

ACTA SESION EXTRAORDINARIA 08-2023

Acta de la Sesión Extraordinaria número cero ocho - 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 cuatro minutos del dos de marzo del dos mil veintitrés, con la asistencia de los siguientes Directores con Asistencia Virtual: Sr. Juan Alfaro López, Presidente Ejecutivo; Sr. Ronald Bolaños Maroto, Vicepresidente, Sr. Adrián Rodríguez Arias, Sra. María del Mar Munguía Ramírez; Sra. Eleonora Badilla Saxe; Sra. Cristina Alarcón Rivera; Sra. Sofía Ramírez González, Viceministra de Educación Pública y Sr. Andrés Romero Rodríguez, Ministro de Trabajo y Seguridad Social. Participación virtual de conformidad con el Artículo 14 del Reglamento de Junta Directiva del Instituto Nacional de Aprendizaje.

Ausente: Sr. Tyronne Esna Montero, por motivos salud.

Por la Administración: Sra. Wendy Fallas Rojas Gerente General; Sra. Rocío Arce Cerdas, Subgerente Técnica; Sr. Sealtiel Álvarez Sánchez, Subgerente Administrativo. Por la Auditoría Interna: Sr. Alfredo Hasbum Camacho. Por la Asesoría Legal, Sr. José Alejandro Hernández Vargas, Asesor Legal. Por la Secretaría Técnica, Sr. Bernardo Benavides Benavides, Secretario Técnico.

Expositores: Sra. Rocío López Monge, Encargada Unidad de Planificación y Evaluación, Sra. Marianne Díaz Hidalgo, funcionaria Unidad de Planificación y Evaluación.

CAPÍTULO PRIMERO **Presentación del Orden del Día**

Artículo 1.- Presentación del Orden del Día

Señor Presidente:

Agradezco la participación de todas y todos en esta Sesión. Señor Secretario le solicito que quede constando que esta es una sesión Extraordinaria y que se está llevando a cabo en forma virtual, debido a diferentes situaciones que se han presentado, principalmente que en este caso el Presidente de la Junta Directiva está viajando hacia Guanacaste, para atender asunto relacionados con su cargo.

También hay algunas otras justificaciones para que la sesión se lleve a cabo de manera extraordinaria, así que quede constando por ahí.

Seguidamente veremos el orden del Día.

Primera Parte

1.- Presentación del Orden Del Día.

2.- Reflexión.

Segunda Parte

3. Temas Estratégicos del INA y Asuntos de la Presidencia Ejecutiva.

3.1.-Oficio UPE-PEE-34-2023. Evaluación Anual al Plan Estratégico Institucional (PEI) Año 2022.

Tercera Parte

4. Asuntos De La Asesoría Legal

4.1 ALCA-20-2023 Investigación Preliminar En Cumplimiento De Acuerdo JD-AC 451-2022

5.- Varios

Si no hay ninguna modificación o sugerencia al Orden del Día, les agradecería comentarlo o proceder a la votación.

Eleonora Badilla, de acuerdo.

María del Mar Munguía, de acuerdo.

Sofía Ramírez, de acuerdo.

Andrés Romero, de acuerdo.

Juan Alfaro, de acuerdo.

Ronald Bolaños, de acuerdo.

Cristina Alarcón de acuerdo.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO JD-AC-51-2023

CONSIDERANDO:

1. Que el Presidente Juan Alfaro López, somete a discusión y aprobación el proyecto del Orden del Día de la Sesión Extraordinaria número 8-2023, presentado por la Presidencia.
2. Que los señores Directores no presentaron cambios a dicha propuesta.

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 EXTRAORDINARIA NÚMERO 8-2023, SIN CAMBIOS.

CAPÍTULO SEGUNDO **Reflexión**

Artículo 2: Señor Presidente:

Básicamente quiero mencionarles que producto de la sesión del lunes, en donde tuvimos la oportunidad de contar con la presencia de la mayoría de los Miembros de Junta Directiva, salvo don Adrián que no pudo llegar y donde se tuvo la participación del señor Presidente de la República y con la aprobación del Portafolio de Proyectos, hemos empezado a conversar ya sobre la oportunidad que esto representa para la Institución y también la importancia del proceso de comunicación del mismo, para lograr llevar un mensaje estratégico por parte mía en este caso, como representante de la Junta Directiva para la Institución sobre el acuerdo que se tomó y hacerlos partícipes.

Ingresa el señor Director Rodríguez Arias.

Esa estrategia pasa por una sesión que tuvimos con estudiantes en Heredia, tuvimos alrededor de 50 estudiantes, donde estuvimos conversando, básicamente hicimos una sesión estructurada totalmente, donde les abríamos la oportunidad de que se nos contaran sus experiencias, previo a ser estudiantes del INA y siendo estudiantes del INA y luego también una vez egresados.

Debo decirles que tal vez no tengo el dato con exactitud, pero por lo menos un muestreo general de lo que pude percibir, en una conversación que se llevó por más de dos horas en Heredia, es que la gran mayoría de las situaciones que los estudiantes encuentran como ilógicas o negativas, o que deberían mejorarse por parte de la Institución, son aspectos que están completamente ligados con el trabajo y el portafolio de proyectos que debemos de echar hacia adelante.

En realidad escuchar a tanta gente hablar, si bien es cierto bien del INA, pero siempre como con esa duda de por qué como estudiantes tuvieron que pasar por ciertas situaciones y de decirles que ahorita mismo la Junta Directiva está enfocada en ir las solventando, pues les permitió ver como rápidamente se sentían no solo satisfechos por la oportunidad de intercambiar apreciaciones, sino además como una oportunidad para que la Institución los siga apoyando a ellos o a las personas que vengan, porque ellos se visibilizan como esas otras personas estudiantes que pueden llegar a tener oportunidades en el INA.

En ese espacio de diálogo lo acompañó doña Wendy y estuvieron los Subgerentes también y las Gestorías y fue un espacio bastante enriquecedor en realidad. Hicieron un levantamiento de la información y así como lo estamos haciendo con estudiantes, vamos a empezar un trabajo de diálogo con las diferentes instancias de la Institución, entonces era básicamente reflexionar sobre eso, que es un tema que don Tyronne lo tocó el día de la sesión y para que ustedes sepan que nosotros ya, además de tenerlo previsto, ya lo estamos implementando.

Más allá de eso, si no hay ningún comentario, continuaríamos con la Sesión y en este caso con el punto de Temas Estratégicos del INA, con el oficio UPE-PEE-34-2023, sobre la revisión de la Evaluación anual al Plan Estratégico Institucional (PEI) año 2022.

CAPÍTULO TERCERO

Temas Estratégicos del INA Y Asuntos de la Presidencia Ejecutiva

Artículo 3-. Oficio UPE-PEE-34-2023. Evaluación anual al Plan Estratégico Institucional (PEI) año 2022.

Señor Presidente:

En este caso, doña Wendy, quién nos estaría apoyando, sería doña Rocío López.

Señora Gerente General:

Si señor, doña Rocío y una compañera de ella, estarían ingresando a la Sesión y están listas, yo conversé de previo con ella, para que se les pueda llamar en este momento.

Señora López:

Buenas tardes.

Señor Presidente:

Buenas tardes doña Rocío y Marianne Díaz.

Doña Rocío, usted nos ayuda con la presentación.

Señora López:

Si señor, en mi caso voy a hacer toda la parte introductoria y Marianne va a hacer la exposición. Igualmente, ahí estamos las dos para atender cualquier consulta con mucho gusto.

Inicio con la presentación:

Muchas gracias por el espacio. A manera de introducción, recordar que esta es la Evaluación del Plan Estratégico Institucional 2022, el cual también se evalúa de manera semestral.

Este Plan comprende objetivos e indicadores estratégicos tácticos y también metas asociadas, se cimienta sobre 4 pilares estratégicos, uno son las alianzas estratégicas, modelo curricular, talento humano interno capacitado y el Sistema Nacional de Empleo.

Asimismo, 6 objetivos, 12 indicadores estratégicos, 16 indicadores tácticos y 14 políticas. El estudio estuvo a cargo del Proceso de Evaluación y Estadísticas. Son 28 indicadores, así que, para efectos de la presentación, para tratar de ser lo más ejecutivas posible, porque son muchos indicadores, la mayoría alcanzados.

Vamos a ir pasando por cada uno de los indicadores, señalando cuál era la meta programada, cuál fue la meta ejecutada y cuál fue el nivel de cumplimiento.

Igualmente, cualquier intervención con mucho gusto, estamos en la mayor disposición.

Finalmente tenemos un espacio de recomendaciones y al final el Plan Estratégico Institucional se hace valoración de riesgos, entonces se tiene que presentar en

coordinación con la Asesoría de Control Interno, cuáles son los niveles de cumplimiento de los riesgos del PEI 2022.

Sin más preámbulo, le doy la palabra a la compañera Marianne, para que empiece directamente ya con la exposición de los resultados de los indicadores.

Señora Díaz:

Buenas tardes. Inicio la presentación:



Objetivo 1.
Priorizar la atención en los sectores claves de la economía nacional y regional, mediante la formación, capacitación y certificación para la promoción de las oportunidades de empleo la complementación y especialización del talento humano asociado a los procesos productivos y a una mayor competitividad y productividad con sostenibilidad.

Gestión/Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Cumplimiento
1.1GR	Cantidad de personas certificadas en un nivel de competencia en una ocupación, en los sectores clave de la economía nacional y regional.	578	4 325	748,2%
1.2.GR	Porcentaje de población capacitada que mejora sus condiciones laborales o permanencia en el puesto de trabajo o ambas.	95%	92,30%	97,1%
1.3.GR, GFST, SINAFOR (I)	Porcentaje de acciones estratégicas implementadas a nivel institucional, producto de las alianzas establecidas.	85%	100%	117,6%
1.4.GR (I)	Porcentaje de equipo didáctico adquirido que se encuentra en uso.	90%	92,9%	103,2%
1.5.GFST (I)	Porcentaje de personal docente capacitado en áreas estratégicas.	15%	53,2%	354,6%

En el indicador 1.1. el aumento básicamente se debe a que durante la pandemia los docentes fueron puestos a realizar diseños de pruebas de certificación de manera digital, entonces esto hizo que mayor cantidad de pruebas estuvieran bajo esta modalidad y mayor cantidad de personas pudieran acceder a este tipo de servicio.

El indicador 1.2. corresponde a un estudio de investigación que hace la Unidad de Planificación y Evaluación, en la cual se lograron encuestar a 814 personas, de las

cuales el 92% indica que gracias a la capacitación que les brindó el INA, lograron mantenerse en su puesto de trabajo y mejorar sus condiciones.

Muy importante establecer ahí que están colocados principalmente en empresas grandes, también en microempresas, muchos de ellos, el 83% indicó que los conocimientos aprendidos en el INA son suficientes para mantener su trabajo, que el INA ha sido una herramienta muy importante para ellos.

En el indicador 1.3. se habla de 5 alianzas, una INAVIT, SKILL, una con la Universidad de HAMK, la otra sería con Modelo Skills y Nexfotern y otra con Convenio Marco entre el INA y la Asociación Transvida.

De estas 5 alianzas se lograron 17 acciones y de ellas todas fueron cumplidas, para un 117% de cumplimiento de la meta.

El indicador 1.4. significa que el equipo didáctico que se adquirió en el año 2021 estuviera en uso en el 2022, del cual el 92.9% está en uso, lo que da un resultado en 103% de cumplimiento.

Indicador 1.5. se logró capacitar alrededor de 1068 docentes en el 2021 y para el 2022, 1363 docentes, básicamente se capacitaron en 25 temáticas, donde va desde actualización y aplicación de la nueva Ley de Compras, aspectos de apoyos administrativos, fundamentos de metodología, varios temas en que se logra capacitar al personal docente.

Señor Presidente:

¿Cuántos son el 2022?

Señora Díaz:

Son 1068 en el 2022.

Señor Presidente:

¿y no lo sacan por porcentaje, según la cantidad de docentes que tenemos? Para saber la cantidad de docentes que fueron capacitados.

Señora Díaz:

Eran 1363, entonces son 1068 representa casi el 80% que fue capacitado, en alguno de esos temas y son personal que tiene cronograma activo, personal docente con cronograma activo.

Continúo con la presentación:

Objetivo 1.
Priorizar la atención en los sectores claves de la economía nacional y regional, mediante la formación, capacitación y certificación para la promoción de las oportunidades de empleo la complementación y especialización del talento humano asociado a los procesos productivos y a una mayor competitividad y productividad con sostenibilidad.

Gestión/ Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Cumplimiento
1.6.USEVI (I)	Cantidad de nuevas herramientas tecnológicas y aplicaciones disponibles para los procesos de enseñanza y aprendizaje.	5	5	100%
1.7.AC (I)	Cantidad de campañas desarrolladas en el marco de la estrategia de comunicación que proyecte una imagen moderna y flexible del INA entre sus públicos objetivos.	1	1	100%
1.8.UCI (I)	Porcentaje de las líneas de compra adjudicadas por SICOP.	88%	50.2%	57.0%
1.9.GTIC (I)	Porcentaje de ejecución de los proyectos de Tecnologías de la Información y Comunicación.	90%	60%	66.6%
1.10.GNSA (I)	Porcentaje de avance de inversión en infraestructura física.	100%	85.7%	85.7%
1.11. GNSA (I)	Porcentaje de avance de la ejecución de proyectos de mantenimiento.	100%	82%	82.0%

El indicador 1.6. son herramientas que son utilizadas tanto por personal de la Institución, como por el estudiantado, inclusive nos mencionan de la Unidad de Servicio al Usuario, que muchas de esas guías se han entregado al MEP para colaborar con ellos en este tema de Software digitales entre otros.

Básicamente son 5 que es el Curso de Fundamentos ASURE, Guía ABCD de Educación Financiera, Curso de Microsoft, Guía Story Borden y Guía Moduls, esos son las 5 herramientas tecnológicas que se desarrollaron durante el 2021.

En el indicador 1.7. el área de Asesoría de Comunicación realizó durante todo el año 2022, una estrategia de comunicación que tenía 3 grandes líneas, una de tecnología de satisfacción de la persona usuaria, una con respecto a la empleabilidad y una con respecto al fomento empresarial.

Toda esta estrategia fue desarrollada durante el 2022 y puesta en ejecución para un 100% de la meta.

En el indicador 1.8 las líneas que se promovieron fueron 8249, de las cuales se lograron adjudicar 4143, para un 50%.

Esto básicamente se ve afectado porque hay muchas líneas, de hecho, son 3670 líneas que están declaradas desiertas o infructuosas, por incumplimiento de requisitos técnicos y falta de oferentes.

Más adelante vamos a ver dentro de la recomendación, lo que se plantea desde la Unidad de Planificación para esta meta, porque como les he dicho en anteriores ocasiones, las desiertas infructuosas a nivel institucional no se puede hacer prácticamente nada, lo cual hace que nosotros como Institución estemos logrando

un cumplimiento bajo, pero podríamos en este momento, en la coyuntura de un ajuste al PEI, plantear un cambio en la ficha técnica, en la cual se pueda plantear que estas líneas infructuosas o desiertas, salgan del componente de evaluación y nos permita no tanto lograr un mejor cumplimiento, sino ser más realistas en el planteamiento del indicador como tal.

En el indicador 1.9. para este año se tenían 5 proyectos, de los cuales dos no lograron finalizarse durante el año.

Los que no lograron finalizarse fue el mantenimiento del SIF Sistema Financiero Contable, prácticamente porque se solicitaron nuevas funcionalidades, lo que hizo que se pasara para el año 2023 y el otro proyecto fue el de inocuidad, para el cual se realizó todo el plan piloto y durante el mismo se lograron identificar oportunidades de mejora en la plataforma, lo que hizo que también se hiciera un replanteamiento y por lo tanto pasó para el 2023.

Los que sí se lograron fue el Sistema de Investigación Institucional, el Sistema de Asesoría Legal y el Módulo de Acreditación de Sistema de Información de la Gestión Rectora SINAFOR.

En el indicador 1.10 para el año 2022 se tenía un único proyecto que era el de remodelación del Proceso de Servicios Generales, tenía 7 etapas, la etapa que prácticamente quedó pendiente para el año que pasó, quedó para el 2023 es la de acabados, en este momento lo que pasó fue que el contrato sufrió una ampliación.

En el Proceso de Arquitectura nos explicaban que cuando son procesos de remodelación, hay ciertos aspectos cartelarios que deben cambiar durante la ejecución, dado que se encuentran cosas que no se tenían previstas y se tienen que arreglar, que no se puede decir que hay una pared que está falsa y dejarla falsa sin no hay que tomar en consideración esas ampliaciones.

En el indicador 1.11, se tienen 28 proyectos y esos 28 tenían 229 acciones planteadas, de las cuales se ejecutaron 188, para un 82% de cumplimiento. Prácticamente los proyectos de mantenimiento, en muchos casos, se ven afectados por el asunto de presupuesto, algunas unidades plantean a Arquitectura que se haga una remodelación o un mantenimiento y cuando se llega a la parte de presupuesto, no tenían las partidas presupuestarias, por lo que esto es un poco lo que afecta la ruta crítica.

Sin embargo, se tiene un avance bastante significativo del 82%.

Continúa la presentación:

Objetivo 2.
Incrementar las competencias multilingüísticas a nivel nacional para el mejoramiento de la movilidad social, contribuyendo a la productividad y competitividad nacional, mediante estrategias institucionales definidas

Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Cumplimiento
Tasa anual de incremento de personas con competencias multilingüísticas.	7,0%	19,3	275,7
Porcentaje de estudiantes que se certifican en C1 en el idioma inglés según el Marco Común Europeo.	80%	0,0%	0,0%
Porcentaje de estudiantes que se certifican en B1 y B2 en el idioma inglés, según el Marco Común Europeo.	80%	56,4%	70,5%

En este objetivo 2, en el primer indicador se lograron capacitar 6666 personas en temáticas de inglés, lo que es muy positivo para nosotros, dado que el año anterior se habían capacitado 5586, eso se debe a esfuerzos que ha hecho la Institución en cuanto a carteles, a coordinaciones de la subgerencia Técnica, los Núcleos y las Gestión de Formación y la Gestión Regional para las estrategias de implementar los servicios en inglés.

En cuanto al porcentaje de estudiantes que se certifican en C1, para el año 2022 solamente 10 personas realizaron la prueba y ninguna lo aprobó, entonces este indicador tiene un cero por ciento de cumplimiento, se había hablado de que la oferta que tiene la Institución para esta salida certificable es muy poca.

Este es otro de los indicadores que estamos planteando que se valoren en este ajuste al PEI.

En el caso de los estudiantes que se certifican en B1 y en B2, la meta era un 80% y en este caso lograron aplicar la prueba 422 y la aprobaron 238, para un 70% de cumplimiento del indicador.

Continúa la presentación:

Objetivo 3.
Incrementar la ejecución de los programas educativos y de habilitación bajo distintas modalidades, mediante la articulación con el sector empresarial, para la atención oportuna de la demanda

Gestión/Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Cumplimiento
3.1 UR	Porcentaje de personas jóvenes (de 15 a 35 años) egresadas de programas.	80%	76.6%	95.8%
3.2 GR	Tasa anual de incremento de servicios de habilitación y educativos	5%	129.5%	2590%
3.3 GR.	Tasa anual de incremento de SCFP en las modalidades presenciales (dual), no presencial y mixta. (Respecto al año anterior)	5%	-15.0%	0.0%
3.4 USU	Porcentaje de personas egresadas del INA y registradas en la plataforma informática única que está en proceso de intermediación de empleo	50.0%	100%	200%
3.5 SINAFOR	Porcentaje de avance para la implementación del modelo de gestión para la vinculación del SINAFOR con el EFIP-CR.	30.0%	30.0%	100%

El indicador 3.1 es muy positivo el cumplimiento, sabemos que es una población que está muy anuene a los servicios que brinda la Institución.

El indicador 3.2 para el año 2021 se habían ejecutado 183 programas y para el 2022, 420, por lo cual el porcentaje es bastante alto.

Prácticamente lo que se ha hecho es mucho seguimiento al PASER, lograr que los servicios se tengan en el plan, para lograr ejecutar durante el año.

El indicador 3.3 se tenía programado aumentar en un 5%, sin embargo más bien se decreció en un 15%. En el año 2021 se habían ejecutado 454 servicios en formación dual y en el 2022 únicamente 183.

Básicamente lo que expone la Gestión Regional, bueno, ya la Institución viene haciendo mucho en esta área, sin embargo, en su momento se han notado cuellos de botella como el de desinterés de empresas, en participar en estos programas, dado el aporte económico que ellos deben tener, dificultad para programar las capacitaciones a personas mentoras. Lecciones presenciales representan una dificultad para participantes de su personal, debido a la complejidad de las jornadas que tienen, eso entre otros.

Sin embargo, plantean continuar con todos los esfuerzos a nivel institucional, para lograr que mayores empresas se matriculen o se identifiquen con este servicio y podamos aumentar este indicador.

En el indicador 3.4 se logró un 100% de la meta, se habla de que para el año 2022 se registraron 5579 personas, de las cuales todas recibieron algún servicio de intermediación de empleo. Básicamente el factor de éxito acá, se debe mucho al contar con el Centro de Operaciones Virtuales que nos permitió tener una plataforma más robusta, para darle seguimiento a esas personas egresadas del INA con servicios de intermediación de empleo.

El indicador 3.5 ya esto se había cumplido desde el año pasado, ya es una meta que está cumplida.

Continúa la presentación:

Objetivo 4.
Objetivo 4. Priorizar la atención de la población en desventaja social, mediante servicios de formación, capacitación y certificación, en igualdad de condiciones, que contribuyan a su movilidad social y la disminución de la pobreza en el país.

Gestión/ Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Cumplimiento
4.1 UR	Porcentaje de personas en desventaja social capacitada que permanecen o mejoran su condición laboral o ambas.	47%	89,2%	194,0%
4.2 UR	Porcentaje de personas en desventaja social certificadas que permanecen o mejoran su condición laboral o ambas.	47%	91,6%	194,8%
4.3 GR/AP/E	Porcentaje de mujeres matriculadas en programas de los sectores claves de la economía nacional, que presentan mayor asimetría de género.	32%	18,2%	56,8%

El indicador 4.1 es un estudio de impacto que hace la UPE, donde se logró determinar que el 89% de las personas que en desventaja social, que recibieron capacitación del INA, lograron mejorar su condición laboral y/o permanecer en su actividad laboral, prácticamente es una población que viene a adquirir conocimientos y a robustecer sus conocimientos y establecen que mayormente han obtenido de esta capacitación es mejorar su desempeño laboral, como realizar sus trabajos de mejor manera, con mayor calidad, solucionar problemas, manejar mejor los equipos y las herramientas de trabajo y beneficios personales, que al final de cuentas van a dar rédito también a lo laboral, por el mayor dominio de las funciones que realiza.

En el indicador 4.2, la meta era que el 47% permaneciera o mejorara sus condiciones y de estos el 91% logró mantenerse, lo cual es también muy positivo, porque estos son los estudios que nos ayudan a determinar si efectivamente nuestra insignia del INA Capacita para la Empleabilidad se está cumpliendo y estos números son muy gratificantes, al ver que el 91.6 de personas en desventaja social, que recibieron un servicio de certificación, están logrando mantenerse en sus puestos de trabajo y mejorar sus condiciones laborales.

Mencionan que el trabajo que desempeñan actualmente, ha sido gracias muchas veces a la certificación del INA, lo que hace que estemos ratificando nuestro compromiso con la sociedad costarricense.

En el indicador 4.3, la meta era un 32% y se logró únicamente un 18%, para un 56% de logro de la meta. En este caso, se han hecho muchos esfuerzos, nosotros hemos

hablado de las estrategias que van de garantizar 5 cupos para las mujeres en los programas de mayor asimetría, repetir las pruebas de selección 15 días después, dar prioridad a los servicios de selección, considerar en la oferta los servicios de mayor asimetría, con horarios y disponibilidad para que las mujeres logren matricularse, sin embargo, no ha sido una tarea que nos ha permitido lograr los resultados esperados.

También la APEIG nos habla mucho de que hay roles ya desempeñados por las mujeres, que ya es un asunto de Trabajo Social, que no es tan fácil y no se logra de la noche a la mañana, cambiar estereotipos de género y poder superar estas barreras, más que todo son como ideológicas y sociales, sin embargo la Institución continúa con el compromiso social de hacer esta estrategia.

Ellos nos han comentado también y creo que desde Presidencia Ejecutiva, don Juan lo había mencionado en la sesión pasada, se está buscando darles un incentivo económico, para que las mujeres en este caso, logren matricularse en más de estos servicios.

Continúa la presentación:

Objetivo 5.
Fortalecer el apoyo a nuevas iniciativas de inversión local y extranjera, mediante la formación y destrezas necesarias para la disposición de una fuerza laboral de creciente capacidad productiva y adaptabilidad

Gestión/Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Cumplimiento
5.1 GR.	Cantidad de personas formadas para la atención de iniciativas de inversión local y extranjera, coordinadas con las organizaciones encargadas.	7 092	15 937	224,7%
5.2 GR.	Grado de satisfacción de inversionistas locales y extranjeros que contratan personas formadas en el INA.	85%	0	No se pudo medir

El indicador 5.1 se refiere a todas las personas que son matriculadas en áreas claves de la economía que nosotros llamamos a nivel institucional y para este caso eran 7092 y se lograron 15937 para un 224.7% de cumplimiento.

De igual manera, prácticamente todos los servicios que la Institución está brindando, son servicios que atienden las necesidades del Sector Empresarial y ya no se está programando por programar, sino que ya se están tomando en cuenta mayormente las necesidades puntuales de las instancias que están en el ámbito nacional.

El indicador 5.2 no se pudo medir, este corresponde a un estudio realizado por la UPE, nosotros realizamos el estudio, más bien en la recopilación de información se

logró contactar a 195 personas egresadas, esa era la muestra por decirlo de alguna manera.

De esas 195 personas solo 76 vieron el contacto de la persona empleadora y de esas 76 solo 36 respondieron, es decir, solo 36 jefaturas dijeron que sí nos iban a dar información, al final solo 29.

Dado que ese indicador lo que quiere medir es la satisfacción de la parte empresarial, que contrata personas egresadas del INA, el hecho de contar solamente con 29 respuestas efectivas, no nos permite dar un dato o un grado de confiabilidad científicamente requerido, o sea, no podemos decir que por haber contactado 29 jefaturas, podemos inferir a nivel nacional y decir que el 30% del 100% de las personas que contratan en el INA están satisfechos.

Tenemos a nivel estadístico que contar con datos más robustos, que nos permitan poder inferir los datos, a nivel de toda la población. Esta es una tarea en la que planteamos es hacer un estudio nuevamente este año, tal vez con una población ya no de 195 personas egresadas, sino un poco más alta, que nos permita un margen de error más amplio y para este caso nosotros lo que planteamos a esta Junta Directiva, es que se dé el indicador como no evaluable, como que no se pudo medir, dado que es inconveniente retomarlo para este año 2023.

Continúa la presentación:

Objetivo 6.				
Fomentar una cultura emprendedora que propicie las condiciones necesarias para el desarrollo del ecosistema pyme y de emprendimiento e innovación, de acuerdo con el Sistema de Banca para el Desarrollo, como una alternativa para el desarrollo económico, territorial y nacional				
Gestión/ Unidad	Indicador	Meta Programada	Meta Ejecutada	Cumplimiento
6.1 GR.	Cantidad de personas beneficiarias de SBD que aprobaron algún SCFP	11449	9616	84,0%
6.2 UFODE	Porcentaje de emprendimientos que recibieron acompañamiento empresarial y que se desarrollan, según cobertura nacional.	65%	65,3%	100,4%
6.3 UFODE	Cantidad de beneficiarios del SBD que recibieron acompañamiento empresarial por medio del desarrollo de proyectos productivos.	1450	1347	92,9%

El indicador 6.1, se han hecho a nivel institucional muchos esfuerzos, más que todo en la creación de comisiones interinstitucionales para el apoyo de las PYMES, sin embargo, como ya lo hemos mencionado en otras evaluaciones, la población de unidades productivas es muy difícil, ellos tienen muchas veces prioridades que están sobre la capacitación, como continuar brindando sus servicios.

Sin embargo, el porcentaje es bastante positivo, considero que un 84% es bueno.

En el indicador 6.2, esos son los acompañamientos que da la UFODE, en este caso se le logró dar acompañamiento a 248 emprendimientos, prácticamente esto se debe mucho a la experiencia que el personal de planta de la UFODE ha adquirido ya en estos años y procesos maduros de atención que permite el cumplimiento de los objetivos, son emprendimientos que están bajo los cinco centros de desarrollo empresarial que son las instancias que más apoyo le está dando a la UFODE.

En la misma línea el indicador 6.3., de cantidad de beneficiarios del SBD que recibieron acompañamiento, en el anterior eran emprendimientos, ya en este caso son beneficiarios como tal, unidades productivas y se logró atender a 1347 por medio de los 5 Centros de Desarrollo Empresarial, que están en Limón, Guanacaste, San José, Cartago y San Carlos.

También parte del éxito se debe al programa de dinámica empresarial, que logra una cobertura nacional y que se logra de forma interinstitucional con municipalidades, cámaras, asociaciones, cooperativas y la atención de servicios mediante personas colaboradores del staff de la UFODE.

Continúa la presentación:

Clasificación de metas, según nivel de cumplimiento Año 2022

Rango de cumplimiento	Cantidad	Porcentaje	Ejecución
Total	27	100%	
Cumplidas	17	63,0	↑
Parcialmente cumplidas	7	26,0	→
No cumplida.	2	7,0	↓
No evaluable	1	4,0	

En términos generales, las metas no cumplidas son las de líneas de compra adjudicadas en el SICOP y la de porcentaje de mujeres matriculadas en los sectores de mayor asimetría de género y uno que es no evaluable, que es el estudio de satisfacción de empresas que contrataron personas egresadas del INA.

Continúa la presentación:



RECOMENDACIONES

1. Con respecto al indicador de "Porcentaje de mujeres matriculadas en programas de los sectores claves de la economía nacional, que presentan mayor asimetría de género" se recomienda que las instancias competentes valoren un ajuste de cifras metas tomando en cuenta lo logrado durante los años anteriores y las posibles acciones que se planean implementar y el alcance de ellas

Responsables: Gestión Regional y APIEG.



RECOMENDACIONES

2. Fortalecer la estrategia institucional de planificación de compras para mejorar la adjudicación de las mismas vía SICOP, donde de manera coordinada las instancias competentes: Gestión Regional, Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos y Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo analicen los aspectos que podrían estar incidiendo en el resultado de los trámites (actualización de precios, mejoras a pliego de condiciones, entre otros).

Responsables: Gestión Regional, Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo, Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos.



RECOMENDACIONES

3. Realizar el alineamiento correspondiente de las metas PEI, nuevo PND, y el listado de proyectos estratégicos definidos por las gestiones institucionales y la Administración Superior, así como el ajuste de metas de acuerdo con los resultados obtenidos.

Responsables : Gestión Regional, Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo, Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos, SINAFOR, Administración Superior.

4. Fortalecer el modelo de gestión y priorización de proyectos informáticos para que responda de manera efectiva a los objetivos estratégicos de la institución, tomando en consideración los elementos ya establecidos en el acuerdo de N°. JD-AC-127-2022.

Responsable: Gestión de Tecnologías de la Información y Comunicación

Como todos saben el PEI es hasta el año 2025 y a partir del año pasado ya tenemos un nuevo Plan Nacional de Desarrollo, entonces es muy importante que se logre esa alineación.

Continúa la presentación:



RIESGOS PEI 2022

La Asesoría de Control Interno por medio del oficio ACI-119-2022 informa que todas las acciones del Proceso de Valoración de Riesgos del PEI, se encuentran en estado cumplido.

Por lo tanto, en la próxima sesión de la Comisión Institucional de Control Interno se procederá a realizar la recalificación de los riesgos.

Riesgo / Proceso	Descripción de los eventos	Nivel de Riesgo
Entorno	Que la institución no cuente con la capacidad de respuesta y adaptación oportuna a los cambios del entorno.	CRÍTICO (Todas las acciones cumplidas)
Tecnológico e infraestructura	No disponer del equipo, tecnología e infraestructura adecuada para el desarrollo de los servicios de apoyo y SCFP, de forma innovadora, flexible y pertinente.	CRÍTICO (1 acción en proceso)
Estructura funcional	Que la institución no se encuentre adecuadamente organizada para el desarrollo de los procesos requeridos, de cara al cumplimiento de sus objetivos estratégicos.	CRÍTICO (Todas las acciones cumplidas)
Ambiente organizacional	Que se presente un ambiente organizacional que dificulte e impida el cumplimiento de los objetivos estratégicos.	MEDIO (4 acciones en proceso)
Seguimiento y Evaluación	Que no se cuente con información relevante para la toma de decisiones oportunas que garanticen el cumplimiento de los objetivos estratégicos.	CRÍTICO (2 acciones en proceso)



Gracias

Señora Directora Alarcón Rivera:

Marianne, ¿podríamos devolvernos a la primera recomendación?

Señora Díaz:

Con mucho gusto.



RECOMENDACIONES

1. Con respecto al indicador de "Porcentaje de mujeres matriculadas en programas de los sectores claves de la economía nacional, que presentan mayor asimetría de género" se recomienda que las instancias competentes valoren un ajuste de cifras metas tomando en cuenta lo logrado durante los años anteriores y las posibles acciones que se planean implementar y el alcance de ellas

Responsables: Gestión Regional y APIEG.

Señora Directora Alarcón Rivera:

Mi comentario va en línea con esta recomendación, sobre el indicador de porcentaje de mujeres matriculadas en programas de los sectores claves de la economía nacional, que presenta mayor asimetría de género, en esta recomendación lo que me parece importante, más allá de valorar ajustar las cifras de la meta, es entender si realmente hemos hecho todo lo posible, si de verdad hemos explorado distintas formas de cómo atraer a las mujeres para que puedan participar de estos programas.

Le parece que es una población sumamente importante y creo que es clave poder realmente asegurarnos de que estamos haciendo todas las iniciativas necesarias y que incluso no estamos nosotros mismos por situaciones internas, de alguna manera excluyendo a la población, tal vez por menos facilidad de horarios, o cosas de este tipo.

Entonces por ese lado va su comentario, en el sentido de que antes de valorar ajustar las cifras de las metas, pensar qué otras acciones podemos hacer y si realmente estamos yendo a todas las instancias, a todo lo que podamos revisar, por ejemplo, con el Ministerio de Trabajo o con otras instancias como el INAMU, etc., para ver cómo atraer a la población y no simplemente ajustar la meta.

Señora López:

De hecho, que nosotros en este momento, en coordinación con las diferentes instancias de la Institución, se está haciendo un ajuste al PEI, incluso en las próximas dos semanas ya va a ser, primero lo tenemos que revisar con Presidencia Ejecutiva y con el cuerpo Gerencial y luego presentárselos a ustedes para su valoración.

De hecho, era una valoración de UPE, sin embargo, este tema ha sido ampliamente valorado, incluso con don Juan y la Gerencia y Subgerencia y dentro de lo que nos están solicitando, es que se mantenga igual.

La información que nosotros tenemos es que esto se mantenga igual y que como usted plantea, más bien mantengamos esa cifra retadora y más bien revisemos cuáles son las estrategias, como usted plantea que se han implementado hasta ahora para ver cuáles tenemos que reforzar, para lograr llegar a la meta, entonces nada más para que sepa que eso ya se analizó y que no hay ninguna solicitud por parte ni de Presidencia ni de las Gestiones de que eso cambie.

Señor Presidente:

En alusión al comentario de Cristina, doña Eleonora está mencionando en el chat que está totalmente de acuerdo y don Adrián también nos agregaba que se debe valorar mejor escenarios y canales de entrega de servicios para mujeres, sobre todo para jefas de hogar.

Yo iba a apuntar lo mismo que estaba mencionando Rocío, pero veo que Wendy Fallas también levantó la mano, así que la voy a dejar participar a ella.

Señora Gerente General:

Gracias don Juan. No voy a abordar lo que dijo doña Rocío, porque fue lo que trabajamos en las últimas sesiones, yo quería adelantarles y compartirles que nosotros tenemos a Victoria a partir de enero, APIEG estuvo sin jefatura por diferentes razones el concurso se había caído y demás.

Victoria es una especialista al frente de la APIEG, de las primeras tareas que yo le di a Victoria, es precisamente establecer una estrategia para este tema de áreas asimétricas. Desde la semana pasada ya nos contestó doña Sandra Kauffman de la NASA, que fue una de las primeras iniciativas que estamos teniendo, ella nos está ofreciendo tres fechas para poder venir y motivar y preparar algún material que motive a las personas, sobre todo a las mujeres a estudiar estas carreras tecnológicas y la verdad es que doña Sandra nos contestó de inmediato.

La otra acción que estamos haciendo es que ya Victoria está hablando con mujeres estudiantes del Tecnológico y de otras universidades que están en esto, para hacer charlas motivacionales a las estudiantes en este tema y una serie de acciones que Victoria ya está visualizando.

Tal y como lo dice doña Rocío, Victoria y yo estuvimos totalmente de acuerdo en que la meta no se puede mover para debajo de este año, la propuesta era mantenerla, pero pensar que en algún momento tenga que empezar a subir.

Menciona esto para compartirlas un poco de las acciones que hemos venido haciendo al respecto.

Señora Directora Badilla Saxe:

Si muchas gracias, este es un tema muy importante y creo que es válido redundar y eso es lo que voy a hacer, voy a redundar, yo apoyo lo que dijo Cristina y además me parece muy importante lo que menciona Juan y lo que dice Wendy, pero hay un punto aquí que me parece que hay que tomar en cuenta, no solo no bajar la meta, y no solo revisar cuáles son las acciones que hemos tomado.

Además tener motivación como Sandra Kauffman, que me parece que para cualquiera de nosotros sería muy motivante, sino por favor, encontrar dónde están los obstáculos, por qué es que las mujeres no llegan, dónde están los obstáculos, porque aunque hagamos mucha motivación y aunque revisemos qué es lo que estamos haciendo, si no identificamos claramente dónde están los obstáculos, vamos a sentirnos frustrados por todo el esfuerzo que estamos haciendo y todas las intenciones y que no avanzamos como queremos.

A mí me gustaría mucho que tuviéramos en una sesión, un análisis de cuáles son los obstáculos que enfrentamos las mujeres, para ver cómo podemos para irlos resolviendo, incluso aquí Adrián dice en el chat que él tiene un obstáculo que comentar y a mí me parece que el asunto de abordar los obstáculos es algo muy importante.

Muchas gracias.

Señor Director Rodríguez Arias:

Sobre este punto en particular, el tema de los obstáculos y el tema de la tecnología en general, mi experiencia parte de ver el desarrollo de mi hija estudiando ingeniería de materiales en el Tecnológico y cómo realizó la secundaria, yo creo que primero hay un obstáculo en hacer las matemáticas accesibles a todas las personas y principalmente mujeres, para que tengan interés en carreras científicas, hay que desmitificar un montón de cosas alrededor de las matemáticas.

Particularmente en el Tecnológico, la experiencia que nosotros vivimos es que hay una gran cantidad de profesores varones, que reproducen modelos machistas, misóginos que desestimulan a mujeres a estudiar y las tratan como niñas estúpidas, eso es un gran factor cultural y un gran obstáculo que hay y lo puedo decir claramente que eso pasa en el Tecnológico.

Entonces, mi hija logró sacar su carrera de ingeniería, pero terminó enferma con tratamiento psicológico y una gran cantidad de temas, por la gran cantidad de profesores misóginos, machistas y que les hacen *bullying* los mismos profesores a las niñas.

Creo que atraer mujeres no solo es un tema de mercadeo, tenemos que trabajar fuertemente la cultura, para que la tecnología sea accesible a ellas y que estudien siendo felices y sintiéndose en un lugar seguro. Ese es el comentario que quería hacer.

Señor Presidente:

Deseo recordarles que se viene el 8 de marzo, están todos invitados a la actividad, más bien Wendy, este es un tema que vos has estado empujando y liderando para la actividad del 8 de marzo, quería preguntarte si querías hacer mención a algún tema particular, además de extender nuevamente la invitación para que nos acompañen, pero en vista de lo que acabamos de discutir, que a mí me parece completamente pertinente, quizá podríamos ubicar algún espacio en la actividad para tocar un tema tan importante como es continuar incentivando, pulsando y derribando cualquier obstáculo que impida que más chicas y mujeres estén con nosotros en el INA, en este tipo de carreras.

Entonces, con ese último comentario de la Directora Badilla Saxe, tal vez dentro de la misma actividad podríamos aprovechar, para tener un momento de reflexión sobre este punto.

Así que dicho esto, señora Gerente General, no sé si querías agregar algo más, o te lo dejas ahí de apunte y entonces más bien le damos la palabra a la Directora Munguía Ramírez.

Señora Gerente General:

Si señor anotado.

Señora Directora Munguía Ramirez:

Bueno, muchas gracias, sobre este último tema, algo que se me acaba de ocurrir y después voy al otro, que tal vez se pueda trabajar promocionando un poco también al INA, digamos yo he tenido la experiencia trabajar con algunas ONG, que trabajan con niñas y con jóvenes, incentivándolas en el steam y se les lleva mucho la oferta que hay en las universidades.

La verdad es que desconozco si el INA, por ejemplo, se une a eso, como también llegar a la población que, desde edades tempranas, se les está dando esta

introducción a que es un tema steam, a cómo lo pueden aplicar en su vida diaria y después se les presentan las opciones de carreras universitarias.

Sería bueno también ver si el INA se puede unir dentro de esta oferta, como para que ellos tengan esa posibilidad también de ingresar al INA.

En otro comentario que tenía, es en la presentación, creo que en la meta 3.3 que es la que se refiere un poco a la parte DUAL y de la parte no presencial y mixta, que se tuvo una ejecución de menos 15%, nada más quería decir que me pareció que en la parte de recomendaciones, no vi o por lo menos nada que estuviera ligado a esta meta.

Creo que sería bueno, porque siento que no se le dio un énfasis a esta parte, entonces, si quería llamar la atención sobre eso y sobre la importancia de retomarlo o incluso de señalar también todas las acciones que hizo el INA el último año, en todas las partes de los foros Regionales y demás que se realizaron, pero sí me llamó la atención ver que, dentro de las recomendaciones, creo que no se hizo ninguna referencia a esto. Muchas gracias.

Señor Presidente:

No sé si ahí doña Rocío López va a mencionar algo.

Señora López:

Señor Presidente, tomamos nota efectivamente como lo mencionó la señora Directora Badilla Saxe, los esfuerzos institucionales en la materia, han sido realmente muy fuertes, sobre todo en los últimos dos años, en el último año sobre todo en el 2022.

Entonces, más bien yo estoy conversando y aquí tengo a la señora Marianne Díaz Hidalgo conmigo, vamos a tomar nota efectivamente. Creo que se puede incluir como recomendación, en el tema DUAL.

Señor Ministro de Trabajo:

Bueno gracias, disculpen si la conexión es algo inestable estoy en ruta, nada más sobre mujeres, me parece que de acuerdo con todo lo dicho de metas, obstáculos, medidas estratégicas, entre otros, lo que yo recomendaría y aportaría, sería que en el acuerdo que vamos a tomar con respecto al PEI, se explicita esta lógica de un espacio para exponer trabajos por parte de la unidad correspondiente, cuáles son esos obstáculos y cuáles van a ser las medidas para continuar con la meta o superarla, ese sería mi aporte con respecto a lo que ya se dijo de mujeres.

Con respecto a empleo, me llamó la atención los indicadores positivos, que sin embargo yo me cuestiono desde la ignorancia, si por ejemplo, a la hora de capturar la condición de empleo durante el proceso de matrícula, probablemente se capturó la condición de personas ocupadas, yo me pregunto compañeros, en cuanto a los indicadores, si esta persona pasa ocupada, yo me pregunto la metodología para aportar edad, si es una consulta directamente a la persona o hay un contraste también como el SICERE de la Caja Costarricense de Seguro Social.

La otra pregunta que me hago es si esa variación entre comillas positiva, para la situación de empleo es atribuible al INA, es decir la ocupación a la cual yo me refiero es si responde a la calificación que obtuve, cuál es el dato digamos de personas que varían en desempleo.

Señora Díaz:

Bueno, sin embargo, creo que la idea quedó un poco clara, verdad, bueno, bastante clara, para mi caso es muy importante identificar que estos estudios para este año, para el año pasado son de mejora o permanencia, o sea, significa que es población que cuando ingresó al INA dijo, yo estoy trabajando para ambos casos, entonces es en este caso que se le pregunta a la persona que este puntualmente bueno si su situación laboral mejoró, empeoró o se mantuvo.

Señor Ministro de Trabajo:

Perdón, discúlpeme me rebotó la máquina quedé dónde perdón.

Señor Presidente:

Bueno estábamos planteando tus dudas y se estaba chequeando con el SICERE.

Señor Ministro de Trabajo:

Si me quedé muy atrás.

Señor Presidente:

Señor Ministro, lo único es que la señora Marianne Díaz estaba explicando que es un tema que era de mantenerse o mejorar su condición laboral, pero dice que pareciera que se a abordar con personas que ya estaban trabajando y que estas personas que están trabajando confirmaron que se mantuvieron en su trabajo o que tuvieron alguna mejora en sus condiciones laborales gracias a las capacitaciones, pero que no necesariamente eran desempleados.

Señor Ministro de Trabajo:

Bien, entonces bueno dicho eso, tal vez sí me gustaría luego si es posible con la Presidencia Ejecutiva, gente la UPE, para no retrasar la reunión, entender un poquito más la metodología, entender esta mejora en el empleo en qué se traduce efectivamente, pero bueno el punto aquí de empleo, con todo lo que dije de empleo pero que no se escuchó, es DUAL si no entendí mal, el porcentaje es una comparación de personas que están en procesos con respecto al veintiuno.

Sin embargo, luego del Reglamento, se comenzó a implementar en octubre, noviembre, diciembre del año 2021, es decir todo lo que estaba antes de esos meses en el año 2021, se decretaba Dual sin ser lo que hoy en día es Dual, entonces, con el pago de los ciento veinte mil por estudiante, los convenios eso no existían en dinámica DUAL sería bueno valorar en la ficha del indicador.

Señor Presidente:

El señor Ministro de Trabajo apunta un tema importante, Marianne y Rocio, mientras recupero al señor Ministro de Trabajo, que es así, esa duda yo sí la tenía en razón de lo que apuntaba a el señor Ministro de Trabajo, sobre la entrada en vigencia la normativa en 2019-2020 la Reglamentación y el cambio de paradigma entre lo que el INA entendía como educación DUAL antes de esa fecha y lo que posteriormente ya significa educación DUAL, yo no sé si esa consideración se tuvo bien presente y si analizar esa consideración podría de alguna forma, hacer una variación en el indicador,

Entonces creo que el señor Ministro de Trabajo, apuntaba en la importancia de revisar la ficha.

Señora Díaz:

Sí señor, en ese caso para concluir el tema de los estudios y quería hacerles el comercial que para este año, los estudios que están considerados sí son de inserción laboral, ahora ya no va a ser de mejoramiento en condición laboral, si no va a ser en inserción laboral, o sea, las personas que ingresaron al INA desempleadas, cuál porcentaje de esas lograron obtener un empleo gracias al servicio brindado por la Institución

Con respecto a DUAL, este fue un Plan Estratégico que nació hace ya tres años, 2019, si del 2019, lo cual hace que en momento que fue concebida, desde el indicador hasta la ficha técnica, tenía una coyuntura completamente diferente a la actual, por lo tanto, lo que mencionaba tanto el señor Ministro de Trabajo como el señor Presidente, es muy acertado con respecto a este proceso de actualización o modificación al PEI, tomando en consideración ya la nueva ley, los nuevos

incentivos y toda el trabajo que se está haciendo a nivel institucional, para motivar este servicio, por lo cual sí se estaría retomando para el momento de adecuación del PEI.

Señor Presidente:

Ok, señor Ministro de Trabajo, no sé si ya estás de nuevo por ahí, sí habías terminado o si tienes algún punto.

Señor Ministro de Trabajo:

De acuerdo con esto del PEI 2.0 o de la adecuación, sin embargo, la adecuación del PEI con respecto al PNUD, sin embargo, me parece que el indicador no refleja o debería de haber una explicación o una contextualización mayor de por qué.

Señor Director Rodríguez Arias:

Muchas gracias, rápidamente, mi única preocupación con los planes es que el ambiente es muy cambiante y cuatro años no alcanza para hacer todo, entonces, para tener las asimetrías extraordinarias, se necesita caminar en ambientes disruptivos hoy en día y se necesita poder acelerar los procesos, entonces yo los planes estratégicos, a pesar de que es un horizonte de cinco o hasta diez años en algunas corporaciones, lo veo como un proceso dinámico, de que lo importante es mantener ese horizonte de tiempo, pero los planes deben adecuarse, ajustarse cada año, las metas deben de ajustarse cada año, los indicadores mejorarlos, para que reflejen realmente lo que queremos medir entre otros.

Entonces, que sea un proceso dinámico, yo entiendo que el modelo de gestión institucional se está modernizando, entiendo muchos de los esfuerzos que ustedes están haciendo a nivel Institucional y administrativo, pero al ver aquí que hay metas que superan el 100% de cumplimiento, yo no esperarí a ver un indicador igual para el próximo año, sería muchísimo mayor, más ajustado a la realidad o indicadores que están por debajo del 100% revisarlos y ver si se ajustan o se mantienen.

Pero aquí nada más mi reflexión es de mantener dinamismo donde el Plan Estratégico, a pesar de que es un plan de varios años, tenga ese dinamismo de poderlo ajustar cada año. Gracias.

Señor vicepresidente Bolaños Maroto:

Sí, lo mío era más bien una recomendación, la raíz de todo este tema de la incorporación de más mujeres de equidad de género, mi experiencia personal como yo trabajé mucho tiempo en el Tecnológico y lamentablemente debo compartir lo

que indicaba el señor Director Rodríguez Arias, en estas poblaciones o estas carreras donde hay muchos hombres pues sí, se tiene un comportamiento misógino y que es hostil normalmente para las mujeres, pero la forma que encontramos y lo que yo pude hacer allá y verificar, es que la incorporación de mujeres, cambia muchísimo el comportamiento del grupo, si usted tiene solo hombres y logra incorporar una o dos mujeres, el comportamiento cambia mucho.

Y también esas mujeres sirven de modelo para estudiantes o gente que quiera postular, entonces ya ven que si es posible, porque igual es un mensaje que se envía a la población si usted hace una presentación en el cuerpo docente y ve que solo hay hombres, inmediatamente las mujeres dicen la verdad es que yo aquí como que no, verdad, pero ya ve una o dos dice ya es posible, y yo creo que ese es el efecto que tiene la señora Sandra Kauffman de cuando hace las presentaciones, que motiva a que otras mujeres estudien este tipo de carreras y vayan a la NASA porque se ve que es posible.

De hecho, hoy vi unas declaraciones que me llamó la atención, de una chiquita que hablaba justamente de eso, entonces eran sus modelos para seguir y que ella esperaba poder ingresar a la NASA también.

Mi recomendación es, que sobre todo ahora con esto de los cuartos y medios tiempos, que va a permitir la entrada de más personal, que se haga algún tipo de política de equidad de género, en el sentido de que si tenemos un concurso, no sé, una mujer que cumple con los requisitos y tal vez no sea la mejor, pero yo le daría la oportunidad a que ingrese, ver cómo lo hacemos sin que signifique contravenir, pero yo creo que si se practica la equidad de género y cuerpos administrativos, entre otros.

También sería bueno hacerlo en el cuerpo docente y eso manda un mensaje muy claro a la población estudiantil, de que es posible para una mujer destacar en esa carrera, porque lo está viendo ahí en el cuerpo docente, entonces sería mi recomendación.

Señor Presidente:

Muy bien, gracias, señor Vicepresidente.

Señora Viceministra Educación:

Gracias yo solicité la palabra, tengo un par de consultas con respecto a las recomendaciones, porque uno de los aspectos que se mencionan es el tema del inglés, el ser cumplimiento de personas con certificación C1 pero tan siquiera se mencionen las recomendaciones que se puede hacer, entonces eso me llama mucho la atención.

El otro aspecto, es referente a esto sigue siendo crítico y ya se ha hablado con el tema de la ejecución del presupuesto y era el tema de la partida cinco, y el tema de la cantidad de líneas infructuosas en las compras, porque una cosa es que no haya oferentes como ahora mencionaba la señora Díaz y otra cosa es que se estén cometiendo errores internos en los carteles, que hagan que se declaren infructuosos.

Entonces, una recomendación que diga fortalecer la estrategia institucional de planificación de compras, no está diciendo nada, cuál es la recomendación, cuál es el producto que se espera que tenga por parte de la Administración, para tener una mejor adjudicación de los procesos de compras de la Institución.

A mí me parece también, que las compras son una responsabilidad de todos, por qué, porque no es un tema únicamente de la Gestión Regional o de la Gestión de Normalización o de Servicios Tecnológicos, vean que hay compras que pasan por la Gestión de Informática, por ejemplo, la GTIC o de los procesos adscritos a la Presidencia Ejecutiva, por ejemplo, entonces, no puede ser una recomendación aislada solo a tres Gestiones, si es más bien de forma institucional que se debe tratar.

Lo otro es que en el tema de género que se ha hablado, existía el programa rompiendo moldes, para atraer a las jóvenes de los colegios, principalmente técnicos que están por graduarse, se hacían ferias a nivel de cada Regional para mostrarle a las muchachas los distintos programas que tienen distintos programas que tiene el INA en áreas tecnológicas, para traerlas a estudiar al INA, incluso el tema de becas, se había fortalecido el tema de cuidado para que se diera acompañamiento adicional a estas mujeres o estas jóvenes y que se incorporara en los programas, el desafío está en que por más que se intente las muchachas todavía se resisten o son temerosas de entrar a las áreas donde principalmente están los hombres.

Sin embargo, era un proyecto bastante fuerte por parte de la APIEG, aunque no tuviera Jefatura tenían todo un plan de trabajo con las regionales, para la atracción de estas muchachas, entonces me pareció también importante ver que no sé mencionó este tema, siendo como el proyecto estrella que tenía la APIEG y que siempre fue catalogado como bastante exitoso, pese a las limitaciones de las muchachas, que al final de querer aceptar de entrar a una carrera o no, pero se hicieron esfuerzos importantes en temas de ayudas económicas, en temas de promoción.

Señor Presidente:

Bueno ahí señora Viceministra, si puedo interrumpirla, vieras que yo vi los números de 2019, 2020, 2021 y a pesar de que, rompiendo moldes, son pocos.

Señora Viceministra de Educación.

Si son poquitos, pero hay algo, se jalaba entonces como no escuché nada del tema, me quedó la inquietud, o sea, es un tema como dijo el señor Director Rodriguez Arias, es también del entorno, de crianza y no es una responsabilidad de INA, pero sí hay proyectos que ayudan un poco.

Señor Presidente:

También nosotros y es algo que hemos estado viendo y en el conservatorio con estudiantes lo vivimos, realmente la parte de orientación estudiantil y de vida estudiantil y ese esfuerzo que podemos hacer nosotros, yo siento que se va muchísimo el tema administrativo y sistema de asignación y no en un seguimiento adecuado al estudiante, según entiendo y no psicóloga por región, imagínate, una psicóloga atendiendo a cuánta región que pueda estar, a cuantas mujeres de una región que puedan estar teniendo problemas, estudiantes que puedan estar teniendo problemas por afrontar un proceso de este tipo y es un tema como lo hemos señalado, que debe de continuar atendiendo de forma amplia y profunda.

Señora Viceministra de Educación:

Gracias, señor Presidente, esos eran mis comentarios.

Señor Presidente:

Perdón Marianne, ibas a mencionar algo o doña Rocío.

Señora López:

Si señor Presidente, muchas gracias, saludos para la señora Viceministra de Educación.

En relación con las consultas de la señora Viceministra de Educación, bueno, primero que nada pues igual tomar nota de la oportunidades de mejora que la señora Viceministra de Educación plantea, en cuanto las recomendaciones que se emiten desde la UPE, tal vez también para ampliar, comentar que estamos en una coyuntura de ajustes, efectivamente aquí no viene el tema de inglés considerado, sin embargo, en el ajuste en las recomendaciones que vamos a hacer, a ver la

próxima semana si Dios lo permite con la Administración y con Presidencia Ejecutiva viene el tema de inglés.

Pero el indicador que tienen que ver con C1 y el indicador que tiene que ver con B1 y B2, un aspecto importante tal vez a considerar y adelantándose un poco, en lo que se ha venido analizando, realmente tal y como está el indicador, está asociando todos los esfuerzos hacia una prueba en particular que es la aplicación de la prueba TOEIC.

Sin embargo, bueno es un contrato que este año termina y que lo analizábamos al interior de la UPE, por lo menos en nuestro criterio que está asociado a la aplicación de una prueba, pero no está asociado, está dejando de lado de alguna manera, tal y como está planteado el indicador, todo el esfuerzo institucional que se ha hecho para capacitar a los docentes, para tener una oferta curricular ajustada a las necesidades, la Institución como tal le está dando las herramientas a nuestros estudiantes para que se vayan capacitando en los diferentes niveles, pero tal y como está planteado el indicador, son los que aplican nada más la prueba.

De manera que todo ese esfuerzo institucional de ajuste a la oferta, de capacitación a los docentes, de cantidad de personas que estamos capacitando y esos niveles de inglés intermedio, avanzado, de alguna manera se está viendo invisibilizado y es un tema que estamos analizando en este momento y ustedes también lo van a conocer próximamente, cuando lo llevemos a la Junta Directiva.

También lo que mencionaba la señora Viceministra de Educación, en relación con el tema de la recomendación que se da en materia del psicólogo y la adjudicación de las compras e igualmente ahí la idea señora Viceministra de Educación, pues que se analizara, planteamos algunos elementos, sin embargo ya por parte de la de la Gestión de Normalización y Servicio de Apoyo, están planteando un ajuste no solo en la ficha técnica, no solo en la definición conceptual, sino también en que se pida la eficiencia de la Institución como tal, que de alguna manera no nos esté afectando todas estas compras que están resultando infructuosas ahora, porque nos estamos enfocando en el indicador como tal, está castigando a la Institución por factores que son externos a la Institución.

El indicador de eficiencia, la Institución como tal, como está planteado en este momento pues está afectando al INA y en este momento se está revisando, ya se está revisando el tema SICOP.

Igualmente se revisando el tema de inglés, se está revisando también el tema de lo que son los mantenimientos, los temas de infraestructura, entonces para que sepan por ahí vamos y por supuesto que son bienvenidas todas las oportunidades de mejora que ustedes plantean, la idea es mejorar cada día más.

Señora Viceministra de Educación:

Gracias doña Rocío López, más bien eso que usted señala, lo del indicador, porque se castiga a la Institución por terceros, pero además estamos entrando en la implementación de una nueva ley de contratación administrativa y que las instituciones todavía en marzo no tenemos claro, cómo comprar y adjudicar, entonces este año todavía va a ser aún más crítico el tema de la declaración de contrataciones infructuosas y todo lo que eso conlleva.

Entonces eso que usted señala es muy valioso, porque debería ser una alerta para hacer un cambio de timón, en el sentido de que para qué castigarnos nosotros mismos, si puede evaluar el tema de los proyectos de una forma distinta.

Señora López:

Correcto, si señora muchas gracias.

Señor Presidente:

Bueno, continuando acá tengo a la señora Subgerente Técnica.

Señora Subgerente Técnica:

Gracias señor Presidente, tal vez para ampliarle a la señora Viceministra de Educación, las consultas que hacía y doña Rocío se refirió al tema del indicador de inglés C1, ya en este momento que hicimos la revisión para efectos de la propuesta del nuevo Plan Estratégico, estuvimos analizando porque en el mismo indicador y como esta propuesta en la ficha técnica nos castiga, sabemos que el indicador está diseñado para que cuando las personas salgan del inglés avanzado, sean los que tengan el C1.

Recordemos que las pruebas que se les aplican son pruebas voluntarias, si se le aplicara al 100% de los estudiantes, todavía eso nos permitiría tener un mayor porcentaje de medición y de personas que ganan la prueba C1, pero es voluntaria y no se han graduado tantos programas, no hemos ejecutado tantos programas este año llevamos dos programas, apenas de avanzado y lo que más llevamos es intermedio alto.

En los datos que se tienen de parte de Comercio y Servicios, que también los tiene la UPE, tenemos un dato de seis personas, que los que aplicaron pruebas de otros programas que tienen el nivel C1, pero no se contabilizaban en este indicador por como está hecha la ficha técnica y como está diseñada, eso quiere decir que en un programa que se dio de inglés intermedio, logramos personas con C1.

Entonces, dónde está la revisión que tenemos que hacer, nosotros nos estamos castigando, pero ha sido un proceso de ajuste y acomodo, revisión constante que estamos haciendo con la Unidad de Planificación y Evaluación y también ahora si vamos por las becas 21 bis, eso va a ser un tema que tenemos que considerar con la ficha técnica, esta población si vamos a estar otorgando becas a personas con un ente externo, que las personas pueden tener un nivel C1 que es hacia dónde queremos llegar, eso sería un replanteamiento que tenemos que hacer al indicador.

También con el tema de la recomendación de mejorar la planificación de compras, aquí lo que se quiere decir es que desde siempre lo ha liderado la Gerencia General y ha estado en la Comisión de Ejecución Presupuestaria, la idea ahora es hacer una revisión más exhaustiva.

Hacer un análisis de toda la planificación de compras, no es ir presupuesto por presupuesto, revisando cuenta por cuenta, sino que se va a hacer un proceso integral, acompañados lógicamente de la GNSA, que siempre ha liderado este tema, pero es revisando todos los procesos, desde las compras, desde las rutas, desde lo que es las actualizaciones de este precio y todas esas cosas que de alguna forma nos están limitando y que por alguna razón también se declaran infructuosas las licitaciones o las compras.

Es un proceso que ya estamos revisando y ajustando para efectos de poner en práctica a la mayor brevedad posible, es de cara de muchas revisiones que estamos haciendo en temas presupuestarios y para el caso de lo que era rompiendo moldes, efectivamente durante este año y el año pasado, yo he tenido con recargo la APIEG y se han estado dando los talleres.

También contamos con las becas de PLANOVI, es más, en el Reglamento de Apoyos Económicos está más que fortalecido ese rubro y son muchos los esfuerzos que se hacen, cualquiera de nosotros visita a la Regional que Brunca es una de las que más se incorporan mujeres en áreas no tradicionales, en áreas donde la mayoría son hombres y hace poco estuvimos visitando un grupo de mecánica de bicicletas eran cerca de 15 personas, catorce mujeres y un hombre.

Tal vez una golondrina no hará verano en este momento, pero sí son muchos los esfuerzos que se hacen en la Institución y también una cosa importante, la forma en cómo nos medimos, porque sacamos matrículas, porque puede ser que una mujer ha participado en varios servicios de hoy, se cuenta una vez entonces ahí es donde también tenemos esos sesgos, se está revisando con la Unidad Planificación, eso sería de mi parte.

Señor Presidente:

Gracias, doña Rocío.

En este tema me queda una duda, creo que ha habido varios comentarios valiosos de las Directoras y los Directores sobre el tema, las recomendaciones en algunos de ellos, tanto la señora Rocío López Monge y la señora Marianne Diaz Hidalgo, creo que han mencionado que se están haciendo ajustes, pero entonces aquí estamos ante la necesidad de aprobar la evaluación anual ,que sería este tema, pero al estar presentándose recomendaciones, que ustedes mismas nos están diciendo que están trabajando y que nos van a presentar nuevamente, ahí se me hace un corte, debemos en las recomendaciones, ajustarlas según los comentarios que acá que han surgido y presentarnos ya las recomendaciones modificadas o ajustadas o cual sería la necesidad en este punto.

Señora Gerente General:

La pregunta iba dirigida para las compañeras de la UPE señor Presidente, pero si usted me lo permite, yo también puedo aportar.

Señor Presidente:

Sí, por favor, porque si vi varios comentarios y varios ajustes que se están haciendo, entonces yo tal vez me inclinaría por el hecho de recibirlo, pero que se hagan los ajustes en las recomendaciones, porque si no, estaríamos aprobando algo sobre recomendaciones que ustedes mismas me dijeron que están trabajando.

Señora Gerente General:

Si ahí comentarle que desde la Gerencia General, desde el año pasado cuando empezamos a darle seguimiento a todo el PEI y una de las conversaciones que tuvimos con las compañeras de Planificación, siempre fue en la necesidad de la actualización, porque efectivamente es un período muy largo y como lo decía el señor Director Rodríguez Arias, la Institución es muy dinámica y era necesario hacer esa actualización.

Eso no quita que teníamos que cerrar el seguimiento 2022 de indicadores del PEI el ejercicio que están las compañeras hoy presentando y que se vio con las diferentes áreas en la Institución, es el seguimiento del cumplimiento de sus indicadores 2022.

Sin embargo, se ha venido trabajando en paralelo a ese cierre 2022, una actualización del PEI para el período que le resta, en esa actualización estas observaciones que se ponen aquí y muchas más de hecho, estamos cambiando indicadores, en la mayoría ese trabajo lo hicimos directamente el señor Subgerente

Administrativo , la señora Subgerente Técnica y mi persona, con las diferentes equipos y los trasladé yo la semana pasada en un documento bastante grande a Planificación y se verán la próxima semana, para ver la valoración de incluirlos, finalmente se los presentamos a la Presidencia Ejecutiva y una vez que se planteen las observaciones por la Presidencia Ejecutiva, si se está de acuerdo se traerá la Junta Directiva para la actualización del PEI.

Entonces resumiendo cierre 2022, lo que estamos viendo hoy y es el cumplimiento de indicadores, si bien es cierto que hay observaciones ahí, esas y más tienen que ser incluidos en lo que ya estamos trabajando de manera paralela en la actualización del PEI, más bien para que ustedes tengan en conocimiento, dentro de las observaciones a la actualización del PEI que hicimos, ya se están incorporando todos los datos e indicadores del portafolio de proyectos, porque precisamente por eso es que era muy necesario hacer la actualización del PEI, para marcar ahí e nuevo norte estratégico.

Señor Presidente:

Claro, pero al menos en el tema de DUAL si tiene una implicación directa con el indicador que estaríamos aprobando aquí o dejando por decirlo así, como ok que tiene que ver con DUAL y yo no sé si ahí hay todavía un espacio para que haga un ajuste, porque de no podríamos estar midiendo papas con chayotes, verdad, una cosa era el marco jurídico que había en aquel momento y otro el momento en una vez que se implementa la nueva reglamentación interna.

Entonces ese tema, sí no estaría resuelto, digamos posteriormente lo estaríamos zanjando en este momento y pues no estaríamos dejando un indicador por lo menos no se vería bien por así decirlo.

Señora Díaz:

El tema digamos de DUAL, sí lo podríamos revisar y hacer una mejora al documento integrando estos cambios, lo que sí sería importante es que nos digan si estos cambios deben venir nuevamente a valoración de la Junta Directiva, o lo podríamos ver directamente con Presidencia Ejecutiva.

Señor Presidente:

Ok, bueno entonces de momento estaríamos dando por recibido el documento y quedaríamos ahí pendiente de cualquier ajuste posterior, para presentárselo a la Junta Directiva ya en un espacio mucho más concreto, sobre los campos de todo lo conversado durante la sesión de hoy.

Entonces, bueno, les agradezco a la señora Marianne Diaz Hidalgo y a la señora Rocío López Monge.

Señora Rocío López Monge:

Con muchísimo gusto, hasta luego, buenas noches.

Señor Presidente:

Bueno, entonces la propuesta de acuerdo sería dar por recibido la Evaluación anual al Plan Estratégico Institucional (PEI) año 2022, presentada mediante el Oficio UPE-PEE-34-2023.

Un segundo punto de instruir a la Administración, para que coordine los ajustes mencionados durante los comentarios de los señoras y señores Directores en esta sesión, para una posterior presentación a la Junta Directiva.

Si así tienen a bien o si hay algún comentario que agregar al punto, si no entonces lo daríamos por discutido y más bien abriría el espacio para la votación.

Eleonora Badilla, de acuerdo.

Maria del Mar Munguía, de acuerdo.

Ronald Bolaños, de acuerdo.

Andrés Romero, de acuerdo.

Sofía Ramírez, de acuerdo.

Adrián Rodríguez, de acuerdo.

Juan Alfaro, de acuerdo.

Cristina Alarcón, de acuerdo.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO NO. JD-AC-52-2023

CONSIDERANDO:

1. Que mediante oficio UPE-PEE-34-2023, de fecha 15 de febrero 2023, la Unidad de Planificación y Evaluación (UPE), remite para conocimiento de la Junta

Directiva, el informe de la Evaluación Anual al Plan Estratégico Institucional (PEI) 2022, el cual fue expuesto ampliamente por las funcionarias Rocío López Monge, Marianne Díaz Hidalgo, ambas funcionarias de la UPE, tal como consta en actas.

2. Que el Plan Estratégico institucional 2019-2025 define la visión y la misión de la institución, así como las políticas y objetivos que servirán de guía para la alineación de los servicios de capacitación y formación profesional a las necesidades del mercado laboral y a las diversas aspiraciones de las personas jóvenes y adultas del país.

3. Que de conformidad con la Ley No.8131 de Administración Financiera y de Presupuestos Públicos (incisos c.1 y c.2 del Reglamento de esta ley), es esencial poder darle seguimiento al desempeño de los objetivos, metas e indicadores establecidos, con el propósito de estar al tanto de los cumplimientos de cada uno de los indicadores establecidos para cada uno de los años que comprende el Plan Estratégico Institucional.

4. Que con el propósito de responder al compromiso de la institución con respecto a la rendición de cuentas, es que **“El Plan Estratégico 2019-2025”** será evaluado semestralmente, cuya evaluación estará orientada a medir el nivel de cumplimiento de los objetivos, metas e indicadores de cada una de las gestiones o unidades que conforman el INA como institución, además, poder obtener de primera mano, información que permita detectar posibles desviaciones en el cumplimiento de las metas establecidas, para poder tomar decisiones de manera oportuna.




5. Que la evaluación del presente Plan Estratégico Institucional (PEI) comprende los objetivos, indicadores **estratégicos y tácticos** y metas asociadas, establecidos para el año 2022 y que están contenidos en el documento oficial de la institución.

6. Que los objetivos del Plan Estratégico Institucional se señalan los siguientes:

- 1) Priorizar la atención en los sectores claves de la economía nacional y regional, mediante la formación capacitación (incluye asistencias técnicas) y certificación para la promoción de las oportunidades de empleo, la complementación y especialización del talento humano asociado a los procesos productivos y a una mayor competitividad y productividad con sostenibilidad.
- 2) Incrementar las competencias multilingüísticas a nivel nacional para el mejoramiento de la movilidad social, contribuyendo a la productividad y competitividad nacional, mediante estrategias institucionales definidas.
- 3) Incrementar la ejecución de los programas educativos y de habilitación bajo distintas modalidades, mediante la articulación con el sector empresarial, para la atención oportuna de la demanda.

- 4) Priorizar la atención de la población en desventaja social, mediante servicios de formación, capacitación y certificación en igualdad de condiciones, que contribuyan a su movilidad social y la disminución de la pobreza en el país.
- 5) Fortalecer el apoyo a nuevas iniciativas de inversión local y extranjera, mediante la formación y destrezas necesarias para la disposición de una fuerza laboral de creciente capacidad productiva y adaptabilidad.
- 6) Fomentar una cultura emprendedora que propicie las condiciones necesarias para el desarrollo del ecosistema PYME y de emprendimiento e innovación, de acuerdo con el Sistema de Banca para el Desarrollo, como una alternativa para el desarrollo económico, territorial y nacional.

7. Que como conclusiones se indica en el informe, que al primer semestre del año 2022, el estado de las metas del Plan Estratégico Institucional fue:

Rango de cumplimiento	Cantidad	Porcentaje	Ejecución
Total	27	100%	
Cumplidas	17	63,0	
Parcialmente cumplidas	7	26,0	
No cumplida.	2	7,0	
No evaluable	1	4,0	

8. Que para el año 2022 el 63% de las metas fueron totalmente cumplidas y 26% tuvieron un porcentaje considerable de avance aunque no llegaron al cumplimiento de la meta establecida. Existe un 7% de las metas que alcanzaron un bajo nivel de avance y una que no puede ser evaluable y que dentro de las metas cumplidas hay algunas con sobre ejecución debido a cambios sustanciales que sufrieron los algunos proceso en la Institución.

9. Que en cuanto a las recomendaciones que arroja dicho informe, se enumeran las siguientes:

1. Con respecto al indicador de "Porcentaje de mujeres matriculadas en programas de los sectores claves de la economía nacional, que presentan mayor asimetría de género" se recomienda que las instancias competentes valoren un ajuste de cifras metas tomando en cuenta lo logrado durante los años anteriores y las posibles acciones que se planean implementar y el alcance de ellas

Responsables: Gestión Regional y APIEG.

2. Fortalecer la estrategia institucional de planificación de compras para mejorar la adjudicación de las mismas vía SICOP, donde de manera coordinada las instancias competentes: Gestión Regional, Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos y Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo analicen los aspectos que podrían estar incidiendo en el resultado de los trámites (actualización de precios, mejoras a pliego de condiciones, entre otros).

Responsables: Gestión Regional, Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo, Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos.

3. Realizar el alineamiento correspondiente de las metas PEI, nuevo PND, y el listado de proyectos estratégicos definidos por las gestiones institucionales y la Administración Superior, así como el ajuste de metas de acuerdo con los resultados obtenidos.

Responsables : Gestión Regional, Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo, Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos, SINAFOR, Administración Superior.

4. Fortalecer el modelo de gestión y priorización de proyectos informáticos para que responda de manera efectiva a los objetivos estratégicos de la institución, tomando en consideración los elementos ya establecidos en el acuerdo de N°. JD-AC-127-2022.

Responsable: Gestión de Tecnologías de la Información y Comunicación

10. Que la Directora Cristina Alarcón, realiza un comentario en relación con la primera recomendación sobre el indicador del porcentaje de mujeres matriculadas en programas de los sectores claves de la economía nacional que presentan mayor asimetría de género, en el sentido de que la Administración realice acciones para atraer a las mujeres para que participen de los programas y no solamente ajustar la meta.

11. Que la Directora Eleonora Badilla realizó un comentario en cuanto a que la Administración debe de identificar dónde se encuentran los obstáculos para que las mujeres no participen en los programas.

12. Que la Directora María del Mar Munguía señala que es importante que el INA

aborde desde edades tempranas sobre las ofertas que ofrecen el INA, así como también realizó una observación en cuanto a que en el informe no se indicó ninguna recomendación con respecto al objetivo 3.3 sobre la tasa anual de incremento del SCFP en las modalidades presenciales (dual), lo cual se obtuvo una ejecución de un -15%.

13. Que el Director Adrian Rodríguez señaló que los planes estratégicos y metas deben de adecuarse y ajustarse año con año y que los indicadores deben mejorarse constantemente.

14. Que el Director Ronald Bolaños recomienda que la Administración tenga una política de identidad de género aplicable al cuerpo docente.

15. Que la Directora Sofía Ramirez señala que en cuanto al tema del idioma inglés, tampoco se generó ninguna recomendación, así como también, hace mención sobre el tema de los procesos licitatorios y el tema de género, tal como consta en actas.

16. Que los informes remitidos por la Unidad de Planificación y Evaluación que fundamentan el presente acuerdo, se encuentran en los archivos que para tal fin lleva la Secretaría Técnica y en el acta de la presente sesión.

POR TANTO:

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

PRIMERO: DAR POR RECIBIDO Y CONOCIDO EL INFORME DE LA EVALUACIÓN ANUAL DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2022 (PEI), DE CONFORMIDAD CON EL OFICIO UPE-PEE-34-2023.

SEGUNDO: INSTRUIR A LA ADMINISTRACIÓN PARA QUE COORDINE LA INCLUSIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DADAS EN LA PRESENTE SESIÓN Y QUE POSTERIORMENTE SE PRESENTE A ESTA JUNTA DIRECTIVA.

CAPÍTULO CUARTO
Asuntos de la Asesoría Legal

Artículo 4-. ALCA-20-2023 Investigación Preliminar en cumplimiento de acuerdo JD-AC-451-2022.

NOTA: SE OMITE LA PUBLICACIÓN Y DISCUSIÓN POR PARTE DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA DEL PRESENTE TEMA, EN ACATAMIENTO DEL ARTÍCULO 6 DE LA LEY DE CONTROL INTERNO Y LA LEY DE PROTECCIÓN DE LA PERSONA FRENTE AL TRATAMIENTO DE SUS DATOS PERSONALES LEY Nº 8968.

CAPÍTULO QUINTO
Varios

No hay Asuntos Varios.

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

APROBADA EN LA SESIÓN 10-2023