

INFORME FINAL DE GESTION

Edgar Chacón Vega
Director Junta Directiva
Instituto Nacional de Aprendizaje
(INA)
Sector : Empresa: Comercio y Servicios.
Período: 04 de junio 2002 a 31 mayo 2010

Mayo 2010

INDICE

TEMA

Presentación. Pg 3

I. Referencia sobre la labor sustantiva institucional Pg 4

II. Cambios habido en el entorno durante el periodo de su gestión Pg 5

III. Control Interno Pg 10

IV. Principales logros alcanzados durante su gestión Pg 16

V. Estado de los proyectos más relevantes en el ámbito institucional Pg 46

VI. Administración de los recursos financieros asignados durante su gestión a la institución. Pg 50

VII. Sugerencias para la buena marcha de la institución. Pg 51

VIII. Estado actual del cumplimiento de las disposiciones que durante su hubiera girado la C.G.R. Pg 54

IX. Estado actual del cumplimiento de las disposiciones o recomendaciones que durante su gestión le hubiera girado algún órgano de control externo Pg 57

X. Estado actual del cumplimiento de las disposiciones que durante su gestión le hubiera girado la respectiva auditoría interna..Pg 58

Disgresion sobre el esquema fijado :

Dado que la estructura (directriz) del Informe parece pensado para funcionarios individuales, y el cargo que servimos fue **colegiado**, creo que se dan estas implicaciones:

1) buena aparte de este Informe seria materia común con los compañeros que concluimos este mes y solo habría un par de secciones donde cabe un matiz personal. 2) Relacionado con lo anterior y hablando en general, encuentro difícil entonces arrogarse individualmente logros que serian del ente como tal. 3) Creo que cuanto mas “se sube” en la jerarquía del informante, se tiende a mezclar la visión del órgano o puesto el funcionario, con la visión de toda la institución. 4) **Relacionado, creo que entonces podría pensarse a futuro un esquema que contemple la realidad de que cada funcionario tiene 3 niveles sobre los que informar: su ámbito puramente personal, su ámbito de “area funcional o regional” y el la de la institución completa.** Sacrificar alguno, creo, seria lamentable. En el caso de un Directivo, esos niveles serian: Director, Directiva e INA. De lo contrario, se podrían mezclar o evadir alguna de estas, que podrían ser interesantes para conocer mejor la realidad. 5) Al esquema debería agregársele la realización de un FODA TENTATIVO PERSONAL sobre su area y sobre la institución. Seria un FODA tentativo, pero valioso, ya que los FODAS que se realizan formalmente se supone que son mas participativos. Tambien agregar un elemento de “ EVENTUALES OBSTACULOS O VACIOS LEGALES Y SUGERENCIAS LEGALES” para mejorar el servicio. 6) Creo además que estos Informes se incorporen, poco a poco, en el software de cada institución, para que se vaya llenando “automáticamente” con mas detalle, día a día, o mes a mes por decir algo, sin que reduzca el escaso tiempo productivo, y evitar que se

haga al final, con menor recuerdo, en forma ritual y con poca critica.. 7) Tambien creo que el enfoque sugerido debiera ser "diga poco de muchos temas" y no al revés. Gracias.

PRESENTACIÓN

Según inciso E) Artículo 12 de la Ley General de Control Interno y la Resolución de la Contraloría General de la República, publicada en La Gaceta No. 131 del 7 de julio de 2005 y dado el término de mi período legal como miembro de la Junta Directiva del Instituto Nacional de Aprendizaje (I.N.A.), en mi calidad de representante del Sector Empresarial (UCCAEP, Comercio y Servicios) , que ocurrirá el último día de mayo en curso, me permito presentar el informe correspondiente, según lo establece el citado Decreto.

Mi participación en esta Junta dio inicio el 04 de junio del 2002, según acuerdo del Consejo de Gobierno, y concluye el 31 de mayo de 2010. Como la citada ley salio en 2005, enfatizo el último cuatrienio, incluso por razones de actualidad.

Las funciones de los directores están claramente señaladas en la Ley Orgánica, Artículo 7 y con base en estas se desarrolla la principal actividad del cuerpo deliberativo, conociendo los asuntos que se incluyen en la agenda de cada sesión, aparte de temas que se incluyan por cada integrante, para consideración grupal, en Mociones y Varios. De esta forma la Junta Directiva tiene que ver con el cumplimiento de asuntos de interés institucional, ligado a la agenda que propone la Presidencia Ejecutiva que a su vez integra la Junta Directiva. Tal es el caso de:

1. Políticas Institucionales.
2. Compromisos que adquiere la Institución en función del Plan Nacional de Desarrollo.
3. Plan Operativo Anual.
4. Plan de Acciones Formativas.
5. Programas de interés social.
6. Conocimiento y aprobación del Presupuesto Anual de la Institución, seguimiento y control periódico.
7. Conocer y resolver sobre disposiciones de la Contraloría de la República, de la Autoridad Presupuestaria, recomendaciones de Auditoría Interna.
8. Proyectos de la Presidencia Ejecutiva que se someten a la Junta Directiva.

En mi caso , el nivel de **asistencia a las sesiones** (según Secretaria) fue:
2006= 96% asistencia de un total de sesiones ordinarias y extraordin de 55
2007= 100% asistencia de un total de sesiones ordinarias y extraordin de 42
2008= 94% asistencia de un total de sesiones ordinarias y extraordin de 52
2009= 79% asistencia de un total de sesiones ordinarias y extraordin de 48
2010= 82% asistencia de un total de sesiones ordinarias y extraordin de 11, cortado a marzo considerando que la mayoría de las ausencias fue por estar enfermo o en asuntos personales de fuerza mayor.

Comentarios que hubiera de cualquier lector (a) favor enviarlos a eechacon@yahoo.com preferiblemente en el curso de este año 2010.

Atte,

Edgar Chacón Vega.

I. REFERENCIA SOBRE LA LABOR SUSTANTIVA INSTITUCIONAL.

La labor sustantiva institucional está dada básicamente por el contenido del Artículo 2 de la Ley Orgánica que expresa textualmente:

“El Instituto Nacional de Aprendizaje tendrá como finalidad principal promover y desarrollar la capacitación y formación profesional de los trabajadores, en todos los sectores de la economía, para impulsar el desarrollo económico y contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo del pueblo costarricense”.

También se considera interesante acotar que se dio un acuerdo en febrero 2010 (se cita mas adelante) referente a ubicar en la institución el tema del **Sistema Nacional de Formación Profesional (SINAFOR)** donde el INA **debe concretizar , a nivel país, la rectoría de ese concepto** que creo medular y que debe ser materia de reflexión y acción a lo interno y externo. Valga decir que ese concepto viene de los ochentas y su último impulsor fue la Contraloría. El INA deberá ejercerlo con proactividad y eficiencia.

II. CAMBIOS HABIDOS EN EL ENTORNO DURANTE EL PERIODO DE SU GESTIÓN, INCLUYENDO LOS PRINCIPALES CAMBIOS EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO QUE AFECTAN EL QUEHACER INSTITUCIONAL O DE LA UNIDAD, SEGÚN CORRESPONDA AL JERARCA O TITULAR SUBORDINADO.

En los ocho años de nuestra permanencia en la Junta Directiva algunos cambios se dieron en el entorno (de la Junta).

Se pasó de la Presidencia Ejecutiva del período 2002 al 2006 (Don Roger Carvajal) a la correspondiente del 2006 al 2010 (Don Carlos Sequeira), cada una con sus prioridades y estilos. Creo que en ambas hubo buena intención.

Durante ese período se produjeron importantes cambios jurídicos que afectaron el ámbito institucional, podemos citar:

- 1.- La Ley de Administración Financiera y Presupuestos Públicos, promulgada el 18 de setiembre de 2001 y publicada oficialmente el 16 de octubre del 2001. Esta Ley comienza a producir sus efectos jurídicos a partir del año 2002
- 2.- La promulgación de la Ley General de Control Interno, No. 8292 del 31 julio de 2002, que rige a partir del 4 de setiembre del 2002. Ley muy importante por su contenido ya que implanta o modifica, en la Administración Pública los planes estratégicos, plazos de prescripción de procedimientos administrativos, evaluación de resultados, rendición de cuentas y otros aspectos como el sistema de valoración del riesgo. Ojala no se exagere el control, o se le entienda muy difuso, ya que eso podría hacer mas lento al funcionario promedio.(Ref a declaraciones acertadas de Sra Contralora en una encerrona inicial del nuevo gobierno en INCAE)
- 3.- La promulgación de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, Ley 8422 de 6 de octubre 2004 y su reglamento, Vale también el comentario anterior.
- 4.- Decreto Ejecutivo 31458-H publicado en La Gaceta del 19 de noviembre del 2003 en el cual se estandarizan los códigos presupuestarios para todo el sector público, lo que implicó que el INA tuviera que realizar labores administrativas extraordinarias para poder cumplir con los plazos legales y las disposiciones al respecto. Cuando esto se dio, mi inquietud fue sobre si se hacia el mejor uso del software contable, en términos de llevar formatos diferentes para complacer a entes diferentes, incluyendo uno gerencial propio del INA.
- 5.- Modificación al Plan estratégico Institucional 2008-2010 y nuevo Plan 2011-2016 . Oficio GG-0192-2010 de febrero 2010

Se remite el Plan Estratégico 2008-2010 que contiene las modificaciones realizadas por cada uno de los responsables de su ejecución. Dichas modificaciones responden a un proceso de análisis que se llevó a cabo durante el segundo semestre del 2009, con el propósito de ajustar dicho plan a las necesidades y requerimientos actuales de la Institución y el entorno.

No omito informar que actualmente la Unidad de Desarrollo y Estadística se encuentra trabajando en la elaboración del **nuevo Plan Estratégico Institucional 2011-2016**, el cual incluye los objetivos y metas de la Institución a mediano y largo plazo.

6.- Con el propósito de dar cumplimiento a lo establecido en las Normas Técnicas para la Gestión y el Control de las Tecnologías de Información (**N-2-2007-CO-DFOE**) emitidas por la Contraloría General de la República, se ha publicado el **Reglamento de uso de Recursos Informáticos** en el diario Oficial La Gaceta N° 51 del 15 de marzo del 2010. Esto creo debiera revisarse cada año o dos, con protagonismo de la CGI y coherencia con el PETIC. Un ejemplo de un tema actualizable: la Corte Suprema regula acceso de su personal a redes sociales. La Nación mayo 2010. www.nacion.com/2010-05-06/Sucesos/NotasSecundarias/Sucesos2361850.aspx

7.- El 6 de mayo 2010 el Sr. Presidente Ejecutivo Sequeira informa en oficio PE-512-2010 la nueva Estructura Organizativa refrendada por Mideplan. Antes se había aprobado por JD en acuerdo 135-2009 de noviembre 2009 y en acuerdo 9-2010 de febrero 2010.

Esta estructura, bien comunicada y dotada, es más orientada a lo actual y sobresale la formalización del SINAFOR (Sistema nacional de Formación) y una nueva gestoría de TICS que esperaríamos agilicen más esta área. Ver detalles en citado oficio PE.

Insumos adicionales en base a datos de Asesoría Legal:

En el 2006, la Ley de Contratación Administrativa fue reformada en forma parcial y el Reglamento en forma general, entraron en vigencia en enero del 2007, se modificaron muchos aspectos referentes a las contrataciones que realizan el estado, menos plazos, procedimientos diferentes, nuevas excepciones para contratar directamente

En el 2006, se derogó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa y en su lugar se emitió el Código Procesal Contencioso Administrativo que entró en vigencia el 1 de enero de 2008. Introduce la oralidad al proceso, lo cual dio un cambio a toda la forma de actuar de los tribunales, menos plazos, ahora dura entre 6 meses a dos años máximo, antes duraban años, 5, 10, 15 años

En el 2007, se emitió la Ley de cobro judicial que entro en vigencia el 1 de mayo de 2008. Cambia la forma en que se llevan los cobros del estado, se dispone una condenatoria desde un inicio con la posibilidad de oponerse, si se rechaza se confirma, antes había que hacer todo el proceso audiencias, embargos, recursos para tener la condenatoria.

En el 2007, se reformo el Reglamento sobre el refrendo en las contrataciones de la administración pública. Establece una lista taxativa de los contratos que deben ir a refrendo contralor, los demás están exentos. Antes era al revés todo tenía refrendo y se emitía una lista de lo que no. Esto obliga a todos a tener más cuidado en los análisis, sin desmerecer la velocidad de gestión.

Dos administraciones y sendos Planes Nacionales de Desarrollo: PND

En el periodo 02-06 el marco fue el Plan Nacional de Desarrollo “V́ctor M. Sanabria Mart́nez 2002-2006”, el Plan Nacional Vida Nueva y los diferentes Planes Anuales Operativos y se impulso el concepto de PROGRAMA UNIVERSIDAD PARA EL TRABAJO (UTRA), insinuada por el Sr. Presidente de la Reṕblica Dr Pacheco, al tomar posesi3n de su cargo el 8 de mayo 2002 cuando dijo:

“... quiero que este instituto sea una especie de Universidad Obrera, con los mejores instructores, con las ḿs avanzadas t́cnicas....”.

La Junta Directiva, en la sesi3n No. 4053 de abril de 2003, aprueba la creaci3n del PROGRAMA UNIVERSIDAD PARA EL TRABAJO ,que busca articular la formaci3n, capacitaci3n y educaci3n para el trabajo y se basa en 3 pilares: APRENDIZAJE PERMANENTE, FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL E INSTITUCIONAL y DESARROLLO LOCAL.

Se suscribieron convenios marco con:

- INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA (ITCR)
- MINISTERIO DE PLANIFICACION NACIONAL (MIDEPLAN).
- MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA (MAG)
- INSTITUTO DE DESARROLLO AGRARIO (IDA)
- CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL (CCSS).
- UNIVERSIDAD NACIONAL (UNA)
- UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA (UNED).
- COLEGIO UNIVERSITARIO DE ALAJUELA (CUNA)
- COLEGIO UNIVERSITARIO DE LIMON (CUNLIMON)
- COLEGIO UNIVERSITARIO DE CARTAGO (CUC)
- Y otros mas

A partir de mayo de 2006 se puso en acci3n el Plan Nacional de Desarrollo Jorge Manuel Dengo Obreg3n del Ministerio de Planificaci3n Nacional y Poĺtica Econ3mica (2006-2010).

[/www.mideplan.go.cr/content/view/69/371/](http://www.mideplan.go.cr/content/view/69/371/)

- a) En su seccion de Educacion no parece que se aluda directamente al INA como ente responsable de nada. Se habla de pasar del 6 al 8% del PIB y subrayo abajo la UTN.

PLAN NACIONAL DESARROLLO, ACTUALIZADO AL 31-12-09

SECTOR EDUCATIVO

Metas Sectoriales

- **Establecer un modelo curricular que fortalezca la calidad y la pertinencia de la educaci3n, para la creaci3n de las capacidades humanas necesarias para competir e integrarnos a la econoḿa global a base de productividad, ingenio, conocimiento y destreza.**
- **Introducir soluciones innovadoras y pertinentes para atender a los excluidos y a los que ingresan al sistema educativo, para que permanezcan dentro de ́ste, con ́xito y calidad. Se busca aumentar la cobertura en la educaci3n pre-escolar del 69% al 78%; reducir la deserci3n interanual en primaria del 3,4% al 2,9%; reducir la deserci3n interanual en secundaria del 12,5% al 10,5% aumentar el porcentaje de estudiantes que completan la educaci3n primaria del 93,9% al 96,2%; y una vez alcanzado**

el financiamiento equivalente al 8% del PIB, hacer posible que ninguna persona de 17 años o menos esté fuera del sistema educativo.

- Realizar una reforma educativa de carácter integral que permita que la población estudiantil adquiera y desarrolle el conocimiento, la sensibilidad y las competencias ética, estéticas y ciudadanas necesarias para una vida buena y plena.
- Fortalecer el aprendizaje para la protección y convivencia en armonía con la naturaleza, comprendiendo el carácter de interdependencia, sostenibilidad y respeto a toda forma de vida.
- Introducir una gestión administrativa flexible y fluida que permita optimizar los procesos que apoyan el modelo curricular vigente.
- Creación, articulación y puesta en marcha de una institución estatal de Educación Superior Universitaria denominada Universidad Técnica Nacional, con sede en Alajuela.

Impulsar la creación del Instituto Uladislao Gámez Solano, para el desarrollo profesional del personal del Ministerio de Educación

b) En la sección de Trabajo, aparece el INA en:

PLAN NACIONAL DESARROLLO, ACTUALIZADO AL 31-12-09
SECTOR TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Metas Sectoriales

- Reducir el desempleo abierto en 0.8% al finalizar el período de Gobierno
- Aumentar a un 70% las acciones de fiscalización de oficio en áreas de mayor vulnerabilidad laboral.

Sector	Acción Estratégica	Objetivo de la Acción	Meta del periodo	Indicador	Línea Base	Estimación Presupuestaria (millones de colones)	Ins Res
2.5 Trabajo y Seguridad Social	2.5.1 Diseño y puesta en marcha del Sistema Nacional de Formación Profesional (SINAFOP), que articulará la acción del INA y el MEP...	2.5.1.1 Diseñar programas de capacitación y formación profesional acordes con las necesidades de la población meta, según los requerimientos de los procesos productivos.	INA con programas readecuados para la población meta ^[1] .	2.5.1.1.1 Instituciones de enseñanza con programas readecuados	2006: Proceso de coordinación con INA y MEP	2007-2010: 13.007,8 millones de colones. ^[2]	In Na Ap
			Capacitar a 172.387 personas en el periodo. ^[3]	2.5.1.1.2 Número de personas capacitadas	2006: 0 personas capacitadas		

c) En la sección Ciencia y Tecnología no parece asignarse al INA nada directo.

En esta sección es interesante el ECA (Entidad Costarricense de Acreditación) y obviamente el MICIT.

EN GENERAL- PLAN NAL DESARROLLO:

- Creo que los PND de todos los gobiernos, aunque bien intencionados, son pocos en mencionar explícitamente al INA ! (aunque se menciona en campañas, muchas veces desinformadamente)
- A futuro, creo que el INA y el SINAFOR deben ser transversales en los PND y mencionarse también en apartados como Turismo, Comex, etc para explicitar más.
- Aunque cada gobierno que gane las elecciones creo que tiene derecho genuino a impulsar su parcela de ideas en el gobierno (y obviamente en el INA) debe haber un PLAN PAIS que se imponga en su continuidad, por decir algo en un 70%, y reducir la parte innegable del ciclo político digamos a un 30%, sujeto a obvia legitimidad y eficiencia de propuestas

EN GENERAL- CICLO POLITICO Y EFECTOS:

Es inevitable y valido el cambio de cada 4 años, pero hay que reflexionar con calma como blindar ciertos programas-país (y quien los concibe en una institución tripartita?) para tener ejes mas constantes y seguros de acción. Algunas veces (hablo de últimos 12 años digamos) hay programas que se cambian de nombre (efecto paternidad), pero que en su esencia tienen mucho en común. Un ejemplo podría ser la Universidad para el Trabajo, la Universidad Técnica Nacional, el Sinetec y otros que, en mucho de su esencia, son variaciones de un concepto que ya venia por ley desde 1983...el Sistema Nacional de Formación y de otro programa como "el INA después de las 4pm".

III. CONTROL INTERNO

1. Estado de la autoevaluación del sistema de control interno institucional según corresponda al jerarca o titular subordinado.

En base a aporte por la Unidad de Control Interno.

La Junta Directiva puso especial énfasis en la aplicación eficiente y oportuna en materia de Control Interno, a partir del momento en que entró en vigencia la Ley de Control Interno. Se ha dado seguimiento a todas las evaluaciones que se han producido desde el año 2006, mejorándose el sistema de control en cada una de ellas ya que en cada Unidad se ha establecido un plan para subsanar cada una de las deficiencias encontradas en esta materia.

La Junta Directiva realiza seguimientos periódicos durante el año para medir el avance de los Planes de Medidas establecidos por todas las Unidades de la Institución para mejorar el cumplimiento con la Ley General de Control Interno, y de esta manera corregir desviaciones de manera oportuna. A continuación se presentan los cuadros comparativos de los resultados institucionales:

Cuadro comparativo de resultados 2005

SEGUIMIENTO AL PLAN DE ACCIÓN DE CONTROL INTERNO 2005

Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)	Resultados Iniciales			Primer Seguimiento			Segundo Seguimiento			Informe Final		
	Plan de Acción									Plan de Acción		
	SI	NO	Parcial	SI	NO	Parcial	SI	NO	Parcial	SI	NO	Parcial
Gestión Compartida	751	16	23	757	15	18	769	1	20	778	0	12
Gestión de Formación y Servicios tecnológicos	2172	163	248	2329	76	178	2403	39	141	2464	23	96
Gestión Regional	1138	42	100	1174	29	77	1203	21	56	1256	4	20
Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo	868	31	58	909	27	21	926	13	18	958	0	6
Asesorías y Alta Dirección	1385	34	60	1409	18	52	1423	11	45	1447	9	23
TOTAL	6314	286	489	6578	165	346	6724	85	280	6903	36	157
PORCENTAJE	89,07%	4,03%	6,90%	92,79%	2,33%	4,88%	94,85%	1,20%	3,95%	97,28%	0,51%	2,21%

Cuadro comparativo de resultados 2006

SEGUIMIENTO AL PLAN DE ACCIÓN DE CONTROL INTERNO 2006

Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)	Resultados Iniciales			Primer Seguimiento			Segundo Seguimiento			Informe Final		
	Plan de Acción									Plan de Acción		
	SI	NO	Parcial	SI	NO	Parcial	SI	NO	Parcial	SI	NO	Parcial
Gestión Compartida	861	0	24	869	0	16	873	0	12	873	0	12
Gestión de Formación y Servicios tecnológicos	2399	50	191	2437	105	67	2479	36	94	2601	1	38
Gestión Regional	1780	26	56	1796	19	44	1804	13	36	1848	2	9
Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo	1053	13	13	1058	1	20	1066	0	13	1074	0	5
Asesorías y Alta Dirección	1949	21	30	1957	12	30	1964	6	29	1982	6	11
TOTAL	8042	110	314	8117	137	177	8186	55	184	8378	9	75
PORCENTAJE	94,98%	1,30%	3,71%	96,28%	1,62%	2,10%	97,16%	0,65%	2,18%	99,01%	0,11%	0,88%

Cuadro comparativo de resultados 2007

SEGUIMIENTO AL PLAN DE ACCIÓN DE CONTROL INTERNO 2007

Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)	Resultados Iniciales			Primer Seguimiento			Informe Final		
				Plan de Acción			Plan de Acción		
	SI	NO	Parcial	SI	NO	Parcial	SI	NO	Parcial
Gestión Compartida	899	0	26	902	0	23	916	0	9
Gestión de Formación y Servicios tecnológicos	2570	24	121	2672	12	33	2688	1	27
Gestión Regional	1924	4	21	1934	1	14	1940	0	9
Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo	1102	17	14	1108	12	13	1124	1	8
Asesorías y Alta Dirección	1943	27	42	1958	15	39	1969	15	28
TOTAL	8438	72	224	8574	40	122	8637	17	81
PORCENTAJE	96,61%	0,82%	2,56%	98,15%	0,46%	1,40%	98,88%	0,19%	0,93%

Cuadro comparativo de resultados 2008

SEGUIMIENTO AL PLAN DE ACCIÓN DE CONTROL INTERNO 2008

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

NOTESE que del 2006 al 2008 el Informe Final en lo que toca a “Plan de Acción SI” pasa de 97.28% a 99.06%,.. una mejora y un nivel muy alto.

Reflexión: Cuando esto se presentaba, felicitaba obviamente, pero preguntaba como niveles tan altos de éxito en CI se relacionaban con temas y resultados con algunas manchas en: Riesgo, Calidad, Cursos Caídos, Colas de Espera y otros asuntos que podrían arrojar informes de Contraloría de Servicios y Auditoría. Una posibilidad es que los Cuestionarios no contengan ciertas preguntas o se contesten formalistamente. Por ejemplo, como se autoanaliza la Junta Directiva? Cada cuanto? Y así otros depts.

También sugería (y esto es central en todos los entes públicos) que se debería involucrar al usuario, cliente externo del INA (empresas, trabajadores, Comités de Enlace) en la formulación de esas preguntas y respuestas. Creo que aquí el concepto de Reglamento de Gobierno Corporativo también aportaría elementos de unión entre los diferentes mecanismos y entes de control que a veces lucen repetitivos y no integrados en la Adm. Pública. Eso incluso puede cansar y quitar tiempo al funcionario promedio, en lo que toca al tiempo de estar llenando informes.

También aplica aquí que estos informes y cuestionarios deben hacerse “automáticamente” agregándolo al máximo, poco a poco, al software de trabajo cotidiano de las instituciones, para que no sean carga de trabajo “aparte”.

Para la auto-evaluación realizada sobre lo actuado en el 2009, se estableció una nueva metodología que aprobó la Junta Directiva según acuerdo JD-032-2010 del 22 marzo 2010, en el cual se aprobó la utilización del Sistema Institucional de Control Interno para aplicar la Autoevaluación del 2009, tomando como referencia la nueva normativa “Normas de Control Interno para el Sector Público”, publicadas en la Gaceta el 26 de febrero de 2009. Presentación Sistema de Control Interno “Conceptos Básicos Autoevaluación 2009 - SICOI”

2. Acciones emprendidas para establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el Sistema de Control Interno Institucional

En lo que respecta al eje de riesgos se creó una Comisión de valoración de riesgos, conformada por funcionarios de las cuatro gestiones (habrá que actualizarla con las nueva Gestoría de TICs aprobadas este año 2010), la que ha comenzado a trabajar con base en la Directriz de la Contraloría General de la República, R-CO-064-2005, en la que se indica la necesidad institucional de contar para el 1 de marzo de 2006 con un Sistema Específico de Valoración de Riesgos Institucional, asunto que aprobó la Junta Directiva en la sesión 4222 bajo el nombre de Política de Valoración Institucional.

Para el periodo comprendido entre el 2006 – 2010, Junta Directiva ha emprendido una serie de acciones relacionadas con el mejoramiento continuo del Sistema de Control Interno Institucional, asegurando el cumplimiento de la ley y proporcionando a la administración activa una serie de herramientas en procura de garantizar la eficiencia en los procesos que lleva a cabo la Institución, tanto en materia de Valoración de Riesgos como del proceso anual de Autoevaluación de Control Interno. A continuación se presentan las acciones más relevantes:

- En el 2006 se aprueba la Metodología que utilizará la Institución para llevar a cabo la Valoración de Riesgos, en cumplimiento con la Directriz emitida por Contraloría General de la República R-CO-064 2005, así se aprueba el nivel de riesgo leve como el nivel de riesgo aceptable.
- Posteriormente para el año 2007, Junta Directiva aprueba la modificación de la herramienta utilizada en el INA para la Valoración de Riesgos, de tal forma que el SEVRI se adapta a las necesidades de la Institución, ya que la metodología parte del análisis de las Actividades Sustantivas de Unidades.
- Ante la publicación de las nuevas Normas de Control Interno para el sector Público, publicadas el 26 de febrero del 2009, se aprobó un plan de trabajo para analizar los principales cambios que implicaba esta nueva normativa para el sistema de control interno en el INA, de manera que se tomaron medidas como la revisión y ajuste de los cuestionarios utilizados para la autoevaluación;

así también el desarrollo de actividades de información para dar a conocer dichos cambios en la Institución.

- Como parte del proceso de mejora continua al Sistema Específico de Valoración de Riesgos, para el año 2009 se aprueba el ajuste de la Política de Valoración de Riesgo del Instituto Nacional de aprendizaje, de tal manera que se ajustan las prioridades de la Institución en materia de valoración de riesgos, procurando el desarrollo de una cultura organizacional que conlleve al fortalecimiento y desarrollo del SEVRI.
- Se aprueba la nueva metodología de Valoración de Riesgos, que tiene como objetivo facilitar una herramienta más participativa, acorde con las características de las Unidades y que garantiza además un análisis mas profundo en la identificación, evaluación y administración del riesgo institucional.
- Se acepta el Sistema Institucional de Control Interno - SICOI, de tal forma que el INA cuenta con un sistema informático que permite automatizar la información y la generación de informes, agiliza el proceso de monitoreo y seguimiento de los planes de acción.
- Para la Autoevaluación de Control Interno 2009 se aprobó el ajuste de los cuestionarios utilizados, tomando como base la Nueva Normativa de Control Interno para el Sector Público, así mismo se autoriza a la Administración a utilizar el SICOI para el desarrollo de este proceso, procurando mantener al INA a la vanguardia del desarrollo e implementación de nuevas estrategias tanto para el cumplimiento de la Ley General de Control Interno, como para el fortalecimiento de procesos y actividades de todas las Unidades.
- En sesión de JD 4435 de abril de 2010 se vio y lleno el Cuestionario de Autoevaluación de C.I. (ver de seguido un ejemplo parcial). La idea aquí es, como decían varios compañeros, que esto no se haga mecánicamente. Lo ideal sería un voto secreto y que entre las opciones de respuesta haya una , transitoria, que diga “no se”, a ver si la gente realmente esta reflejando la realidad, lo cual tampoco afirmo.

La metodología será desarrollar el cuestionario pregunta por pregunta.

Año	Item	Descripción	Eje	Tipo	Referencia
2010	G018	¿EL JERARCA TOMA MEDIDAS CORRECTIVAS INMEDIATAS ANTE CUALQUIER EVIDENCIA DE DESVIACIONES O IRREGULARIDADES EN LAS ACTIVIDADES.?	GENERALI DADES	Articulo ART 1:	DEBERES DEL JERARCA Y TITULARES SUBORDINADOS
2010	G019	¿SE HA ESTABLECIDO UN DOCUMENTO QUE REGISTRE LAS MEDIDAS CORRECTIVAS QUE SE ENCUENTRAN PENDIENTES Y/O EN PROCESO DE EJECUCIÓN Y SUS FECHAS DE IMPLEMENTACIÓN; ESTO CON EL FIN DE ELIMINAR Y MINIMIZAR LAS DESVIACIONES O IRREGULARIDADES ENCONTRADAS EN LAS ACTIVIDADES?	GENERALI DADES	Articulo ART 1	DEBERES DEL JERARCA Y TITULARES SUBORDINADOS
2010	G020	SE DEFINEN LOS CRITERIOS QUE BRINDAN UNA ORIENTACIÓN	GENERALI	Norma CAP 1	RESPONSABILIDAD DEL JERARCA Y LOS TITULARES SUBORDINADOS

BÁSICA PARA LA INSTAURACION Y EL FUNCIONAMIENTO DE LOS COMPONENTES DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO CON LAS CARACTERÍSTICAS REQUERIDAS?

2010	G021	SE DEMUESTRA EL APOYO CON ACCIONES CONCRETAS, AL ESTABLECIMIENTO, EL FUNCIONAMIENTO Y EL	GENERALIDADES	Norma CAP 1	RESPONSABILIDAD DEL JERARCA Y LOS TITULARES SUBORDINAD,
------	------	--	---------------	-------------	---

FORTALECIMIENTO DE LA ACTIVIDAD DE AUDITORÍA INTERNA, INCLUYENDO LA DOTACIÓN DE RECURSOS Y LAS CONDICIONES NECESARIAS PARA QUE SE DESARROLLE EFICAZMENTE Y AGREGUE VALOR A LOS PROCESOS DE CONTROL, RIESGO Y DIRECCIÓN?

2010	G022	SE EMITEN INSTRUCCIONES A FIN DE QUE LAS POLÍTICAS, NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL SCI, ESTÉN DEBIDAMENTE DOCUMENTADOS, OFICIALIZADOS Y	GENERALIDADES	Norma CAP 1	RESPONSABILIDAD DEL JERARCA Y LOS TITULARES SUBORDINAD
------	------	---	---------------	-------------	--

ACTUALIZADOS, Y SEAN DIVULGADOS Y PUESTOS A DISPOSICIÓN PARA SU CONSULTA?

2010	G023	SE VIGILA EL CUMPLIMIENTO, LA VALIDEZ Y LA SUFICIENCIA DE TODOS LOS CONTROLES QUE INTEGRAN EL SCI?	GENERALIDADES	Norma CAP 1	RESPONSABILIDAD DEL JERARCA Y LOS TITULARES SUBORDINAD,
------	------	--	---------------	-------------	---

2010	G024	SE DA LA COMUNICACIÓN CONSTANTE Y EL SEGUIMIENTO DE LOS ASUNTOS ASIGNADOS A LOS DISTINTOS MIEMBROS DE LA	GENERALIDADES	Norma CAP 1	RESPONSABILIDAD DEL JERARCA Y LOS TITULARES SUBORDINAD
------	------	--	---------------	-------------	--

NOTA: EN ESA SESION INDIQUE EN UNA PARTE:

El director Chacón Vega, indica que el control es bueno, pero también a veces en algunas actividades se percibe un excesivo apercibimiento sobre un control amenazante y ambiguo, tanto que crea un momento de parálisis o crea un grupo importante que se vuelve pasivo de decisión porque la gente esta temerosa. (...) El director Chacón Vega, indica que precisamente con lo que acaba de decir esta desproporcionado el control con la eficiencia, y que debe haber un equilibrio. Comenta que en la Nación de hace unos días se publicó una noticia sobre la encerrona que hubo en el INCAE con el nuevo gabinete y una de las cosas que la Contralora dijo, lo cual le llamó la atención fue que había un montón de cosas que los jefes tenían y que no eran de control desde el punto de vista de Contraloría. Eso es un punto importante y eso se puede ver en la reseña de esa noticia dice " hay una parálisis en los cambios medios o una rutina en los mandos medios". El director Chacón Vega,

considera que viéndolo a mediano plazo en este punto se puede avanzar más si se liga al método de Gobierno Corporativo que tal vez se pondría en el INA.(...)

IV.PRINCIPALES LOGROS ALCANZADOS DURANTE SU GESTION DE CONFORMIDAD CON LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL O DE LA UNIDAD SEGÚN CORRESPONDA AL JERARCA O TITULAR SUBORDINADO.

Como 1 de 9 miembros en una Junta Directiva los principales logros alcanzados están en función de los resultados reales obtenidos al final de cada año y con relación a los planes anuales elaborados. Si hay logros (y lagunas) mucho será por razones grupales, difícilmente atribuibles a personas.

En ese sentido, mucho del éxito de una Junta Directiva se da por: 1) la agenda propuesta con que se le alimenta 2) el nivel de información que se tenga por cada Director (que he sostenido que en principio debe ser la misma y dada por escrito o en sesión) , 3) lo que los Directores promuevan en Moción y Varios , todo eso sujeto a 4) un “software” inmaterial que podría resumirse en “clima de trabajo de la Junta” (regulados por reglamentos y leyes obviamente, pero que va mas alla de esos párrafos y toca aspectos, creo, de dialogo, manejo de eventuales controversias, asesorías eventuales a Junta, etc).

En ese sentido, se hicieron algunas “encerronas” y hubo una presentación de Don Alvaro Cedeño (9-3-07) que, como ente externo, refresco conceptos que quizás todos sabíamos, pero que a veces se olvidan. Cito 3 laminas como ilustración.

Funciones Estratégicas de una JD

- SEÑALAR EL RUMBO DE LA INSTITUCIÓN, LO ESTRATÉGICO, PRESUPUESTO, INVERSIÓN
- APORTAR INFORMACIÓN CALIFICADA SOBRE EL ENTORNO
- FORMAR LA VISIÓN SOBRE LO QUE LA INSTITUCIÓN HA DE SER EN EL FUTURO: TAMAÑO, RESPONSABILIDAD, EXCELENCIA, EFICIENCIA, INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA
- FORMAR LA ÉTICA Y LOS VALORES
- EMITIR REGLAMENTOS Y NORMAS

Relaciones con la Administración

- RECIBIR EL PLAN GERENCIAL ANUAL Y HACER PREGUNTAS INCÓMODAS
- PEDIR A LA ADMINISTRACIÓN CLARIDAD EN CÓMO PIENSAN ALCANZAR LAS METAS
- INFLUIR ANTE LÍDERES DEL ENTORNO EN BENEFICIO DE LA INSTITUCIÓN
- SELECCIÓN DE LOS PRINCIPALES EJECUTIVOS
-

Relaciones con la Administración

- ESTAR DISPUESTO A RECIBIR INFORMACIÓN Y FORMACIÓN PROCEDENTE DE LA ADMINISTRACIÓN
- NO MICROGERENCIAR. DEJAR A LA ADMINISTRACIÓN LA OPERACIÓN Y LOS DETALLES
- CANALIZAR LAS INQUIETUDES HACIA LA JUNTA DIRECTIVA O HACIA EL GERENTE
- EL GERENTE NO ES UN DIRECTOR DISMINUIDO NI LA JD ES UNA GERENCIA COLEGIADA

Sobre todo esto, hay matices y coyunturas, incluso el tema de “tradición política” que el país debe reflexionar y los Reglamentos de Juntas incorporar con sabiduría y calma.

Recordando lo dicho al principio, aquí podrían evaluarse 3 niveles: Director, Directiva e INA. Eso quedaría en una posibilidad por ahora. Parto del hecho de que la Directiva aprobó y acordó, previa deliberación, aquellos temas que por normativa debió conocer. Y también, aportó valiosas iniciativas de todos los compañeros en diferentes campos

Incluso si se fueran a evaluar cantidad de asistencia a sesiones, o mociones presentadas o aprobadas, eso es relativo y dije en algunas sesiones que debería llevarse una matriz , en lo que toca a mociones aprobadas (acuerdos) que diga algo como esto:

Posible MATRIZ DE MOCIONES ACUERDOS

INICIATIVA DE ?	TIPO DE ACCION	PLAZO D ACCION	COSTO APROX
Director (a)	Personal,ceremonial	Una sola vez	adjunto
Norma INA	Superficial, sin eco	En un año	No calculado
Norma externa	De fondo, focalizado	Mas de 1 año	Faltan datos
Otro	De mejora institucional	Permanente	No aplica
	Otro	Indefinible	

Mencione también que en este tema la Junta (y todos en toda institución) debiera hacerse frecuentemente esta pregunta sobre lo que esta haciendo o por hacer, al evaluar acciones o proyectos posibles (y sus costos). Sobretudo al inicio de una administración.

posible MATRIZ DE RELEVANCIA Y SECUENCIA
(para evaluar acuerdos, proyectos, opciones)

	IMPACTO DE FONDO	IMPACTO SUPERFICIAL
FACIL barato	Prioridad 1	Ritual, inútil, evasión, propaganda
FACIL caro	Prioridad 1?	Evasion, superfluo, propaganda
DIFICIL barato	Prioridad 1	Gasto muy cuestionable
DIFICIL caro	Prioridad 1	No hacer

**EVALUACIONES AL PLAN OPERATIVO ANUAL
EVAPOA**

Citemos ahora algunos logros institucionales, con el concurso de todos, a través de los EVAPOA, (prioridad a años 2006 y 2009) Evaluaciones al Plan Operativo Anual, del que se dice

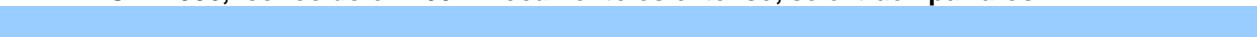
En el Artículo 71 "Presentación de informes" del mismo Reglamento establece la elaboración de un informe anual sobre la gestión institucional, dentro del marco de las metas, los objetivos, las prioridades y acciones estratégicas del Plan Nacional de Desarrollo y su aporte al desarrollo económico-social del país.

Así mediante el presente documento se elaboran y presentan los informes de gestión, de resultados y rendición de cuentas.

El objetivo para dicho estudio es medir el nivel de cumplimiento de los objetivos y metas establecidas para cada una de las gestiones institucionales, así como detectar las principales desviaciones y posibles alternativas para mejorar el quehacer institucional. Las gestiones incluidas son:

Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos Gestión Compartida Gestión Regional Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo La metodología utilizada consistió en la aplicación de cuestionarios y entrevistas a representantes de las diferentes unidades que conforman las cuatro gestiones de interés. En la mayoría de los casos, se efectuó una reunión con los representantes de cada unidad y se analizaron los resultados alcanzados y las evidencias documentales disponibles y relacionadas con éstos.

DE EVAPOA 2006, conocido en 2007 Documento es extenso, se extraen párrafos:



RESUMEN DE LA GESTION INSTITUCIONAL

Para el año 2006, el instituto ofreció los siguientes Servicios de Capacitación y Formación Profesional (SCFP):

- 1. Programas de Formación Profesional.**
- 2. Módulos y Programas de Capacitación Técnica.**
- 3. Asistencias Técnicas**
- 4. Certificación Profesional**
- 5. Acreditación de servicios de capacitación y formación profesional**

Cada servicio tiene una forma específica de administración, así como poblaciones metas diferenciadas, por lo tanto, la información estadística, se analiza de manera independiente, según, los indicadores que aplican para cada caso.

La mayoría de los servicios se ofrecieron por parte de todos los centros ejecutores de servicios, a excepción de Acreditación, cuya administración depende de la Unidad ubicada en la sede central (Gestión Compartida.)



Con el propósito de exponer los principales resultados del instituto, en términos de la atención a su misión y visión, se ha dividido este capítulo en subtemas referidos a cada tipo de SCFP, en los cuales se exponen indicadores de:

- **Eficacia:** demuestran si se alcanzaron las metas y objetivos definidos para el año.
- **Cobertura:** nos permiten visualizar no sólo el ámbito geográfico en el cual se llegó con los servicios, sino también el tipo de población atendida con los SCFP.
- **Eficiencia de los SCFP,** se plantean una serie de información acerca del uso de los recursos disponibles.

1.1. En términos generales tenemos, el siguiente panorama:

Servicio	Nº de servicios ofrecidos
1. Programas de Formación Profesional	2.269 módulos
2. Módulos y Programas de Capacitación Técnica	8.790 módulos
3. Asistencias Técnicas	706 Asistencias
4. Certificación Profesional	181 Pruebas
5. Acreditación de servicios de capacitación y formación profesional	97 SCFP acreditados

A continuación se expondrá un resumen de cada servicio y las características que asumió su ejecución, según los indicadores antes enunciados:

Módulos y programas de formación profesional y capacitación técnica:

Estos servicios se registran a nivel estadístico, utilizando los mismos indicadores para ambos, a saber: número de módulos, de matrículas y horas capacitación. Para la modalidad Formación Personalizada (perteneciente a estos SCFP), se utiliza número de matrícula y horas asistenciales, debido a las características que asume la entrega de la capacitación: personalizada, desescolarizada, horarios altamente flexibles, y se avanza al ritmo del participante, entre otras.

Como podemos observar a continuación, estos SCFP, se impartieron en los modos de formación inicial y complementario, y bajo las siete modalidades de formación establecidas por el instituto.

Comentario de los resultados a nivel general de las unidades, balance de las metas cumplidas y las que no. Para enunciar factores que incidieron si se sobrepasaron o no de cumplieron.

- **Factor 1: Metas afectadas**
- **Explicación**

Medidas aplicadas y resultados:

Servicios de Formación Profesional y Capacitación Técnica
Módulos, matrículas, y horas módulo, según modalidad del servicio.
Año 2006

Modalidad del Servicio	Total		
	Módulos	Matrículas	Hrs. Módul.
Total	<u>11.059</u>	<u>172.577</u>	<u>836.677</u>
Formación presencial	8.669	131.002	668.011
Acciones móviles	2.114	36.923	153.219
Formación virtual	98	2.338	2.243
Formación dual	89	952	8.423
Formación en la empresa	76	1.057	3.797
Formación a distancia	13	305	984

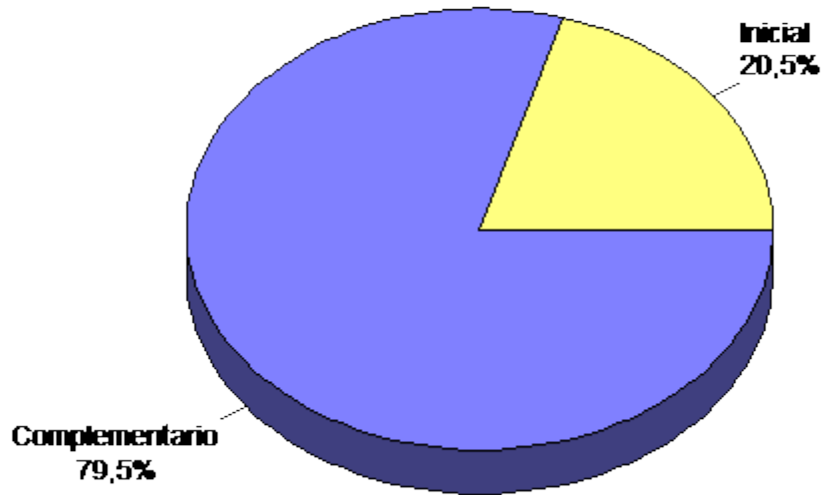
Cuadro 1

La modalidad presencial continua siendo la principal forma de entrega de servicios de capacitación y formación profesional. La formación virtual ha ido en aumento, especialmente en aquellos servicios con mayor demanda (Manipulación de Alimentos y Servicio al Cliente).

Los modos de formación de los módulos impartidos, quedaron distribuidos de la siguiente manera:

Gráfico 1

INA: DISTRIBUCION PORCENTUAL DE MODULOS, SEGUN MODO DE FORMACION. AÑO 2006



Esta misma relación, se establece respecto a los dos tipos de servicios que se están analizando: Programas de Formación Profesional (formación inicial) y Capacitación Técnica (modo de complementación).

**Servicios de Formación Profesional y Capacitación Técnica:
matrículas, módulos y horas módulo, según sector
económico y productivo del módulo
(No incluye los servicios de Formación Personalizada)
Año 2006**

Sector Económico y Productivo del Módulo	Matrículas	Módulos	Horas módulo
Total	172.577	11.052	836.6
Sector Agropecuario	15.206	1.055	104.5
Agropecuario	11.493	825	84.2
Náutico Pesquero	3.713	230	201
Sector Industria	57.164	3.856	325.5
Eléctrico	6.843	540	63.4
Industria Alimentaria	24.986	1.346	34.8
Industria Gráfica	2.326	213	14.5
Mecánica de Vehículos	5.406	411	47.2
Metaalmecánica	3.210	269	37.8
Procesos Artesanales	4.963	370	42.6
Tecnología de Materiales	4.000	309	40.0
Textil	5.430	398	44.8
Sector Comercio Y Servicios	100.207	6.148	406.1
Comercio y Servicios	89.573	5566	3591
Turismo	10.634	582	47.0

Cuadro 2

De acuerdo con los datos del cuadro anterior, un 55.6% de los módulos impartidos pertenecen al sector de comercio y servicios. No obstante, el módulo que se impartió con mayor frecuencia fue el de Manipulación de Alimentos (Industria Alimentaria), según se observa a continuación.

Perfil de la población atendida con los servicios:

Respecto a indicadores de cobertura de estos servicios, los primeros se relacionan con el perfil de la matrícula de dichos servicios:

Matrículas de hombres y mujeres, según edad. Año 2006

Edad	Form. Profesional y Capacitación Técnica		
	Total	Hom.	Muj.
Total	181.806	80.790	101.016
De 15 a 19 años	38.851	18.972	19.879
De 20 a 24 años	53.556	26.496	27.060
De 25 a 29 años	23.778	10.658	13.120
De 30 a 34 años	16.587	6.769	9.818
De 35 a 39 años	15.080	5.493	9.587
De 40 a 44 años	13.118	4.685	8.433
De 45 a 49 años	9.767	3.517	6.250
De 50 a 54 años	5.975	2.150	3.825
De 55 a 59 años	2.904	1.072	1.832
De 60 años ó mas	2.190	978	1.212

Cuadro 5

La mayor cantidad de matrícula registrada se efectuó por población menor a los 29 años de edad, y especialmente por mujeres (56.0%), esto aplica en todos los rangos de edad. Se observa como a mayor edad, disminuye la cantidad de matrícula.

Cuadro 6

Matrículas de hombres y mujeres, según nivel de escolaridad. Año 2006

Nivel de escolaridad	Form. Profesional y Capacitación Técnica		
	Total	Hom.	Muj.
Total	181.806	80.790	101.016
Sin escolaridad	2.600	1.254	1.346
Primaria Incompleta	6.652	2.306	4.346
Primaria Completa	29.417	12.096	17.321
Secundaria Incompleta	50.705	24.982	25.723
Secundaria Completa	65.307	28.269	37.038
Superior	27.125	11.883	15.242

NOTA DE EECH: Notese que no es cierta la afirmación de que el INA requería Bachillerato en la mayoría de sus cursos

Distribución de matrícula por sexo, según nivel de escolaridad. Año 2006

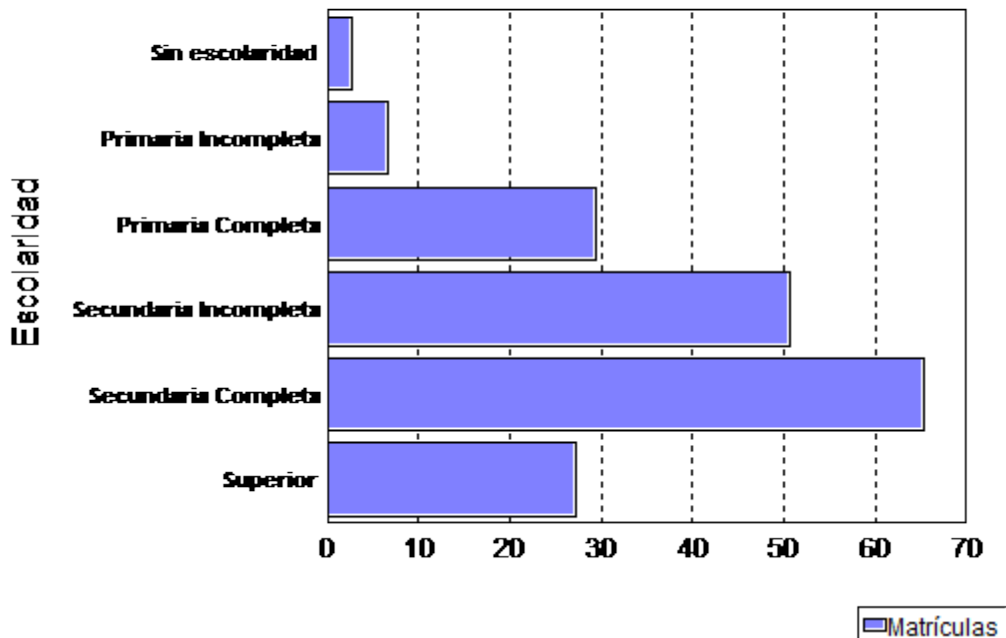


Gráfico 2

Como se puede observar, los datos sobre escolaridad, nos señalan el acceso de una población con un alto nivel educativo, el de secundaria completa e incompleta predominan. Las mujeres presentan un mayor nivel educativo, respecto a los hombres.

Entre otros datos de interés, tenemos que el 62.0% de las matrículas fueron aplicadas por personas solteras. Lo cual es congruente con el hecho de que los participantes en estos servicios, es una población joven y que además estaba desempleada al momento de recibir capacitación o formación en el instituto.

De la población que se matriculó, y que indicó laborar, los datos nos indican que son trabajadores que se dedican a actividades del sector comercio y servicios. Siguiendo en orden de importancia el sector público y el industrial. La mayoría de la matrícula que clasifica como desempleada corresponde a las mujeres.

Matrículas de hombres y mujeres, según condición laboral. Año 2006

Condición Laboral	Form. Profesional y Capacitación Técnica		
	Total	Hom.	Muj.
Total	181.806	80.790	101.016
Trabaja	72.152	41.299	30.853
No trabaja	109.654	39.491	70.163

Cuadro 7

DISTRIBUCION PORCENTUAL DE MATRICULADOS SEGUN CONDICIÓN LABORAL Y SECTOR EN EL QUE LABORAN AÑO 2006

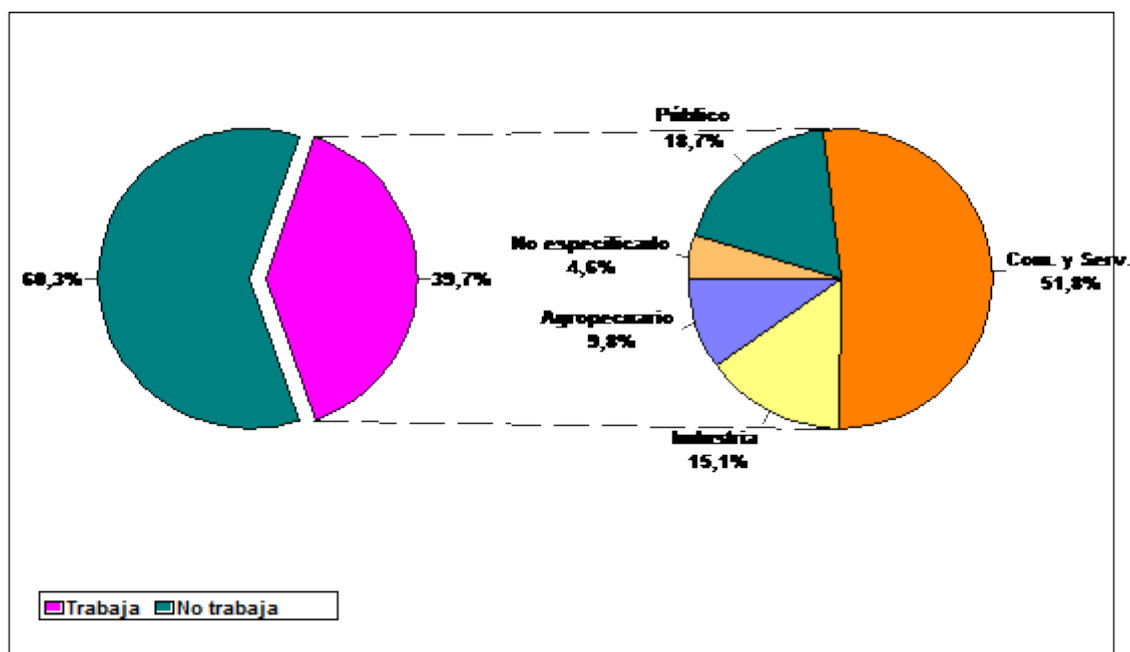


Gráfico 3

Por otra parte, tenemos, la distribución de la matrícula, por sector productivo al que corresponde los módulos desarrollados, según el sexo de la población participante, al respecto se evidencia que la mujer se capacita principalmente en programas y módulos del sector comercio y servicios. Si bien, se aproxima su participación a la del hombre, a nivel de los sectores de la industria, ésta sigue inclinándose hacia la Industria Alimentaria, Procesos Artesanales y Textil, sectores que tradicionalmente acaparan esta población.

La capacitación y formación profesional ofrecida en el sector industria gráfica, parece ser más llamativa para la mujer, que otros sectores, según se observa en el cuadro siguiente. Metal Mecánica y Eléctrico son los sectores en los cuales hay muy poca participación de la mujer. Lo anterior pese a los esfuerzos desarrollados a nivel del instituto de facilitar condiciones de igualdad y equidad de género, en los procesos de prestación de servicios.

Servicios de Formación Profesional y Capacitación Técnica
Matrículas de hombres y mujeres, según sector económico y productivo del módulo
(No incluye los servicios de Formación Personalizada)
Año 2006

Sector Económico y Productivo del Módulo	Matrículas		
	Total	Hombres	Mujeres
Total	172.577	79.243	93.334
Sector Agropecuario	15.206	9.426	5.780
Agropecuario	11.493	6.442	5.051
Náutico Pesquero	3.713	2.984	729
Sector Industria	57.164	28.912	28.252
Eléctrico	6.843	6.414	429
Industria Alimentaria	24.986	8.174	16.812
Industria Gráfica	2.326	1.528	798
Mecánica de Vehículos	5.406	5.237	169
Metalmecánica	3.210	3.126	84
Procesos Artesanales	4.963	798	4.165
Tecnología de Materiales	4.000	3.024	976
Textil	5.430	611	4.819
Sector Comercio Y Servicios	100.207	40.905	59.302
Comercio y Servicios	89.573	35.312	54.261
Turismo	10.634	5.593	5.041

Cuadro 8

Cobertura geográfica de los servicios:

Según región de planificación, la mayoría de los servicios, se impartieron en la región central del país.

Servicios de Formación Profesional y Capacitación Técnica
Matrículas, módulos y horas módulo según región de planificación donde se impartió el servicio
Año 2006

Región de Planificación	Matric.	Módulos	Hrs. Módul.
Total	172.577	11.059	836.677
Central Oriental	60.688	4.130	339.312
Central Occidental	36.384	2.155	141.355
Huetar Norte	18.257	1.106	87.864
Pacífico Central	11.262	738	50.365
Brunca	16.552	956	76.161
Huetar Atlántica	16.287	1.087	73.286
Chorotega	13.147	887	68.334

Cuadro 9

EVAPOA 2009 conocido en 2010

Si se requiere mas detalle, solicite ese valioso documento de aprox 244 pags

ANTECEDENTES:

La evaluación de los Programas Operativos Institucionales Anuales –en adelante POIA's-, es un proceso cuyo objetivo principal es la medición del cumplimiento y avance de las acciones y metas vinculadas al Plan Nacional de Desarrollo de las instituciones públicas del estado costarricense, esto con el fin de que se puedan estar monitoreando la ejecución de las metas y tomar las medidas correctivas en el momento adecuado.

Los principales resultados obtenidos de la Evaluación del POIA durante los últimos años han sido los siguientes:

Haciendo un recuento de los resultados alcanzados en años anteriores, tenemos que el comportamiento asumido por la institución, en los porcentajes de cumplimiento de sus metas, permiten identificar desviaciones significativas, conocidas como sobre ejecución.

Estas se derivan principalmente de situaciones internas, en materia de planificación y de la posible no definición de estrategias de valoración de los cambios de escenarios, en los cuales se desenvuelven las unidades. Por ello se ha recomendado en los informes de resultados de evaluación al plan operativo, la necesidad de analizar todos los factores que inciden en ello, para buscar alternativas que faciliten la ejecución de los planes, acordes con las necesidades reales del instituto y sus clientes, así como para atender ajustes requeridos para una ejecución presupuestaria más eficiente.

Por otra parte, tenemos que la ejecución de servicios de capacitación y formación profesional, actividad catalogada como "labor sustantiva" del instituto, han permitido responder a los compromisos adquiridos en el Plan Nacional de Desarrollo del Gobierno de la República, en cuanto a las poblaciones declaradas como de interés, tales como mujeres, jóvenes y adultos en riesgo social, así como la población con discapacidad, privados de libertad y personas migrantes. A nivel del sector productivo, se ha dado atención a nivel nacional, mediante el desarrollo de la oferta regular y las asistencias técnicas. Esto ha implicado el desarrollo de labores de investigación y diseño curricular, en función de las necesidades y requerimientos detectados.

Los resultados en diseño curricular y ejecución de proyectos de innovación tecnológica, ocupan un segundo lugar en el desempeño institucional, ya que son parte fundamental para mantener la oferta actualizada, según las nuevas tendencias tecnológicas.

El uso de las nuevas tecnologías de la comunicación, ha logrado implementarse a nivel del diseño de nueva oferta curricular y específicamente, ha facilitado el diseño de material didáctico similar. La formación virtual, se ha venido posicionando en los núcleos tecnológicos y en los centros de formación, en los últimos años, como una alternativa real ante los problemas de asignación de personal docente. Además, permite el acceso de mayor cantidad de personas, que el tradicional modelo presencial.

La labor desarrollada en gestión compartida, ha evidenciado resultados concretos en relación con el apoyo a la labor sustantiva del instituto, en términos de ampliar la capacidad instalada del instituto, mediante la creación de centros colaboradores y el desarrollo de procesos de contratación de docentes, el fomento de otras alternativas de capacitación como la certificación y la formación dual, y la prestación del servicio de acreditación.

En materia de prestación de servicios de índole administrativa, los cuales se orientan a crear las condiciones idóneas para que el instituto, cumpla con su misión y visión, han venido desarrollándose en los últimos años, bajo la premisa de mejorar la atención y el servicio al cliente. Razón por la cual, las unidades responsables se han mostrado satisfechas con la labor realizada.

Por último, podemos señalar que la institución al estar comprometida en el desarrollo de un sistema de gestión de la calidad, ha logrado que las unidades vincularan su quehacer con una política centrada en la atención al cliente con calidad, lo cual ha generado un ambiente organizacional, centrado en mejorar los servicios que se ofrecen, lógicamente esto da como resultado mejores niveles de conformidad en la población meta atendida, así como una cantidad de oportunidades de mejora por aplicar cada año.

METODOLOGIA:

Esta evaluación tiene como fin identificar los resultados alcanzados en el año 2009, por esto, asume un carácter descriptivo, basándose en información predominantemente de tipo cuantitativa. En este caso, y con el afán de dar un enfoque hacia lo cualitativo, se incluirá un análisis a nivel de las diferentes gestiones, en términos de la vinculación de sus labores con las políticas institucionales, así como el valor agregado que aportó la labor desarrollada en el primer semestre, al quehacer sustantivo del instituto.

El estudio abarca todas aquellas unidades del instituto, a las cuales se les atribuyen objetivos y metas en el Plan Operativo Institucional Anual 2009.

Las principales fuentes de información que se utilizaran para la obtención de insumos claves del estudio, se enumeran a continuación:

Documento Plan Operativo Institucional Anual 2009.

Documentación aportada por las diferentes unidades, a efectos de demostrar físicamente los productos alcanzados.

Bases de datos generadas del Sistema Estadístico Monitoreo de Servicios (SEMS).

Funcionarios claves de las unidades en estudio, generalmente el encargado o jefe de cada una de éstas, así como aquellos que se consideraron necesario involucrar.

Para efectos de recopilar la información requerida para el estudio, se diseñaron cuestionarios para ser llenados por cada unidad o dependencia, los cuales se remitieron a cada jefatura, la segunda semana del mes de noviembre.

Posteriormente se programó una reunión con cada unidad o dependencia donde se revisó el documento aportado y se procedió a la verificación de la documentación que respaldaba las respuestas.

Una vez recopilada la información, se procedió a su revisión y procesamiento, para efectos de elaboración de cuadros y plantillas y el respectivo análisis.

Finalmente, se confeccionó el informe de resultados, según estructura previamente definida. Una vez que el informe esté preparado se remite a las autoridades superiores para su análisis respectivo.

RESUMEN EJECUTIVO (parte)

Como la finalidad de dar cumplimiento a la Ley 8131 de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos y su reglamento, se somete a consideración el informe de resultados de la Evaluación al Plan Operativo Institucional 2009. El objetivo de la evaluación interna al Plan Operativo Institucional Anual, es identificar los principales resultados alcanzados por cada gestión en el período del año 2009, a continuación se sintetizan los principales hallazgos.

Se destaca en el análisis a nivel institucional, que las metas del POIA guardan congruencia con los objetivos estratégicos y operativos previstos en el Plan Estratégico Institucional y aportan a la consecución del mismo.

Según el análisis efectuado, de las **43** metas programadas por el Instituto para la consecución de su misión, se obtuvo a nivel institucional un cumplimiento de **107,2%**.

Por cada Gestión y sus dependencias adscritas se muestran los resultados en la tabla resumen 1, conforme el cumplimiento reportado de las metas establecidas, se estimó el porcentaje promedio de ejecución física logrado.

El mayor grado de ejecución de las metas se obtuvo en la Gestión Regional, con un 122,4% de cumplimiento; mientras que el menor lo obtiene la Gestión Administrativa con un 98,0%.

Las metas que han sido objeto de modificaciones en mayor grado, son aquellas que tienen referencia a la Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos, en primera instancia (Núcleos Tecnológicos). Sin embargo, otras unidades han realizado cambios en las metas, pero de menor cuantía; como por ejemplo: la Gestión Compartida (Contratación de Servicios y Certificación). Queda pendiente la autorización y resolución de un cambio de meta en la Asesoría de la Mujer perteneciente a la Presidencia Ejecutiva, estos cambios se dieron durante el primer semestre.

Es importante indicar que las metas de la Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos (investigación, diseño y actualizaciones), son una de las más susceptibles a los efectos del mercado, y a las demandas de los sectores económicos y productivos. Para el año en estudio las modificaciones aprobadas

se debieron, a factores internos, tal como la reconfiguración de la oferta formativa.

Tabla 1: Resumen porcentaje de avance en las metas del Plan Operativo Institucional Anual, según unidad responsable Año 2009

Meta Responsable - % Cumplimiento- Promedio Institucional 107,2 %

(ver en letra ampliada casos curiosos por altos o por bajos , nota EECH)

Total Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos 111,8

1102 Unidad Coordinadora 100,0 %
1101 Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos 109,9
1110 Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos 107,2
1111 Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos 108,3
1306 Unidad Servicio al Usuario 78,6
1307 Unidad Servicio al Usuario 101,5
1109 Unidad Tecnología de la Formación 100,0
1112 Unidad Tecnología de la Formación 189,0

Total Gestión Compartida 121,1

1107 Unidad Coordinadora 100,0
1115 Unidad Coordinadora 100,0
1103 Acreditación 215,1
1113 Acreditación 100,0
1104 Certificación 102,0
1304 Certificación 100,0
1308 Contrataciones 87,0
1309 Contrataciones 100,0

1105 Formación Dual y Centros Colaboradores 71,2
1106 Formación Dual y Centros Colaboradores 235,2
1114 Formación Dual y Centros Colaboradores Eliminada
1305 Formación Dual y Centros Colaboradores Suspendida

Total Gestión Regional 122,4 %

1302 Unidad Coordinadora 103,7
1301 Regionales 141,1

Total Gestión Administrativa 98,0

Gestión de Normalización y Servicios de Apoyo

2201 Unidad Coordinadora 118,4
2205 Arquitectura 125,0
2206 Informática y Telemática 95,8
2203 Recursos Financieros 56,1
2202 Recursos Humanos 98,4
2218 Recursos Humanos 111,5
2204 Recursos Materiales 104,3

Dirección Superior

2101 Junta Directiva 100,0 %

2102 Presidencia 0,0 (esto debe ser un error)
1310 Gerencia 100,0
2103 Gerencia 100,0

Unidades Asesoras

2214 Archivo 100,0 %
2208 Asesoría de la Comunicación 130,0
2211 Asesoría de la Mujer 96,7
2210 Asesoría Legal 117,1
2212 Auditoría Interna 85,2
2207 Contraloría de Servicios 105,5
2215 Cooperación Externa 113,6
1108 Desarrollo y Estadísticas 99,9
2213 Desarrollo y Estadísticas 100,0
2209 Gestión de Calidad 100,0

Los factores externos, incidieron en la modificación de las metas, son entre otros: modificaciones a las leyes y decretos tales como la Ley de Tránsito, Inocuidad Alimentaria, Plan Escudo y a la atención del Decreto Ejecutivo que de conformidad con lo dispuesto por la Ley Nacional de Emergencias y Prevención del Riesgo, conlleva a la institución a prestar ayuda y colaboración necesaria a la Comisión Nacional de Emergencia para mitigar los efectos del terremoto del mes de enero, en la zona de Cinchona. También se señala el vencimiento del Reglamento de Contratación Administrativa de Servicios de Capacitación y Formación Profesional y la recomendación por parte de la Contraloría General de la República, de que el instituto realice un Diagnóstico Integral de Necesidades de Capacitación, el cual está a cargo de la Unidad de Desarrollo y Estadística. Existen metas en las cuales, alguno o todos sus componentes muestran un comportamiento de sobre ejecución (mayor a 100,0%).

Es importante mencionar que en las cuatro gestiones que componen el instituto, lograron sobrepasar o alcanzar las metas propuestas, con menos del 90% de su presupuesto.

En el año 2009, se entregaron 26.831 servicios de capacitación y formación profesional a la ciudadanía y sector productivo costarricenses. Según el lugar donde se ejecutaron éstos, tenemos que se alcanzó una cobertura geográfica a nivel nacional, es decir se llegó a las 7 provincias, a los

81 cantones y al 80,0% de los distritos del país. Según procedencia de las personas que participaron, tenemos que se abarcó población de los 81 cantones y de los 470 distritos del país.

El instituto logró atender a 132.813 personas. Estos participantes están conformados en un 70,0% por menores de 35 años, con una distribución bastante homogénea en lo que al sexo respecta (53,0% mujeres, 47,0% hombres). Sin embargo, este comportamiento varía al pasar al resto de la población participante (mayores de 35 años), donde las mujeres participantes, alcanzan casi el 60,0% de la población total. Estos comportamientos se aprecian en los siguientes dos gráficos.

Un indicador tradicional en las estadísticas de formación profesional, es el de "N° de matrículas", el cual ha mostrado un alto crecimiento en los últimos años. Para el año 2009, se alcanzó la cifra de 382.786 matrículas, la cual corresponde a un incremento de un 33,7% respecto al año anterior. Gráficamente el comportamiento de los últimos tres años se presenta a continuación.

El 95,0% de las matrículas corresponden al servicio de formación profesional y capacitación técnica. Como datos relevantes, podemos señalar que el 65,0% de la matrícula corresponde a los participantes que tienen como nivel de escolaridad algún grado de secundaria, el 16,0% tienen algún grado superior y el 19,0% restante presentan grados de primaria completa o inferior. En lo que respecta al sexo de las personas participantes, en términos generales, se da un mayor porcentaje de matrículas en mujeres que en hombres, 55,0% y 45,0% respectivamente, sin embargo, es importante mencionar que en esta distribución juega un papel determinante el peso que tiene el servicio de formación profesional y capacitación técnica, ya que para los otros servicios el comportamiento es inverso.

Al analizar las matrículas en cuanto a la edad de los participantes, se da que el mayor porcentaje se encuentra en participantes con edades de 15 a 35 años independientemente del servicio brindado. En términos generales más del 77,0% de las matrículas se da en ese grupo de edad.

En lo que al sector productivo al que corresponde el servicio matriculado se refiere, más del 60,0% del total de las matrículas se dieron en el sector Comercio y Servicios. Sin embargo, como es de esperar la distribución de las matrículas dentro de cada uno de los tipos de servicio ofrecidos, varía en cuanto al sector productivo al que corresponde.

La distribución de las matrículas en los sectores económicos a los que corresponde el servicio, es absolutamente marcada para el Sector Comercio y Servicios, independientemente del servicio brindado. En términos totales se presentaron en este sector económico casi el 70,0% de las matrículas., Agropecuario 8%, Industria 23%

Por su parte, la distribución porcentual del total de las matrículas en las unidades regionales muestra que el 25,0% se dieron en la Unidad Regional Oriental, y que esta unidad ocupa el primer lugar independientemente del servicio brindado. A nivel general el segundo lugar lo ocupa la Unidad Regional Occidental, seguida de la Unidad Regional Heredia. En estas tres unidades regionales se acumula el 52,0% de las matrículas.

Programas ejecutados:

Respecto al año 2008, se dio un aumento de 2.8 veces, en programas de capacitación y formación profesional. El total de programas ejecutados fue de 3.482. Aquellos correspondientes a Capacitación Técnica, asumen la mayor cantidad, esto obedece a que la mayor parte de programas impartidos corresponden a la oferta de Comercio y Servicios.

Los programas finalizados en el período, obedecen al comportamiento general de las matrículas, el 26,0% se dieron en la unidad regional Central Oriental, el 72,0% corresponden al sector económico de Comercio y Servicios y el 70,0% al sector productivo de Comercio y Servicios.

Personas egresadas:

En este indicador, se alcanzó la cifra de 51.349, sobrepasando la meta estimada en 30.000.

Al analizar a las personas egresadas de programas de acuerdo al sexo, sigue prevaleciendo el comportamiento general obtenido con las matrículas, la mayoría son mujeres. Comportamiento que se invierte en las personas egresadas de los programas del sector Agropecuario. Sin embargo, dentro de cada uno de los sectores económicos, y para cada sector productivo, el comportamiento de cada uno de los grupos de personas egresadas es absolutamente diferente. Resultados que obedecen entre otras cosas a la elección tradicional de los hombres y las mujeres, en las diferentes áreas ofrecidas por la institución, así como a la demanda del país. Importante mencionar que las personas egresadas de planes suman 154 (se encuentran ubicadas en el sector Industrial, específicamente distribuidas en los sectores productivos de Metal Mecánica (76), Eléctrico (43), Tecnología de Materiales (26) y Mecánica de Vehículos (1)). De estas personas egresadas de planes el 95,0% son hombres.

La representatividad de Comercio y Servicios, obedece a los programas de Idiomas e Informática, principalmente.

Según nivel de cualificación, la mayoría de personas egresadas son trabajadores calificados, quedando en segundo lugar el técnico y técnico especializado”.

Aquellos que no aparecen con un nivel de cualificación, corresponden a egresados de varios programas de inglés e informática.

Servicio de Asistencia Técnica:

En el año que nos ocupa, se logró ejecutar 3.131 servicios denominados asistencias técnicas, con un total de 41.366 horas-asistencia. Los sectores productivos que abarcan la mayor ejecución de asistencias técnicas son Comercio y Servicios, Tecnología de Materiales y Agropecuario.

Certificación por Competencias Laborales

En el 2009 se logró aplicar a nivel nacional un total de 642 pruebas de certificación, predominando aquellas del sector Comercio y Servicios. Lo anterior por la demanda existente en los subsectores de idiomas e informática. El sector industria sigue en orden de importancia.

Este servicio atendió a 5.172 personas, las cuales generaron 8.442 matrículas, es decir que hubo personas que aplicaron más de una prueba.

Atención de unidades productivas y organizaciones laborales

El instituto en atención a sus políticas y su misión y visión dirigió SCFP para atender las necesidades y requerimientos del sector productivo, así como organizaciones de diversa naturaleza, tales como sindicatos, cooperativas, asociaciones, entre otros.

El cierre anual, nos indica que se atendieron 1.029 unidades productivas y organizaciones por parte de las 9 unidades regionales y los 12 núcleos tecnológicos. De este total 727 clasifican como Pymes. La mayoría de entidades corresponden al sector privado y desarrollan actividades económicas catalogadas dentro del sector económico de Comercio y Servicios, En relación con las Pymes, se registró un total aproximado de 1.651 SCFP.

Mediante la atención de estas entidades, se logró la participación de alrededor de 4.199 trabajadores. Valga indicar que en materia de atención a Pymes, el instituto, aparte de los SCFP que dispone dentro de su oferta regular, también ofreció atención puntual mediante su plataforma virtual de apoyo a las Pymes (Internet). Esta es una herramienta tecnológica que se pone a disposición de este sector, con la finalidad de brindar asesorías virtuales gratuitas y de calidad, desde su propio negocio u hogar. Al mes de noviembre del 2009, existía un total de 1.195 empresas registradas, y se habían dado 192 asesorías a nivel nacional. Por otra parte, el número de visitas a la plataforma virtual superó las 18.000.

Servicio de Acreditación

Este es uno de los servicios que el instituto ofreció durante el año, y se dirige a entidades físicas y jurídicas que desarrollan actividades dentro del campo de la formación profesional. Al igual que los demás servicios, se dio un incremento respecto a años anteriores, dado que se ha venido consolidando dentro del mercado meta.

En total se logró acreditar (nuevas evaluaciones y renovaciones), 549 servicios, correspondientes a más de 80 entidades. Obsérvese que la mayor cantidad de servicios acreditados, corresponden a

la oferta de comercio y servicios (informática principalmente), así como de industria gráfica, procesos artesanales (estética) y turismo.

CONCLUSIONES DE EVAPOA 09

Para cada una de las Gestiones se desarrolla a continuación las conclusiones generales sobre el cumplimiento de las metas:

Gestión de Formación de Servicios Tecnológicos

La Gestión abocada en liderar un Modelo de Gestión del Conocimiento por medio de un módulo informático para el desarrollo y control de las metas y productos de la gestión, ha emprendido paralelamente seguimientos periódicos los cuales han sido desarrollados a conformidad.

Las tres metas referidas a las labores de los doce núcleos tecnológicos obtienen una ejecución óptima, de entre 108 y 110 puntos, la producción fue mayor a lo proyectado. Gracias a las labores emprendidas de análisis, se logró ajustarlas conforme a los cambios requeridos y demandas de los sectores. No obstante, las modificaciones a lo interno del POIA no trascendieron a instancias externas, y de igual forma el comportamiento de las demanda fue aún superior a las proyecciones de ajuste.

Lo anterior, permite ver que los indicadores que dependan de fuerzas externas (cliente) deben poseer una medición diferente a la utilizada, elemento que ha sido recurrente en años anteriores, mostrando el mismo fenómeno de sobre ejecución en los componentes.

Dos de los tres de los componentes de las metas que no lograron una ejecución total son relativos a la meta 1101 de investigaciones, siendo así que los Estudios de mercado y los Estudios tecnológicos no superaron el 80,0% y 91,7% respectivamente; siendo los núcleos Náutico Pesquero, Comercio y Servicios e Industria Gráfica corresponsables de este asunto. El tercer componente es el referido a la meta 1110 de Diseños, donde nuevamente el sector pesquero no cumplió con el diseño de un perfil y los núcleos de Agropecuario, Metalmecánica y Procesos Artesanales, no presentaron los proyectos tecnológicos concluidos.

Cabe destacar que el número de productos nuevos y con incorporación de tecnologías de información representan, poco menos de un cuarto de la oferta nueva desarrollada.

Por último, la meta concerniente al diseño y ejecución de asistencias técnicas no certificables, mostró un comportamiento de sobreejecución nuevamente, pese, a la modificación de las metas. De tal forma, lo ejecutado duplicó el número de diseños 238

de asistencias técnicas previstos inicialmente en la formulación del POIA y se triplicaron las ejecuciones de asistencias no certificables.

Una limitante, presente en el I semestre y que fue solventada exitosamente fue la instrucción para la aprobación de los cambios en las metas por parte de la Gestión Tecnológica; para el ajuste respectivo al POIA a lo interno. Más sin embargo, se detectaron productos que aún sin contar con el visto bueno del Gestor, han sido desarrollados, sin que éstas contaran con la aprobación.

El número de modificaciones remitidas al POIA por parte de los Núcleos es considerable, no obstante, al responder éstos a la demanda de los sectores económicos es previsible y sensible que las metas y sus componentes deban ser modificadas. La trazabilidad de los productos, fue un aspecto de consideración.

Pese a lo imprevisible, los núcleos mostraron capacidad de cambio, flexibilidad y disposición para coordinar y atender las demandas emergentes del mercado. Por cuanto el país ha requerido del apoyo de la institución para enfrentar situaciones tales como: la emergencia del terremoto, cambios en leyes nacionales (Ley de Tránsito, Reglamentos concernientes a la inocuidad y manejo de alimentos y productos), convenios internacionales (en el área pesquera).

Son pocas las inconsistencias sobre eliminaciones solicitadas en los productos, algunos pese a ser justificados y sometidos a aprobación de la Gestión, fueron reportados como terminados al momento de la evaluación.

La UTEFOR presentó un ritmo de ejecución óptimo en la meta 1109, generando los módulos interactivos proyectados en un 100,0%. No obstante, pese a ser una unidad técnica, con personal competente y experiencia recorrida en el caso de formación virtual, ésta unidad carece de ingerencia sobre los productos generados por otras unidades ya que éstas últimas, no siempre informan y coordinan con la UTEFOR el diseño y actualización de programas, módulos o materiales didácticos.

Por tanto, existe el riesgo de que los productos carezcan de los criterios y estándares ya empleados por la UTEFOR.

Por su parte, dicha unidad mostró una sobreejecución en la meta de asesoría y capacitación, muestra de que el indicador dependía de la demanda del servicio por parte de otras unidades, principalmente regionales y núcleos. Ya que como se hace mención en el apartado respectivo, las políticas para la incorporación de TIC's por parte de las Autoridades Superiores en los procesos de enseñanza aprendizaje y el apoyo prestado, han sido aspectos importantes para el cumplimiento de las metas.

La Unidad de Servicio al Usuario, ha manejado dos metas encomendadas en el POIA, obteniendo porcentajes de cumplimiento del 78,6% y el 101,5%, en ambas metas el componente que se ha sobre ejecutado es el referido al porcentaje de satisfacción del cliente de los procesos de Información, Registro y Bienestar Estudiantil (cliente interno) e Intermediación de Empleo (cliente externo). En 239 ambos casos la satisfacción de los clientes ha sido calificada sobre el 90,0%, establecido como meta de calificación de los servicios evaluados como "muy bueno" o "excelente".

Sin embargo, se muestran deficiencias en cuanto a la metodología para estimar la satisfacción del usuario, del sistema de intermediación de empleo, ésta es débil.

Por ejemplo, en referencia a Intermediación de Empleo se realiza un cálculo de un solo ítem de dos instrumentos a poblaciones o usuarios diferentes (oferente / demandante), tal instrumento contiene otros indicadores aptos para el análisis y conclusión sobre la satisfacción de forma más amplia y con otros componentes para deducir mejoras en el sistema. Según lo descrito, no se puede establecer de dicho análisis la satisfacción de los dos tipos de usuarios del sistema.

La meta 1307 que hace mención a los servicios que brinda la unidad contó con una ejecución, satisfactoria y acordes a lo proyectado. No obstante, el porcentaje es poco satisfactorio, en cuanto al Sistema de Intermediación de Empleo, el plazo de ejecución del mismo repercutió en la concreción y acercamiento a los clientes meta del instituto. Siendo así, se logró captar únicamente poco más del 70 por ciento de los 9.375, con un sistema rudimentario y manual en los primeros 8 meses del año; lo anterior repercute con número de seguimientos a las solicitudes del sistema de intermediación de empleo, mismo que se operó manualmente, débil y con poca flexibilidad para generación de reportes. La no implementación a tiempo de la plataforma generó este rezago, lo cual significó un 62,1% de incumplimiento.

Gestión Compartida La Unidad Coordinadora presenta un modelo para normalizar los procesos de verificación de condiciones a entes públicos y privados en los procesos de acreditación, centros colaboradores y contratación de servicios de capacitación y formación profesional. De esta manera, se propone una metodología que sería aplicada transversalmente a estos procesos, lo cual tiende a optimizar el trabajo a desarrollar tanto por los funcionarios adscritos a la gestión, como los especialistas asignados a estas labores.

La Unidad de Acreditación, muestra una alta demanda por el servicio a nivel de las entidades o del mercado meta, especialmente en informática e inglés, subsectores en los cuales se concentra la mayor demanda de acreditación, otro subsector importante en demanda es el de estética.

Por su parte, la Unidad de Certificación se encuentra en procura de darle una mejor atención a este servicio, concluyendo que con respecto al año pasado se han asignado mayor número de docentes para la aplicación de pruebas, sin embargo, la demanda aumenta cada año; por lo que el número de solicitantes no disminuye. Por otra parte, los docentes desde inicios de año tienen sus 240 cronogramas definidos, motivo por el cual es imposible asignar más recurso humano a este servicio. Al analizar el desempeño de cada una de las regionales, se puede concluir que los centros ejecutores con mayor efectividad en cuanto a la atención de solicitudes para el Servicio de Certificación, son la Pacífico Central y la Huetar Norte, con porcentajes de atención de un 91,6% y un 76,0% respectivamente.

Durante el año 2009, solicitaron asesoramiento en el diseño de pruebas para la certificación de personas 46 docentes, de los cuales se atendió la totalidad. Es importante indicar que el área en que más se asesoró a docentes fue en turismo y metalmecánica. En dichos asesoramientos se detectó que los instructores, muestran carencia de conocimientos en el área de evaluación, gran parte de los técnicos asignados para el diseño de las pruebas, no cuentan con preparación docente (conocimiento en didáctica, currículum y evaluación en general), lo que provoca invertir mayor tiempo y esfuerzo en el asesoramiento.

Se ha definido por parte de la Unidad de Certificación que el tiempo promedio de espera óptimo para el servicio es de noventa días naturales, por lo tanto, el primer promedio Institucional está por debajo de la meta (81 días).

La Unidad de Contratación, gracias a la utilización del Artículo 15, inciso c del Reglamento de Contratación de Servicios de Capacitación y Formación Profesional, por parte de las unidades regionales provocó un declive total en el número de solicitudes de contratación mediante el mecanismo de Llave en Mano concursado, ya que se potenció el uso del citado artículo que, en términos muy generales, permitía una atención más expedita, flexible y oportuna de la demanda de servicios de capacitación.

Se redireccionan los esfuerzos para aumentar cuantitativamente la meta de las fiscalizaciones, lo que redundará en un mejor control interno sobre los procesos llevados a cabo por las unidades regionales.

La Unidad de Formación Dual, en la meta de gestión de Centros Colaboradores presenta una disminución en el tiempo de ejecución en los procesos de gestión de convenios, lo cual ha repercutido en un mejor servicio al cliente y a la mayor gestión de convenios.

Con respecto a la meta 1106 sobre las cartas de entendimiento suscritas y los programas revisados, hace referencia a articular la formación profesional con la educación, mediante la equiparación y reconocimiento de estudios con entidades públicas y privadas para facilitar a las personas usuarias su proceso educativo a lo largo de la vida, el porcentaje de avance es de 0,0%, conforme a la documentación referida. El no cumplimiento de esta meta se debe según la Unidad de Formación Dual, a que no cuenta con personal, para realizar las actividades definidas para el programa de Articulación de la Educación con la Formación Profesional. A pesar de que la unidad lo ha manifestado en varias oportunidades por medio de oficios, a las unidades superiores correspondientes según oficio SG-1245-2009.

Sobre el componente de Programas de Formación Dual Desarrollados, el logro del 100,0% a la fecha se debe, al desarrollo de programas en el sector de industria gráfica como: Diseñador(a) Gráfico(a), Prensista Offset e Impresor(a) Flexográfico.

La fiscalización en ésta unidad, busca analizar el proceso de atención a las PYME, en cada una de los centros ejecutores, todo según lo establecido en los procedimientos institucionales y detectar aquellos aspectos que requieren ser mejorados y aquellos otros que son un modelo a seguir por el resto de unidades.

Esta actividad se realizará de forma periódica, para analizar a tiempo real la atención a las PYME. Esto permitirá normalizar el proceso de atención y obtener mejor información de la atención que se proporciona a las PYMES por parte del INA.

Se diseñó una metodología para la fiscalización del proceso de atención de las PYME, lo cual permite que el proceso sea objetivo y permita establecer con claridad meridiana, los alcances de la atención de las PYME por parte del INA.

Gestión Regional

Con respecto al cumplimiento de la meta en la Unidad Coordinadora, sobre la ejecución de servicio de capacitación y formación profesional (SCFP) programados en el PASER (Plan Anual de Servicios de Capacitación y Formación Profesional) se presenta un porcentaje de cumplimiento de un 141,1%. Este logro ha incidido la coordinación constante de la Unidad Coordinadora con las unidades regionales para darle un seguimiento al PASER.

En el avance de cumplimiento de las metas de la Gestión Regional, ha incidido varios aspectos como: la revisión de los cronogramas de los docentes lo cual logra una utilización más eficiente del tiempo en la ejecución de los servicios de capacitación. La implementación en la institución de los carteles prorrogables, facilitan la entrega oportuna de los materiales a los SCFP, el proyecto de abastecimiento de los SCFP implementado por la Gestión de Normalización ha permitido que los servicios cuenten con los recursos oportunamente y la integración de los sistemas informáticos institucionales, favorecen la conectividad de los centros de formación al servidor central.

La cantidad de programas de formación ejecutados en el año 2009, con respecto a lo programado fue mayor. Sobresale el porcentaje de avance en este componente, alcanzado por la Regional de Cartago, con un 195,7%. Al respecto, se argumenta que las contrataciones de programas del año anterior y que finalizaron en el 2009, han influido en el cumplimiento de la meta.

La ejecución de programas de formación en áreas prioritarias fue relevante a nivel de todas las unidades regionales (informática, inglés, turismo, construcción civil y mecánica de precisión), siendo el sector comercio y servicios el que genera más programas de formación, dado que coincide con las áreas de informática y de inglés. En el sector turismo la Región Chorotega es la que más ha ejecutado

programas en esta área.

Las unidades regionales han reforzado con la aprobación de horas extras, la ejecución de programas y módulos para la atención de las empresas; indican que el resultado podría haber sido mejor si se requiere ir realizando las prórrogas de los contratos, o si se hubiere aprobado la modificación al reglamento de

contratación o bien otra forma de contratación alternativa.

Es importante mencionar que el porcentaje de cumplimiento en lo que respecta a los programas alcanzó el 129,6%, lográndose la expectativa del primer semestre, la cual era sobrepasar la meta al finalizar el año 2009.

La experiencia muestra que la mayor parte de la población que tiene acceso a los programas de capacitación, es joven (según el rango establecido 15 a 35 años); esto por cuanto al ser programas, están orientados a generar empleabilidad a partir de la finalización de los mismos. Otro aspecto que contribuye a la participación de esta población es que: la estructura de los programas de formación, lo cual implica disponer de mayor cantidad de tiempo, esto debido a la cantidad de horas a recibir tanto por día, como por semana, siendo los jóvenes los que en su mayoría tienen menos responsabilidades económicas y familiares, logrando así una la participación en una jornada completa.

La incorporación de las mujeres en los programas de capacitación y formación es importante, se refleja un porcentaje alto que accedan a los diferentes servicios.

Además, este aspecto se ve beneficiado por la ubicación de los diferentes Centros de Formación en el país, lo que favorece la inserción de esta población en dichos programas.

Se muestra una falta de conocimiento e información sobre diseño curricular en unidades regionales para identificar, programar y promocionar los servicios de capacitación y formación profesional por competencias laborales.

El cumplimiento de la meta de módulos independientes se logra para este año y se sobrepasó con un 218,0%, las regionales que más ejecutan módulos son la Heredia, Pacífico Central y Cartago. Los módulos han logrado consolidar una respuesta oportuna a los sectores empresariales, por cuanto se ajustan de mejor manera a las necesidades de las empresas en forma puntual.

Las unidades regionales en cumplimiento con las directrices de las Autoridades Superiores han programado módulos independientes para atender de manera expedita a clientes que lo requieran o cuando en la oferta formativa exista solo esta opción de atención, como es el caso de manipulación de alimentos, servicio al cliente, relaciones humanas entre otros y de esta manera dar respuesta a las necesidades de capacitación solicitadas.

El porcentaje de cumplimiento en la meta de asistencias técnicas para el año 2009, es 120,4%; sobrepasan las unidades regionales Brunca y Central Oriental con 189,3% y un 198,7 respectivamente de cumplimiento con respecto a lo programado, y la Huetar Atlántica con un porcentaje menor de cumplimiento de un 50,7%. Se logra el alcance de la meta de acuerdo con la respuesta de los Núcleos Tecnológicos en cuanto a realizar los diagnósticos y la asignación de los docentes respectivos para desarrollar los servicios.

En el sistema (SEMS) se logró observar que existe un subregistro de unidades productivas atendidas. Es importante indicar que algunas unidades regionales no poseen la coordinación necesaria entre los procesos involucrados, para obtener la información de las unidades productivas atendidas, lo que conlleva a un subregistro en el sistema. Lo anterior lleva a que se presente un 31,1% de asistencias técnicas impartidas a solo 195 unidades productivas, siendo este uno de los servicios dirigidos al sector empresarial.

Respecto a la atención de las PYMES, las unidades regionales se han preocupado por integrar a estas unidades dentro de los grupos abiertos a la comunidad, programas o módulos independientes a desarrollar en los diferentes Centros Ejecutores y entes de derecho público y privado contratados, por cuanto estas pequeñas empresas no poseen el número de empleados para llenar cupo o grupos completos. Las unidades regionales han atendido específicamente a las PYMES mediante la

ejecución de módulos de Plan de Negocios, Administración de Pequeña Empresa, Gestión de la Administración de Pymes y Administración de Comercio al Detalle.

El porcentaje de cumplimiento de la meta de personas certificadas (pruebas de certificación) para este año 2009, es de un 96,6%. Las personas certificadas por las diferentes unidades regionales, sobrepasan con más del 100,0% ejecutado en la mayoría de regionales (Pacífico Central, Brunca, Chorotega, Huetar Norte; Heredia y Huetar Atlántica). A su vez la Región de Cartago presenta un porcentaje bajo de 28,9% de ejecución con respecto a lo programado. La cantidad de personas certificadas por las regionales, se concentra en el sector productivo comercio y servicios con un 44,4% del total de las personas certificadas.

244

Gestión Administrativa

Se emitieron un total de 143 acuerdos por parte de la Junta Directiva, los cuales son necesarios para el accionar de la Institución en aspectos como: Planes Operativos Institucionales, Presupuestos, Reglamentos internos, trámites de compras, licitaciones y demás procedimientos y directrices. La Gerencia General utilizó la metodología de administración de proyectos lo cual les facilitó el control en el desarrollo de las principales actividades del proyecto de equipamiento y ha permitido la corrección o ajuste de acciones, tiempos y recursos de acuerdo con los resultados obtenidos.

La Contraloría de Servicios del INA logró resolver el 104,9% de los reclamos recibidos mientras que el 106,2% de las consultas, durante el año 2009.

La Asesoría Legal logró resolver 117,1% de las consultas y trámites ingresados durante el 2009.

La Asesoría de la Mujer logró atender un 152,1% de funcionarios y un 143,5% de estudiantes de las solicitudes de capacitación.

La Unidad de Desarrollo y Estadística logró realizar un total de 17 estudios de evaluación y realizó 21 procesos de capacitación focalizados en el tema de presupuesto.

El Archivo Institucional logró aplicar el tratamiento archivístico al menos a 12 metros lineales al patrimonio documental del Instituto.

La Asesoría de Cooperación Externa ha logrado firmar cinco convenios en el marco de cooperación internacional.

La Asesoría de Comunicación ha logrado generar instrumentos comunicacionales con ejes transversales y fundamentales, para el cumplimiento óptimo de la misión, visión, institucionales, por cuanto éstos, son una herramienta que permite el desarrollo del POIA, el mejoramiento de la capacidad técnica y administrativa de la entidad.

La realización de Auditorías Internas de Calidad ha generado mayores

competencias en el equipo auditor y las personas auditadas con el Sistema de Gestión de la Calidad Institucional. Así como la anuencia de las jefaturas en la provisión del recurso humano para la conformación del equipo auditor.

La Gestión de Normalización llevó un seguimiento al 100,0% de los proyectos del PEI, de sus unidades adscritas, con el fin de llevar el pulso al avance de cada proyecto, y la normativa del área administrativa se encuentra totalmente actualizada por parte de ésta Gestión.

245

La Unidad de Recursos Humanos logró elaborar el proyecto de Estudio de Cargas y el Manual de puestos y cargos se encuentra actualizado, sin embargo, están a la espera de la aprobación de las Autoridades Superiores.

El porcentaje de recaudación alcanzado por la Unidad de Recursos Financieros, fue de un 24,6% del total de la cartera de morosidad, es un porcentaje bastante alto a pesar de la crisis económica por la que atraviesa el país, además se han establecido compromisos de forma verbal con la mayoría de los patronos

contactados para efectuar la cancelación total de sus deudas en los que resta del año. Esta unidad además, ha velado por el pago a proveedores, el cual se está realizando con un promedio de días de 2,1.

Dentro de los principales logros de la Unidad de Recursos Materiales se encuentra que los bienes muebles se revisen y distribuyan en forma oportuna, garantizando que se van a desempeñar en forma satisfactoria cada una de las actividades propias de cada departamento u oficina administrativa. Aunado a lo anterior también se avala una rotación óptima de los inventarios.

La unidad de Recursos Materiales realizó un sondeo con relación al nivel de satisfacción de los usuarios del servicio de transportes de la institución, el mismo fue de un 94,1%, mientras que los usuarios de mantenimiento de edificios lo calificaron en un 100,0%.

La Unidad de Arquitectura e Ingeniería logró finalizar quince diseños de proyectos al concluirse el año 2009.

La Unidad de Informática ha logrado migrar 18 sistemas informáticos de la institución y se implementaron en 52 unidades del instituto la red inalámbrica de servicios, además del uso de telefonía IP en todas las unidades regionales.

LEGADO DE LA ADMIN. SEQUEIRA 2006-10, según su óptica:

En el acta 4434 del 19 abril 2010 Don Carlos Sequeira presento un resumen de sus logros principales (rendición de cuentas), algunos de los cuales involucraba a la Junta Directiva. Puede verse esa presentación (también hay un librito Síntesis de una Gestión).

Comentario:

Por mi parte digo que esas presentaciones por los jefes salientes cada 4 años, son interesantes sin duda, pero no son todo lo críticas ni conectadas a los anteriores periodos, y reflejan algo del "efecto político y un poco mesiánico" que omite ciertos elementos que permanecen casi sin solución a través de las diferentes administraciones. Por ejemplo el efecto menoscabador de las vacaciones e incapacidades en la fuerza de la institución. Casi nadie sugiere o estudia reformas legales que actualicen y agilicen mas a la institución. Y esto seria valido quizás para un 70% de la Adm. Publica.

Aportado por la Unidad de Control de Calidad

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 INA: COMPROMISO CON LA EXCELENCIA

PROCESO PASO A PASO.

La recertificación con la Norma de Calidad ISO 9001:2008 ha sido un logro que demuestra el compromiso de la actual administración con la excelencia en la calidad y mejoramiento continuo de los servicios de formación profesional que ofrece el INA para aumentar la competitividad del país.

Desde el año 1996 la administración decidió implementar un Sistema de Gestión de la Calidad, para esto se realizaron diferentes actividades de diagnóstico, capacitación desarrollo e implementación de documentos requeridos por la entonces vigente Norma ISO 9002.

En 1998 se somete el SGC del Sistema de Acreditación a la Certificación obteniéndose esta y siendo, en esa ocasión, la primera institución a nivel latinoamericano en obtener dicho certificado ISO 9002:1994.

El sistema de acreditación renovó su certificado en dos ocasiones e hizo la transición en el 2003 a la versión 2000 de la norma.

A partir del 2002 la administración del INA retoma el proyecto con alcance para toda la institución y emprende el camino nuevamente de capacitación, desarrollo e implementación y control de la documentación requerida.

Para esto contó con el trabajo y dedicación del Consejo de Calidad, de todo el personal de INA y de la Agencia Sueca de Cooperación Internacional ASDI (quien aportó el 85% del costo del proyecto).

En el 2006 se logro la certificación internacional ISO 9001 para toda la institución en todo el país.

Durante 2006, 2007, 2008 y 2009 y 2010 para mantener el Sistema de Gestión de la Calidad del INA en todo el país se ha divulgado, establecido y revisado:

- La política de calidad.
- Los objetivos de calidad cuantificable y coherente con la política de calidad.
- Se ha mejorado los principales macro procesos que rigen el accionar de la institución. Tales macro procesos comprenden la alta dirección (Revisión por la dirección, objetivos y metas), los procesos sustantivos (Identificación de las necesidades en formación profesional, Diseño de los servicios de capacitación y formación profesional, Proceso de administración y ejecución de los servicios de formación profesional, los procesos de apoyo (Recursos Humanos, Recursos Materiales, Recursos Financieros Recursos Informáticos, legales, de arquitectura, de comunicación, entre otros) y el macro proceso de medición análisis y mejora (incluye auditorías internas de calidad, análisis de datos seguimiento y medición de los procesos y del producto entre otros).
- Se han elaborado y mejorado los procedimientos que requiere la Norma ISO 9001:2008.
- Se han elaborado y mejorado los documentos requeridos por los diferentes procesos del INA
- Se han implementado y realizado las mejoras de los diferentes procesos
- Se ha capacitado a todo el personal en el tema de Gestión de la Calidad
- Se han capacitado auditores internos de calidad.
- Se han realizado revisiones periódicas del SGC por parte del Consejo de Calidad
- Se han desarrollado sistemas informáticos que permiten el manejo electrónico de la documentación tanto por la INTRANET como por el Sistema de Información de Gestión de Calidad "SICA".
- Se ha incluido a todo el personal del INA en el proceso de mejora continua de las actividades que cada uno realiza.
- Se ha realizado la Auditoria de Certificación del Sistema de Gestión de la Calidad por parte del ente certificador AENOR-INTECO del 13 al 17 de marzo de 2006.
- Se recibió el certificado al "Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001:2000", para todo el país, por parte del ente certificador AENOR-INTECO en 2006.
- Se ha logrado mejorar y mantener el SGC recibiendo auditorías internas y externas de calidad durante 2007, 2008
- En 2009 se llevo a cabo un logro muy importante como fue la renovación de la Certificación con la norma ISO 9001:2008

Se han desarrollado formas de aprendizaje mediante la revisión, estructuración, conformación, mejoramiento y documentación de los procesos de trabajo. Se han eliminado las actividades que no agreguen valor y fortaleciendo las que afectan directamente la calidad de los servicios que se ofrecen a las personas usuarias.

El Sistema de Gestión de la Calidad es una herramienta que le permite a la administración superior del INA enfocar todo su accionar hacia la labor sustantiva que realiza de manera que se evalúen los requisitos del cliente y partes interesadas. A la vez se generan oportunidades de mejora mediante el seguimiento, la medición y evaluación de los procesos.

La obtención de la re certificación con reconocimiento internacional ISO 9001:2008 convierte al INA en una institución pública en busca de la excelencia y mejoramiento continuo en todas sus actividades en todo el país.

Entre otras cosas el Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) certificado ISO 9001:2008 del INA le permite mejorar continuamente sus actividades, tener a su personal con un enfoque hacia la clientela tanto interna como externa y a su vez ser más consciente de la importancia de su trabajo en el logro de los objetivos que tiene la Institución. La estandarización y control de los documentos permite que las actividades se realicen de manera similar en todo el país evitando así, que en algunos lugares se pidan requisitos diferentes para una misma actividad. Contar con un sistema de control de documentos electrónico permite tener actualizadas y disponible la documentación en todo el país así como contribuir con el medio ambiente evitando imprimir documentos.

Las auditorías internas y externas de calidad se utilizan para determinar el grado en que se han alcanzado los requisitos del Sistema de Gestión de la Calidad. Los hallazgos de las auditorías se utilizan para evaluar la eficacia del Sistema de Gestión de la Calidad y para identificar oportunidades de mejora. Las auditorías realizadas a intervalos planificados permiten verificar que el Sistema de Gestión de la Calidad es conforme con lo que el INA ha planificado, con los requisitos de la Norma ISO 9001:2008 y con los requisitos establecidos por el INA. Además verifica que el SGC este implementado y se mantiene eficaz. Auditores internos y externos con independencia e imparcialidad ayudan a detectar conformidad en los servicios, no conformidades y oportunidades de mejora de manera que el INA realice un servicio según las necesidades de las personas usuarias y partes interesadas. Cada vez que se realiza una auditoría interna o externa de calidad la institución se asegura de que las diferentes dependencias promueven el mejoramiento continuo de sus actividades.

El Sistema de Gestión de la Calidad del INA ha sido auditado por un organismo de trazabilidad mundial independiente quien verificó el cumplimiento de los requisitos de la Norma ISO 9001 y los establecidos por el INA. La auditoría se basa en un muestreo por los que corresponde al INA verificar con base en el resultado de las auditorías que las actividades se estén realizando según lo planeado.

Haber mantenido la certificación y lograr la re certificación ISO 9001:2008 ha sido de gran beneficio a nivel institucional ya que le ha permitido al INA la normalización de sus procesos por medio de la documentación que han generado las diferentes dependencias, revisar las actividades que se realizan para verificar cualquier duplicidad u omisión en ellas, ha facilitado la inducción del personal nuevo, ha permitido ver la institución como un sistema y no como un conjunto de unidades realizando tareas aisladas, ha permitido que el personal sea consciente de las actividades que realiza y como esto afecta a la clientela interna y externa y sobre todo es un instrumento de mejora continua en donde participa todo el personal.

Lo anterior complementado con el prestigio de institución de clase mundial que obtiene el INA y su personal lo cual es el beneficio externo de todo el trabajo realizado.

PRINCIPALES BENEFICIOS OBTENIDOS DESDE 2006 A LA FECHA.

- La normalización de sus procesos por medio de la documentación que han generado las diferentes dependencias y que permite que en todo el país se utilicen los mismos instrumentos con lo cual se evita que en algunas unidades regionales se le pida diferentes requisitos al personal docente, entre otros.
- Realizar una revisión de las actividades que se realizan para verificar cualquier duplicidad u omisión en ellas.
- Ha facilitado la inducción del personal nuevo al contar las dependencias con documentos normalizados logrando reducir tiempos en la curva de aprendizaje del personal nuevo y con ello contar con personal bien capacitado, capaces de asumir tareas y responsabilidad de los cuales son responsables.
- Se ha minimizado la discrecionalidad en la realización de las labores del personal mejorando el uso de tiempo.
- Ha permitido ver a la institución como un sistema y no como un conjunto de unidades realizando tareas aisladas
- Ha permitido que el personal sea consciente de las actividades que realiza y de cómo esto afecta la clientela tanto interna como y externa

- Contar con un control electrónico de documentos y de oportunidades de mejora que facilita su utilización y evita el uso excesivo de papel, asimismo, puede ser consultado en cualquier lugar del país en que se tenga conexión por red.
- Promover que la mayoría de las solicitudes tanto de documentación como de oportunidades de mejora se realicen por medio del Software SICA, lo que ha permitido mayor agilidad en el envío electrónico de las solicitudes y además, se ha enseñado al personal a utilizar el SICA el cual es muy amigable y fácil de utilizar.
- Mediante la utilización de la documentación generada por las diferentes dependencias el personal ha podido visualizar cambios que requieren dichos documentos. Asimismo se han generado oportunidades de mejora que han permitido mayor coordinación entre las diferentes dependencias del INA.
- Ha permitido abrir muchas puertas en diferentes aspectos de reconocimiento técnico y laboral a las personas graduadas del INA.

El Instituto Nacional de Aprendizaje ha venido desarrollando un Sistema de Gestión de la Calidad en todo el país basado en la Norma de reconocimiento internacional ISO 9001:2000, para el mejoramiento continuo en los procesos que realiza, con miras a aumentar la satisfacción de sus clientes y mejorar los servicios de capacitación y formación profesional que ofrece.

Esto gracias al trabajo y dedicación de todo el personal de INA y la Cooperación Internacional de la Agencia Sueca de Cooperación Internacional ASDI.

V. ESTADO DE LOS PROYECTOS MAS RELEVANTES EN EL AMBITO INSTITUCIONAL O DE LA UNIDAD EXISTENTES AL INICIO DE SU GESTION Y DE LOS QUE DEJO PENDIENTES DE CONCLUIR.

En base a aporte por la Unidad de Arquitectura.

Proyectos Construidos en el Periodo 2006-2010		
26 de marzo 2010		
Unidad de Arquitectura e Ingeniería		
1	Construcción II Etapa Centro de FTP Alajuelita	Pú 03-2004
2	Readecuación infraestructura en varias edificaciones para uso de personas con discapacidad física II	Pú 13-2004
3	Cambio de cubierta en los edificios de Servicio al Usuario, administrativo y baterías de servicios sanitarios en Centro Formación Naranja	PR 13-06
4	Remodelación de las baterías sanitarias para personas con discapacidad física en Centro Polivalente Río Claro	LR 10-06
5	Sustitución del techo, cerchas y emplantillado de cielorrasos del edificio del núcleo Náutico Pesquero.	Pú 02-06
6	Remodelación edificio C.R.C. Oriental	Pú 04-06
7	Cambio de cubierta edificio Centro Regional Pacífico Central (Barranca)	PR 04-06

8	Reforzamiento estructural de aulas en Centro Nacional F.J. Orlich	LPR 2-44-06
9	Obras para personas con discapacidad Regional Huetar Atlántica	CD 5-397-06
10	Construcción edificio administrativo y apoyo CTMEchandi, Cerramiento de áreas CDT Industria Alimentaria y Telemática y Microelectrónica	2006LG-0002-01
11	Obras para personas con discapacidad Regional Central Oriental (Hatillo y Tirrasés)	LR 06-2006
12	Obras para personas con discapacidad Regional Cartago	2006LR0067-01
13	Obras para personas con discapacidad Regional Centro Formación Ciudad Quesada	LR 52-06
14	Obras para personas con discapacidad instalaciones Núcleo Náutico Pesquero	CD 4-376-06
15	Remodelación de instalaciones físicas Cancha Centro Polivalente Naranjo	PR 06-06
16	Obras para personas con discapacidad Sede Orlich (Ascensor y ducto Núcleos Sede Orlich y edificio administrativo Centro Orlich)	2007 LA 20-01
17	Construcción del sistema de bombeo en CFTP Alajuela	2007CD 0036-03
18	Construcción accesos universales al segundo nivel del edificio del auditorio Wilches	2008 LA-00017-01
19	Remodelación eléctrica general Liberia	2008CD 0098-04
20	Camerinos del auditorio Danilo j. Veiga y Remodelación edificio de Servicio al usuario, segundo nivel	2009LN 001-01

NOTA: Inquieta personalmente la trayectoria de la "Plaza Turcios" (Barrio Don Bosco) comprada por el INA hace mas de 4 años, por razones de ubicación y carácter céntrico y de fácil acceso de buses, que lo hacen mas deseable al estudiante de la periferia de San Jose (alta densidad demográfica) , en horarios hasta nocturnos, en contraste con la ubicación de la Uruca que es alejada e insegura al caminante. Obviamente, se trata de un complemento. Aunque hay cierta lógica en prestarlo para el tema Estadio Nacional, quizá se compromete un poco su costo de oportunidad.

Unidad La UDE

- ✓ 1. Estos documentos de la evaluación al POA de los diferentes años, correspondientes a 2006 y 2007, en otro correo te mando los dos pendientes.
- ✓ El capítulo de Resumen de resultados de cada año, pues es una síntesis de la gestión y cierra contra el INA en Cifras de cada año.
- ✓ 2. Estos son los últimos dos estudios de evaluación al POI 2008 y 2009.
- ✓ 3. Para efectos de ayudar con la información se remite los INA en Cifras del periodo 2006-2009.

Sesión 4427 de feb 2010 sinafor acuerdo 17 2010 JD

Considerando

1. Que en cumplimiento a las disposiciones emanadas en el Informe de la Contraloría General de la República DFOESOC142009, numeral 4.1 A; y en cumplimiento al acuerdo N° 0302009 tomado por la Junta Directiva, la Presidencia Ejecutiva conforma una Comisión interna de trabajo, quienes se dieron a la tarea de elaborar la propuesta "Fundamentación del Sistema Nacional de Formación Profesional (SINAFOR)".
2. Que en la sesión 4389, del 04 de junio de 2009, se conoce y aprueba la propuesta de Sistema Nacional de Formación (SINAFOR), mediante comunicado acuerdo N° 0522009JD.
3. Que la administración superior presenta a la Junta Directiva la publicación en la Gaceta N°29, del 11 de febrero de 2010, en el cual se comunica la Reforma al Decreto Ejecutivo N°15135TSS, de 05 de enero de 1984.
4. Que la Junta Directiva toma nota de la respectiva publicación de la Gaceta N° 29 y por unanimidad acuerdan:

POR TANTO ACUERDAN

1. TOMAR NOTA DE LA PUBLICACIÓN EN GACETA N°29, DEL 11 DE FEBRERO DE 2010, SOBRE LA REFORMA AL DECRETO EJECUTIVO N°15135MTTSS, DEL 05 DE ENERO DE 1984, "REGLAMENTO A LA LEY ORGANICA DEL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE"; REFERIDO AL TEMA DE LA ORGANIZACION Y COORDINACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACION PROFESIONAL.
 2. SE AUTORIZA A LA ADMINISTRACIÓN PARA REALIZAR LAS MODIFICACIONES CORRESPONDIENTES EN LOS DIFERENTES INSTRUMENTOS DE CONTROL, SEGUIMIENTO, PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTARIOS; A FIN DE CUMPLIR CON LA GESTIÓN RECTORA ENCOMENDADA AL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE.
 3. ASIMISMO REMITIR COPIA DEL ACUERDO A LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA.
- ACUERDO FIRME POR UNANIMIDAD. N°017 2010 JD

Aunque este tema se avanzó, queda pendiente buena parte de su dimensionamiento e implementación en lo que toca a REAL RECTORIA de la Formación Profesional en CR (y como se define eso). Se relaciona con lo siguiente, que busca dar un contexto al seguimiento de estos temas en la práctica....

Acta 4303 [4303-2007 - 02/07/2007](#) UTRA Universidad del Trabajo

ARTICULO SETIMO Presentación Sistema Nacional de Formación Profesional (SINCAFOP) El señor Presidente Ejecutivo, somete a conocimiento la "Presentación Sistema Nacional de Formación Profesional (SINCAFOP), que será presentado por señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social el cual entrega copia a los señores directores. Se anexa el borrador en relación con la presentación: Ref. 02-2007 DECRETO NO.-2007 EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA Y EL MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL En uso de las facultades conferidas por el artículo 140, incisos 3), 18) y 20 de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 25.1, 27.1, 98 y 99 de la Ley General de la Administración Pública; 2, 5 y 6 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad, Ley Orgánica y su Reglamento del Instituto Nacional de Aprendizaje. Considerando: Primero: Que la Ley número 6868 de 29 de abril de 1983, Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje, prevé, en su artículo 3, la potestad de organización y coordinación de esta institución, con todos los sectores de la actividad económica, mediante un Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional. Segundo: Que de igual forma, el artículo 4 del Reglamento a la Ley Orgánica del INA, No. 15135-TSS, indica que el Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional, es un subsistema educativo nacional, constituido por las actividades de esta clase que realiza el INA directamente y empresas particulares de capacitación y formación autorizadas. **Tercero: Que la Contraloría General de la República, mediante oficio No. 9267, de fecha 9 de agosto de 2002,**

dirigido a la Junta Directiva del INA, remite el informe No. FOE-EC-319, según el cual, el órgano contralor emite pronunciamiento sobre la determinación y satisfacción de necesidades de capacitación y formación profesional en esa institución, y señala recomendaciones específicas respecto a este tema. Cuarto: Que mediante Acta 4260 de la sesión extraordinaria de Junta Directiva del INA, del 12 de setiembre de 2006, se acordó la : “Articulación con diferentes instancias para el establecimiento de las bases para la creación y operativización del Sistema Nacional de Formación Profesional (SINAFOP), propiciando el desarrollo de proyectos conjuntos”. De esta forma, se planeó desarrollar una propuesta para implementar el citado sistema en el marco del sistema educativo, el intercambio de información relevante en materia de modalidades y formas de instrucción, la acreditación y homologación de programas formativos con entes educativos adscritos al sistema, que garanticen el recurso humano su acceso y movilidad permanente en el Sistema Educativo Nacional. (...)

El Director Chacón Vega, menciona que le preocupa la indefinición por el lado de los financiamientos, porque eso implica un poco que es lo que se pretende con ese cuerpo. **Además deja establecido por si sirve de algo, que en el año 1998 hubo decreto No.27-113-MP-PLAN, donde se constituyó el SINETEC.** Lo que le entristece un poco es que el país crea Instituciones y a veces se ligan a personas o a entidades y caen en otras consideraciones y es como muy vago o duplicado, pero si quiere dejar ese decreto consignado. Asimismo consulta, dónde está el SINETEC, qué es del SINETEC? El señor Ministro de Trabajo, desea informar que si se hizo el SINETEC y estuvo un tiempo en el INA y un buen día se fue para el MEP y ahí desapareció. Ahora el Ministro de Educación, lo ha revivido, fortalecido y lo han actualizado con los Colegios Técnicos, pero lo bonito de esto es que ahora en el Plan Nacional de Desarrollo y en el Plan Nacional de Empleo, quedó así SINATEC, es el Sistema Adentro de Educación Formal y SINCAFOP dentro del INA que es Formación Profesional. El señor Presidente Ejecutivo lo somete a aprobación y por tanto acuerdan: CONSIDERANDO: 1- Que el Señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Francisco Morales Hernández presenta a conocimiento de los integrantes de la Junta Directiva documentación en la que se establece el Sistema Nacional de Capacitación (...)

VI. ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS FINANCIEROS ASIGNADOS DURANTE SU GESTIÓN A LA INSTITUCION O A LA UNIDAD, SEGÚN CORRESPONDA.

En base a aportado por la Unidad Financiera

Como Jerarca la Junta Directiva es la máxima autoridad responsable en materia de administración de los recursos financieros. Por tanto tiene que ejercer los controles necesarios para que el flujo de fondos producto del impuesto que se recibe sea aplicado racionalmente y cobrados en forma eficiente y oportuna. Una de las funciones establecidas a la Junta Directiva se refiere a: “c).Autoriza el presupuesto y demás normas referentes a gastos e inversiones del Instituto”. Por consiguiente en materia de elaboración de presupuestos se han seguido todos los lineamientos y directrices de la Autoridad Presupuestaria y de la Contraloría General de la República. Aceptando siempre el Ministerio de Planificación y Política Económica que el presupuesto y su complemento el Plan Anual Operativo está vinculado con los compromisos institucionales existentes en el Plan Nacional de Desarrollo.

El presupuesto de inversiones, como parte del de ingresos y gastos, la Junta Directiva autorizó partidas en los presupuestos anuales para la adquisición de equipo e infraestructura con recursos provenientes del superávit acumulado institucional, con aplicaciones siempre amparadas a criterios de legalidad y oportunidad que se manejan en la administración pública.

La Junta Directiva no solamente se ha limitado a la aprobación del Presupuesto General y al de Inversiones, sino trimestralmente, metódicamente, tiene que recibir un informe de la Unidad de Recursos Financieros, que le permita ir midiendo la relación presupuestaria con el ingreso y egreso

reales, igualmente aprobar todas las modificaciones presupuestarias, internas que afectan las remuneraciones, las cuentas especiales, y además los presupuestos extraordinarios, que se producen. Asimismo, como parte de este informe general se presenta otro específico referido al movimiento mensual de las Inversiones producto de excedentes, que por su monto, ameritan un control sistemático de todos sus movimientos.

En este campo los directores hemos tratado siempre de que el cobro del impuesto que nos corresponde según la Ley 68 68 y su aplicación sean de alto contenido técnico y administrativo para la mejor aplicación racional de los recursos en función de las necesidades que debe satisfacer la Institución para cumplir con los objetivos y fines que le señala su Ley.

Durante la presente administración se obtuvieron las ejecuciones más altas en la historia institucional durante los años 2007- 2008, alcanzando la ejecución presupuestaria de un 91 % y 95% respectivamente.

Con respecto al superávit acumulado al 31 de diciembre del 2009 alcanzo una suma de 26.326.386.330,26.

La Junta Directiva, en la presente administración a autoriza la realización de Auditorías Externas a efecto de tener la mayor potabilidad en el manejo de las finanzas de la institución.

Un aspecto importante en cuanto a los ingresos, es que el cobro administrativo en comparación con administraciones anteriores tuvo un incremento significativo agotándose todas las instancias legalmente factibles para minimizar el monto de incobrables.

VII. SUGERENCIAS PARA LA BUENA MARCHA DE LA INSTITUCION O DE LA UNIDAD, SEGÚN CORRESPONDA, SI EL FUNCIONARIO QUE RINDE EL INFORME LO ESTIMA NECESARIO.

Uso un formato de mencionar muchas cosas, en pocas palabras. :

1. Hacer un estudio serio (con entrega de informe, con gente remunerada, plazo no mayor a 60 días) en principio entre gente de INA, MTSS, CINDE, MEP, UCCAEP (y alguno ente social) de la pagina web www.alis.gov.ab.ca que aparece como una sugerencia de la OIT en un libro blanco, hace unos 7 años, cuando una Conferencia en Ginebra se planteo el tema de la Formación Profesional. Esa pagina muestra una interesante interaccion entre mercado laboral (oferta y demanda) , consejeria vocacional, estadísticas necesarias, entes formativos, empresas, etc y seria un modelo sugerido de algo existente, de alta calidad, para hacer un analisis de brecha y eventualmente tratar de aproximarnos. Quizas el gobierno canadiense ofrece algun puente o pasantia. De paso, impulsaria la Politica Nacional de Trabajo.

2. En semejante formato a lo anterior, deberia analizarse insumos como : Financiamiento de la Formación Profesional en America Latina y el Caribe (Cinterfor, 2007) + la publicación 135 de OIT de 2001, de Mario Hugo Rosal y otro, Características y Pertinencia de la Formación Profesional en A: Latina, etc., que trae una especie de FODA regional de las IFP y país por país. + las normas ISO como ISO 10015 e ISOIWA2. + Cedefop, 2007, EU> Systems, Institucional Frameworks and processes for early identification of skill needs. + OIT, Vladimir Gasskov, 2000 > Managing vocational training systems, a handbook for senior administrators + Los FODAS que existan del INA y sus secciones, de los ultimos 7 años

3. Trabajar en un modelo consensuado (tomando opinión fundada de usuarios externos: empresas y trabajadores) de "unidades de medida" en lo que toca al INA para medir coherentemente, sin variaciones, año con año: a) su producción (computando por decirlo asi: cursos de 1 año a aula llena, cursos de 1 año con aula media llena, con cursos de 6 meses, con cursos de 1 mes, con cursos que se caen, con asesorias de diferente calibre, certificaciones, concepto de egresados y tecnicos vs receptores de cursos sueltos, etc), b) su grado de uso de instalaciones y de recursos humanos (muestreo independiente del uso de aulas y talleres mediante visitas sorpresa a instalaciones del INA en todo el pais, analisis y computo del efecto de vacaciones e incapacidades, etc) c) tratar de mejorar la cuantificacion de la demanda real de formación mediante la operación (independiente o auditado) de un call center (que labore, con telefono e internet de 8am a 7pm de

lunes a sabado) que centralice TODAS las demandas de cursos y le asigne un numero por cedula o lo que sea, o bien la figura de la prematricula (pero mas anunciada y difundida) y que en base a eso se abran o cierren cursos que tengan o no demanda (medida en vivo de esa manera). Con esos parámetros como minimo, la Gerencia y la Junta Directiva, rendirian anualmente una Rendicion de Cuentas en sesion especial a 3 delegados de los gremios que estan representados en JD)

4. El INA debe tambien analizar , con intervencion serena y fundada de los usuarios externos, su sistema contable para ver si es solo un relato de lo administrativo, sin mucho desglose, o si se miden costos y eficiencias de la parte sustantiva (cursos) con gran detalle y diferenciando entre regiones. Ojo con el manejo de los inventarios (separando entre administrativo y sustantivo) buscando medir si el modelo actual de comprar por adelantado los materiales a regalar es el unico y mejor metodo . En fin, un modelo de costos y de estados financieros en diferentes formatos segun su usuario que al final son auditados y publicados en la web

5. El INA deberia reflexionar serenamente, sobre su marco legal, junto con usuarios externos. Es posible que haya vacios y necesidades de actualizacion para hacerlo mas eficiente en compras y recursos humanos. Asimismo dilucidar el ambito de accion de los Comites de Enlace y Cupula.

6. Sugeriria que ademas de los Estados Financieros, se suba a la web (transparaencia, rendicion de cuentas) el Informe Anual de Auditoria (comenzando con el del año 2011, donde todos esten avisados).

7. El INA debe reforzar sus horarios vespertinos y de fin de semana, no principalmente en la Uruca, sino en SJ centro y cabeceras de provincia.

8. El INA debe reforzar su eLearning por sus propios medios: videoconferencia, redes sociales, celulares, subir a la web todofas las Notas Tecnicas de curso (con las notas y advertencias que se estime conveniente)

9. Creo debe replantearse la Contraloría de Servicios, quien debe elaborar un informe anual objetivo, a Junta Directiva, con presencia de 3 delegados de los Comites de Cupula y 6 de los Comites de Enlace.

10. Relacionado, en TODA publicidad que haga el INA deben mencionarse los telefonos y correos de la Contraloría de Servicio. Debe evaluarse si las quejas y sugerencias deben llegar al call center que se hablo atrás (independiente o monitoreado) para tener una cabal idea de la opinion del usuario. Tambien fomentar el uso serio del "cliente misterioso o incognito" para medir la calidad.

11. Cuando se hagan encuestas sobre el INA (internas o externas) seran bienvenidas, siempre que se expongan no solo sus resultados, sino la metodología con detalle y el material de base este disponible. He visto que , dentro y fuera del INA, se usan a veces preguntas guiadas o con respuestas muy limitadas que no permiten apreciar la gama compleja de un tema. Internet ahora permite que los encuestados contesten con libertad usando varios instrumentos.

El INA es muy complejo y los compañeros han señalado tambien mucho de lo que aquí se expone. Ahora menciono dos temas adicionales.

SOBRE LA ELABORACION Y SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL, PEI

DICHO ALGUNA SESION EN FEBRERO 2008:

El Director Chacon, ante la importancia del tema del PEI (plan estratégico institucional), participa con un texto escrito que reparte. Son opiniones sobre el tema, para interactuar con las ideas expresadas de los estimables compañeros.

El tema de PEI, conceptualmente , empieza en el INA como intento interno, quizás no mayoritario - pero de valor superior al de un requisito- , según una rápida investigación que alguna vez hice en diferentes sesiones - quizás en sesion 2825 de junio de 1991 con un documento Apuntes para una jornada de Reflexion y lineamientos de Política Institucional 90-94.

En 6-94 la Direccion de Planific y evaluacion del INA redacto Documentos de trabajo para la planeacion estrategica del INA (Estrategias ina 2000, visto en Casanova). Existe ese documento en archivos ina? Fue insumo de esta propuesta 2008?

Luego en 8-94 hubo otro esfuerzo de la Adm Superior apoyado por Dr A Galeano con un taller de buena participacion y encuestas bajo el titulo Diseño de politicas y Estrategia para la transformacion de la Formacion profesional en CR. Cuantos ejemplares hay en el INA? Los tomaron en cuenta para este interesante esfuerzo de ahora? Eso es parte del Capital de Conocimiento que hoy mencione en el punto anterior de Plan de Auditoria INA. Eso requiere humildad intelectual y metodo cientifico (hacer primero acopio de la informacion existente y tener archivos buenos).

Podria decirse que este tema debiera haberse movido tambien si el INA hubiera intentado plasmar el SINAFOR (sistema nacional de Formacion) que viene desde 1983. Eso implicaba hacer estrategia

Luego aparece el PEI , esta vez como "requisito" cuando la Contraloria reprende al INA por su debilidad planificadora . Ver por ejemplo, sesiones 3999, 4002 y 4019 de 11-02. Y eso rebota en el PETIC, Plan Estrategico de TICS, que debio ser de hechura simultanea o al menos vinculado al PEI.

Y desde ahi, con los baches que el ciclo politico impone, el tema se trata a veces como posible consultoria externa y luego como urgente tema a "llevar a Junta y aprobar".

Y no es que lo que se plantee hoy o en anteriores ocasiones sea malo. Es que la Junta es en mucho un escenario donde, por muchos años atras, se nos presentan cosas, pero no donde el tema viene para iniciar los principales escenarios , con preguntas y afirmaciones. A veces incluso se magnifica el tema "legal" para empequeñecer el esfuerzo y decir que no podemos ir mas alla de la ley, como si la ley fuera de piedra o detallada, aun en la parte politica. Entonces se hace en la parte politica casi un "copy" de parrafos de leyes, que son generales y que impiden incursiones estrategicas de altos vuelos, quizas por comodidad.

No ayuda tampoco que la sociedad civil discuta poco sobre el INA y cuando lo hace es anecdotico o con posibles intereses de sectores. Los pocos proyectos de ley sobre el INA (6-97 aprox, sesion 8-6-98, 7-98, sesion 3569, 9-99) , han sido insumo para este esfuerzo? Los Planes Nacionales de Desarrollo tampoco arrojan muchas metas del Ejecutivo que sean coherentes para forjar un plan pais.

Cinde, Estrategia Siglo 21, Plan Estado de la Nacion, UCCAEP y otros sectores a veces aportan algo tambien, pero no como un PEI.

Cinterfor OIT seria otro insumo, pero a veces son muy diplomaticos o no empiezan hablando con la Directiva en pleno, y entonces puede haber vacios de comunicacion.

Por eso , hacer un foro sereno, inclusivo y trasparente sobre el INA, que nazca en Directiva, seria muy bueno hacerlo cada 2 años, o algo asi.

Entonces la Directiva y alguien en el INA debe llenar ese vacio asumiendo en este tema un dialogo y un esfuerzo especial. Que recursos le dedica el INA al PEI, en los ultimos 6 años? Destaca 1 funcionario o 2 de tiempo completo? O hace un recargo ? Como se compara nuestro PEI con los PEIS de SENA Colombia? de Brasil? de CCSS y UCR en CR? Quien ha procesado y validado los muchos y SUGERENTES FODAS E INFORMES ANUALES DE AUDITORIA como insumo al PEI? Se conocen libros como : Managing Vocational Training Systems , A handbook for senior administrators . Vladimir Gasskov 2000, OIT + 6-94 INA Direcc de Planific y evaluacion, Documentos de trabajo para la planeacion estrategica del INA + 97 Casanova, Cinterfor, INA DE CR: una tradicion de cambio (escenarios pg 31, etc) o paginas web como www.alis.gov.ab.ca que los ha mencionado en diferentes foros por varios años atras? (...) Pero reconoce que todo esto es tema complejo.

RECOMENDACIONES DEL EVAPOA 2009

1. Agilizar los procesos de modificación y aprobación de metas incluidas en el POIA.
2. Gestionar dichos cambios en las instancias respectivas, con tal que los cambios efectuados internamente sean remitidos a instancias externas debidamente.

3. Someter a análisis los resultados alcanzados para efectos de proponer medidas correctivas que garanticen un logro de los objetivos y metas planteadas.

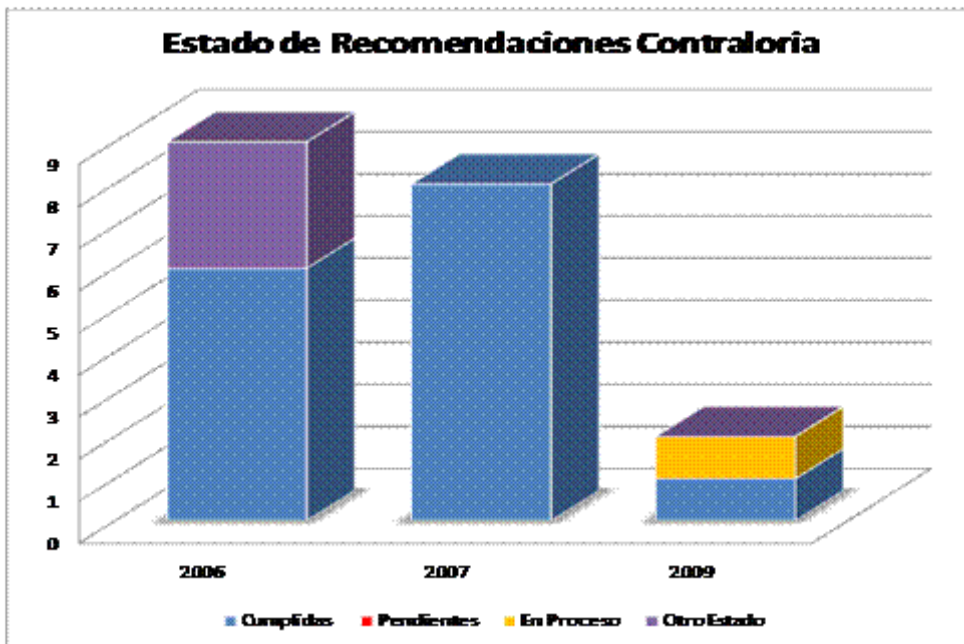
VIII. ESTADO ACTUAL DEL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES QUE DURANTE SU GESTION LE HUBIERE GIRADO LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA.

En base a aporte por Auditoría Interna

Estado actual de las disposiciones de la Contraloría General de la República:

REPORTE DE ESTADÍSTICAS DE LOS ESTADOS DE LAS DISPOSICIONES GIRADAS POR LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

ESTADO DE CUMP. DE DISPOSICIONES GIRADAS POR CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA AL INA									
Año	Total	Cumplidas		Pendientes		Proceso		Otro Estado	
		Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
2006	9	6	66,7%	0	0,0%	0	0,0%	3	33,3%
2007	8	8	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
2009	2	1	50,0%	0	0,0%	1	50,0%	0	0,0%

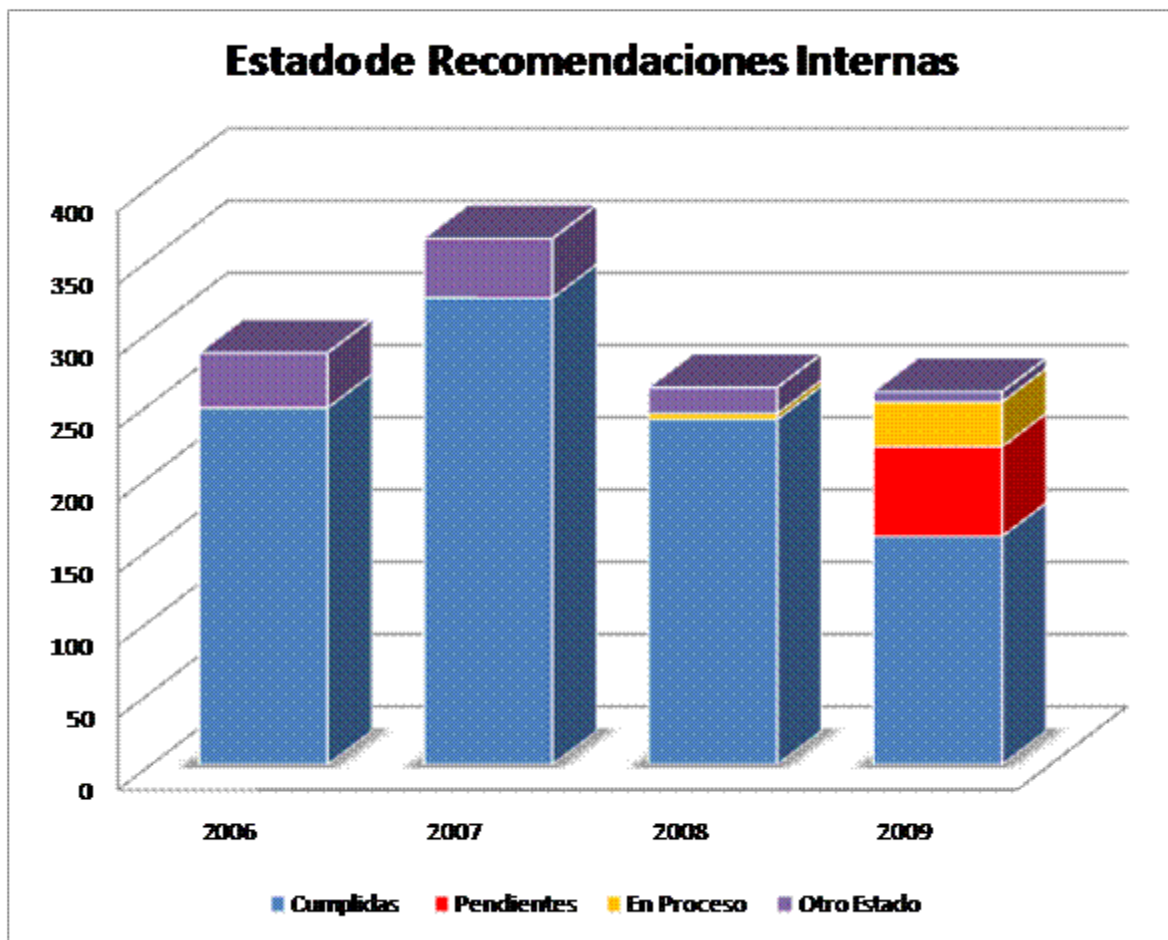


Fuente: Sistema de información de fiscalización. Auditoría Interna.

REPORTE DE ESTADÍSTICAS DE LOS ESTADOS DE LAS RECOMENDACIONES EMITIDAS EN INFORMES DE CONTROL

Estado de recomendaciones de Control Interno									
Año	Total	Cumplidas		Pendientes		Proceso		Otro Estado	
		Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
2006	285	247	86,7%	0	0,0%	0	0,0%	38	13,3%
2007	364	323	88,7%	0	0,0%	0	0,0%	41	11,3%
2008	261	239	91,6%	0	0,0%	4	1,5%	18	6,9%
2009	258	158	61,2%	62	24,0%	31	12,0%	7	2,7%

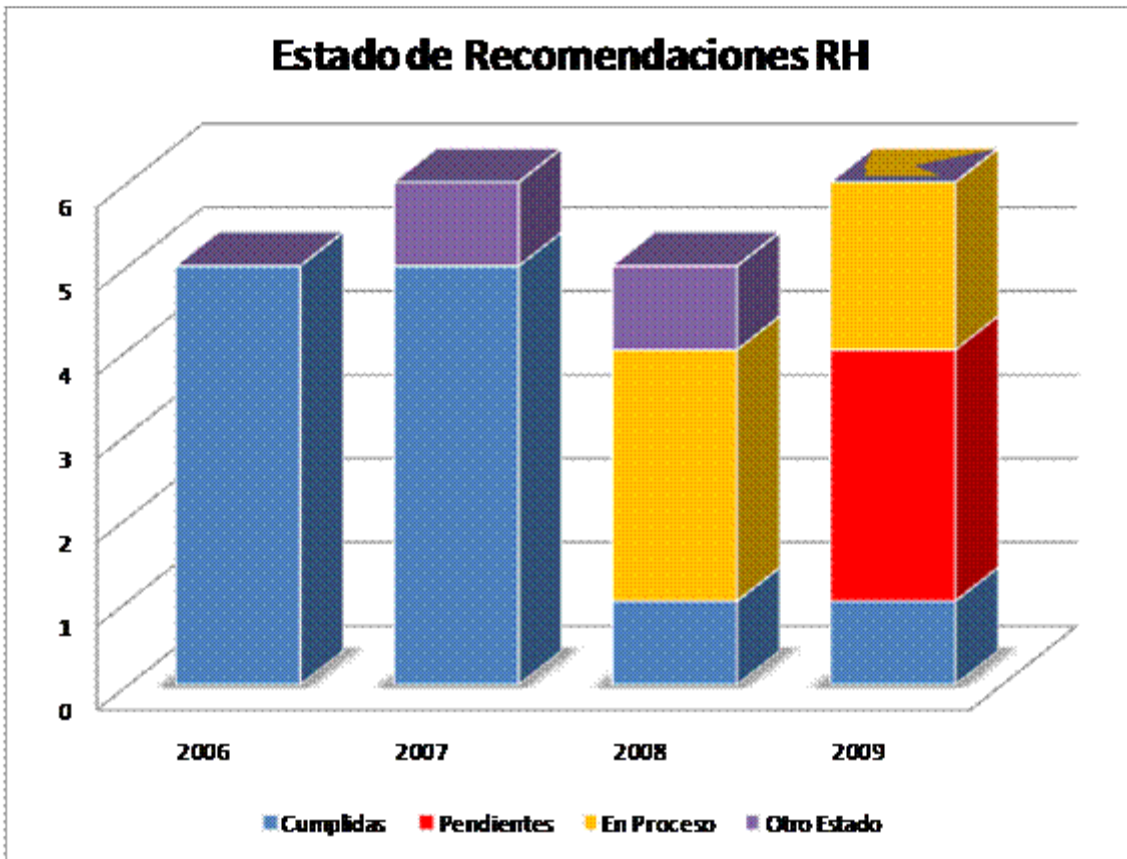
INTERNO DEL AÑO 2006 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2009



REPORTE DE ESTADÍSTICAS DE LOS ESTADOS DE LAS RECOMENDACIONES EMITIDAS EN INFORMES DE RELACIÓN DE HECHOS DEL AÑO 2006 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2009

Estado de recomendaciones emitidas en las Relaciones de Hechos

Año	Total	Cumplidas		Pendientes		Proceso		Otro Estado	
		Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
2006	5	5	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
2007	6	5	83,3%	0	0,0%	0	0,0%	1	16,7%
2008	5	1	20,0%	0	0,0%	3	60,0%	1	20,0%
2009	6	1	16,7%	3	50,0%	2	33,3%	0	0,0%



Fuente: Sistema de información de fiscalización. Auditoría Interna

IX. ESTADO ACTUAL DEL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES O RECOMENDACIONES QUE DURANTE SU GESTION LE HUBIERA GIRADO ALGUN ORGANO DE CONTROL EXTERNO, SEGÚN LA ACTIVIDAD PROPIA DE CADA ADMINISTRACION.

No tengo recuerdo de alguna recomendación personal que me haya hecho (como Directivo) algún ente externo, que no sea la Contraloría al ente colegiado (Directiva) que se analiza en otro capítulo.

La Declaración de Bienes personal, por ejemplo, se ha presentado hasta la de mayo 2010, oportunamente.

X. ESTADO ACTUAL DEL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES QUE DURANTE SU GESTION LE HUBIERA GIRADO LA RESPECTIVA AUDITORIA INTERNA.

Aportado por Auditoría Interna

Como complemento se le adjunto el archivo del seguimiento de las recomendaciones emanadas del informe "Auditoría Estados Financieros 2007", que contaba con un total de 15 recomendaciones de las cuales permanecen en estado de "proceso", cuatro de ellas.

(Anexo Archivo PDF)

Instituto Nacional de Aprendizaje 19/04/2010

Auditoría Interna

Todo el Seguimiento de un Informe

C.I. DCC-2009

Auditoría Ext de Estados Financieros 2007

C.E. 2009-DCC

Recomendación 5 Estado PR Proceso **Fecha:** 30/06/2010
12:00:00a.m. **Responsable:** Unidad de Recursos Financieros
Efectuar un análisis de las partidas pendientes de registrar que a la fecha presentan una antigüedad mayor a los 90 días, y tomar las medidas correctivas necesarias para determinar su origen y proceder a efectuar los ajustes correspondientes a la mayor brevedad posible.

Fecha Seguimiento: 12/04/2010 12:00:00a.m. **Auditor:** Hannia Rodríguez Arguello
Mediante oficio URF-313-2010 del 07 de abril del 2010, de la Unidad de Recursos Financieros, la Jefatura solicita una nueva prórroga al 30 de junio 2010, debido a que la Unidad de Recursos Materiales proporcionará al Proceso Contable la información pendiente el 31 de mayo del presente año, y posteriormente dicho Proceso realizará el análisis y registro de la documentación suministrada.

Recomendación 8 Estado PR Proceso **Fecha:** 30/06/2010
12:00:00a.m. **Responsable:** Unidad de Recursos Financieros
Urge finiquitar la depuración de los terrenos propiedad de la Institución para una adecuada revelación en los estados financieros.

Fecha Seguimiento: 22/03/2010 12:00:00a.m. **Auditor:** Hannia Rodríguez Arguello
Mediante oficio URF-258-2010 del 17 de marzo del 2010, de la Unidad de Recursos Financieros, la Jefatura solicita una nueva prórroga, debido a que queda información pendiente sobre algunas propiedades de la institución para finalizar la depuración.

Recomendación 13 Estado PR Proceso **Fecha:** 31/12/2011
12:00:00a.m. **Responsable:** Unidad de Recursos Financieros
Incluir al momento de realizar el recálculo de la revaluación las variables que puedan afectar el valor del mercado de los terrenos como: el valor de reposición, valor del metro cuadrado en el mercado, generación de flujo de efectivo a futuro, normativa especial relacionada a bienes patrimoniales entre otras.

Fecha Seguimiento: 22/03/2010 12:00:00a.m. **Auditor:** Hannia Rodríguez Arguello
Mediante oficio URF-258-2010 del 17 de marzo del 2010, de la Unidad de Recursos Financieros, la Jefatura solicita una nueva prórroga, debido a que la información adquirida es insuficiente para realizar la revaluación de algunos terrenos, además de estar relacionada con la implementación de las NICSP.

Recomendación 15 Estado PR

Proceso **Fecha:** 30/04/2010

12:00:00a.m. **Responsable:** Unidad de Recursos Financieros

Girar las instrucciones necesarias para depurar los datos, así como con el criterio legal retirar las garantías que ya no aplican, esto con el fin de que los registros presenten confiabilidad de información, este proceso debe realizarse en las regionales citadas.

Fecha Seguimiento: 04/03/2010 12:00:00a.m. **Auditor:** Hannia Rodríguez Arguello

Mediante oficio URF-892-2009 del 10 de noviembre del 2009, de la Unidad de Recursos Financieros, la Jefatura solicita una prórroga al 30 de abril del 2010, para gestionar ante el SICA la instrucción "I URF PC 01 Conciliaciones Bancarias" y realizar la capacitación con los Contadores Regionales".

Es todo, Atte, Edgar E Chacon Vega