, gracias.

Señor Presidente:

Sí, bueno, sobre este tema, como siempre, una reflexión que se da una vez que conocemos de este punto, yo tuve la oportunidad de revisar previamente la presentación y hacer nuestras consultas, e incluso ahí lo estuvimos viendo con la señora Gerente General en detalle.

Mi tema es el siguiente, cuando uno ve tantos amarillos y tan pocos los verdes, a mí me empiezan a saltar dudas, más que todo cuando uno ve que la ejecución presupuestaria, por ejemplo, tuvo niveles obviamente siempre hay que mejorar, pero tu nivel aceptable.

Entonces uno dice, cómo es que está alineada la ejecución presupuestaria, cómo está alineado los indicadores a las metas y cómo, sobre todo, cómo está alineado eso con un tema que pronto va a ser también bastante actualizado, por lo menos que es el tema de las evaluaciones de desempeño, entendiéndolo de la Ley de Empleo Público, y todo este tema.

Y bueno, hicimos preguntas y básicamente es que, muy similar al tema de compras cuándo hicimos las modificaciones al Reglamento, en donde los Directores Regionales y si querían no estaban, entonces ahí iban asumiendo y se iban quitando digamos responsabilidades, lo cierto es que la Institución se fija metas, se fija indicadores y los famosos CRI, o por lo menos ese ese pacto que hago yo con mi jefatura, de cuáles van a ser los resultados, no están alineados con esto.

Desde el punto de vista de seguimiento y de control, y también para dar una buena nota a los funcionarios, no hay una correlación directa entre todos estos indicadores que vimos y los resultados y el cómo vamos se va a evaluar a las diferentes Jefaturas y eso para mí es un error de génesis.

Por qué, porque por un lado venimos y decimos que la Institución hace grandes esfuerzos para el tema del índice de pobreza multidimensional y que el tema del IMAS y que a veces no cumplen requisitos, etcétera, etcétera.

Ponemos esas justificaciones, pero de lado no hay un compromiso directo de la Jefatura, donde le dicen bueno y usted salió a buscar, usted qué hizo, se quedó

nada más con eso, y pues no, para eso yo tengo una serie de compromisos para mi evaluación que están disociados a esto, y entonces eso nos hace perder fuerzas.

Así que, parte de lo que hemos definido es ligarlos, esperaba un poco más o más, o ligarlos realmente a esto, para para ver si logramos un cambio fuerte al respecto

Señora Gerente General:

Cuando nosotros nos reunimos primero el señor Presidente y yo, y luego inclusive los Subgerentes también con la parte de Planificación, a mí me parece que la concepción de la meta, ese es el génesis, desde ahí tiene venir y tiene que haber un cascareo, desde la parte Gerencial, hacia los niveles que están hacia abajo, para que realmente yo tenga una meta del POIA y ese se vaya haciendo en pedacitos y así es como usted va realmente cumpliendo, porque todos tienen un aporte a esa meta.

Para darles un ejemplo, funciona para los dos lados, una meta que no se cumplió o una meta que se cumplió, tenemos ejemplo de una meta que se cumple en un 92%, pero cuando vamos a ver la ejecución presupuestaria fue de un 54%.

Entonces, definitivamente ya había una meta que no está alineada al interés institucional, sino alguna estadística que se manejó en ese momento, que la no conozco para ver cuáles fueron los factores que estuvieron ahí.

Entonces, estamos aprovechando, porque precisamente, recurso humano abrió el periodo para presentar el CRI, que es para la evaluación del desempeño la semana anterior.

Vamos a hacer un ejercicio o la propuesta es hacer un ejercicio donde podamos, no puede ser de la noche a la mañana, yo les ponía el ejemplo de DUAL, que si a alguien le ponemos ahorita una meta que dice usted tiene que ejecutar los mil millones de DUAL, sabemos que eso va a ser un proceso paulatino, pero si podemos pedir que la meta, el cumplimiento del 95% de acciones de un plan que permita cumplir DUAL, eso no va a permitir madurar en el tema y poderlo tener.

Entonces la propuesta va en ese sentido un cascareo de metas, alineado al interés Institucional.

Señor Presidente:

Tal vez haya que dar la palabra a la señora Viceministra de Educación y luego a la Directora Munguía Ramírez, la señora Gerente General fue muy diplomática, no lo dijo, pero yo lo voy a decir, porque yo sé que, el señor Director Esna Montero

siempre nos recuerda aquí sobre la responsabilidad de esta Junta Directiva al respecto a los fondos de Banca para el Desarrollo, pues les comento algo, la UFODE se define una meta que quedó al 92%, estuvo cerca de que ustedes llegaran y dicen, es la dependencia Administrativa más eficiente del INA.

Pero en la realidad, no logró ejecutar ni el 60% de sus recursos, entonces, como para que se haga una idea de que, entonces aquí nosotros, quienes somos los responsables de la ejecución de esos recursos, de alguna manera, por lo menos el operativo no podríamos llegar y decir, mira qué raro la UFODE cumplió con todo, con sus indicadores, sus metas, sus objetivos definidos desde inicio de año y al final la ejecución presupuestaria le faltó el 40%.

Así, yo creo que, con esa forma de verlo hay que entender esto, para para buscar siempre mejorar.

Señora Viceministra de Educación:

No es solo quería hacer una excitativa sobre el tema del presupuesto, yo recuerdo que en la partida de remuneraciones, la cinco, e incluso ya había una advertencia de la Contraloría General de la República, de que tenemos que cumplir 50% mínimo superar eso, fue algo que se fue haciendo paulatinamente porque ya más bien, sino la Contraloría General de la República iba a intervenir la Institución, fueron como muy fuertes y está muy baja la meta, con un 35% de cumplimiento partida de remuneraciones, solo llegó un 35%, perdón corrijo, en la de bienes duraderos, pero sí la cinco.

Y la Contraloría General de la República anda siempre atrás de esa partida y viendo las medidas que se están tomando correctivas, son siempre las mismas de siempre, ósea, en el sentido de que uno sabe dónde está el problema, pero como está tan bajo, creo que sí habría que poner alguna cosa adicional, alguna medida adicional, que no afecte a la Institución, porque se ha ido haciendo un gran esfuerzo, pero entonces me parece que, una alerta importante sería esa presupuestaria porque si está muy muy bajo y está la Institución advertida de que tenía que cumplir.

Señora Directora Munguía Ramírez:

Lo mío es muy corto y no sé si lo del señor Director Esna Montero era respecto a lo de la señora Viceministra, pero para cerrar con lo que estaba comentando el señor Presidente y la señora Gerente General.

Yo creo que sí, que es muy importante lo de alinear, ahora que el señor Presidente y la señora Gerente General estaban hablando, me vino a la mente casi que la clase uno que llevé hace años en economía, en donde decían que los individuos

responden a incentivos y es justo lo que lo que estaban mencionando en el fondo, tanto hay incentivos buenos, como incentivos perversos.

Yo creo que en toda esa parte de reestructuración que están comentando, que me parece muy bien que están realizando es tener en mente eso, porque con el ejemplo que vos estabas dando de la UFODE, es un incentivo perverso, si alguien más hace ese análisis, dice se ve que cumplí con la meta, estoy sub ejecutando, pero el cumplí la meta.

Entonces, como incluso tratar de hacer la interiorización en toda la parte Administrativa, de hacer esos ligámenes, de ir tratando de quitar esos incentivos perversos, que al final nos pueden estar afectando en contra, gracias.

Señor Director Esna Montero:

Señora Viceministra, la consulta mía es sí esa información quedó en blanco y negro, es decir, si la Contraloría General de la República lo hizo por medio de oficio, porque sería importante señor Presidente, si la Contraloría General de la República lo realizó por medio de oficio, a alguna situación, poderlo tener claro, porque si es así como lo dice la señora Ex Gerente General, pues lo verificar y darle esa trazabilidad para saber qué fue lo que pasó.

Señor Presidente:

De acuerdo vamos a darle seguimiento, yo creo que tal cual lo hemos visto, en bienes duraderos al final responde mucho a todo este tema, de los famosos procesos de compra, que aquí nos han ocupado estos primeros meses, en plantear reformas al reglamento, para tratar de que las diferentes Jefaturas, en los diferentes niveles que tiene INA regionalizado, también asuman una serie de responsabilidades que han tenido, pero que han evadido, al colocar o al permitir que otras personas se suman a esos procesos.

Creo que eso también viene a en línea o a sumar, de lo que de la de hacer cosas distintas, hemos estado haciendo una reconfiguración en el reglamento de compras a partir de la aprobación o de la entrada en vigor la nueva ley, en donde obviamente esperamos pues que tener resultados.

Además, de un tema que tal vez no es como el todo positivo, pero es también la posición de esta Junta Directiva, que ha tenido tolerancia cero a este tipo de errores, y de estar instaurando investigaciones preliminares y decirle a las personas que qué pena, usted tiene esta y estas responsabilidades, tratemos de asegurarnos que su trabajo se habían hecho, para que el día de mañana las compras no se caigan y nos afecte la planificación y por supuesto, que la ejecución presupuestaria, entonces estamos bajo esa línea.

Señor Sub-Gerente Administrativo:

En el punto decía la señora Viceministra, nada más para sumar algo que puede aportar a la discusión y es que este año estamos, de hecho, haciendo un ejercicio, de un control presupuestario bastante más estricto del que se hizo en el pasado.

La semana pasada de hecho, nos reunimos con todas las Direcciones Regionales y con todas las personas involucradas en la ejecución del presupuesto, les entregamos una plantilla de cómo ellos iban a poder seguir dando un control más estricto, como nos iban a informar a nosotros, como era que nosotros lo íbamos a controlar y, de hecho, estamos estableciendo un proceso para darle un seguimiento a todas esas situaciones, que no están siendo ejecutadas, es decir, el presupuesto que no está siendo ejecutado.

Entonces desde la Subgerencia Administrativa ya tenemos un procedimiento, que aplicamos de hecho la semana pasada, estamos en espera de que nos envíe la información y vamos a seguir dándole un control regular a esto, para evitar pues nada, caer en estas situaciones, que ya bien explicadas, pues está un tema de regla fiscal, un tema de otros asuntos, pero eso no quita la necesidad de que tengamos un control presupuestario más estricto.

Señor Presidente:

Muy bien, bueno de no haber ningún comentario adicional, la intención sería proponer la siguiente propuesta de acuerdo, respecto a este tema y serían dos líneas:

Un primer punto, el de aprobar la informe valoración del Plan Operativo Institucional POIA al 31/12/2022, de conformidad con el oficio UPE-PPE-10-2023

Y un segundo punto, en donde se dice establecer, dentro de los parámetros de evaluación del desempeño de las jefaturas formales, según corresponda, entre paréntesis, aspectos relacionados al cumplimiento de los indicadores definidos en los Planes Operativos Institucionales.

Eso sería como la propuesta de acuerdo, no sé si hay algún comentario o alguna observación al mismo, ok no lo vería entonces, más bien les agradecería someter a votación a partir de este momento.

Ronald Bolaños Maroto, de acuerdo.

Adrián Rodríguez Arias, de acuerdo.

María del Mar Munguía Ramírez, de acuerdo.

Eleonora Badilla Saxe, de acuerdo.

Luis Paulino Mora Lizano, de acuerdo.

Juan Alfaro López, de acuerdo.

Sofía Ramírez González, de acuerdo.

Cristina Alarcon Rivera, de acuerdo.

Tyronne Esna Montero, de acuerdo.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. JD-AC-13-2023

CONSIDERANDO:

1. Que la Presidencia Ejecutiva remite para conocimiento y eventual aprobación de la Junta Directiva, el oficio UPE-PEE-10-2023, de fecha 18 de enero 2023, en relación con el Informe de Evaluación Semestral del Plan Operativo Institucional (POI) 2022, en aras de dar cumplimiento al proceso de rendición de cuentas anual 2022 ante la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria del Ministerio de Hacienda, el cual fue expuesto por la señora Rocío López Monge y Marianne Díaz Hidalgo, ambas de la Unidad de Planificación y Evaluación, tal como consta en actas.
2. Que en dicho informe se muestran los resultados de la evaluación anual 2022 al Plan Operativo Institucional (POI), considera la programación de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional que el Instituto Nacional de Aprendizaje ofrece a la sociedad costarricense; de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo y de Inversión Pública del Bicentenario (PNDIP) 2019-2022; modificado y las líneas planteadas en el Plan Estratégico Institucional 2019-2025, ajustado en razón de la emergencia nacional por la pandemia de COVID-19.
3. Que el informe responde a las Normas Técnicas de la Contraloría General de la República y de la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria según circular STAP-CIRCULAR-1839-2022, dando cumplimiento al Artículo 55 de la Ley No. 8131, "Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos", según los cuales las entidades y los órganos indicados en los incisos a), b), c) y d) del artículo 1 de esta ley, presentarán los informes periódicos y finales de

evaluación física y financiera de la ejecución de los presupuestos, así como los informes de gestión, resultados y rendimiento de cuentas.

4. Que es un consolidado de la información presentada por las unidades responsables del desarrollo de las acciones para el cumplimiento de los indicadores y metas y tiene como fuente fundamental el Sistema Estadístico y Monitoreo de Servicios (SEMS) aplicación Evaluación de Planes; así como la documentación referida por las unidades para los casos específicos y datos de sistemas institucionales, tales como el Sistema de Información Financiera (SIF).

5. Que el informe consta de dos partes, la gestión presupuestaria que es un resumen de la aplicación del Presupuesto Institucional y la segunda, el detalle de la gestión programática, es decir el avance de los diez indicadores en relación con la meta planteada y su cumplimiento.

6. Que el objetivo general es describir los resultados alcanzados por la institución durante el primer semestre 2022, en el cumplimiento de los objetivos, indicadores y metas establecidos en el POI 2022, con la finalidad de obtener insumos que permitan tomar decisiones oportunas en los aspectos de planificación y administración.

7. Que en cuanto a los objetivos específicos está el establecer el nivel de cumplimiento de los diferentes indicadores y metas en el año 2022, e identificar los principales factores que han influido en el cumplimiento de las metas e indicadores, así como aquellos que las han obstaculizado, para efectos de establecer las medidas correctivas necesarias a aplicar.

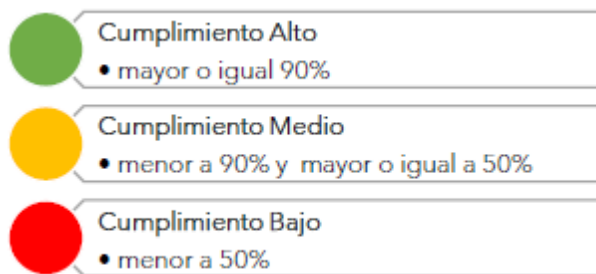
8. Que dentro de las principales fuentes de información utilizadas para la elaboración del presente documento se pueden mencionar las siguientes:

- Documento Plan Operativo Institucional 2022.
- Cada una de las unidades regionales, la Unidad de Servicio al Usuario y la Unidad Coordinadora de la Gestión Regional; la Unidad para el Fomento y el desarrollo empresarial (UFODE) y la Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo (GNSA), con indicadores, metas y presupuesto asignados en el POI 2022.
- Bases de datos estadísticas derivadas del Sistema Estadístico y Monitoreo de Servicios (SEMS); Bases de Ejecución de los Servicios y reportes de Seguimiento al POIA.
- Reportes derivados del Sistema Información Ayudas Económicas (SIAE) y del Sistema de Información Financiera (SIF).

9. Que los datos para cuatro indicadores son presentados en 6 regiones de planificación, según regionalización de MIDEPLAN, tal es el caso de personas egresadas de programas en el idioma inglés, personas que aprobaron algún servicio de capacitación en el idioma inglés, personas beneficiarias del SBD, e IPM, donde implica la siguiente clasificación de las unidades operativas (regionales INA) que ejecutan los servicios de capacitación y formación:

1. Central (Cartago, Heredia, Central Occidental y Central Oriental)
2. Brunca.
3. Chorotega.
4. Huetar Caribe.
5. Huetar Norte.
6. Pacífico Central.

10. Que para clasificar las metas según su nivel de cumplimiento se utilizaron los parámetros tradicionales de los órganos contralores, los cuales son:



11. Que la ejecución financiera del período presupuestario al 31 de diciembre 2022, es de un 86,4%, la cual se considera satisfactoria, toda vez que se ejecutaron 109 630,5 millones de colones, de un presupuesto total de 126 835,6 millones de colones, lo cual se refleja de la siguiente manera:

INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE
Ejecución Financiera del Presupuesto por Clasificación por Objeto del Gasto
Al 31 de diciembre de 2022
En millones de colones y porcentajes

Partida	Presupuesto definitivo ^{1/}	Presupuesto ejecutado ^{2/}	% Ejecución
0-Remuneraciones	58 379,4	56 863,4	97,4%
1-Servicios	31 861,0	26 310,8	82,6%
2-Materiales y Suministros	4 358,3	3 345,1	76,8%
5-Bienes duraderos	9 311,2	3 319,8	35,7%
6-Transferencias corrientes	15 315,5	12 181,3	79,5%
7-Transferencias de capital	7 610,1	7 610,1	100,0%
SUB TOTAL	126 835,6	109 630,5	86,4%
TOTAL GENERAL	126 835,6	109 630,5	86,4%

Fuente: INA, Proceso de Presupuesto, Bases de datos Sistema de Información Financiera (SIF) al 31/12/2022

12. Que la ejecución acumulada por partida presupuestaria al 31 de diciembre de 2022, se refleja de la siguiente manera:

Partida	Presupuesto definitivo ^{1/}	Presupuesto ejecutado ^{2/}	% Ejecución
0-Remuneraciones	58 379,4	56 863,4	97,4%
1-Servicios	31 861,0	26 310,8	82,6%
2-Materiales y Suministros	4 358,3	3 345,1	76,8%
5-Bienes duraderos	9 311,2	3 319,8	35,7%
6-Transferencias corrientes	15 315,5	12 181,3	79,5%
7-Transferencias de capital	7 610,1	7 610,1	100,0%
SUB TOTAL	126 835,6	109 630,5	86,4%
TOTAL GENERAL	126 835,6	109 630,5	86,4%

Fuente: INA, Proceso de Presupuesto, Bases de datos Sistema de Información Financiera (SIF) al 31/12/2022

13. Que la Gestión Financiera por Programa presupuestario al 31 de diciembre de 2022, es el siguiente:

Programa Presupuestario	Presupuesto definitivo ^{1/}	Presupuesto Ejecutado ^{2/}	% de Ejecución	Participación Relativa %
Programa 1	89 663,6	77 000,6	85,9%	70,7%
Programa 2	37 172,0	32 629,9	87,8%	29,3%
TOTAL GENERAL	126 835,6	109 630,5	86,4%	100,0%

^{1/} Corresponde al Presupuesto Ordinario más documentos presupuestarios

^{2/} Presupuesto Ejecutado o Girado (no contempla compromisos)

Fuente: INA, Proceso de Presupuesto, Bases de datos Sistema de Información Financiera (SIF) al 31/12/2022

14. Que en cuanto a los indicadores del año 2022, se presentan de la siguiente manera:

Indicadores Año 2022

Indicador	Meta	Ejecución	% Cumplimiento	
1. Cantidad de personas egresadas de programas en el idioma inglés a nivel nacional.	6 891	3 534	51,3%	M
2. Cantidad de personas que aprobaron algún servicio de capacitación y prueba de certificación de competencia laboral en el idioma inglés, a nivel nacional.	5 327	3 132	58,8%	M
3. Cantidad de personas beneficiarias del SBD, que aprobaron algún Servicio de Capacitación y Formación Profesional (SCFP), a nivel nacional	11 449	9 618	84,0%	M
4. Cantidad de beneficiarios del SBD que recibieron acompañamiento empresarial por medio del desarrollo de proyectos productivos, a nivel nacional.	1 450	1 347	92,9%	A
5. Porcentaje de personas egresadas del INA y registradas en la plataforma informática única, que están en proceso de intermediación de empleo.	50,00	100	200,0%	A
6. Bajo desarrollo de capital humano IPM	28 327	19 525	68,9%	M
7. Porcentaje de deserción en los programas.	8,0	9,5	84,6%	M
8. Cantidad de personas en desventaja social egresadas de programas.	15 265	9 097	59,6%	M
9. Monto promedio anual de ayuda económica a personas estudiantes.	657 199	579 881	88,2%	M
10. Tasa de recaudación (cobro administrativo).	69	65,8	95,4%	A

15. Que en cuanto a la cantidad de personas egresadas y aprobados en el idioma inglés, se indica los siguientes factores que incidieron en los resultados alcanzados:

- Imposibilidad de ejecutar los contratos de entes de derecho públicos y privados establecidos para el año: apelaciones, recursos de revocatoria, entre otros.
- Cambio en el Modelo Curricular. Cantidad de cupos pasaron en modalidad presencial de 25 a 20 y a 15 personas en modalidad virtual.
- Reprobación (18,4%) y de exclusión educativa (19,0%). Programas
- Reprobación 23,3% Pruebas de certificación.
- Baja asimilación de la población estudiantil a los servicios por herramientas tecnológicas.

Mejora planteada por GR: realizar un ejercicio más realista del establecimiento de metas, tomando en cuenta el comportamiento histórico, los recursos existentes y las posibilidades de crecimiento.

16. Que en relación con la cantidad de personas beneficiarias del SBD que aprobaron algún SCFP, se indica lo siguiente:

Factores que incidieron en los resultados alcanzados

- Incidencias con el recurso humano docente
- Exclusión educativa 9,0% aproximadamente
- Unidades productivas cuentan con poco personal, por lo que las personas deben asumir todo el proceso productivo o de prestación de servicio y no logran cumplir con el compromiso de horas necesarias para la capacitación.
- Se dificulta la recolección de la información que deben contener formularios FR GR 01 y FR GR 188 URCH.

Mejora planteada: Con respecto a las situaciones presentadas por el personal se espera que la unidad de recursos humanos y las autoridades superiores respondan prontamente a las gestiones realizadas por las unidades para la reposición de plazas vacantes (por renuncia, despido y jubilación).

17. Que en cuanto a la cantidad de beneficiarios del SBD que recibieron acompañamiento empresarial por medio del desarrollo de proyectos productivos, la UFODE indica que se logró contar con 5 centros de desarrollo empresarial en varias regiones del país: Limón, Guanacaste, San José, Cartago y San Carlos y con un equipo de asesores para atención de PYME, además de planes de asesoría individualizados para los clientes PYME y que también se contó con un programa establecido (Dinámica empresarial) para la atención oportuna de PYME constituidas y con dos años de encontrarse en el mercado; este programa se coordina con entes, organizaciones, bancos, cámaras empresariales, cooperativas y asociaciones.

18. Que los factores que incidieron en los resultados alcanzados en cuanto al porcentaje de personas egresadas del INA y registradas en la plataforma informática única y que están en proceso de intermediación de empleo, se indican los siguientes:

- Compromiso por parte de los equipos de trabajo de las unidades regionales para la realización del seguimiento correspondiente.
- Recurso humano disponible- Algunas regionales cuentan con dos personas para la atención del seguimiento, permitiendo un cumplimiento más puntual y efectivo.
- Horario ampliado de atención (7 am- 10 pm) a través del Centro de Atención Integral del INA (CAINA) y el Centro de Operaciones Virtuales (COV) lo que fortaleció la atención y seguimiento de las personas egresadas en cuanto a registro y seguimiento de intermediación y mayor cobertura de atención a más personas egresadas y registradas.
- Seguimiento a la planificación del trabajo.

19. Que también se indica en dicho informe, que se han realizado esfuerzos para la atención de personas egresadas en desventaja social, se han realizado esfuerzos para la atención de esta población tales como: Atención a personas referidas por el IMAS e INAMU, adecuación de oferta para atención a centros penitenciarios, asignación de ayudas económicas, atención personalizada por parte del equipo de bienestar estudiantil, no obstante, no han dado los resultados esperados en razón de lo siguiente:

- Población no cuenta con algunos de los requisitos de ingreso.
- Existe una brecha de alfabetización informática.
- Poco o nula conectividad de internet en zonas de residencia
- Priorización de emplearse.
- Reprobación en programas
- Exclusión educativa 6,4

Mejora planteada: Se plantean como medidas el ofrecer otros posibles servicios de capacitación donde si logren cumplir con los requisitos necesarios, se trabaja todo un plan de atención a estudiantes por medio de equipo de bienestar estudiantil con el fin de mejorar la permanencia de los estudiantes en las aulas.

20. Que en cuanto a los factores que incidieron en los resultados alcanzados en relación con el porcentaje de deserción en los programas, se indican:

- Falta de compromiso de algunos estudiantes para poder completar todas las asignaciones dadas y se incumple en la entrega de trabajos, lo que genera una presión en las personas participantes.
- Necesidad de trabajar para generar ingresos, y a pesar de contar con ayuda económica, no es suficiente para poder satisfacer las necesidades familiares, por lo que se opta por la retirarse de los servicios.
- Dificultad en la comprensión de la materia, lo que generaba estrés en los estudiantes. Y, por último, la carga en las labores domésticas, que impedían cumplir con las asignaciones académicas.
- Falta de conocimientos en el uso de las herramientas tecnológicas por parte de la población estudiantil, además, en ocasiones las herramientas que utilizan no cumplen con los requerimientos necesarios para desarrollar adecuadamente la capacitación.

Mejora planteada Dentro de las medidas a desarrollar se encuentra el que el equipo de bienestar estudiantil continúe desarrollando proyecto de promoción estudiantil y exclusión educativa, así como talleres de motivación, prevención de la violencia y atención individual y grupal.



21. Que los señores Directores realizaron sus consultas y comentarios al informe presentado por la Unidad de Planificación y Evaluación, tal como consta en actas.

POR TANTO:

POR UNANIMIDAD DE LOS DIRECTORES PRESENTES A LA HORA DE LA VOTACIÓN, SE TOMÓ EL SIGUIENTE ACUERDO:

PRIMERO: DAR POR CONOCIDO Y APROBADO EL INFORME DE EVALUACIÓN DEL PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL (POI) AL 31 DE DICIEMBRE 2022, PRESENTADO POR LA UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN, DE CONFORMIDAD CON EL OFICIO UPE-PEE-10-2023.

SEGUNDO: QUE LA UPE ESTABLEZCA DENTRO DE LOS PARÁMETROS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LAS JEFATURAS FORMALES, SEGÚN CORRESPONDA, ASPECTOS RELACIONADOS AL CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES DEFINIDOS EN LOS PLANES OPERATIVOS INSTITUCIONALES.

ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD.

CAPÍTULO QUINTO
Asuntos de la Gerencia General

Artículo 6.-Oficio GG-70-2023. Resultados de la aplicación del estudio de Clima Organizacional en el año 2020 en atención al acuerdo JD-AC-389-2022.

Señor Presidente:

En esta estaría presentando la señora Sandra Lorena Rodríguez Hidalgo, la señora Felicia Parreaguirre Arias y la señora Gerente General aportando el tema.

Señor Vicepresidente me voy a ausentar un minuto, cualquier cosa para que me ayude con la coordinación mientras tanto.

Me retiro de la sesión.

Señor Vicepresidente:

Si de acuerdo.

Señora Gerente General:

Agradecerle a las compañeras que nos van a hacer la presentación, efectivamente a la luz de la solicitud que hace la Junta Directiva, nos sentamos por lo menos en dos ocasiones, creo al ver los resultados de un estudio que viene de unos dos o tres años atrás este, y que han venido haciendo esfuerzos importantes, pero que no queremos perder la oportunidad para proponer algunos más, que también lo puedan

fortalecer y aprovechar los resultados que se habían tenido, así que por el momento agradecerle a las compañeras que puedan iniciar la presentación.

Señora Rodriguez:

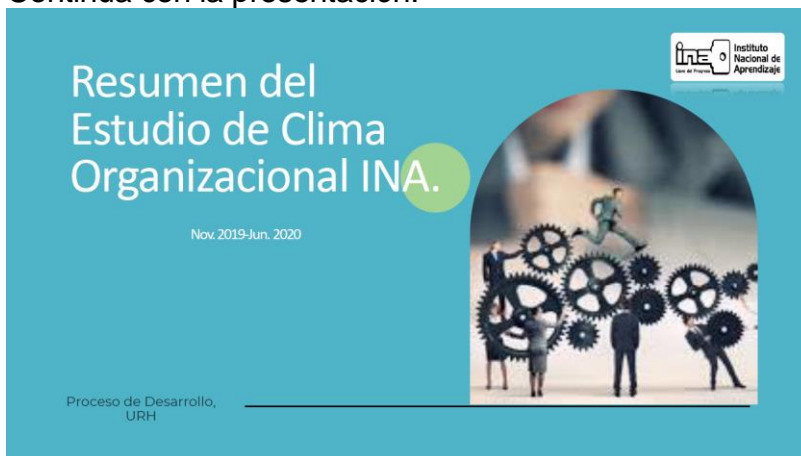
Gracias, señora Gerente General, buenas tardes a todos a todos, nuevamente muchas gracias por el espacio brindado, para la Unidad De Recursos Humanos en realidad siempre es un gusto estar por acá.

La presentación del estudio, lo dejó en manos de la compañera Felicia Parreaguirre Arias, es una psicóloga del departamento de la Unidad de Recursos Humanos, del Departamento de Desarrollo y Felicia se ha venido trabajando con el estudio de clima organizacional y ha estado cargo de los estudios de clima organizacional por mucho rato, entonces maneja el tema con gran a plenitud.

Señora Parreaguirre:

Muchas gracias y buenas tardes a todos y todas, voy a dar inicio de una vez para no perder mucho, en el sentido de qué vamos a proyectarla por favor, les agradezco que me indiquen en el momento en que la tengan en su pantalla.

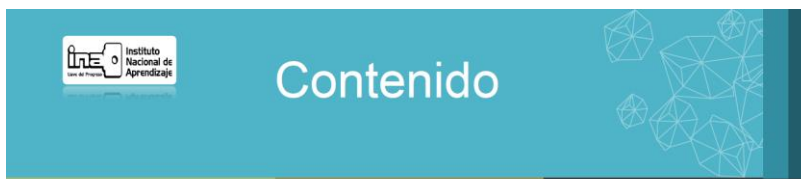
Continúa con la presentación:



Voy a presentarles lo que es el resumen que la señora Gerente General y la señora Sandra Lorena Rodriguez Hidalgo de lo que fue el estudio del clima organizacional del I, un estudio que se ejecutó por primera vez en la historia del INA a nivel general de la Institución, pues siempre se habían hecho estudios muy focalizados y este dependiendo de las solicitudes de cada unidad o dependencia que así lo hiciera a

través de Autoridades Superiores y pues que llegase a la unidad de recursos humanos para brindarle.

Este estudio vamos a analizarlo de acuerdo con el siguiente contenido en el punto número uno, vamos a ver los objetivos y antecedentes de forma todo muy breve, los resultados que arrojó la tanto la encuesta que se aplicó como los *Focus Group* porque se trabajó a través de dos herramientas y las acciones pendientes de realizar.



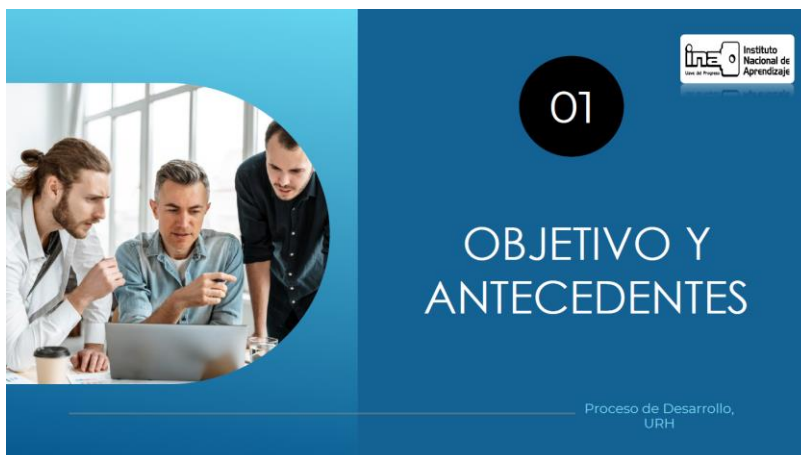
01 Objetivo y Antecedentes

02 Etapas

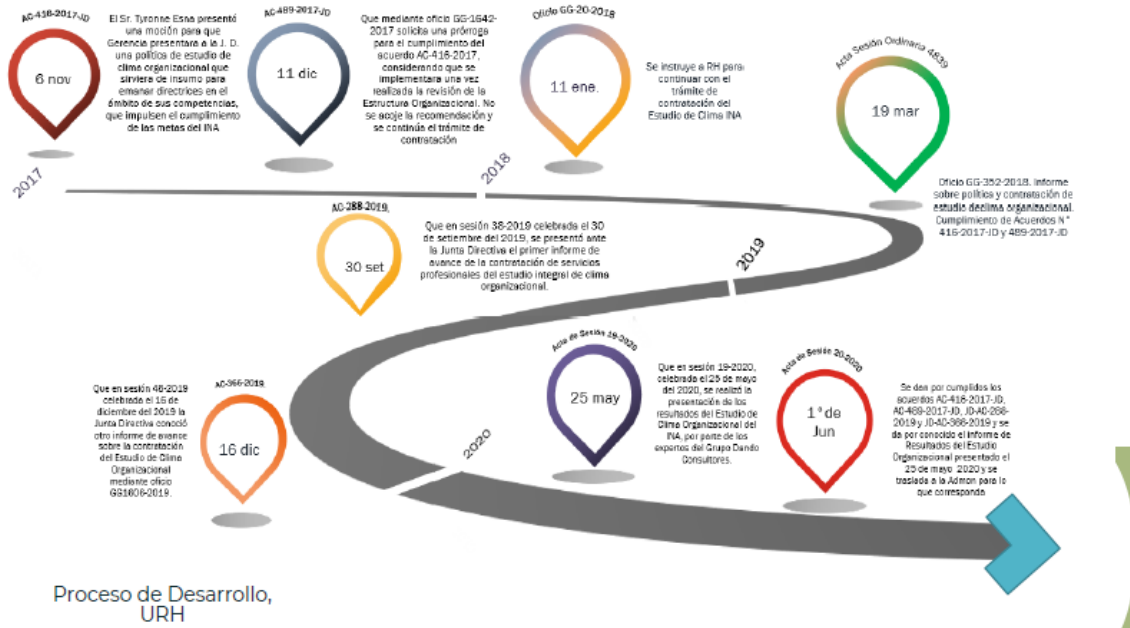
03 Resultados

04 Acciones a seguir

Proceso de Desarrollo,
URH



Iniciando antecedentes vamos a ver por acá que el objetivo principal de este estudio fue elaborar un diagnóstico de clima organizacional en INA de forma periódica para la obtención de recomendaciones de mejoramiento y de emisión de directrices generales en el ámbito de las competencias que impulsen el cumplimiento de metas y objetivos.



Quiero hacer acá una breve reseña, donde con la instrucción del señor Director Esna Montero en el 2017, fue que dio inicio este estudio, que tenemos acá en pantalla, el acuerdo-416-2017 y que algo muy importante es, efectivamente, se esperan recomendaciones y el mejoramiento de los puntos que el estudio como tal arrojó.

Acá tenemos la ruta que desde el 2017 hasta el 2020, que en un inicio como les decía la iniciativa del Director Esna Montero propone a la Junta Directiva.

Por cierto, venía una reestructuración para el INA, se pide un permiso para ver si se posponía el estudio, la Junta Directiva dice que no, que se prosiga, esto en enero del 2018, para el 19 de marzo del 2019, perdón del 2018, se presenta la política de lo que sería el estudio a los señores Miembros de la Junta Directiva.

El diecinueve se presentan con un borrador de esa política para que sea aprobada en el 2019, del 30 de setiembre al 16 de setiembre de este del año 2019, se realiza la contratación de empresa, que les voy a indicar cuál fue y en enero del año 2020, arranca que duró aproximadamente tres meses.

De manera que el 25 de mayo del 2020 se hizo la correspondiente presentación de los resultados a los señores miembros de la Junta Directiva y en su momento, el primero de junio a través de un acuerdo de Junta Directiva, ellos lo remiten de nuevo

a la Administración, a la Gerencia General para que se continúen las recomendaciones, que eran pertinente a ellos.

No obstante, cabe indicar que, del primero de julio a noviembre, la empresa siguió dando los resultados de forma escalonada, porque el estudio general del INA, sino por unidades o dependencias y Núcleos, por lo tanto, se hicieron aproximadamente cincuenta presentaciones, acompañadas desde la Empresa o representantes del INA, por cada una de estas entregas de resultados.

Continúo con la presentación:

Personal a cargo del Estudio.

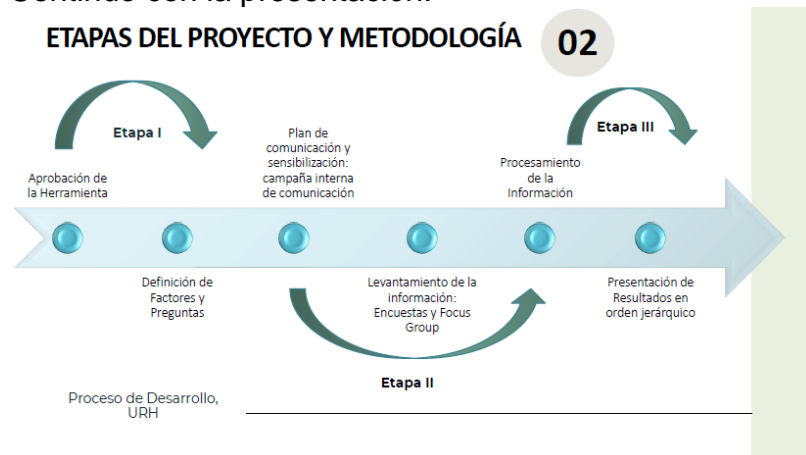
- GRUPO DANDO CONSULTORES: Equipo multidisciplinario de 6 personas.
- Equipo Técnico: PDRH
- Comisión Ad Hoc: un representante de las Gestiones , GG y SITRAINIA.

Proceso de Desarrollo, URH

Instituto Nacional de Aprendizaje

El personal a cargo del estudio fue el grupo DANDO CONSULTORES equipo multidisciplinario de seis personas, estadísticas, psicólogos, administradores, el equipo técnico por parte del proceso de Desarrollo Recursos Humanos y una comisión Ad Hoc que se conformó, pues para tener la participación de los diferentes niveles de la Institución, entonces hubo un representante de las Gestiones, un representante de la Gerencia General y un representante de SITRAINIA

Continúo con la presentación.



Las etapas del proyecto fueron tres etapas, básicamente, la primera etapa llevó como plazo doce días, tuvo que ver con la aprobación de la herramienta y la definición de los factores y preguntas que en ellas se iban a conformar.

Posteriormente, se hizo un plan en la segunda etapa, un plan de sensibilización y comunicación, esto a cargo de la empresa, donde ellos prepararon cápsulas informativas y videos sobre qué era el estudio, de qué se trataba, se presentó la herramienta, cómo debían acceder a ella, se hizo el levantamiento de la información en el primer trimestre del año 2020, como les indiqué ahora.

Y se procedió a la tercera etapa, que tuvo una duración de doce días, que tenía que ver ya con el procesamiento de la información, para la presentación de los informes pertinentes, exposición en orden jerárquico, de Autoridades Superiores hacia abajo, cuando digo hacia abajo, quiere decir que obviamente, pues primero se hizo la presentación de resultados a las Autoridades Superiores y como les decía, de ahí hacia abajo, por Unidad y Proceso, de manera que todas las Unidades Administrativas tuvieron acceso a un informe personalizado, recomendaciones y mejoras para esa Unidad en particular, más adelante les vamos a explicar por qué es importante esto.

Continúo con la presentación:

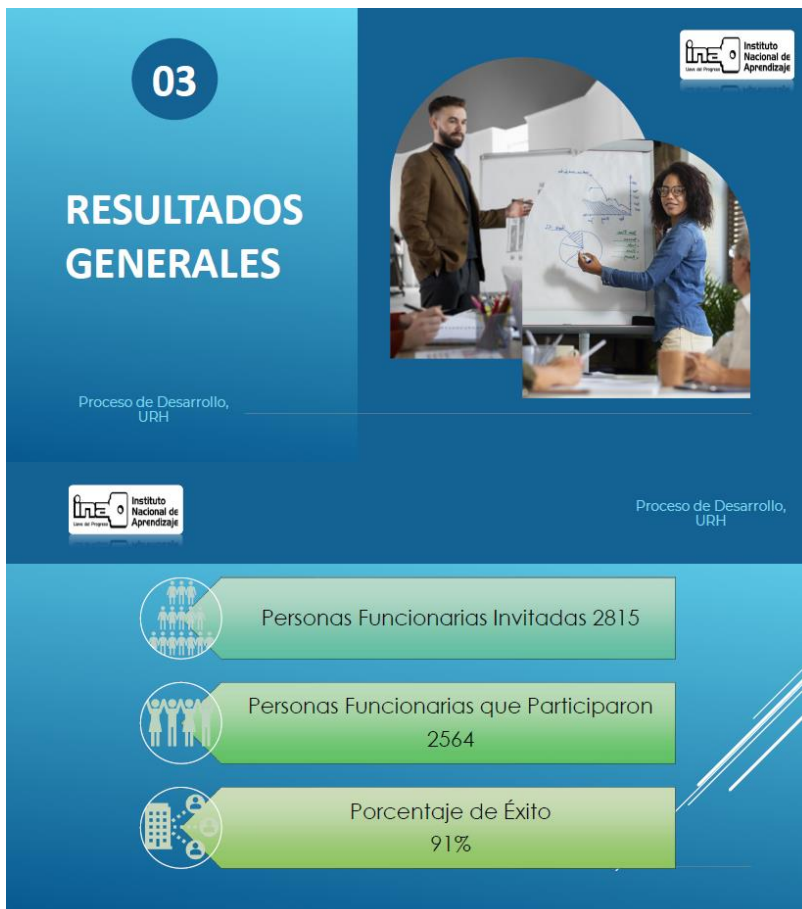


El estudio abarco seis dimensiones, cada dimensión tenía aproximadamente de tres a cuatro factores que se iban a estudiar, dentro de las dimensiones teníamos aspectos intangibles, aspectos como, por ejemplo, el compromiso, la pertenencia, los valores.

Aspectos tangibles como por ejemplo el compromiso, la estabilidad, la promoción. Las condiciones físicas de trabajo en la comunicación, factores ascendentes de comunicación ascendente y descendente a comunicación asertiva de la jefatura, en cuanto a estrategia y eficiencia, carga de trabajo, estrategia organizacional, innovación, en el tema del liderazgo, que fue uno de los más importantes que se analizó, efectividad de supervisión, empoderamiento, ética e integridad de la jefatura, realimentación en el desempeño.

Y, por último, la última dimensión fue el tema de relaciones humanas con ambiente laboral, equidad en el trato, trabajo en equipo y trabajo entre equipos, entonces, como pueden ver acá, fue bastante amplio y cubrió la mayor parte de los elementos y aspectos fundamentales del clima organizacional de una Institución.

Continúo con la presentación:



Los resultados generales se invitaron a dos mil ochocientos quince personas, que constituyen la totalidad de la población para el año 2020.

Continúo con la presentación:



De esa cantidad de personas participaron dos mil quinientas sesenta y cuatro personas y la encuesta y el informe como tal.

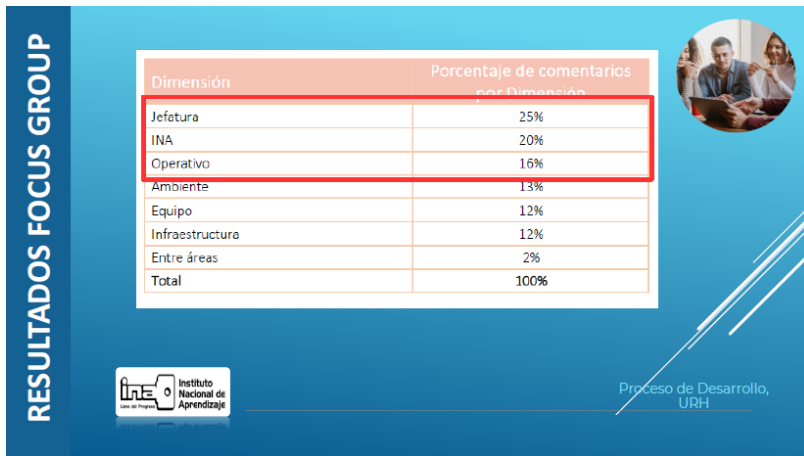
El estudio tuvo un 21%, o sea, que su nivel de alcance y de éxito fue bastante amplio de manera que las recomendaciones de los resultados obtenidos permitieron dar, recomendar, como les decía la herramienta se dividió en dos partes, la encuesta individual con estos factores que acabamos de ver, que fueron treinta y un Focus Group y cada una era setenta y cuatro grupos, fueron conformados por personas al azar, de manera que, en algún momento porque estuviesen los resultados se pudiera hacer un ligue de los resultados y corroborar la información.

La empresa consultora hizo la observación de que estos puntos positivos o aspectos relevantes del estudio, deben de ser una palanca para impulsar y potenciar los proyectos que la Junta Directiva tenga en materia de clima organizacional y aprovechamiento del compromiso y sentido de pertenencia al que las personas hicieron referencia.

Hubo una fuerte identificación con la visión y la misión del INA y la gente decía en los diferentes nosotros tenemos la camiseta puesta, yo me siento orgulloso de pertenecer al INA y bueno, incluso esas afirmaciones del 100%, de las encuestas fueron afirmativas

¿Qué pasa con que vemos en amarillo y en rojo?, un 37% de las respuestas estuvo entre 70 %y 79 %, el 2% estuvo por debajo del 70%, la media o el promedio general cuantitativo en línea fue 73%, eso quiere decir que, si nosotros sumamos estos

porcentajes, tenemos un 79% de los factores de la encuesta debajo de ese 80%, o sea, hubo bastante que trabajar.
Continúo con la presentación:



Por acá vamos a presentar ahorita los resultados de los Focus Group, para que ustedes vean cómo se correlacionan los resultados de ambas herramientas.

En la dimensión Jefatura, de un 100% para un 25% se trabajó diferente, se le dio oportunidad a las personas de expresarán a través de diferentes cuáles situaciones emocional, de cuáles eran sus limitaciones, se les dio más apertura para que pudieran conversar y la empresa fue clasificando los comentarios de acuerdo a la repetición o al tema que trataban de la siguiente manera, en los tres puntos más relevantes que les traigo esta tarde.

Continúo con la presentación:



Les decía, un 25% de ese 100%, indico por ejemplo que había preferencias en las personas sobre personas funcionarias, que no eran tratadas por igual, que existían argollas, que no se practicaba la motivación del equipo, ni se resolvían los problemas de manera efectiva, o por ejemplo, que la Jefatura no brindaba una realimentación oportuna.

En la dimensión de la relación 20% de las preguntas, perdón de los comentarios indicó que había poca satisfacción con la remuneración, que los procedimientos y requisitos, en ese momento pues eran en extensos, que había mucha tramitología, que habían condiciones para el tema de ascensos y traslados desfavorables, también pocas oportunidades de crecimiento, que la información que provenía de Autoridades Superiores no era oportuna y que no había una confianza óptima para el tema de los concursos internos.

Y en el tema de la dimensión operativa, un 16% de las respuestas y la línea de que la tramitología obstaculizaba la eficiencia de los procesos, la relación calidad trabajo salario no era la más adecuada, las cargas de trabajo no estaban bien distribuidas, dijo no somos suficientes personas para cumplir con una carga de trabajo diario y la cantidad de trabajo que realizamos no es la adecuada.

Esto es solo un ejemplo de las principales o de los comentarios más relevantes de las personas en los Focus Group, que como vimos con los resultados anteriores, efectivamente se correlaciona.

Continúo con la presentación:

JEFATURA	Dimensión INA	Dimensión Operativa
<p>Comentarios relacionados con debilidades o áreas de mejora</p> <p>Hay preferencias, las personas funcionarias no somos tratadas por igual</p> <p>Existe "argollas" o "preferidos"</p> <p>No se practica la motivación al equipo</p> <p>No se resuelven los problemas efectivamente</p> <p>La jefatura no nos brinda retroalimentación</p>	<p>Comentarios relacionados con debilidades o áreas de mejora</p> <p>Poca satisfacción con la remuneración</p> <p>Los procedimientos, requisitos y reglas de ascensos o traslados son desfavorables</p> <p>Pocas oportunidades de crecimiento</p> <p>La información que proviene de las autoridades superiores no es oportuna</p> <p>No hay confianza en concursos internos</p>	<p>Comentarios relacionados con debilidades o áreas de mejora</p> <p>La tramitología nos obstaculiza la eficiencia de los procesos</p> <p>La relación "cantidad de trabajo - salario" no es la adecuada</p> <p>Las cargas de trabajo no están bien distribuidas en la unidad</p> <p>No somos suficientes personas para cumplir con la carga de trabajo diaria</p> <p>La cantidad de trabajo que realizamos no es la adecuada</p>

Vamos a ver de aquí en adelante las realizadas y pendientes, aquellas que tienen un check son las dimensiones en las cuales se ha venido trabajando desde el 2020.

Señor Presidente:

Señora Felicia, perdón que la interrumpa, le habla Juan, Presidente Ejecutivo.

Señora Parreaguirre:

Señor Juan, un place en que le puedo servir.

Señor Presidente:

Tengo una pregunta del señor Director Esna Montero.

Señor Director Esna Montero:

Señora Felicia como estás, feliz año.

Señora Parreaguirre:

Señor Director Esna Montero, que gusto saludarlo.

Señor Director Esna Montero:


En la filmina anterior, donde dice dimensión INA, dimensión operativa y Jefatura, donde usted acaba de conversar que son diferentes, poca satisfacción, voy a leer lo que es la dimensión INA: *“poca motivación con la remuneración, los procedimientos, requisitos y reglas de ascenso o traslados son desfavorables, pocas oportunidades de crecimiento, la información que proviene de las Autoridades Superiores no es oportuna y no hay confianza en concursos internos.”*

Esto fue lo que salió con un 20%, la pregunta es el seguimiento que se le ha dado a estos temas en específico cuál ha sido, porque cuando uno hace un Informe de estos, los seguimiento son los que generan si sirvió o no sirvió, entonces cuál es el seguimiento que se le ha dado a estas cuestiones particularmente.

Señora Parreaguirre:


Excelente señor Director Esna Montero, acá como les decía bien en las acciones realizadas y puntualmente voy a continuar va a ir viendo usted que vamos a ir analizando cada una de estas dimensiones y lo que se trabajó o lo que se hizo, porque efectivamente de ahí, no era solo para que quedase plasmado en una informe.

Continúa con la presentación:




ACCIONES A SEGUIR


04



Cultura INA



Prácticas de
Administración de
Recursos Humanos



Liderazgo




Trato y
ambiente
laboral

Proceso de Desarrollo,
URH




Trabajo,
condiciones
físicas y procesos



CULTURA ORGANIZACIONAL





Campañas de reforzamiento y comunicación:
La Gerencia General, Comisión de Ética y Valores y Asesoría de Control Interno

<p>2021. <i>Soy parte de la solución.</i> Para Todas las Jefaturas de Unidades Administrativas y Técnicas y su personal</p>	<p>Cada jefatura, coordinó con su equipo de trabajo 3 actividades referentes a espacios de reflexión y fortalecimiento de la cultura de Control Interno y Ética Institucional</p>
<p>2022 <i>Lo mejor del INA es su gente</i> Para todas las personas funcionarias</p>	<p>Campaña que buscó fortalecer la Cultura Ética del INA, los factores formales e informales de la ética, ilustrando un comportamiento adecuado de las personas funcionarias en el quehacer institucional con apego a lo que señala el Reglamento Autónomo de Servicios y bloque de legalidad.</p>
<p>Cada Unidad analizó la misión, visión y valores institucionales, así como las obligaciones y prohibiciones establecidas en el RAS del INA.</p>	<p>El proceso de evaluación de impacto de esta campaña ejecutará en el primer semestre del 2023.</p>

Proceso de Desarrollo,
URH



En el tema de cultura organizacional, recomendación de la empresa fue desarrollar un proceso de divulgación de emisión y de la admisión y los valores institucionales y que esto se correlaciona con comportamientos definidos en la Institución para que las personas modelaron estos comportamientos y que fueran atinentes al tema de la de la fortaleza y la cultura ética del INA.

Entonces vemos campañas que se realizaron a lo largo de estos años del 2020 a la fecha, de hecho tenemos aquí, una campaña de “*soy parte de la solución*”, que se trabajó con las personas Jefaturas y el personal en general, cada Jefatura lo interno hacia su respectivo trabajo de reflexión y fortalecimiento de la cultura ética.

En el 2022, la campaña se llamó “*lo mejor de INA, su gente*”, y estuvo dirigida a todas las personas funcionarias, también buscaba fortalecer esta cultura de la ética del INA, adecuando estas a un comportamiento o vinculándolas a un comportamiento específico, para que las personas funcionarias pudieran practicarlas en su quehacer institucional.

Y una última campaña, donde cada Unidad Administrativa analizó la visión, la misión y los valores institucionales de esta campaña proceso la situación de impacto que tuvo, porque están por realizar la evaluación de impacto en el primer semestre de 2023.

Bueno, acá les traemos evidencias de cada una de esas recomendaciones, podemos ver brevemente, por cuestiones de tiempo, algunas de las evidencias de los documentos que se emitieron a través de correos electrónicos, de que de lo que se trabajó con alguna Jefatura en reuniones de Procesos y de Unidades, que ellos estuvieron haciendo a lo largo de este tiempo.

Y algo muy importante, es que también en este cuadrado de arriba a la izquierda, en la parte de abajo vemos una reunión virtual de coordinación con los STAFF de Recursos Humanos.

¿Por qué viene esta filminita acá o esta imagen? es que la Unidad de Recursos Humanos ha tenido la práctica Bimensual, con los STAFF de recursos humanos, para darle seguimiento a este tipo de recomendaciones, ven entre otras cosas, temas de Recursos Humanos ya específicamente como nombramientos y traslados del nuevo régimen, el tema del teletrabajo, etcétera, pero esto lo traje a colación para ver, también el interés nuestro, dándole una continuidad en las Unidades Regionales, a través de ellos como un enlace.

Continúo con la presentación:



La siguiente recomendación en esta en esta dimensión, fue divulgar para reforzar esta habilidad a nivel organizacional y de los beneficios que brinda la Institución.

Se ha trabajado a través del boletín somos el INA, que es un boletín de emisión de parte de la Unidad de Recursos Humanos, constantemente se publica información relativa por ejemplo los nombramientos, se hace un recuento de los nombramientos que se han hecho por semestre, también por ejemplo, lo que es el programa de jubilación, se le dan seguimiento junto con JUPEMA, pero todo esto se informa en el boletín.

Los tres Procesos de la Unidad de Recursos Humanos, porque es un boletín exclusivo de la unidad de Recursos Humanos, en el cuál será conocer estos beneficios, en el tema de la salud, pues obviamente el área de salud da beneficios a las personas funcionarias, ya tenemos consulta de Urología, consulta de Ginecología, charlas en temas importantes de la Psicología, una campaña de

donación de sangre, donde se le motiva a las personas funcionarias para que participaran, charlas sobre cáncer de mama o el cáncer de útero, entre otras cosas.

Se les hace saber que son beneficios, que el INA no está obligado a darles de o está obligado a darnos estos beneficios, entonces se les hace saber, a través de la información que se emite, que son beneficios que ellos obtienen, lo mismo que, por ejemplo, el servicio de Soda Institucional.

Con respecto a los precios en relación con lo que conseguimos en otro lugar, están exentos y también de las mejoras que se han ido haciendo, por ejemplo, en el tema de la pandemia, cuando se pusieron los Vacunatorios, nuestra compañera Blanca la nutricionista, ella hace giras constantemente a Regionales para ver los avances de las sodas y tener más control sobre ciertos detalles, de esta forma se le da a conocer a las personas nuestra participación en los en brindarles los beneficios necesarios, para que se sientan satisfechos dentro de la institución.

Continúo con la presentación:

D. Desarrollar e implementar un proceso de Comunicación Institucional que dé a conocer los reglamentos y procedimientos que regulan nuestras actividades principales, desde el momento de la inducción.

Con relación a implementar un proceso de comunicación Institucional y conocer reglamentos y procedimientos que regulan las actividades del INA, les traigo un ejemplo de lo que es una agenda del proceso de inducción, les traigo un ejemplo, porque en este proceso de inducción que son tres días.


Se le da a las personas funcionarias de primer ingreso, desde acá desde este primer momento, las personas tienen conocimiento de lo que son los procedimientos que regulan nuestras actividades principales y entonces, por acá podemos ver que se

les toca el tema de gestión de Sistema en Soporte Administrativo, lo que son incapacidades, el reglamento, vacaciones, está también SECODI y participa la Asesoría de la Calidad con el tema de Gestión Ambiental, la Contraloría de servicios, se les da a conocer la política de género, se les da a conocer también el tema de la Comisión de Igualdad y no discriminación hacia la población LGTBI, entre muchos otros temas.

Entonces, por eso, desde acá ya le vamos dando cumplimiento a esta otra recomendación y pues acá les traigo algunas evidencias de lo actuado, por ejemplo, tenemos correos donde la Unidad.

Continúo con la presentación:

Primer Día	
8:00 am	Taller de Introducción (Parte motivacional y de presentación)
10:30 am	Proceso de Soporte Administrativo (Incapacidades, vacaciones, salario, permisos, Capítulos Reglamento Autónomo de Servicios)
1:00 pm	Capacitación y Gestión del Desempeño. Proceso de Desarrollo de Recursos Humanos
2:15 pm	Sociedad de Seguros de Vida del Magisterio Nacional (Póliza de vida y sus derechos)
Segundo Día	
8:00 am	SECODI (servicio de atención de necesidades de las personas funcionarias y estudiantes con discapacidad)
9:00 am	Asesoría de la Calidad y Gestión Ambiental (María Gabriela Vásquez Suárez)
9:30 am	Contraloría de Servicios (Funciones)
10:00 am	Reglamento para prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual (Rosario Vindas)
11:00 am	Unidad de Recursos Financieros (Leannethe Mayela Vargas)
11:30 am	Control Interno (Leidy Viquez Vargas)
1:00 pm	Manual de Ética y Valores Institucionales (Comisión de Ética y valores institucionales)
1:30 pm	Salud Ocupacional (Yorlany Rueda)
2:00 pm	Política de Género del INA (Lourdes Serrano o Isabel Quesada) Uso del lenguaje inclusivo
Tercer Día	
8:00 am	Seguridad informática (Claves, uso correcto de las TIC y su seguridad)
10:00 am	Comisión para la Igualdad y la No Discriminación hacia la Población LGTBI (Concientización)
10:30 am	SITRAINA
11:00 am	ASEMINA




Prácticas de Administración de Recursos Humanos



A. Analizar y revisar la escala salarial, costo de vida, competitividad, calidad de vida



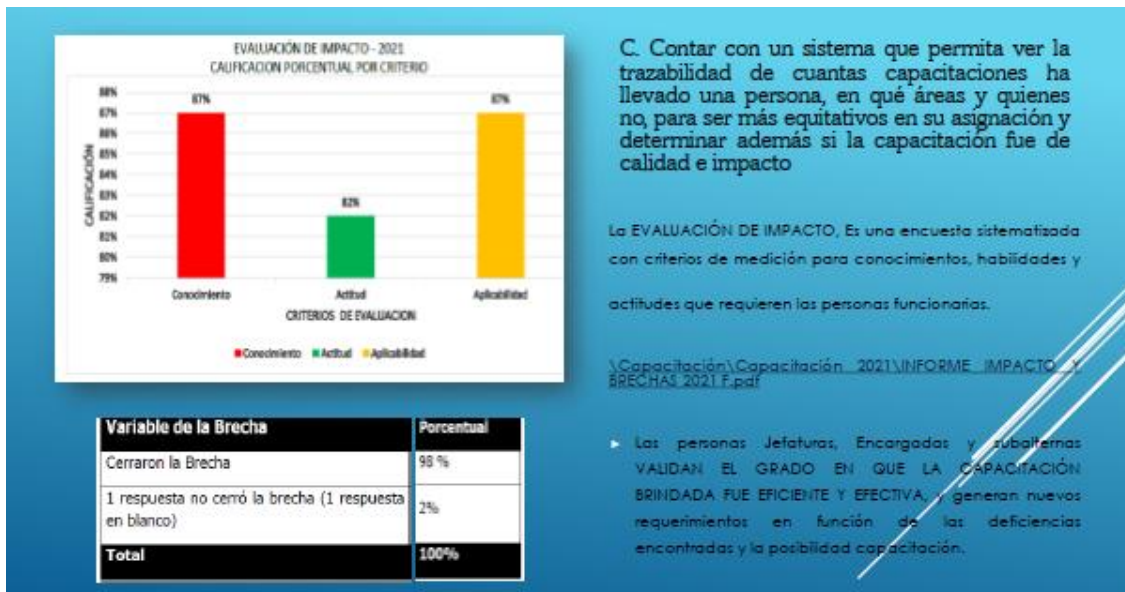
- ▶ B. Garantizar que la capacitación cumpla con las necesidades, cierre de brechas y actualización requerida por la Institución, para satisfacción de las personas funcionarias.

1. Mediante la DNC las Jefaturas comunican y gestionan propuesta de los temas en los cuales el personal a su cargo requiere capacitación.

Los ejes temáticos se clasifican en:

2021

- ▶ Técnico 62 servicios
- ▶ Pedagógico 11 Servicios
- ▶ Administrativo 1 servicio
- ▶ Transversal 35 servicios
- ▶ Comisión 31 servicios



Señor Presidente:

Doña Felicia, en este punto, al menos las dos observaciones que usted hace respondiendo a la recomendación que hizo la empresa, a mi realmente no me invitan a pensar que estamos atendiendo esa recomendación, salvo que ustedes me digan algo distinto, porque sí es un tema de confianza, transparencia, de que la genta no tenga esa percepción, de que las capacitaciones se pueden estar asignando con algún tipo de prioridad hacia otras personas y no se está siendo equitativo ni justo al respecto.

Creo que esa es la finalidad que atiende la recomendación del sistema, para poder tener esa trazabilidad y qué personas.

Salvo que haya un mejor criterio, yo creo que el hecho que la Institución tenga a lo interno una base de datos que permita hacer consulta, donde se vea cuántas capacitaciones ha tenido una persona, que es inversión de la Institución en el talento humano de esta, esto nos puede ayudar a que se vea de esta manera.

Incluso, si hay algunas tendencias de algunas jefaturas y esas prácticas, podría permitir que este tipo de decisiones vayan acabando o quedando en desuso, porque alguien podría ver que se están recostando un poco más en alguna persona, puede ser que se lo merezca y gane, pero hay que tratar de distribuir muy bien ese tipo de acciones.

Ese es el comentario sobre esto y más bien, iba a preguntar cuántos puntos hacen falta.

Señora Parraquirre:

Nos faltarían tres o cuatro dimensiones, pero la principal de estas es el tema de liderazgo, que lo que viene de acá en adelante son los temas que vimos anteriormente y las diferentes evidencias, entonces si usted gusta puedo ir un poquito más rápido y me detengo en el tema de liderazgo.

Continúo con la presentación:

D. Evidenciar a las personas funcionarias el proceso de ascensos y promociones, con el fin de que gane transparencia y credibilidad entre las personas funcionarias

2887 personas nombradas a diciembre 2022

1807; 63%
1079; 37%

Total de NNR Total de ND&C

Información del 08/2022 a 12/2022 suministrada por el PDRH y SIRH

Movimientos de Personal de Marzo a Diciembre 2022

704
358
17

Traslado en Propiedad Traslado Interino
Traslado con ascenso Interino

E. Garantizar que el perfil profesional nombrado en un puesto, cumpla las expectativas, necesidades y competencias requeridas de modo que genere confianza hacia los procesos de selección.

F. Se debe garantizar trazabilidad y transparencia en los nombramientos, para que se sepa que se está haciendo, comunicándolo a las personas



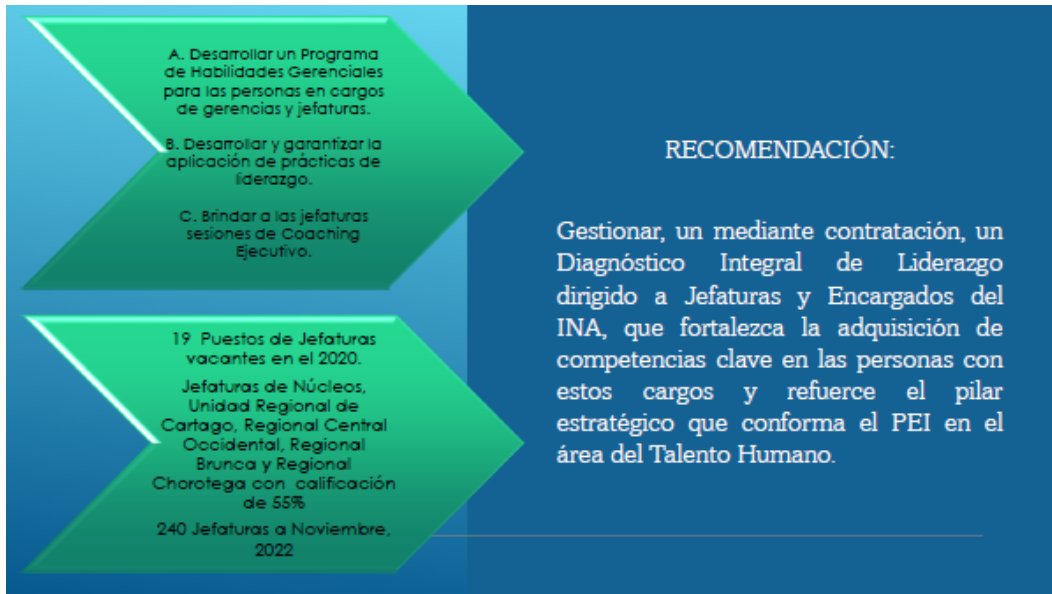
Señora Parraquirre:

Llegamos al tema de liderazgo que ahorita no se ha abordado desde la Administración, ¿por qué hago esta observación?, porque es muy importante que ustedes sepan que a lo interno del INA, se trabajó acciones de clima organizacional en cada Unidad o Proceso.

A ellos se les recomendó que trabajaran acciones de bajo costo y corto plazo, que estuvieran a su alcance, de modelo que conformaban comisiones a lo interno, nosotros dimos seguimiento de todo el proceso y a lo largo de estos años, dieron a la subcomisión de clima un plan de trabajo de las principales tres recomendaciones que la empresa le hizo a su Unidad y de cómo lo trabajaron a lo interno, con el apoyo del Proceso de Desarrollo de Recursos Humanos, de manera que ellos fueron generadores de soluciones.

Siempre se decía que aquí todo venga de arriba y ahora los pusimos a trabajar a ellos, siendo que fueron las personas que dieron la materia prima para realizar el estudio.

Continúo con la presentación:



Acá vamos a aplicar esta recomendación, porque el liderazgo es vital e indispensable en cualquier institución, que garantice al gestión de un buen líder y el líder es la cabeza de cada una de esas Unidades, entonces, desde acá podemos dar un abordaje del empoderamiento, de la ética de las jefaturas, de la necesidad de brindar esa realimentación a las personas funcionarias, de que tengan una comunicación efectiva e implementación de estrategias asertivas para la modificación de ciertos comportamientos o por ejemplo, que optimicen los recursos mediante ciertas acciones efectivas.

Esta es una de las diapositivas que quería resaltar, porque en el tema de liderazgo sabemos que se requiere a lo interno, para capacitar a 240 jefaturas que hay nombradas a noviembre del año 2022.

Señor Auditor General:

Buenas noches, viendo los datos que se acaban de presentar respecto del traslado de personas de la Dirección General del Servicio Civil al nuevo régimen, más o menos, por los datos dados, estamos hablando de un 37% del total de funcionarios que se trasladaron.

Lo que quisiera preguntar es si se tiene más o menos claro las causas de ese porcentaje, porque ya estamos cerca de vencer el plazo establecido de traslado, por lo que eso me da a entender que ese porcentaje no crezca o crezca poco de acá a que esto venza, a qué se debe dicha situación y si se tiene un diagnóstico.

Señora Rodríguez:

Bueno, como todos sabemos el traslado de régimen es completamente voluntario y se han hecho diferentes campañas en ese sentido, pero efectivamente ha venido en disminución mes a mes.

Este mes de enero apenas tuvimos 14 solicitudes en ese sentido y no hay un motivo claro, por el cual, hay mucho miedo entre la gente, sobre todo con la entrada en vigor de la ley de empleo público que está para marzo, entonces eso ha impactado bastante, al menos eso es lo que la gente indica, pero no hay un motivo concreto que nosotros desde la Unidad de Recursos Humanos podamos decir es esto u lo otro.

Tenemos una probación con muchísimas anualidades, entonces, eso les impactaría el salario de manera negativa, porque si se pasan al régimen, más bien les baja el salario.

Al tener tantas anualidades en su salario del régimen del Servicio Civil, es otra de las razones que sí hemos podido identificar y básicamente esa es la situación.

Seguimos hasta julio recibiendo solicitudes y ver cuánta población se pasa al nuevo régimen.

Señor Asesor Legal a.i:

Para adicionar a lo que doña Sandra ha estado indicando.

A nosotros, desde la Asesoría Legal, se nos ha hecho muchas consultas informales, precisamente de lo que doña Sandra señalaba. Hay mucho temor por parte de las personas funcionarias, en el tema de la Ley de Empleo Público, por lo que, mucha gente lo que está haciendo y nos han dicho de forma extraoficial, es que van a esperar a entrada en vigor de la Ley, para determinar a partir de ese momento, cuál es la opción que en es

Señor Presidente:

Yo creo que, en eso, es mucha información porque al final de cuentas, nosotros estamos bajo la rectoría de MIDEPLAN, entonces, en realidad, la decisión que tome MIDEPLAN como rector de Empleo Público, es un tema que nosotros tenemos que aplicarlo.

Pero sí, nosotros hemos venido trabajando con la Asesoría de la Comunicación para retomar un poco información respecto a esto y datos, para que cualquier persona pueda tener un refrescamiento de esto y tome una decisión, porque al final de cuentas es un tema de percepciones en algunos casos y en otros, muy económicos donde tienen claro que no les resultaría.

Señor Asesor Legal a.i.:

También don Juan, ahí hay un tema importante y es el temor que tienen las personas, con el tema de la supuesta protección del Servicio Civil y a mi me parece importante también que, la Administración, por ejemplo, le haga saber a la gente que en el 2021 hubo más gestiones de despido que se tramitaron en el Servicio Civil que en el régimen autónomo, entonces, esa idea que la gente tenía, de que al pasarme de régimen la Administración lo que quería era automáticamente despedirme, pues no es tal, puesto que los números reflejan lo contrario.

De las nueve gestiones de despido que se iniciaron el año pasado, seis son del Servicio Civil y solamente tres son internas, entonces, eso también es importante hacérselo saber a la gente, para que vean que en realidad no deben tener un temor en ese punto específico.

Señor Presidente:

Es que en realidad no depende de un régimen el hecho de que a usted le abran un proceso o no, depende de la persona y del actual, no depende si está en un régimen u otro.

Distinto es que un régimen, por lo que ya conocemos, como lo es el del Servicio Civil, pues tiene una serie de etapas en el que, si yo decido hacer algo incorrecto, por lo menos tengo la garantía que eso va a durar meses o años mientras se resuelve versus lo otro, que puede ser un poco más eficiente, pero estamos ante lo mismo, es un tema de protección ante la infracción que alguien cometo.

Alguien que se desempeñe sin ningún tipo de problema en eso, no le genera ningún tipo de discordia, por decirlo así.

Señora Parreaquirre:

Continúo con la presentación:



TRATO Y AMBIENTE LABORAL

- A. Garantizar equidad en el trato a las personas funcionarias políticas estrictas para eliminar “argollas” .
- B. Desarrollar con periodicidad, actividades internas que permitan mejorar el ambiente laboral.
- C. Desarrollar y evidenciar sesiones de trabajo intra e inter grupales para fomentar la integración.
- D. Analizar y considerar las causas por las que las personas funcionarias consideran que son tratadas injustamente.

RECOMENDACIÓN:

Crear y aplicar una política de prácticas de comunicación y socialización asertiva, mediante un taller diseñado por profesionales de psicología y orientación, con apoyo de las Jefaturas, en el abordaje de estos temas.

37 personas Psicólogas y 38 Orientadores—Crear enlace para construir este taller, de modo que sea una herramienta climatizada al INA.

1. Team Building

Crea instancias de liderazgo y potencia la motivación y sensación de pertenencia.

2. Retribución por logros

Evidenciarlo en los formularios de evaluación de las etapas I y III del Ciclo de Gestión del Desempeño.

3. Delegar ocasionalmente tareas

Aumenta el sentido de motivación, la confianza y el sentimiento de aprecio hacia las personas colaboradoras.

4. Campaña “Que me cuentas”. Busca combatir las mutmuraciones y la comunicación informal.



Trabajo, condiciones físicas y procesos



A. Fomentar la innovación a nivel institucional y de equipos, las mismas personas son fuentes generadoras de valiosas ideas.



B. Desarrollar sesiones de trabajo donde las personas propongan ideas para mejorar la eficiencia de sus procesos.



RECOMENDACIÓN:

Innovar en la tramitología y acceso a la información, servicios y procesos aprovechando los recursos humanos y tecnológicos que posee el INA en las TICS y USEVI para vincularlos en el desarrollo de la práctica de Design Thinking, de modo que se puedan crear productos, experiencias y servicios nuevos, al alcance de las personas funcionarias.



C. Revisar y analizar las cargas de trabajo de forma que sean equitativas y bien distribuidas.

1. Se está atendiendo: Solicitud de Auditoría sobre Cargas de Trabajo de los almacenes regionales, y para el 2022 estaba por concluir el primer proyecto.

2. Falta de profesionales en Ingeniería Industrial .

3. Existen 9 estudios de CT pendientes.

Nueva metodología basada en ISO 9001:2015 les da sustento técnico para su desarrollo. Revisión de GG.



D. Mejorar las condiciones físicas de trabajo: Comedores, infraestructura, parqueos, aspecto de olvidadas, despintadas, canoas en mal estado, techos, ya que esto afecta la motivación.

Proyectos de obra pública para mejorar las condiciones físicas de trabajo				
PROYECTO	UNIDAD REGIONAL	Nº de Ejecución	Tipo	
CERRAMIENTO DEL CENTRO NACIONAL ESPECIALIZADO NAÚTICO PESQUERO CNE NP.	Unidad Regional Pacífico Central	2021	Ejecutado	
OPERA DE REESTRUCTURACIÓN PARA USO DIVERSO DE FUNDACIÓN DE LA UNIDAD REGIONAL DE FORMACIÓN DE HUETAR CARIBE	Unidad Regional Central Occidental	2021	Ejecutado	
AMOBILIAMIENTO PARA LA UNIDAD REGIONAL HUETAR CARIBE	Unidad Regional Huetar Caribe	2021	Ejecutado	
RECONSTRUCCIÓN DE TUBOS VÉRTICOS Y DRENAJES Y PIZAS DE SERVICIOS SANITARIOS DEL C.F. LIBERIA UPCH	Unidad Regional Chorotega	2021	Ejecutado	
SERVICIO DE PINTURA DEL CENTRO FORMACION PROFESIONAL DE TALAMANCA	Unidad Regional Huetar Caribe	2021	Ejecutado	
PROYECTO DE REESTRUCTURACIÓN DE LA UNIDAD REGIONAL HUETAR CARIBE EN EL PUEBLO DE SAN CARLOS	Unidad Regional Cartago	2021	Ejecutado	
ADQUISICIÓN DE MUEBLES CNE PROCESOS ARTESANALES	Sede Central	2021	Ejecutado	
SERVICIO DE PINTURA Y REESTRUCTURACIÓN DE LA UNIDAD REGIONAL HUETAR CARIBE EN EL PUEBLO DE SAN CARLOS	Unidad Regional Brunca	2021	Ejecutado	
INSTALACIÓN DE UPS UNIDAD REGIONAL HUETAR CARIBE Y CENTRO POLIVALENTE DEL MONTE	Unidad Regional Huetar Caribe	2021	Ejecutado	
ADQUISICIÓN DE MUEBLES CNE PROCESOS PURISCAL	Unidad Regional Central Oriental	2021	Ejecutado	
ADQUISICIÓN DE MUEBLES CF SARAPIQUI	Unidad Regional Huetar Norte	2021	Ejecutado	
ADQUISICIÓN DE MUEBLES CEGRYPLAST	Unidad Regional Central Oriental	2021	Ejecutado	
COMPRA DE AIRE ACONDICIONADOS VARIOS CENTROS DE LA UNIDAD REGIONAL HUETAR CARIBE DE BALANCO	Unidad Regional Huetar Caribe	2021	Ejecutado	
REMEDIACIÓN DE SISTEMA DE GAS LP DE SODA SEDE CENTRAL	Sede Central	2021	Ejecutado	
CONSTRUCCIÓN CENTRO NACIONAL ESPECIALIZADO PARA LA INDUSTRIA GRÁFICA	Unidad Regional Central Oriental	2021	Ejecutado	
CONSTRUCCIÓN CENTRO NACIONAL ESPECIALIZADO PARA LA INDUSTRIA GRÁFICA	Unidad Regional Central Oriental	2021	Ejecutado	
CONSTRUCCIÓN Y REVICELACIÓN DE LA REDE REGIONAL HUETAR CARIBE DEL SUR, CON UN FOCO EN AMBIENTALES	Unidad Regional Huetar Caribe	2021	Ejecutado	
MODELACIÓN DEL PROCESO DE SERVICIOS GENERALES	Sede Central	2022	En ejecución al 2023	
Contratación sistema alarma contra incendios Archivo Sede Central	Sede Central	2022	Ejecutado	
Instalación de sistema gas LP CF Liberia	Unidad Regional Chorotega	2022	Ejecutado	
Sistemas gas LP CF Upala	Unidad Regional Huetar Norte	2022	Ejecutado	
Diseño e instalación de líneas de vida de la losa en Sede Central PE, RH, USU.	Sede Central	2022	Ejecutado	
Diseño e instalación líneas de vida, Unidad Regional Huetar Caribe	Unidad Regional Huetar Caribe	2022	Ejecutado	
Remodelación eléctrica Centro de Formación Sarapiquí	Unidad Regional Huetar Norte	2022	Ejecutado	
Intervención eléctrica CNEAO. Etapa 1	Unidad Regional Cartago	2022	Ejecutado	
Pintura Centro de Formación Turialba	Unidad Regional Cartago	2022	Ejecutado	
Mantenimientos varios en Centro de Formación de Zetillal	Unidad Regional Central Oriental	2022	Ejecutado	
Reparaciones varias del Centro de Formación de San Carlos	Unidad Regional Huetar Norte	2022	Ejecutado	
Cambio de luminarias de taller, oficina y aulas en el Centro de Formación Turialba	Unidad Regional Cartago	2022	Ejecutado	
Reparaciones varias y pintura Centro de Formación Los Santos	Unidad Regional Cartago	2022	Ejecutado	
Sistema de bombeo de la Sede Central	Sede Central	2022	Ejecutado	

E. De parte de las Autoridades Superiores y J. D, desarrollar un calendario anual de visitas presenciales a sedes fuera de la GAM para escuchar y atender sus necesidades y /o reconocerles logros obtenidos, ya que tienen la perspectiva de estar desvinculados de lo que sucede realmente en el INA.

Propuesta: La Gerencia General estará presentándoles un Cronograma de visitas a Regionales y /o Centros de Formación más retirados de la GAM, para este 2023



Muchas Gracias!

Retomar un poco el tema de este importante estudio o diagnóstico, retribuir a las personas que siempre quedan a la espera de qué van a hacer las Autoridades Superiores, en relación con las recomendaciones que se emitieron a nivel general en el INA.

Creo que eso vendría a ser la cereza en el pastel, porque las personas siempre esperan que no solo se quede en el papel, engavetado como ellos dicen, porque siempre se ha visto que los estudios quedan ahí y no se prosigue a hacer algo más evidente y tangible para ellos, donde puedan ver el esfuerzo y compromiso de ustedes como Autoridades Superiores, en este tema de liderazgo.

Señor Presidente:

Gracias doña Felicia y doña Sandra, nosotros vamos a continuar la discusión y al no haber preguntas, continuaríamos con la discusión, para que ustedes queden liberados y continúen con su tarde.

Las señoras expositoras se retiran de la sesión.

Señor Director Esna Montero:

Esto compañeras y compañeros es sumamente importante, el estudio de clima organizacional, las acciones todavía me dejan más dudas, porque acá hay algunos puntos en específico que el estudio dice y cuando se dicen de las acciones de comunicación, eso no va a llegar en nada.

Yo quiero saber, si nosotros agarramos un plan piloto, no sé, en la Unidad Regional Central Occidental y hacemos el estudio de clima, ya con recursos nuestros, para ver si la percepción ha cambiado, porque yo sigo sintiendo la misma percepción en la gente.

Cuando dice lo de la visita de la Junta Directiva y la Gerencia, gracias a Dios yo visito y para eso lo hago, para saber percepciones de la gente y las percepciones son las mismas, que las argollas, que esto, que aquí y allá, por eso cuando venimos aquí lo digo claramente cuando hacemos el informe, porque creo que eso es lo que nosotros, más que todo en la parte de recursos humanos, tenemos que cambiar a lo interno.

Tenemos que cambiar, porque de nada vale un estudio como este, que se realizó, que para mi fue uno de los mejores estudios que se pudo realizar, con un 91% del porcentaje que se tomó, pero sí, muy bien, porque ahí decía y en eso Sofía no me deja mentir, que algunas jefaturas supuestamente no estaban cumpliendo y tenían problemas.

Entonces, ¿qué pasó con esas jefaturas? ¿están ahí?, ¿cambiaron su forma de trabajar?, entonces, todas esas cosas particulares son donde tenemos que llegar, porque si no, de nada sirvió ese estudio, siendo un estudio muy lindo, logramos el 91% y ¿qué?, hasta ahí, se terminó.

Yo creo que acá hay que buscarle, como dice el pachuco, la comba al palo e ir más allá, ver en realidad si esa percepción que tuvo la persona, con todas las acciones que se acaban de decir que se hicieron, cambió o sigue la misma percepción, porque acá hay que ponerse a evaluar, porque si no, vamos a quedar idénticamente igual.

Por eso, cuando se solicitó que se enviara a todos los miembros de la Junta Directiva, era eso, que no lo conocías, entonces que lo pudieran ver y masticar, que puedan decir vamos por acá o vamos por allá y dónde está la situación, entonces, a mi me queda todavía debiendo las acciones, porque en sí, voy a hablar, las acciones las ví muy *light*, que, con un cursito o una capacitación, una salida en el INA INFORMA y con eso no vas a cambiar percepciones y formas.

Con eso no se cambia y si ustedes creen, trabajan en la empresa y están en la Institución, ustedes saben que es así, porque nosotros estamos afuera de la Institución y la vemos desde afuera, pero ustedes la ven desde adentro y saben que con eso no se cambia.

Entonces, lo dejo ahí, porque la idea, cuando se solicitó este acuerdo, era para eso, para cambiar las cosas y no se siguiera haciendo lo mismo.

Señora Gerente General:

Vamos a ver, el clima institucional, el clima de la empresa no es responsabilidad sólo de la Junta Directiva, no es responsabilidad de la Gerencia General ni de la Presidencia o una jefatura en particular.

El clima es el tipo de liderazgo que usted tenga y desde que yo llegué al INA, porque, además, por mi formación y demás sé, que, si usted quiere transformar cultura, hay que transformar a los líderes y ellos transforman la cultura.

Sí uno dice que vamos a transformar cultura y vamos a mandar un montón de comunicados, eso, perdón, no es lo que cambia.

Cuando yo veo lo que a mi me presentan, esto es lo que está, se pide el informe y eso es lo que se ha hecho efectivamente, Sealtiel y yo lo vimos.

Hay acciones ahí importantes y todas esas comisiones, lo que hicieron fue llenar matrices, y decir esto es lo que estamos haciendo, se integraban y ya, *check*, ya cumplí y el clima no cambia así.

Usted tiene valores en la Institución, porque usted publicó cuales son los valores de la Institución, pero los valores se viven y, aun así, cuando hay propuestas fuertes de acción y vivencia de los valores, cuesta que cambien.

¿Por qué permití que cuando a mi me mostraron esto, se mostrara el resultado?, porque ese es el INA de hoy y este estudio está viejo, esto fue del 2019 y los resultados en el año 2020 estaban, a partir de ahí, vinieron haciéndose, pero muy al estilo del *check*.

Esa propuesta que se ve ahí tiene una acción que para mi vale por todas y cuando a mi me proponen qué iban hacer a la luz de lo que dijo la empresa, me dicen que van a mandar a un curso de *coach* a todas las 200 jefaturas y el *coach* no funciona así, es otra cosa, es tener gente certificada como *coach* para que pueda atender a las jefaturas que tengan una brecha importante de cubrir, entonces, eso ni siquiera estaba enfocado con lo que hay que hacer.

¿Qué es lo que yo sí creo con los problemas que hemos estado viendo de compras?, es esa ausencia de gerenciamiento de los diferentes procesos, desde el área técnica que lo lleva hasta cada uno de los procesos que tramita compras.

¿Qué es lo que hemos estado viendo? Que las jefaturas no firman ni siquiera los documentos, sino que ven a quien ponen a firmar el documento con tal de no estar en la foto y ahora estamos viendo un caso importante, donde al final no se sabe quien estuvo en el proceso, porque la jefatura está ausente, donde hay una línea jerárquica bien establecida que tiene que quedar ahí.

Y ni se diga de todo lo que la gente decía, de las argollas, de esto u lo otro, pero ellos están percibiendo una ausencia de un liderazgo fuerte que gerencie cada una de las áreas.

¿Qué hacer en ese sentido?, voy a ir primero con el liderazgo y luego vamos a hablar de recursos Humanos.

Definitivamente ir y tomar una foto, ¿Para qué?, si ahí está claro, yo no me iría por una segunda vuelta a preguntar.

¿Qué es lo que uno sí puede llegar hacer y es la propuesta? es hacer un diagnóstico del nivel de madurez de nuestro liderazgo, porque ahí va a salir absolutamente todo y si nosotros tenemos esa foto, para qué voy a ir a hacer el estudio de clima a nivel de tres mil, si el problema está en doscientos cuarenta y es lo que yo creo, tomarle la foto a esos doscientos cuarenta, midamos cuál es el tipo de liderazgo que tienen, cuáles son las brechas que tienen, eso nos va a servir absolutamente para todo.

Si nosotros tenemos esa foto y abordamos esa foto, probablemente todo el resto de las observaciones que están ahí, se van a quitar y por el otro lado, el tema de recursos humanos, los concursos y demás.

Aquí tenemos que ser conscientes y es un tema que, vía modelo de gestión, hay que arreglarlo.

¿Hoy cómo funcionan los concursos en el INA?, la Unidad de Recursos Humanos habilita la plaza y cada equipo de trabajo hace el llamado y a las jefaturas les llegan 30 currículos y quien hace la revisión de esos 30 currículos es cada una de las jefaturas.

Entonces vamos a apostarle a una jefatura muy objetiva, que se arma un cuadro, que tiene ahí unos indicadores o criterios, que le permiten discriminar y otras jefaturas que probablemente no tienen el tiempo o no lo quieren hacer, para ser muy transparentes.

El fortalecimiento del área de recursos humanos es medular, que es el que estamos pensando, que en el nuevo modelo de gestión hay que concentrar muchos servicios, como pasa en el mercado, donde a usted le mandan una terna con los tres mejores, haga la selección y escoja.

El que se escoja no importa, porque son los cinco mejores, pero si le llegan 40, usted va a seleccionar, pero con todo respeto, no es un proceso objetivo que debamos tener.

Yo no pienso que ahorita, con todo lo que tenemos sobre la mesa, vamos a llegar y articular recursos humanos, ya que yo creo que debe ser una visión integral dentro de una revisión del modelo de gestión.

Lo que sí podemos ir adelantando en el hoy y ya, es poder hacer, ya que he tenido la experiencia de hacer un diagnóstico de liderazgo y les digo, ese diagnóstico mata todo cuando se dan los resultados, por ahí es donde se pueden tomar decisiones importante y ahí sí, ir certificando, mientras se da el diagnóstico de liderazgo, un grupo de *coach*, de talento humano, que cuando tengamos el resultado del diagnóstico de liderazgo, puedan ir y empezar a acompañar a esos líderes que salieron con debilidades, porque no vamos a pensar que los doscientos o más que tenemos están mal.

A esos que salieron con debilidades, empezar a fortalecerles cosas que me permitan abordar a la población, para que las decisiones que se tomen sean más objetivas, porque uno puede hacer procedimientos y eso es una manera en el ya, de irlos haciendo, pero tenemos que trabajar en un fortalecimiento de la gestión total del INA e ir poniendo curitas no nos va a llevar a más que siempre nos estén presentando este tipo de informes.

Es la recomendación que se hizo para ir trabajando, por supuesto, para que ustedes puedan tomar mejores decisiones.

Señor Director Esna Montero:

Muchas gracias doña Wendy, a ustedes como Administración Activa es la que les corresponde hacer este tipo de planteamientos y nosotros, Junta Directiva, estamos aquí para fiscalizar y tomar las políticas que mejor creamos.

Esa situación que estás diciendo, me parece importante y usted que es experta en Recursos Humanos y yo que trabajo en el área de Recursos Humanos, uno lo puede ver, hay algo que con este estudio no se hace *check*, es decir, el *check* que se le debe hacer no se le hace.

La propuesta, cuando yo dije que agarremos a la Unidad Regional Central Occidental y hagámosle de nuevo, era por decir algo, pero si se puede hacer otra cosa, donde

uno vea que en realidad el estudio va a llegar a buen puerto, porque yo siento que ahí está, muy bonito, imagino que le pusieron flores y lo empastaron.

¿De qué vale que esté lindísimo por ahí?, vale que lo que la Institución en sí tiene que hacer y lo que la percepción se da, porque los que hemos salido a las diferentes sedes del INA, nos damos cuenta de que en el INA sigue la misma percepción, que jefaturas, que esto, es decir, sigue la misma percepción, entonces, uno dice, ¿dónde estuvo el cambio?

Parece que no hubo cambios, aunque hayan sacado cien mil INA INFORMA y todas esas situaciones, porque el cambio no apareció por ahí.

Me parece lo que usted dice, bueno, que son doscientos cuarenta, bueno ok, agarremos esos doscientos cuarenta y veamos qué hacemos, pero sí tenemos que cambiar a lo interno, ¿Para qué?, para tener un grupo y que el grupo esté totalmente tranquilo, que sepan que todo es transparente, como fue la elección de la Gerencia y la Subgerencia, porque nos sentimos muy bien y fue la transparencia, hasta la misma gente del INA, porque se les tomó en cuenta hasta a ellos mismos.

Eso completamente te motiva y dice: "*Mira, se están haciendo las cosas diferentes y se pueden hacer las cosas diferente.*", entonces, me parece que, si ese es el camino, realicémoslo, pero hagamos algo y no lo dejemos ahí, sólo con el estado del tiempo, sino que se pueda hacer algo para ir caminando.

Señor Vicepresidente Bolaños Maroto:

Les doy mi opinión y en este tiempo que estuve en Alemania y me correspondió convivir con esta legión del INA, que obviamente no eran tantos, pero por lo menos eran seis personas de diferentes lugares del INA y uno a estas edades ha convivido con muchos grupos en diferentes capacitaciones en el exterior, etc., entonces les puedo decir que mi percepción sobre el clima organizacional, sobre la identificación de las personas con la Institución, la motivación, etc., por lo menos, de ese grupo fue positiva.

Me gustó el grupo, la identificación que sienten con el INA, saber que tienen la camiseta puesta, quieren realmente mejorar, hacer mejor el trabajo, entonces, digamos, mi percepción, por lo menos es que el clima organizacional no siento que sea una gran barrera, no quiero decir que sea todo, pero creo que en general, siento una apreciación positiva y hay cosas que mejorar.

Una que no quise mencionar cuando estaban haciendo la exposición y es que hay cierta desconfianza en Recursos Humanos, con respecto a la atención de quejas y ahí me mencionaron algunas.

Yo les dije que las presenten y me copien para darle seguimiento, pero creo que sí, hay que comenzar a ver esos liderazgos que hay en la Institución y ver qué es lo que está pasando, porque yo pienso que hay oportunidades de mejora, pero digamos, mi opinión, creo que el clima organizacional en el INA es positivo, en cuanto a la identificación del personal con la Institución, en cuanto a los deseos de superación y mejorar,

Yo creo que por ahí está bien y obviamente hay que mejorar en algunos aspectos, sobre todo en los temas de jefatura y que la selección de esas jefaturas responda a criterios objetivos, que realmente motiven el mejoramiento continuo.

Señor Presidente:

De previo a ampliarles la propuesta, yo creo que todo es un proceso y el INA en los últimos años ha venido teniendo una serie de cambios importantes.

El tema del régimen autónomo, a pesar del porcentaje de personas que se puedan haber pasado, considero que es uno de los puntos de inflexión más importantes de cara a continuar adaptándonos y obviamente hay que complementarlo con el modelo de gestión, sin embargo, a pesar de que el análisis y estudio fue muy amplio, estoy seguro de que, con el proceso de cambio generacional, que es normal que se de en todas las organizaciones, seguramente pueden haber cambiado percepciones.

Obviamente está el tema que viene la Ley de Empleo Público y se entiende que va a haber una estandarización por ahí, pero, bueno, el tema de escala salarial del Servicio Civil siempre fue, de alguna manera, con mucha reflexión, incluso recuerdo aquellos tiempos en el Ministerio de Trabajo, donde veíamos que, habían puesto de chofer, creo que eran, que están por abajo del salario mínimo y era una barbaridad.

Sin lugar a dudas, creo yo que el tema de escala salarial, pueden haber sentido una mejora sustantiva, luego hay otras cosas más superficiales, que no vale la pena mencionar tanto, pero que también van a permitir cambiando percepciones y son las dinámicas de poder que se pueden gestionar, por alguna forma de decirlo, en departamentos cuando una persona ya tenía treinta y resto de años de ser el encargado de tal cosa.

Cuando ese tipo de dinámicas, por una cuestión cíclica de la vida cambia, también se puede generar espacios de cambio al respecto, por ejemplo, nosotros ahorita estamos a las puertas de empezar a experimentar un cambio en las Direcciones Regionales, respecto a personas que tienen prontamente el derecho a jubilarse y eso también es un espacio, para que al momento de elegir, se haga a través de un proceso con predictores bien establecidos, donde no solo se le de la transparencia a la gente, de que se está haciendo la mejor selección o por lo menos una selección transparente, sino que además, la oportunidad de renovar liderazgo, donde vengan a ejercer con esquemas distintos de motivaciones dentro de sus equipos de trabajo.

Eso a grandes rasgos como para abonar un poco, pero sin duda este es un tema que a nosotros nos tiene que ocupar muchísimo, porque siempre es piedra angular de muchísimos cambios que la institución necesita y requiere, sobre los cuales nosotros estamos impulsando y depende de la gente para que se implemente y para que los resultados puedan obtenerse depende también de la gente.

La propuesta de acuerdo, en línea con lo que se expuso y en línea mucho de lo mencionado por doña Wendy, a partir de la experiencia en este tema en particular, sería la siguiente en tres líneas:

1. Dar por recibido y conocido el informe del estado y las acciones realizadas por parte de la administración, respecto a los resultados del estudio de clima organizacional aplicado a la Institución en el año 2020, presentado por la Gerencia General mediante oficio GG-70-2023, en cumplimiento con el acuerdo JD-AC-389-2022.
2. Se instruye a la Gerencia General, para que, a través de la Unidad de Recursos Humanos, se gestione una contratación para la elaboración y aplicación de un diagnóstico integral de madurez de liderazgo, dirigido a jefaturas formales y
3. encargados, para fortalecer la adquisición de competencias clave, en las personas con estos cargos y así reforzar el pilar estratégico que conforma el PEI en el área de talento humano.
4. Presentar a esta Junta Directiva los resultados obtenidos y el plan de abordaje correspondiente.

Esta es la propuesta de acuerdo y no sé si alguien quiere agregar algo.

Señor Director Esna Montero:

Dentro de las recomendaciones, que me pareció importante es las visita a los diferentes lugares, que tenemos que realizar, tanto la Administración Activa como la Junta Directiva, por lo que me parece importante que nos den una planificación de esas visitas, para ver quiénes de nosotros como Junta Directiva, podemos ir a esos lugares.

Cuando tengan la planificación, que la puedan traer acá o enviar, para nosotros tener el conocimiento y compartir, porque una de las conclusiones a las que se llegó es que la Junta Directiva y la Administración Activa puedan visitar lugares tan lejos y puedan hablar con la gente de primera mano.

Señor Presidente:

Muchas gracias don Tyronne. No sé si con la propuesta señalada podríamos proceder con la votación de esta.

Señor Vicepresidente Bolaños Maroto, de acuerdo.

Señor Director Rodríguez Arias, de acuerdo.

Señora Directora Munquía Ramírez, de acuerdo.

Señora Directora Badilla Saxe, de acuerdo.

Señor Ministro de Trabajo, de acuerdo.

Señor Presidente, de acuerdo.

Señora Viceministra de Educación, de acuerdo.

Señora Directora Alarcón Rivera, de acuerdo.

Señor Director Esna Montero, de acuerdo.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO JD-AC-14-2023

CONSIDERANDO:

1. Que mediante acuerdo JD-AC-389-2022, de fecha 14 de noviembre 2022, la Junta Directiva le solicitó a la Gerencia General un informe de resultados del estudio de clima organizacional que llevó a cabo la Administración en el 2020 con la empresa Grupo Dando y sobre el estado y las acciones realizadas por parte de la Administración en cuanto a las recomendaciones emitidas en dicho estudio.

2. Que la Gerencia General mediante oficio GG-70-2023, de fecha 17 de enero 2023, remite el oficio URH-DRH-302-2022, de fecha 11 de noviembre 2022, en relación con dicho informe, el cual fue expuesto ampliamente por las funcionarias Sandra Rodríguez Hidalgo y Felicia Parreaguirre Arias, ambas de la Unidad de Recursos Humanos, tal como consta en actas.

3. Que los señores Directores realizaron sus consultas y comentarios al informe presentado por la Unidad de Recursos Humanos, tal como consta en actas.

4. Que el Director Tyronne Esna Montero solicita que la Administración remita a la Junta Directiva, una planificación de visitas a los diferentes centros del país.

POR TANTO:

POR UNANIMIDAD DE LOS DIRECTORES PRESENTES A LA HORA DE LA VOTACIÓN, SE TOMÓ EL SIGUIENTE ACUERDO:

PRIMERO: DAR POR RECIBIDO Y CONOCIDO EL INFORME DEL ESTADO Y LAS ACCIONES REALIZADAS POR PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN RESPECTO DE LOS RESULTADOS DEL ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL APLICADO EN LA INSTITUCIÓN EN EL AÑO 2020, DE CONFORMIDAD CON EL OFICIO GG-70-2023 Y EN CUMPLIMIENTO DEL ACUERDO JD-AC-389-2022.

SEGUNDO: INSTRUIR A LA GERENCIA GENERAL PARA QUE, MEDIANTE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS, SE GESTIONE UNA CONTRATACIÓN

PARA LA ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE UN DIAGNÓSTICO INTEGRAL DE MADUREZ DE LIDERAZGO, DIRIGIDO A JEFATURAS FORMALES Y ENCARGADOS, CON EL FIN DE FORTALECER LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS CLAVE EN LAS PERSONAS CON ESOS CARGOS, Y ASÍ REFORZAR EL PILAR ESTRATÉGICO QUE CONFORMA EL PEI EN EL ÁREA DE TALENTO HUMANO.

TERCERO: QUE LA GERENCIA GENERAL PRESENTE ANTE LA JUNTA DIRECTIVA, LOS RESULTADOS OBTENIDOS Y EL PLAN DE ABORDAJE CORRESPONDIENTE.

Artículo 7.-Oficio GG-83-2023. Avance Modelo de Ventas.

Señor Presidente:

El siguiente tema es un avance del modelo de ventas y nos van a acompañar Katharina María Acosta Quesada, Adriana Aguilar Escalante y Karol Padilla Godinez, en compañía de doña Wendy.

Las señoras expositoras ingresan a la sesión.

Señora Gerente General:

Este es el tercer tema, sé que han sido tres temas un poco grandes, pero este es mucho más ejecutivo, a la luz de la solicitud que se nos hizo, se conformó un equipo donde se incluyó a la UFODE y la representa Adriana, también está la Subgerencia Técnica y está metida de lleno doña Rocío, que no nos acompaña hoy porque está en su plan de vacaciones y también, involucramos a la gente de la Gestión de Formación, que actualmente tiene todos los laboratorios.

Como el tema es poder establecer un modelo de ventas, que aborde el tema de los laboratorios, pero que no se limite a ellos. Realmente el primer paso y ahorita Katharina nos lo va a contar en conjunto con las compañeras, que es ver con Legal un primer criterio jurídico, que nos permita entrar en el tema formalmente.

Después de ahí, establecer un modelo que le permita al INA vender, desde lo más chiquito a lo más grande, según lo establezca la ley y así se permita, además que permita la facturación, cobro, costeo de eso.

Se hizo un análisis bien fuerte de ese tema y de algunos antecedentes que son importantes que conozca Junta Directiva y de otras acciones que se han venido realizando y se habían pedido en su momento.

Sin más y para no alargarme, las compañeras harán el avance que tenemos y la ruta que estamos marcando.

Señora Acosta:

Inicio con la presentación.



Acuerdo N°JD-AC-379-2022

"QUE LA GERENCIA GENERAL PRESENTE A LA JUNTA DIRECTIVA UNA PROPUESTA EN LA CUAL SE ABORDE LO RELACIONADO CON LOS LABORATORIOS QUE TIENE LA INSTITUCIÓN A NIVEL NACIONAL, TANTO EN LA REGLAMENTACIÓN DE DICHSO SERVICIOS, COMO UNA PROYECCIÓN PARA UNA EVENTUAL VENTA DE SERVICIOS DENTRO DE LA LÓGICA DEL PRINCIPIO DE LEGALIDAD, EN UN PLAZO DE UN MES Y MEDIO A PARTIR DE LA FECHA DEL PRESENTE ACUERDO."



Laboratorios



Laboratorios INA

Servicios Diferenciados - Pruebas de laboratorio Empresas, pruebas y ensayos según laboratorio Centro Ejecutor periodo 2021-2022						
Laboratorio	2021			2022		
	Empresas	Pruebas	Ensayos	Empresas	Pruebas	Ensayos
Laboratorio de Ensayos de Materiales	107	148	967	43	116	2084
Laboratorio de Polímeros	117	152	785	70	225	1362
Laboratorio Innovatio	ND	27	NA	ND	50	NA





Señor Director Esna Montero:

¡Hola Katharina!, ¿Cómo estás?, en el acuerdo CL-49-2020 y la declaración de emergencia, y como fue una declaración de emergencia, ese acuerdo, ¿ya quedó extinto o todavía sigue?, ya que no estamos con la situación de pandemia.

Señora Acosta:

Se mantiene, porque lo que se hizo fue que ya no hay un Estado de Emergencia Nacional, pero la Pandemia continúa y mientras la pandemia se mantenga, la Institución puede donar los productos agrícolas cosechados.

Señora Gerente General:

Igual ese tema, ahora que vimos la presentación para esto, es un tema que se llevará a la Comisión de Donaciones, porque precisamente ellos, para sacar este trabajo, la semana pasada se tuvo que tomar un acuerdo, que por emergencia se consultó con el área legal, inclusive, donar el tema de quesos.

Voy a aprovechar para contar la historia que tenemos ahí, ya que el INA ha venido vendiendo, de hecho, con ingresos por treinta millones, pero el INA no recauda.

Cuando se viene la Ley #9635, se empiezan a generar dudas del por qué el INA no está recaudando y alineado a ese acuerdo, que había que revisar lo de Bienes, el INA trata de ir y preguntar por acá y por allá, porque estaba vendiendo en *cash* y entonces, hace la consulta al Ministerio de Hacienda.

Si usted pregunta eso, ¡imagine lo que respondió el Ministerio de Hacienda!: “Señores, ¿cómo que ustedes no están recaudando?, ustedes no están exentos y tienen que recaudar.”.

Recaudar para el INA es todo un tema. Nosotros no tenemos ni los sistemas en este momento que nos permita facturar, entonces, la semana pasada, en una acción para tomar decisiones, porque tenemos la leche que sale de las vacas que tenemos y si no la sacamos se les hace mastitis y si sacamos la leche, ¿qué la hacemos?, desecharla jamás, hay que donarla.

Entonces se emitió una nota, que revisamos, para que se pueda hacer y la Comisión tomara una decisión de poder donar a un ente que propusieran cada una de las Regiones, que son una o dos las que están produciendo eso, mientras se hace toda la articulación, porque esto, como lo decía en un principio, no es un tema sólo de los laboratorios, es que el INA debería tener un modelo que le permita vender, lo que le corresponda vender en ese momento, y por eso, ustedes van a ver ahí que hay que determinar un catalogo de productos, que puede variar de los servicios que vamos a vender.

Para contarles eso, nosotros no podemos vender por vender, estamos haciendo todas las articulaciones, hay que inscribirse en Hacienda y hacer una serie de cosas que nos permitan a nosotros vender legalmente.

¿Qué pedimos?, un análisis de si producir el queso es más caro para donarlo o donar la leche, pero tenemos un problema y es que donar la leche tiene una manipulación, pero la manipulación también la tiene el queso, entonces, esto nos pone barbas en remojo, porque se ha venido haciendo así y entonces, se está revisando todo el proceso.

Señor Asesor Legal a.i:

Ahí para adicionar a lo que doña Wendy decía, parte de lo que se valoró cuando tuvimos esta reunión de emergencia, porque teníamos 150kg de queso más o menos y era, donarlo o destruirlo, entonces era un poco complicado decirles que lo destruyeran, porque ya se tenía identificado, si no me equivoco, al Banco de Alimentos, identificado como una entidad para poder hacer esta donación, entonces, por un tema de emergencia y en razón de estos criterios y por principio de eficiencia y eficacia y de que era eso o destruirlo, es que se optó por hacer la recomendación de donación de este Ente, que ya cumplía todos los requisitos establecidos reglamentariamente.

Es importante tener claro ese antecedente, porque esas eran las dos opciones que tenía la Administración.

Señora Directora Munquía Ramirez:

En este tema del queso, ¿no se puede hacer una alianza con alguna cooperativa, la Dos Pinos o algo así?, donde ellos en forma de donación, se encarguen de toda la línea fría y demás que deba tener la leche o el queso, o sea, como una alianza estratégica con ellos y que toda esa parte compleja, donde ellos tienen economías de escala y demás, por ahí en esa línea haya un Centro donde puedan pasar y nada más se entrega, para simplificar el asunto.

Señor Asesor Legal a.i:

Tal vez ahí, por reglamento, hay que recordar que, a la persona que se le va a donar tiene que reunir ciertos requisitos y habría que entrar a analizar si alguna cooperativa, incluso la Dos Pinos nos cumpliría, porque tiene que ser de bienestar social, por ser recurso público, por lo que no podría ser a una empresa.

Señora Gerente General:

Hay que hacer el análisis para que al INA no le cueste más donar y es un tema de imagen institucional el no botar los quesos, porque no sólo de principios había que ponerle la firma, sino que Asesoría Legal dio opciones.

Es un tema que llama a poner las barbas en remojo, porque estamos apostándole al buen corazón de las personas y a veces en estos temas es complicado, porque nosotros lo que tenemos ahí es un sistema de que alguien hace los quesos, los vende y le dice al INA: "Tome esto es un queso".

Esto es una oportunidad muy importante y no digo que el INA no tenga que hacerlo y ojalá que en algún día podamos vender un poco de cosas más que producimos, pero estamos viendo esto y por eso es un avance, para hacer un avance más integral, se juntaron las dos cosas de cómo vamos a hacer eso.

Sí vimos la posibilidad de los lugares a los que se puede donar, que cumplan con los requisitos, pero que se encarguen de llegar, porque uno podía garantizar la cadena de frío, que así lo hemos hecho en algunas otras donaciones, que se dona aquí, puesto en mi lugar y usted viene y lo retira, por lo menos para salvaguardar la responsabilidad de que así sea.

Señora Acosta:

Continúo con la presentación:

Antecedentes

Criterio DGT-119-016-2022 Dirección General de Tributación (cumplir con las normas y regulaciones tributarias)

8

Ley General de Contratación Administrativa

10

7

Revisión al Reglamento Ventas y consulta sobre la aplicación de la Ley N°9835 ante el Ministerio de Hacienda

9

Acuerdo N°JD-AC-379-2022

11

Criterio Legal ALEA-23-2023



Instituto Nacional de Aprendizaje

Situación Actual

Productos derivados SCFP

- Verduras
- Vegetales
- Hortalizas
- Frutas
- Textiles
- Industria del mueble



Productos actividad ordinaria

- Venta de semovientes y animales de descarto (machos y vacas de práctica)
- Quesos y lácteos



Otros

- Plantas Ornamentales

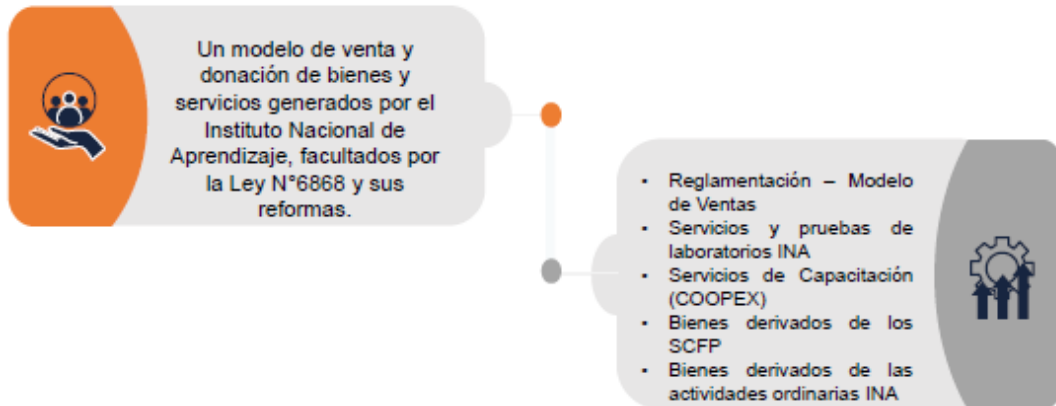


Se deja de percibir ingresos tributarios por un monto anual de 25 millones de colones aproximadamente.



Instituto Nacional de Aprendizaje

Propuesta



Ruta de Trabajo

1. Diagnóstico Preliminar

Enero-Abril 2023

- Determinar modelo de ventas, Estado actual.
- Identificación de bienes y servicios sujetos a venta y/o donación.
- Aspectos Legales ,administrativos y benchmarking.

2. Diseño Modelo y Figura de Venta

Mayo-Junio 2023

- Identificar clientes potenciales y beneficiarios.
- Determinar Catálogo de Servicios y Productos (venta y donación).
- Levantamiento del Proyecto: Modelo de ventas y mapeo de cambios.

3. Presentación Junta Directiva

Julio 2023

- Aval de implementación
- Cambios en normativa, reglamentos entre otros.

4. Ajustes requeridos en el Modelo de Gestión

II Semestre 2023

- Ajustes para implementación del modelo de ventas.
- Ajustes normativos, reglamentos, sistemas institucionales entre otros.
- Entrada en operación del modelo de ventas



Aspectos críticos de éxito

- Inscripción del INA ante el Ministerio Hacienda para cumplir con las normas y procedimientos tributarios (facturación y recaudación de IVA)
- Cambio de cultura a la venta de servicios.
- Ajustes a reglamentos, sistemas institucionales, costeo), cambios administrativos requeridos para implementar ventas de bienes y servicios en el INA.
- Priorización de ventas de acuerdo con el catálogo de servicios.
- Proceso de sensibilización y comunicación a beneficiarios.
- Ajustes al Reglamento de Donaciones.
- Conformación de un equipo de trabajo interdisciplinarios para elaborar la propuesta.



¡Muchas gracias!



No sé si tienen alguna consulta:

Señor Director Rodríguez Arias:

Muchas gracias don Juan y Katharina que ha hecho la exposición. Viendo el cronograma, quisiera hacer unos comentarios generales de lo que percibo, sobre todo de esa ruta.

Con la intención de aportar y no es santa palabra, sino aportar al proceso, particularmente a mi me interesa mucho el tema de los laboratorios y hemos tratado de acercar a las cooperativas agroindustriales a que usen los laboratorios.

En eso hemos apoyado la gestión que hizo la UFODE, de presentación de los laboratorios y ese tipo de cosas y actividades de promoción que hicieron, creo que es un proceso que hay que continuar y si alguien en el cooperativismo puede usar los laboratorios, son las cooperativas agroindustriales para sus diferentes procesos, desde reparación de máquinas, etc.

“Por otro lado, también me interesa el tema del desempeño de la UFODE, todo el tema de PYMES y acercar eso y PYMES, la relación y vínculo entre asistencia técnica a microempresarios y pequeños empresarios, con una oferta de servicios financieros que hacen las cooperativas de ahorro y crédito.

Teniendo ese interés de apoyar esas áreas, este diagnóstico preliminar que hacen, que se propone ahí, me parece valioso y lo veo como un caso de negocio, como se vería en un proyecto, para hacer las primeras ideas generales de cómo el negocio puede caminar.

Creo que lo propuesto es valioso y hay que valorar, tal vez, me gustaría que puedan analizar la viabilidad de precios de venta, niveles de precios de venta, considerando cómo otros laboratorios están operando, sobre todo los laboratorios de Universidades, aspecto que me parece importante.

La actividad de definir partes interesadas o clientes potenciales y beneficiarios me gustaría más que estuviera en la parte de diagnóstico preliminar, no tanto en la parte de diseño, sino que sea parte de un diagnóstico inicial de ese estudio de caso de venta o negocio, porque cuando se vaya a hacer el benchmarking, van también a entender a quién le están vendiendo servicio los demás laboratorios e identificar eso como potenciales bienes y servicios.

Esa primera parte particularmente a mi me gustaría que sea presentada a la Junta Directiva, antes de continuar, es decir, antes de que entren en una fase de diseño y de levantamiento del proyecto, que podamos ver lo que identifican ahí como diagnóstico preliminar, y que eso nos permita juzgar mejor y valorar, lo que ya luego ustedes van a diseñar.

Entonces, yo sugeriría que tengamos una fase de aprobación o de análisis de la fase 1, como Junta Directiva, antes de poder continuar el resto de las partes de diseño y elaboración del proyecto y demás.

Eso no quita que después aprobemos el proyecto en sí también, esa fase 3 de aprobación, después de que el proyecto está bien diseñado, pero me parece que, la

Junta Directiva o los que podemos estar interesados, verlo como *responsor* de esta iniciativa, deberíamos entender bien el caso de negocio, antes de continuar el proceso.

También, quien vaya a administrar los laboratorios y si ustedes van a proponer que sea la UFODE y que se van a trasladar a la UFODE y que aquí está doña Adriana por ahí, valoren bien la parte organizacional de la UFODE, porque poner a la UFODE a administrar activos y todo el proceso administración de facturación, cobro y todo ese rollo, podría distraer mucho la atención de la dirección de la UFODE hacia temas muy administrativos, de gestión de activos y alejarla de su principio fundamental de desarrollo de PYMES.

Valoren esa parte, me parece importante hacerlo y finalmente, que nos puedan responder la pregunta de cómo los laboratorios van a mantener la oferta académica que hoy día hace, si los van a pasar de un área hacia otra, cómo se van a seguir usando los laboratorios para una oferta académica, que es lo que tienen hoy día, según entiendo.

Esos son los comentarios que quisiera dejarles, muchas gracias.

Señor Vicepresidente Bolaños Maroto:

Ya varias de las consultas que ha presentado don Adrián las comparto.

Sí quisiera enfatizar, porque hay una gran duda que yo tengo con esto de los laboratorios y es cuál fue la motivación original de crearlos, digamos, cómo surgen y cuál es el rol dentro de la Institución, porque empezaron como Unidades Académicas y se están trasladando porque realmente no tienen mucha interacción con la parte académica, pero si la tienen, me gustaría conocerla y ver cómo complementan la oferta académica y lo mismo, cuál es, como decía don Adrián, el caso de negocio o cuál es la problemática que estamos pretendiendo atender como INA al crear esos laboratorios, para poder entender mejor la pertinencia de los mismos.

Yo en algún momento estuve pidiendo que me explicaran el origen de los laboratorios, por qué se crearon y todos los beneficios y ventajas, pero realmente no los conozco y nadie me ha podido aclarar eso, entonces, creo que es oportuno acá, aclara eso antes de proseguir.

Me alegra mucho ver que el modelo de ventas va a servir para resolver problemas en otras áreas, porque uno tiene claro que, en la parte agropecuaria, por el mismo funcionamiento van a generar sus productos y lo mejor sería que se aprovechara y darle algún valor, aunque sea el costo, para que se conviertan algo así como empresa privada, que tengan un rol interesante.

Hay modelos que se pueden analizar como el de la UTN y la finca que tienen en Atenas en cooperación con unas empresas en la parte agropecuaria, producen queso y entiendo que lo comercializan, etc., otro interesante que me parece es el de la

EARTH, el cual es privado pero tienen un modelo de producción y funcionan como empresa didáctica y uno ve que se comercializa banano en los supermercados con un sellito de banano ecológico, verde, o sea, hay ejemplos que se pueden tomar del mismo país como referencia, pero sí me gustaría entender qué es la motivación y cuáles son los beneficios que tenemos como Institución, porque realmente no es el objetivo producir dinero, pero sí que haya un impacto.

Si estamos hablando de la UFODE, cómo estamos impactando en el desarrollo de las PYMES al ofrecer estos servicios o cómo estamos impactando en la oferta académica al tener estos laboratorios para poder experimentar procesos que son de interés y que realmente serían una ventaja estratégica mantenerlos.

Sí quiero entender la lógica de cómo surgieron y el rol que tienen estos laboratorios dentro de la institución, entiendo que es una inversión importante que ya está ahí, pero de aquí a futuro, quisiera entender cuál es la visión que se tiene con ellos.

Señora Aguilar:

Yo quisiera mencionar que efectivamente se entró a analizar el tema de los laboratorios en específico, pero se vio que este es un tema mayor, que abarca otras áreas y por eso aquí se menciona este tema, sino otros que se han venido revisando sobre este modelo de ventas, que se carece en la Institución y es importante entrar a revisar y en el marco de esto, cómo se podrían sumar eventualmente los laboratorios.

Yo quisiera mencionar, a partir de los comentarios que hacen especialmente don Adrián y don Ronald, que efectivamente el rol que tiene la UFODE con los laboratorios, es un potencial que debemos desarrollar y a partir de eso, nosotros hemos venido analizando este tema y otros, para plantear una estrategia, donde no está determinada a un aspecto administrativo propio y efectivamente hay que analizar si los laboratorios donde están administrativamente ahorita, es el mejor espacio o bien, requiere algún tipo de traslado.

En primera instancia, nuestro análisis lo que determina es que, independientemente donde estén los laboratorios, sí debemos aprovechar y vincular los procesos que se están generando desde la UFODE y otras instancias, con los resultados que podríamos obtener de estos laboratorios y cómo aprovechar temas de prototipado de productos, por ejemplo en temas de emprendimiento o como aprovechar el tema de diversificación de productos, lo que llaman *sprint off* de empresas a partir, no solamente de los laboratorios que están formalmente establecidos y que conocemos inclusive como acreditados, sino como otros servicios que brinda, por ejemplo, la Industria Alimentaria u otros espacios que cuenta la Institución, que realmente requerimos vincular de manera formal, para ir cerrando ciclos y como también señalan, para permitir que accedan a productos financieros.

A mi me parece que la buena noticia de esto es que no está asociado a un tema de reglamentación, a un tema de si se venden o no los servicios que podrían darse y requieren de un análisis, probablemente más a profundidad, sino que, lo que requiere es un tema más de organización y establecer, de manera más operativa, esa vinculación de los procesos que estamos generando de alguna forma desde la UFODE, con el potencial que podemos tener de aprovechar esos recursos que también contamos en otras instancias.

Eso no depende si están o no asociados directamente a la UFODE en su estructura, sino que, más bien, cómo habilitar flujos y procesos de trabajo, por ahí, entonces es donde hemos visto, como continuidad a una estrategia, que se está planteando, de aprovechar este tema y eventualmente, revisar si habría o no venta de servicios y a quién estaría dirigida esa venta de servicios, por todo el tema de los recursos que se invierten del Sistema de Banca para el Desarrollo.

Creo que, de mi parte eso es lo quería transmitirles, el potencial que realmente vemos en los laboratorios, no solamente en estos tres, que los invitamos a las sesiones el año pasado, sino de otros que no están tan formalmente establecidos, pero que realmente nos apoyarían a procesos de aceleración e incubación.

Señor Presidente:

Yo no podría ahondar sobre la decisión inicial que motivó o gestionó la Administración, incluso no sé desde qué año realmente fue cuándo se instalaron los laboratorios y lo que yo le puedo dar créditos, es que, desde que llegamos y vimos esa desvinculación, o más bien, no veíamos como que estaban tan interiorizado, no solo a lo interno de la Institución, sino que además, al momento de promocionarlo o informar sobre los servicios que daban, no sé, considero yo y no sé si es la forma correcta.

Les comentaba yo, el ejemplo de las cuñas de radio, que una vez estaba el de polímeros y había sobre escrito a mano, con un montón de pruebas de guantes de látex y había una carta escrita, así a mano, escrita por un señor, que decía que, por favor, si se le podía ayudar a hacer las pruebas de esto, porque los escuché por radio.

Desde lo más informal y eso está bien, porque es garantizar el acceso a todas las personas, pero creo yo que sin una correcta trazabilidad y estructura del manejo de esto.

Entonces, lo que sí hicimos rápidamente y acompañados de los buenos consejos que hemos recibido acá, fue buscar cuál debería ser el espacio para sacarle el mayor provecho y ahí, junto con Roy, que es el Gestor de Servicios Tecnológicos, es cuando hacemos el enlace con la UFODE y con hemos estado dándole forma a esto, que va encaminado con el tema del modelo de ventas.

Por lo menos, en particular ese punto y bueno, para no quedarnos con la duda, yo creo que lo que podemos hacer es gestionar la información correspondiente y se tuvieron que haber generado, imagino yo, eso tiene que responder a acuerdos de esta Junta Directiva, del pasado.

Lo que corresponderá será hacer una revisión exhaustiva de todas las decisiones, porque no fue un tema de una compra de equipo, sino de una exposición que tuvo que haber nacido como un proyecto, para llegar al punto donde están ahora, porque como bien dice don Ronald, ha sido una inversión importante.

Lo que yo le puedo decir, por ejemplo, cuando uno está con la gente del Núcleo de Mecánica de Vehículos, hace diez años ellos empezaron en una dinámica de tratar de adelantarse al tema de los vehículos eléctricos y en función de eso se hizo inversión en ese momento e incluso, se permitieron proyectos para hacer reconversión de vehículos de combustión a vehículos eléctricos y ahí, dentro de la lógica de investigación, desarrollo e innovación, que forma parte de lo más relacionada con la parte académica del INA, se empezaron a hacer avances en ese sentido, a partir de estos procesos que les menciono.

Eso ha permitido que el INA hoy, de alguna manera esté mucho más alineado a la demanda que está habiendo en el tema de vehículos eléctricos y qué podría yo presumir, que con el tema de impresión 3D fue similar y la institución quiso adelantarse, se presentó algún tipo de plan, para que, a través de una vigilancia estratégica, plantearían algún tipo de proceso, que terminó en este proceso de inversión y desarrollo de laboratorios.

Que, para tener claridad, una mejor toma de decisiones y aclarar la duda de don Ronald, vamos a buscar la información y yo me comprometo, esta misma semana, hacerle un *file* y subirlo a conocimiento de todos en el archivo de la Junta, para que puedan contemplarlo y poder revisarlo en detalle el tema y que eso, no quiere decir que, no tengamos que considerarlo en los próximos pasos en este tema en particular, que en lo inmediato y por los comentarios de don Adrián, tenemos claros que hay un interés que se haga un ajuste, por lo menos de la ruta que se ha planteado acá, en cuanto a la primera fase, para que no se avance a la siguiente sin conocer esta Junta Directiva algunos aspectos importantes del proceso.

Aquí hemos hecho nota de los ajustes y básicamente y de momento era un avance, respecto a la decisión de la Junta Directiva de ir tratando de resolver este tema, que como señalaban al inicio, tiene que ver mucho con Hacienda y con el tema de recaudación y poner en orden procesos internos, evitar que se pueda prestar para otro tipo de acciones.

Por ahí sería el aporte que puedo hacer y no podría aclararle a don Ronald completamente la duda, pero podemos investigar para tenerlo bien claros.

No sé hubiera algún punto adicional con las compañeras que se quiera revisar o si más bien, les agradecemos muchísimo, para que puedan continuar en su noche y puedan descansar.

Señora Gerente General:

Muchas gracias, compañeras por la presentación.

Señora Acosta:

Con mucho gusto, buenas noches.

Señora Aguilar:

Buenas noches.

Señor Presidente

Muchas gracias. Sobre este punto, no sé si hay que hacerle algún ajuste por lo señalado por Adrián.

La propuesta que traía para este es en dos líneas:

1. Dar por recibido y conocido el informe de avance del modelo de ventas presentado por la Gerencia General mediante el oficio GG-83-2020, en cumplimiento del acuerdo de Junta Directiva, JD-AC-379-2022.
2. Que, según la ruta establecida, que el siguiente punto de avance sea la presentación a Junta Directiva del proceso de diagnóstico, antes de avanzar con el diseño del plan.

Someto a votación la propuesta de acuerdo.

Ronald Bolaños Maroto, de acuerdo.

Señor Director Rodríguez Aria:

Don Juan, ¿le damos firmeza.?

Señor Presidente:

Sí, puede ser si quieren, para que avance más rápido con los puntos.

Ronald Bolaños Maroto; de acuerdo y en firme.

Adrián Rodríguez Arias, de acuerdo y en firme.

María del Mar Munguía Ramírez, de acuerdo y en firme.

Eleonora Badilla Saxe, de acuerdo y en firme.

Luis Paulino Mora Lizano, de acuerdo y en firme.

Juan Alfaro Lopez, de acuerdo y en firme.

Cristina Alarcón Rivera, de acuerdo y en firme.

Tyronne Esna Montero, de acuerdo y en firme.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO JD-AC-15-2023-V2

CONSIDERANDO:

1. Que mediante acuerdo JD-AC-379-2022, de fecha 7 de noviembre 2022, la Junta Directiva le solicitó a la Gerencia General una propuesta en la cual se abordara lo relacionado con los laboratorios que tiene la Institución a nivel nacional, tanto en la reglamentación de dichos servicios, como una proyección para una eventual venta de servicios dentro de la lógica del principio de legalidad.

Que mediante oficio GG-83-2023, de fecha 20 de enero 2023, la Gerencia General remite para conocimiento y eventual aprobación de la Junta Directiva, dicha propuesta, la cual fue expuesta por las funcionarias_Katharina María Acosta Quesada, de la Subgerencia Técnica y Adriana Aguilar Escalante, de la Unidad para el Fomento y Desarrollo Empresarial, tal como consta en actas.

2. Que en dicha propuesta se expuso temas como la situación actual sobre los productos que se derivan de los servicios de capacitación y formación profesional; productos de la actividad ordinaria y las plantas ornamentales, así como también se expuso la propuesta, ruta de trabajo y aspectos críticos de éxito como es la inscripción del INA ante el Ministerio Hacienda para cumplir con las normas y procedimientos tributarios (facturación y recaudación de IVA), cambio de cultura a la venta de servicios, ajustes a reglamentos, sistemas institucionales, costeo, cambios administrativos requeridos para implementar ventas de bienes y servicios en el INA, priorización de ventas de acuerdo con el catálogo de servicios, proceso de sensibilización y comunicación a beneficiarios, ajustes al reglamento de donaciones y conformación de un equipo de trabajo interdisciplinario para elaborar la propuesta.

3. Que los Directores realizaron sus consultas y comentarios, tal como consta en actas.

POR TANTO:**POR UNANIMIDAD DE LOS DIRECTORES PRESENTES A LA HORA DE LA VOTACIÓN, SE TOMÓ EL SIGUIENTE ACUERDO:**

PRIMERO: DAR POR RECIBIDO Y CONOCIDO EL INFORME DE AVANCE DEL MODELO DE VENTAS, PRESENTADO POR LA GERENCIA GENERAL MEDIANTE OFICIO GG-83-2023, EN CUMPLIMIENTO DEL ACUERDO JD-AC-379-2022.

SEGUNDO: QUE LA GERENCIA GENERAL PRESENTE A LA JUNTA DIRECTIVA, EL PROCESO DE DIAGNÓSTICO, SEGÚN RUTA DE TRABAJO PRESENTADA, ANTES DE PRESENTAR EL DISEÑO DEL MODELO DE VENTAS.

ACUERDO APROBADO EN FIRME POR UNANIMIDAD

CAPÍTULO SEXTO **Asuntos de las Directoras y Directores. Mociones**

Artículo 8.-

Señor Director Esna Montero:

Yo tengo una moción. Hoy mismo me llegó una nota, dirigida por la Seccional ANEP. Voy a leer y enviarlo al chat de Junta Directiva, para que Bernardo lo pueda tomar.

Dice así:

“Señor Tyronne Esna Montero, Directivo Junta Directiva, Instituto Nacional de Aprendizaje. Estimado Señor: Este Sindicato solicita se nos informe lo siguiente. ¿Cuánto fue el monto de pérdida y el monto de indemnización recibida por la Institución por los daños sufridos en el rancho ubicado en el Centro de Formación Granja Modelo? ¿A qué obedece a que la Institución tuviera que tramitar la solicitud de compra #365803 para gestionar la demolición de ese rancho, si a nuestro entender, las pólizas de seguro cuentan con cobertura para la remoción de los escombros? ¿Cuánto fue el monto de la pérdida y cuánto fue el monto de indemnización recibido por la institución, por los daños sufridos en el Centro de Formación de Sarapiquí, producto de las inundaciones del 2020? ¿A cuánto asciende el gasto anual de la Institución por concepto de póliza de seguro? Asimismo, este Sindicato envía copia de este documento a la Auditoría Interna, como una formal denuncia para que se inicien las investigaciones correspondientes y se establezcan los responsables. Lo anterior, indistintamente del ámbito de emisión, tendrá igual valor los artículos #27 de la Constitución Política y #32 de la Ley de Jurisdicción Constitucional en el plazo de ley. Atentamente, Freddy Bonilla García, Presidente de la Seccional. Copia: Albino Vargas Barrantes, Secretario ANEP y Oscar Vargas Dittel.”

Entonces, me mandan esa información, como son situaciones meramente administrativas, que nada tengo que ver o conocer, lo traigo aquí a colación, para enviárselo a la Administración, para que en un plazo estipulado pueda brindar las respuestas pertinentes, para hacérselas pasar a la Seccional ANEP.

Por eso lo envió, me llegó hoy y tiene fecha de hoy, 23 de enero.

Señor Presidente:

La duda que me surge es que, como lo que plantea, además de ser un pedido de información, están colocando expresamente como una denuncia en la Auditoría Interna, no sé si ahí don Alfredo nos da un poquito de luz y si nosotros, como Administración, si nos lo trasladan, recabamos la información y comunicamos, pero no sé si la pretensión de ellos es que se empiece a investigar algún tema respectivo.

Señor Auditor General:

Eso nosotros en varias ocasiones lo vemos con ANEP, que manda algún documento, lo envía a la Administración y a la vez se lo manda a la Auditoría y resulta como difícil, porque lo primero que tenemos que ver es si ya la Administración giró alguna Instrucción o algo por el estilo.

En este caso, me da la impresión de que sí sería un tema más de nosotros, cuando él habla de "formal denuncia", entonces, a mi no me ha llegado a la fecha, pero supongo que mañana me estarán pasando la copia mía, de manera tal que nosotros ya quedaríamos notificados.

Señor Presidente:

Yo tengo reunión con ellos mañana temprano y yo que reviso todos los días temas como estos, no me la han pasado.

Señor Director Esna Montero:

Lo que yo sí deseo, porque viene dirigida exclusivamente a mi persona, entonces, al venir dirigida exclusivamente a mi persona, yo también tengo que enviar a la Administración, para que conteste indiferentemente, porque son cuestiones meramente administrativas, donde yo no puedo contestarle absolutamente nada, ya que es meramente administrativa, pero se tiene que contestar algo, como que eso al ser denuncia formal, la Auditoría Interna va a ser el trámite correspondiente o la situación que tengan que contestar, pero sí hay que darle una contestación.

Ahí habla del plazo de ley y de acuerdo con la ley son de ocho a diez días hábiles.

Señor Presidente:

Sí, pero es para pedir información, pero sí está pidiendo una investigación, el tema del plazo cambia.

Señor Director Esna Montero:

Yo indiferentemente lo paso, para que la Administración pueda tomar.

Señor Presidente:

Por lo dicho por don Alfredo y vamos a ver, obviamente podemos recibir opiniones, pero tal vez, lo que podemos hacer es instruirle a la Secretaría Técnica que reciba el documento que está trasladando don Tyronne, que se lo remita a la Auditoría Interna, para el trámite de atención correspondiente, en vista que el mismo Sindicato menciona en la nota que es una denuncia y que está copiando a la Auditoría.

Ahí ya don Tyronne puede responderle que el tema se vio en Junta Directiva y que la decisión de la Junta Directiva fue trasladarlo a la Auditoría, debido a la denuncia que se está planteando.

Entonces, quienes están de acuerdo en tomar esa determinación a partir de la moción planteada por don Tyronne Esna, sometería a votación:

Ronald Bolaños Maroto; de acuerdo y en firme.

Adrián Rodríguez Arias, de acuerdo y en firme.

María del Mar Munguía Ramírez, de acuerdo y en firme.

Eleonora Badilla Saxe, de acuerdo y en firme.

Luis Paulino Mora Lizano, de acuerdo y en firme.

Juan Alfaro Lopez, de acuerdo y en firme.

Cristina Alarcón Rivera, de acuerdo y en firme.

Tyronne Esna Montero, de acuerdo y en firme.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO JD-AC-16-2023

CONSIDERANDO:

ÚNICO: Que el Director Tyronne Esna Montero, pone en conocimiento de los señores Directores, la nota de la Seccional ANEP-INA número ANEP-INA-02-2023, de fecha 23 de enero 2023, dirigido a su persona, en relación con una denuncia sobre varios temas administrativos, por lo que solicita que dicha nota sea trasladada a la Auditoría Interna, en razón de que en la misma el señor Freddy Bonilla está indicando que se le envió copia a la Auditoría como una denuncia formal, para que se inicien las investigaciones correspondientes.

POR TANTO:

POR UNANIMIDAD DE LOS DIRECTORES PRESENTES A LA HORA DE LA VOTACIÓN, SE TOMÓ EL SIGUIENTE ACUERDO:

ÚNICO: QUE LA SECRETARÍA TÉCNICA TRASLADÉ LA NOTA SECCIONAL ANEP-INA-02-2023 A LA AUDITORÍA INTERNA, PARA LO QUE EN DERECHO CORRESPONDA.

CAPÍTULO SÉTIMO Asuntos de la Asesoría Legal

Informativos:

Artículo 9.-Oficio ALEA-8-2023. Criterio legal proyecto de ley N° 23.114 “FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS Y RENDICIÓN DE CUENTAS DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES”. Recomendación NO OBJETAR el proyecto de ley.

Señor Presidente:

Básicamente es un ALEA que consiste en no objetar y es informativo. Se toma nota.

CAPÍTULO OCTAVO Asuntos Varios.

Artículo 10.-

Señor Presidente: Esto dependerá de la voluntad del Órgano Colegiado y ustedes me dicen si sí o no. Por un error material, había un punto que era de correspondencia, que tiene que ver con una respuesta a ANEP, es el oficio GG-92-2023, no se incorporó en el orden del día, entonces para poder conocerlo en este momento, tendría que ser con la anuencia de todos y todas.

Es un tema que tiene que ver con Heredia, que fue una nota que se vio por acá. Nosotros tenemos preparada a doña Wendy y a doña Gabriela para hacer esto en cinco minutos, para mencionarles cuál va a ser la respuesta que se le va a dar a ANEP, para que ustedes estén informados, pero dependerá de la conveniencia de todas y todos.

Ronald Bolaños Maroto; de acuerdo.

Adrián Rodríguez Arias, de acuerdo.

María del Mar Munguía Ramírez, de acuerdo.

Eleonora Badilla Saxe, de acuerdo.

Luis Paulino Mora Lizano, de acuerdo.

Juan Alfaro Lopez, de acuerdo.

Cristina Alarcón Rivera, de acuerdo.

Tyronne Esna Montero, de acuerdo.

Señor Presidente:

Vamos a llamar a doña Ana Gabriela Gonzalez Solis.

Señora Gonzalez:

Buenas noches.

Señor Presidente:

Buenas noches, tiene la palabra usted y doña Wendy.

Señora Gerente General:

Como lo mencionó don Juan, es una nota en la cual ANEP hace varias consultas a la luz de un Centro de Costo que ellos indican estaba sin uso y de la mano, con la señora Directora Ana Gabriela, de la Regional de Heredia, la Presidencia Ejecutiva y la Gerencia General, se hizo una respuesta formal y contundente del tema que se nos pregunta.

No sé doña Gabriela si usted en cinco minutos puede resumir lo que ANEP consulta y cómo fue que se dieron las cosas.

Señora Gonzalez:

Yo traigo una presentación.

Señor Presidente:

Adelante doña Gabriela, nada más tratemos de ser ejecutivos.

Señora Gonzalez:

Si señor, por supuesto.

Inicio con la presentación:



Antecedentes

- a. La Unidad Regional Heredia fue creada en el año 2006. Desde su puesta en ejecución no se ha eliminado ningún Centro, sino que se hizo un traslado a las nuevas instalaciones y se suspendieron los alquileres de edificios que albergaban instancias administrativas y aulas para la ejecución de servicios de capacitación y formación profesional.
- b. El traslado de todas las dependencias de la Unidad Regional a las mismas instalaciones a finales del año 2019, no implicó restructuración operacional o funcional de las dependencias mencionadas; por lo que se mantienen todos los centros de costo tal y como estaban antes del traslado: Centro de costo 2901 (Coordinación y Apoyo), 2903 (Centro de Formación Taller Público de Heredia), 2902 (CENATE), y 2905 (Centro de Formación Plurisectorial de Heredia).
- c. Actualmente los edificios y propiedades donde se ubican los Centros de Formación, son propiedad del Instituto Nacional de Aprendizaje.
- d. El centro de costo al que pertenece el Centro de Formación Taller Público de Heredia, fue creado en el año 1986 como parte de la Unidad Regional Central Occidental. La plaza de jefatura, ha sido liderada por una persona que tiene el puesto de Encargado/a de Centro como Formador para el Trabajo 2, plaza ocupada por la Sra. Alejandra Rodríguez Núñez desde el año 2009.



Antecedentes

- e. Con el ascenso del Sr. Armando Núñez Chavarría al puesto de Gestor Regional en el año 2018, se procede a realizar un concurso interno para su sustitución, el cual dio por resultado el ascenso interino de la Sra. Rodríguez Núñez. En el momento en que asume el puesto de Encargada del Proceso de Seguimiento, Apoyo y Control de la Unidad Regional Heredia, la plaza de jefatura del Centro de Formación Taller Público de Heredia es asumida por recargo por la Directora Regional asignándosele cada año presupuesto, personal docente y administrativo, metas e indicadores.
- f. Ambos nombramientos son interinos por lo que el Sr. Armando Núñez Chavarría propietario del puesto Encargado del PSAC, regresa a su puesto el 01 de junio del 2022, mediante acción de personal número 697783. Asimismo, la Sra. Rodríguez Núñez, regresa a su puesto en propiedad como encargada del Centro de Formación Taller Público de Heredia, manteniendo sus condiciones originales, mediante acción de personal número 698042.
- g. En el año 2023, se construye una propuesta de atención mixta tendiente a garantizar la atención integral a la clientela interna y externa de la región, brindando acompañamiento y apoyo administrativo en todas las jornadas al personal docente y estudiantado.



Respuesta a consultas del oficio Seccional ANEP-INA-66-2022



1. ¿Cuántos años duró el centro de costo sin uso 2903?
2. ¿Por qué no se mandó a eliminar el centro de costo del taller público de Heredia 2903?
3. ¿Podría aportar copia del estudio técnico que se realizó para justificar el mantener un centro de costo 2903 sin que se le diera uso?

Ningún centro de costo ha quedado sin uso desde que se creó la Unidad Regional Heredia. Lo anterior se evidencia en la ejecución del presupuesto, POIA y PASER de todos los años desde su creación. El Centro de Formación Taller Público de Heredia ha ejecutado servicios de forma ininterrumpida desde su creación el 04 de mayo de 1986.

Evidencia de la ejecución del centro de costo 2903, durante los años 2019 al 2022 :

- a. Plan Anual de Servicios Definitivo (2019-2022)
- b. Reportes de Ejecución Presupuestaria (2019-2022)
- c. Reportes de Indicadores POIA (2019-2022)
- d. Reportes Estadístico de Egresados de programa (2018-2022)
- e. Reportes Estadístico de Servicios ejecutados (2018-2022)



4. ¿Se justificó que ese centro de costos era para atender Pymes, por lo que se le llamó Fomento Emprendedor?
5. ¿Por qué no se le dio uso desde que se iniciaron labores en la nueva sede regional, si una de las prioridades de todos los gobiernos han sido las pymes y el presupuesto de Banca para el desarrollo.?

El Centro de Formación Taller Público de Heredia, en los últimos años se ha enfocado principalmente en la atención de personas beneficiarias del Sistema de Banca para el Desarrollo (SBD) hasta el día de hoy.

En el año 2019, se aprueba por parte de la Subgerencia Administrativa, mediante oficio SGA-76-2019, que, en el Centro de Formación Taller Público de Heredia, se ejecute un proyecto piloto denominado Centro de Fomento Emprendedor, cuya prioridad sea la ejecución de asistencias técnicas dirigidas hacia el sector emprendedor y microempresarial de la región de Heredia, siendo una labor del Centro la atención a las pymes, por la importancia del sector en el parque empresarial de la región.



6. ¿Qué tipo de jefatura es la 2 o la 3 la que lidera dicho centro de costo 2903?

7. ¿Si es 3 podría indicar y aportar copia del pedimento, criterio y estudio técnico para definir una jefatura 3?

El puesto de jefatura del Centro de Formación Taller Público de Heredia es un puesto de Formador para el Trabajo 2.

Lo anterior definido conforme al Manual Institucional del Instituto Nacional de Aprendizaje, vigente para puestos adscritos al Régimen del Servicio Civil, el cual establece que el Formador para el Trabajo 2 (g. de e.) (Resol. DG-357-2005, 05/01/06) código: 0404080, tiene como "Naturaleza del Trabajo: Planificación, dirección, ejecución, control y evaluación para el funcionamiento de un Centro de Formación Profesional para brindar productos y servicios de acciones formativas en sus diversas modalidades en el área de influencia geográfica."



8. ¿Por qué razón cuando es devuelto el señor Armando Núñez a su puesto del PSAC en la regional de Heredia, y quedarse eventualmente doña Alejandra Rodríguez, ¿sin un puesto de jefatura es que se decide reactivar el centro de costos del taller público de Heredia 2903?

- El Sr. Armando Núñez Chavarría, obtiene un ascenso interino en el puesto de Gestor Regional a partir del 16 de agosto del 2018. Una vez que la Administración Superior realiza un proceso de Reclutamiento Interno y el Sr. Núñez Chavarría es ratificado por la Presidencia Ejecutiva y aprobado por la Dirección General del Servicio Civil, P-10-INA-17-2018 / CONTROL SAGETH INA-0009-2018. El comunicado de la aprobación de este nombramiento se realiza mediante oficio URH-PDRH-3085-2018.
- La Sra. Alejandra Rodríguez Núñez se encuentra nombrada en propiedad en un puesto de Formador para el Trabajo 2, desde el 03 de agosto del 2009, mediante una reasignación, de conformidad con resolución de clasificación de puestos Número OSCMS-150-09 de la Dirección General de Servicio Civil.
- Posteriormente la Sra. Rodríguez Núñez obtiene un ascenso interino para sustituir al Sr. Armando Núñez Chavarría. Dicha propuesta es presentada por la Unidad Regional de Heredia ante la Administración Superior, aprobada por Presidencia Ejecutiva y aprobada por la Dirección General del Servicio Civil. El comunicado de la aprobación de este nombramiento se realiza mediante oficio URH-PDRH-3914-2018 y en seguimiento a oficio de Presidencia Ejecutiva PE-1906-2018, a partir del 26 de noviembre del 2018, con sus respectivas prórrogas.
- El Sr. Armando Núñez Chavarría propietario del puesto Encargado del PSAC, regresa a su puesto el 01 de junio del 2022, mediante acción de personal número 697783. Tipo de Acción: Regrese al Puesto (MAN)
- La Sra. Rodríguez Núñez, regresa a su puesto en propiedad como encargada del Centro de Formación Taller Público de Heredia, a partir del 01 de junio de 2022, manteniendo sus condiciones originales, mediante acción de personal número 698042. Tipo de Acción: Modificación P21 (Regrese)



9. ¿En qué fecha le quitan el nombre de Fomento Emprendedor y lo vuelven a llamar Centro de Formación Taller Público de Heredia?

El Centro de Formación Taller Público de Heredia, siempre ha mantenido su nombre.

10. ¿Se reactivó para justificar y mantener el puesto de jefatura de doña Alejandra Rodríguez, al quedarse sin una plaza de jefatura por regresar Armando Núñez al puesto del PSAC?

La Sra. Rodríguez no deja de ser la propietaria de la plaza de Formador para el Trabajo 2 que ostenta desde el año 2009, adicionalmente se hace la observación de que dicho cargo siempre se mantuvo activo, siendo asumido por la Dirección Regional de Heredia como recargo.

11. ¿Podría aportar copia del estudio técnico que avala iniciar funciones en dicho centro de costos 2903?

El 04 de mayo de 1986 inicia actividades el Centro de Formación Taller Público de Heredia y a la fecha sigue con sus funciones, no se cuenta con el dato solicitado por haber transcurrido 36 años y varias administraciones anteriores, siendo que este Centro inició como parte de la Unidad Regional Central Occidental.

12. ¿Podría aportar copia del PASER del año 2022 donde demuestre la atención a las Pymes por parte del centro de costos 2903 que lidera doña Alejandra?

Se remite copia del PASER 2022.



13. ¿Podría demostrar contra PASER y presupuesto el aumento de los cursos de capacitación que tuvo la Regional de Heredia, para que fuera necesario la activación de un centro de costos (2903) más, cuando las labores venían siendo ejecutadas entre Servicio al Usuario y el centro de formación Plurisectorial?

No se ha activado ningún centro de costos adicional a los ya existentes.

Conforme a lo solicitado se adjunta: a. PASER 2022 Centro de Costos 2903

a. Presupuesto 2022

Cabe destacar que el incremento de servicios de capacitación y formación profesional obedece a varios factores, siendo uno de ellos la cantidad de docentes con que se cuenta, la cantidad de docentes que asignan los Núcleos Tecnológicos, lo cual no es de resorte único de la Unidad Regional. Por las condiciones de la Unidad Regional de contar con una gran cantidad de empresas ubicadas en parques industriales, un amplísimo parque de pymes y las necesidades de los sectores productivos, hay una alta demanda de los servicios del INA, por lo que se ha venido trabajado estratégicamente y en forma continua, con los 4 centros de costos incluyendo el Centro de Formación Taller Público de Heredia.



14. ¿Está trasladando personal administrativo y docente de Servicio al Usuario y del Centro de formación Plurisectorial hacia el centro de costos 2903 liderado por Alejandra Rodríguez?

- Si, se ha trasladado una persona administrativa del Centro de Formación Plurisectorial al Centro de Formación Taller Público de Heredia. Respecto al traslado del personal administrativo, se sustenta en lo que establece el Procedimiento P URH PDRH 07 Movimientos de Personal de la Unidad de Recursos Humanos que cita en el inciso 6.1.2 De Jefaturas de Unidades Solicitantes.
- Para realizar esta gestión se procedió a realizar algunas consultas a las personas con la clasificación de puesto requerida, para valorar a cuál de ellas les era factible laborar voluntariamente en jornada mixta, realizando las mismas funciones para brindar estos servicios y la clasificación del puesto. Se obtuvo la anuencia de la persona funcionaria, que ya trabajaba en dicha jornada; así como las jefaturas correspondientes. Dicho traslado no implica diferencias en el desplazamiento al puesto de trabajo, considerando que ambas dependencias se ubican en el edificio de la Unidad Regional de Heredia. No se requiere pago de zonaje, ni viáticos, ni existe un cambio en su salario. A la fecha, no se ha recibido ninguna queja ni manifestación de insatisfacción de la persona funcionaria.
- Respecto al personal docente el traslado se fundamenta en el Procedimiento P URH PDRH 07 Movimientos de Personal de la Unidad de Recursos Humanos. Cada año conforme a la asignación de metas POIA y programación PASER Regional, las personas docentes se distribuyen entre los distintos Centros de Formación. Los insumos para la formulación de PASER de cada año, prioritariamente se centran en la adopción de las directrices institucionales, áreas prioritarias definidas por las autoridades superiores, proyectos de interés regional, reuniones con Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos, solicitudes de unidades productivas, revisión de idoneidades docentes, revisión de horas disponibles en cronograma de cada persona docente, infraestructura, entre otros aspectos.



15. ¿Cuál es la razón para dichos traslados?

Para el proceso de formulación del PASER 2023, la Unidad Regional Heredia construyó una propuesta de atención mixta, aprobada por la Gestión Regional, tendiente a garantizar una atención integral a la clientela de la institución, entendiéndose población civil, sectores sociales y productivos, cuyo objetivo parte de la distribución del personal docente según las jornadas, diurna y mixta-nocturna, brindando acompañamiento y apoyo administrativo en todas las jornadas al personal docente y estudiantado.

Esta propuesta busca dar respuestas a las demandas de flexibilidad y ampliación horaria, amparados en lineamientos y directrices institucionales, de acuerdo con las posibilidades de atención de cada centro ejecutor y según las necesidades de las diferentes poblaciones, con todos los tipos de servicios (programas, módulos o cursos, asistencias técnicas y certificación), además de las modalidades (presencial, virtual, mixta, dual, autoaprendizaje).

16. ¿Cuál es el estudio técnico para haberle quitado la ejecución de los cursos a Servicio al Usuario, cuando había venido ejecutándolos eficientemente? ¿Podría aportar copia del mismo?

El Proceso de Servicio al Usuario sigue operando con total normalidad y sin afectación, conforme lo establece el Manual Organizacional en Funciones, Procesos y Productos de las Unidades.

**17. ¿Al trasladar recurso administrativo y docente de servicio al Usuario y del centro de formación Plurisectorial al centro de costos del taller público de Heredia 2903, lo único que creció a nivel de planilla es el puesto de jefatura que ocupa doña Alejandra Rodríguez?**

Tal y como se ha mencionado previamente, el puesto de jefatura del Centro de Formación Taller Público de Heredia, no es nuevo y a través de los años se ha incluido en el presupuesto regional, por lo que no existe crecimiento a nivel de planilla.

18. ¿Está dividiendo las funciones de Servicio al Usuario y el personal de dicho departamento y del centro de formación plurisectorial para mantener y tratar de justificar la jefatura de Alejandra Rodríguez? Si su respuesta es no, favor aportar copia de los estudios técnicos y de la proyección realizada en el beneficio que reciben la comunidad estudiantil y las empresas en dicha forma de administración. Además de demostrar el aumento en la ejecución de cursos de capacitación.

No. El Proceso de Servicio al Usuario, el Centro de Formación Plurisectorial de Heredia y el Centro de Formación Taller Público de Heredia tienen definidas sus funciones, cumplimiento de metas e indicadores, cumplimiento del PASER y cronogramas docentes.

Conforme a lo solicitado se adjunta el Reporte estadístico de servicios el definitivo, por subsector de los centros de costos 2903, 2901, 2905, año 2022.



Conclusiones:

Esta Unidad Regional ha respetado en todo momento el bloque de legalidad, los procedimientos institucionales para el nombramiento y movimiento de personal y la salvaguarda de los derechos laborales de las personas funcionarias de la Unidad, propiciando la atención de la población herediana, las empresas y los sectores sociales.

En ningún momento ha promovido el cierre de centros de costos, por el contrario, se busca el fortalecimiento de los cuatro centros de costo que siempre han existido, la mejora continua en las modalidades de entrega, el acompañamiento administrativo en las distintas jornadas al personal docente y estudiantado y la capacitación permanente del personal, toda vez que se tiene una alta demanda de servicios de capacitación y formación profesional de los diferentes sectores.



Muchas gracias.

Ana Gabriela González Solís
Directora, URHE



Quedo a la orden.

Señor Presidente:

Alguna pregunta sobre esta respuesta que se estaría brindando.
Ninguna consulta doña Gabriela, muchas gracias.

Señora Gonzalez.

Muchas gracias.
Se retira de la sesión.

Señor Presidente:

En este punto sería una propuesta de acuerdo único:

1. Dar por recibido y conocido el oficio GG-92-2023 donde se dio respuesta a la nota ANEP-INA-66-2022, en atención del acuerdo de Junta Directiva JD-AC-453-2022.

Someto a votación la propuesta de acuerdo, el cual no requiere firmeza.

Ronald Bolaños Maroto; de acuerdo.

Adrián Rodríguez Arias, de acuerdo.

María del Mar Munquía Ramírez, de acuerdo.

Eleonora Badilla Saxe, de acuerdo.

Luis Paulino Mora Lizano, de acuerdo.

Juan Alfaro Lopez, de acuerdo.

Cristina Alarcón Rivera, de acuerdo.

Tyronne Esna Montero, de acuerdo.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO JD-AC-17-2023

CONSIDERANDO:

1. Que mediante acuerdo JD-AC-453-2022, de fecha 19 de diciembre 2022, la Junta Directiva le solicitó a la Gerencia General, un informe sobre las alegaciones emitidas por la ANEP-INA, en su nota ANEP-INA-66-2022, en relación con la supuestas situaciones anómalas que se estaban dando en la Regional de Heredia.
2. Que el señor Presidente Juan Alfaro solicita la autorización de los señores Directores, para que en el punto de Varios, se pueda conocer el oficio GG-92-2023, en el cual la Gerencia le dio respuesta a la nota ANEP-INA-66-2022 y recibir a la señora Ana Gabriela González Solis, Encargada Unidad Regional Heredia, con el fin de que exponga ante ese órgano colegiado lo relacionado con las alegaciones emitidas por la ANEP-INA.
3. Que los señores Directores manifestaron su anuencia en recibir a la señora Ana Gabriela González, tal como consta en actas.
4. Que la señora González Solis, procede a exponer ampliamente cada una de las siguientes consultas realizadas por la ANEP-INA, tal como consta en actas:

¿Cuántos años duró el centro de costo sin uso 2903?

¿Por qué no se mandó a eliminar el centro de costo del taller público de Heredia 2903?

¿Podría aportar copia del estudio técnico que se realizó para justificar el mantener un centro de costo 2903 sin que se le diera uso?

¿Se justificó que ese centro de costos era para atender Pymes, por lo que se le llamó Fomento Emprendedor?

Por qué no se le dio uso desde que se iniciaron labores en la nueva sede regional, si una de las prioridades de todos los gobiernos han sido las pymes y el presupuesto de Banca para el desarrollo.?

¿Qué tipo de jefatura es la 2 o la 3 la que lidera dicho centro de costo 2903?

¿Si es 3 podría indicar y aportar copia del pedimento, criterio y estudio técnico para definir una jefatura 3?

Porqué razón cuando es devuelto el señor Armando Núñez a su puesto del PSAC en la regional de Heredia, y quedarse eventualmente doña Alejandra Rodríguez, ¿sin un puesto de jefatura es que se decide reactivar el centro de costos del taller público de Heredia 2903?

¿En qué fecha le quitan el nombre de Fomento Emprendedor y lo vuelven a llamar Centro de Formación Taller Público de Heredia?

¿Se reactivó para justificar y mantener el puesto de jefatura de doña Alejandra Rodríguez, al quedarse sin una plaza de jefatura por regresar Armando Núñez al puesto del PSAC?

¿Podría aportar copia del estudio técnico que avala iniciar funciones en dicho centro de costos 2903?

¿Podría aportar copia del PASER del año 2022 donde demuestre la atención a las Pymes por parte del centro de costos 2903 que lidera doña Alejandra?

¿Podría demostrar contra PASER y presupuesto el aumento de los cursos de capacitación que tuvo la Regional de Heredia, para que fuera necesario la activación de un centro de costos (2903) más, cuando las labores venían siendo ejecutadas entre Servicio al Usuario y el centro de formación Plurisectorial?

¿Está trasladando personal administrativo y docente de Servicio al Usuario y del Centro de formación Plurisectorial hacia el centro de costos 2903 liderado por Alejandra Rodríguez?

¿Cuál es la razón para dichos traslados?

¿Cuál es el estudio técnico para haberle quitado la ejecución de los cursos a Servicio al Usuario, cuando había venido ejecutándolos eficientemente?

¿Podría aportar copia del mismo?

¿Al trasladar recurso administrativo y docente de servicio al Usuario y del centro de formación Plurisectorial al centro de costos del taller público de Heredia 2903, lo único que creció a nivel de planilla es el puesto de jefatura que ocupa doña Alejandra Rodríguez?

¿Está dividiendo las funciones de Servicio al Usuario y el personal de dicho departamento y del centro de formación plurisectorial para mantener y tratar de justificar la jefatura de Alejandra Rodríguez? Si su respuesta es no, favor aportar copia de los estudios técnicos y de la proyección realizada en el beneficio que reciben la comunidad estudiantil y las empresas en dicha forma de administración. Además de demostrar el aumento en la ejecución de cursos de capacitación.

5. Que como conclusión, la señora González indica en su exposición, que la Unidad Regional ha respetado en todo momento el bloque de legalidad, los procedimientos institucionales para el nombramiento y movimiento de personal y la salvaguarda de los derechos laborales de las personas funcionarias de la Unidad, propiciando la atención de la población herediana, las empresas y los sectores sociales y que en ningún momento ha promovido el cierre de centros de costos, por el contrario, se busca el fortalecimiento de los cuatro centros de costo que siempre han existido, la mejora continua en las modalidades de entrega, el acompañamiento administrativo en las distintas jornadas al personal docente y estudiantado y la capacitación permanente del personal, toda vez que se tiene una alta demanda de servicios de capacitación y formación profesional de los diferentes sectores

6. Que los señores Directores tomaron nota de lo expuesto por la señora González Solís.

POR TANTO:

POR UNANIMIDAD DE LOS DIRECTORES PRESENTES A LA HORA DE LA VOTACIÓN, SE TOMÓ EL SIGUIENTE ACUERDO:

ÚNICO: AUTORIZAR LA INCLUSIÓN DE ESTE TEMA EN EL ORDEN DEL DÍA, Y DAR POR RECIBIDO Y CONOCIDO EL OFICIO GG-92-2023, EN EL CUAL LA GERENCIA GENERAL LE DIO RESPUESTA A LA NOTA ANEP-INA-66-2022, EN CUMPLIMIENTO DEL ACUERDO JD-AC-453-2022.

Señor Presidente:

Muchas gracias.

Al ser las veinte horas con veinte minutos, del mismo día y lugar, finaliza la sesión.

APROBADA EN LA SESIÓN 03-2023