

Informe de fin de gestión

Se elabora el presente Informe de Fin de Gestión, de conformidad con la normativa interna vigente en el Instituto Nacional de Aprendizaje, las Directrices N° D-1-2005-CO-DFOE emitidas por la Contraloría General de la República aplicables a la Institución y la Ley N° 8292 "Ley General de Control Interno".

Datos generales:

Dirigido a: Andrés Romero Rodríguez
Copia a (Unidad de Recursos Humanos): Norberth García Céspedes
Fecha del Informe: 6 de diciembre 2020
Nombre de la Persona Funcionaria: José Pablo Valverde Loaiza
Nombre del Puesto: Director de Despacho
Unidad Ejecutora: Presidencia Ejecutiva
Período de Gestión: Enero 2019– Noviembre 2020
Informe recibido en la Unidad de Recursos Humanos
Recibido por: _____ Firma _____
Fecha: _____ Sello

1. Presentación

Por este medio se realiza la presentación formal del informe final de gestión en atención a la directriz N° D-1-2005-CO-DFOE de la Contraloría General de la República t a la Ley N° 8292 “Ley General de Control Interno”.

Este informe contiene de manera resumida los resultados de esta gestión, así como de los proyectos que durante mi gestión fueron impulsados por esta Presidencia Ejecutiva, cabe destacar que algunos de ellos requerirán mantener un seguimiento activo hasta que hayan adquirido la madurez suficiente para considerar que hayan sido incorporados dentro del quehacer institucional.

Es importante mencionar que hay retos pendientes en cuanto a ejecución presupuestaria y planificación, si bien en el 2019 cerró con una ejecución menor a las esperada, para el 2020 y particularmente para el 2021 se plantearon rebajas en las diferentes partidas presupuestarias asignadas a esta Presidencia Ejecutiva basados en mejoras a la planificación misma de esta unidad.

2. Resultados de la Gestión:

Indicar la labor realizada durante el periodo de su gestión en el área donde estuvo nombrado. Durante esta administración se impulsaron desde esta Presidencia Ejecutiva y con el acompañamiento y trabajo de las unidades técnicas proyectos de alto interés institucional, entre los que se destacan:

Formación profesional dual

- Desarrollo de reglamentos en respuesta a la aprobación de la Ley N° 9728.
- Nueva metodología para el diseño de programas e instrumentos de apoyo.

En octubre del 2019 se publicó la Ley N° 9728, Ley Educación y Formación Dual, la cual da varias responsabilidades al INA. Para lo cual se trabajó en la elaboración y aprobación de los siguientes Reglamentos: General de la Ley (publicado en la Gaceta 30 de abril de 2020) y el Reglamento del Fondo Especial de Becas para la Educación y Formación Técnica Dual (aprobado 14 de octubre 2020). Por otro lado, en este año se estableció una nueva metodología para el diseño de programas presenciales dual y sus respectivos instrumentos de apoyo.

Por último, cabe señalar el trabajo conjunto entre la Cámara Costarricense de Industrias (CICR) y el INA, en el desarrollo e implementación de un protocolo de relacionamiento, el cual representó un avance hacia el modelo de atención que necesita el mercado en el tema de formación dual, es decir, adquirir la capacidad de atender a las cámaras, para aumentar el volumen de personas y

empresas beneficiadas con esta modalidad de formación. En el 2021, dicho protocolo se estará implementando con otras Cámaras y Asociaciones Empresariales.

Inclusión social:

- Reducción de los tiempos de respuesta en el otorgamiento de ayudas económicas en más de un 50% a través de la conexión con SINIRUBE y la digitalización del formulario de solicitud.
- Incorporación de la ayuda económica de cuidado para personas dependientes de personas estudiantes en condición de pobreza.
- Elaboración de la primera estrategia enfocada en el ingreso, permanencia y egreso exitoso de personas en condición de vulnerabilidad a los servicios de capacitación y formación profesional.
- Integración de personas con beneficio de Hogares Conectados a oferta INA
- Desarrollo de plan de capacitación de personas beneficiarias de Hogares Conectados que han sido referidas de la Estrategia Puente al Desarrollo

Reducción de brecha de género:

- Implementación del II Plan de Acción de la Política de Igualdad y Equidad de Género
- Reducción de la brecha de género en las matrículas de programas con mayor empleabilidad asociados tradicionalmente a roles masculinos.
- Diagnóstico de las asimetrías de género en la estructura ocupacional de la institución con apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

3. Cambios en el entorno

Indicar los cambios presentados 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.

Durante el periodo que comprendió esta administración, enero 2019 – noviembre 2020, no hubo cambios relevantes en el ordenamiento jurídico de esta unidad, sin embargo, queda únicamente pendiente de aprobación la modificación al proceso. Por otra parte, desde esta unidad se ha impulsado el expediente 21.738 el cual entre otras cosas permitirá a la institución contar con el marco legal para enfrentar eficientemente los retos actuales y futuros que representa la revolución industrial 4.0. Entre los principales beneficios que esta reforma legal podría traer a la institución se destaca la reforma al régimen de empleo, la atribución de mecanismos de contratación administrativa ágiles, la posibilidad de otorgar becas, entre otros.

4. Control Interno:

En el periodo de mi gestión, de conformidad con lo establecido en el marco normativo vigente, se ha cumplido de forma anual con la ejecución de todos los ejercicios de identificación de riesgos de la Presidencia, autoevaluaciones de control interno, recalificaciones de riesgos, identificación de áreas y actividades sensibles o riesgosas de la Presidencia, y realización del inventario de controles vigentes. Además, se le ha dado seguimiento a cada una de las unidades adscritas a la Presidencia para el cumplimiento de los mismos rubros en cada unidad.

- **Acciones emprendidas:** Para establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno institucional o de la Unidad, al menos durante el último año, según corresponda al jerarca o titular subordinado.

A nivel de la Presidencia, periódicamente se realizan múltiples reuniones con el personal de la unidad para atender los temas concernientes a control interno, pero al mismo tiempo para replantear la forma en que se mantiene y perfecciona el sistema de Control Interno.

5. Logros alcanzados:

Durante el periodo enero 2019 – noviembre 2020, la institución obtuvo avances significativos en diferentes áreas, los cuales impactan directamente en los servicios y beneficios que se ofrecen a los diversos sectores; algunos de los logros más relevantes son los siguientes:

Durante esta administración se impulsaron desde esta Presidencia Ejecutiva y con el acompañamiento y trabajo de las unidades técnicas proyectos de alto interés institucional, entre los que se destacan:

Formación profesional dual

- Desarrollo de reglamentos en respuesta a la aprobación de la Ley N° 9728.
- Nueva metodología para el diseño de programas e instrumentos de apoyo.

En octubre del 2019 se publicó la Ley N° 9728, Ley Educación y Formación Dual, la cual da varias responsabilidades al INA. Para lo se trabajó en elaboración y aprobación de los Reglamentos: General de la Ley (publicado en la Gaceta 30 de abril de 2020) y el Reglamento del Fondo Especial de Becas para la Educación y Formación Técnica Dual (aprobado 14 de octubre 2020). Por otro lado, en este año se estableció una nueva metodología para el diseño de programas presenciales dual y sus respectivos instrumentos de apoyo.

Inclusión social:

- Reducción de los tiempos de respuesta en el otorgamiento de ayudas económicas en más de un 50% a través de la conexión con SINIRUBE y la digitalización del formulario de solicitud.
- Incorporación de la ayuda económica de cuidado para personas dependientes de personas estudiantes en condición de pobreza.
- Elaboración de la primera estrategia enfocada en el ingreso, permanencia y egreso exitoso de personas en condición de vulnerabilidad a los servicios de capacitación y formación profesional.
- Integración de personas con beneficio de Hogares Conectados a oferta INA
- Desarrollo del plan de capacitación de personas beneficiarias de Hogares Conectados que han sido referidas de la Estrategia Puente al Desarrollo.

Reducción de brecha de género:

- Implementación del II Plan de Acción de la Política de Igualdad y Equidad de Género
- Reducción de la brecha de género en las matrículas de programas con mayor empleabilidad asociados tradicionalmente a roles masculinos.
- Diagnóstico de las asimetrías de género en la estructura ocupacional de la institución con apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

6. Proyectos relevantes:

- **Consolidación de estrategia Skills Costa Rica:** 95% de avance en el desarrollo de la Metodología para la Administración de Skills Costa Rica (SKCR) en la Educación y Formación Técnico Profesional de Costa Rica. Se inició con redacción del Reglamento para la Administración de Skills Costa Rica en la Educación y Formación Técnico Profesional de Costa Rica con apoyo de Asesoría Legal. Se diseñó, desarrolla y entrega la Propuesta para el Fortalecimiento de la Gestión de WorldSkills Costa Rica en el INA, en atención del acuerdo JD-AC-367-2019. Se está coordinando junto con la Unidad de Planificación y Evaluación lo necesario para consolidación de WorldSkills Costa Rica en la estructura organizacional del INA.

Se ha gestionado la vinculación de 711 personas en 25 distintos procesos internacionales, con 15 países diferentes. Incluyendo en este proceso la participación en el estudio prospectivo a nivel mundial Future Skills 2.0 y el desarrollo de un proceso de formación basada en proyectos que dará como resultado la creación de una aplicación móvil y sitio web para agilizar los servicios de

Certificación de competencias. Se inició un programa especial de mentoría con la Facultad de Expertos de WorldSkills Internacional, en tres temas principales basados en cadenas de valor: Sanitización y manejo de productos alimenticios, Plataformas Informáticas, Automatización y Control a distancia y automatización.

- **Nuevo Modelo Curricular para la formación profesional:** En agosto del 2018, la Junta Directiva del INA, aprobó un nuevo Modelo Curricular para la Formación Profesional, alineado al Marco Nacional de Cualificaciones y a la más reciente Política Nacional de Educación, con el objetivo de responder ágil y oportunamente a las demandas del sector empresarial y el mercado laboral, el INA, implementa. Se actualizó la oferta curricular por medio de un enfoque formativo basado en competencias laborales técnicas y blandas, el cual permite reducir el tiempo de respuesta en el diseño curricular de módulos y programas de formación y capacitación, certificación, acreditación, asesorías técnicas y acompañamientos, entre otros. Al finalizar el año 2020 se tendrán la siguiente cantidad de productos curriculares:
 - ✓ 25 nuevos programas educativos
 - ✓ 5 programas de habilitación
 - ✓ 76 cursos de capacitación.

Para la implementación exitosa de la transformación curricular del INA, se han creado más 10 nuevas metodologías novedosas; se han revisado, modificado y aprobado 5 Reglamentos Institucionales; los sistemas informáticos se están aptando a los nuevos requerimientos de este Modelo Curricular y se han desarrollado procesos de capacitación a las personas docentes. Logrando que la Institución tenga mayor flexibilidad para brindar a las personas las competencias específicas requeridas para insertarse en el sector formal de trabajo.

Durante el año 2021, se dará la transición entre la oferta vigente y la nueva oferta. Se espera que para el año 2022, solamente se ejecute oferta por medio de un enfoque formativo basado en competencias.

7. Administración de Recursos Financieros:

A nivel de la unidad se ha mantenido una mejora en lo que respecta a la ejecución presupuestaria, alcanzando un incremento en ejecución del 5% entre los años 2018 y 2019, siendo que el 2018 culminó con una ejecución de 62% y el 2019 67%. En este punto cabe destacar que desde que asumí este puesto se ha trabajado en mejoras a la planificación presupuestaria de la Unidad dado que tradicionalmente existían cuentas que en algunas ocasiones ni siquiera eran utilizadas durante todo el año, como por ejemplo la referente a gastos de representación y viajes al exterior, es por lo anterior que para el año 2021 se planteó una rebaja considerable en las diferentes cuentas presupuestarias a fin de mejorar la eficiencia de recursos y que estos montos que usualmente culminaban siendo superávits pudieran ser redestinados a otras labores de gran relevancia en la institución.

8. Sugerencias:

Como parte del proceso de transición, es importante mencionar que desde la Presidencia Ejecutiva se emprendieron acciones que enrumban a la institución a alcanzar la preparación necesaria para responder efectivamente a las demandas del mercado de trabajo y la PYMES, en esta línea se recomienda darle continuidad a los procesos que suman a labor, en particular en lo referente al seguimiento e impulso al expediente 21.738.

9. Disposiciones de la Contraloría General de la República: Estado actual del cumplimiento de las disposiciones que durante su gestión le hubiera girado la CGR.

En adelante se atiende lo dispuesto en aplicación de la normativa vigente, en cuanto al sometimiento de los funcionarios públicos a la rendición de cuentas en el cumplimiento de sus deberes en el ejercicio de la función pública.

Cabe destacar que, durante esta gestión no se presentó ninguna disposición directa hacia el proceso a mi cargo, sin embargo, se indica el Estado actual de las disposiciones dirigidas a esta institución:

Criterios de medición:

Eficacia: 60%

Se mide cada disposición de acuerdo con el porcentaje de avance en su atención.

Eficiencia: 30%

Compara el plazo total empleado por la institución, con el plazo previsto por la CGR y validado con la administración.

Gestión: 10%

Observancia de la normativa que se aplica en el marco del proceso de seguimiento.

Medición de avances logrado en atención a disposiciones por parte del INA.

DFOE-EC-IF-00025-2018	4.4	100	100	46	99
DFOE-EC-IF-00025-2018	4.5	100	100	32	99
DFOE-EC-IF-00025-2018	4.6	100	100	100	99
DFOE-EC-IF-00025-2018	4.8	100	100	67	99
DFOE-EC-IF-00025-2018	4.9	100	100	31	99
DFOE-EC-IF-00025-2018	4.10	100	100	100	99
DFOE-EC-IF-00023-2018	4.6	50	50	95	100

Parámetros y criterios de la medición.

$X \geq 95$	Excelente
$95 > X \geq 85$	Muestra un cumplimiento razonable
$85 > X \geq 70$	Presenta oportunidades de mejora
$X < 70$	Requiere acciones inmediatas

Calificación según el Índice Institucional de Cumplimiento de Disposiciones y Recomendaciones (IDR) de la Contraloría General de la Republica.



10. Órganos de Control Externo:

Si bien no existen no-conformidades dirigidas particularmente a este proceso existen tres no conformidades dirigidas a la unidad (Presidencia) identificadas en la auditoría externa de calidad realizada para la actualización de las certificaciones ISO 9001 y 14001, las cuales son:

1. La contratación pendiente de la jefatura de la Contraloría de Servicios.
2. Crear un sistema más eficiente para el seguimiento al vencimiento de los plazos de cada expediente de la Contraloría de Servicios.
3. Comunicar los cambios a las partes involucradas. Ante lo anterior se deja constancia que los puntos 1 y 2 actualmente se encuentran en proceso, y que el punto 3 se realizará en cuanto los puntos 1 y 2 se concluyan.

11. Auditoría Interna:

Actualmente, la Presidencia Ejecutiva tiene la labor de continuar con la gestión de la implementación de las siguientes recomendaciones de Auditoría Interna:

Nombre y N° de Informe	N° de las Recomendaciones	Estado de la Recomendación
Estudio Especial sobre cumplimiento Ley SBD por parte del INA N° 12-2018	Recomendaciones N° 4 y 7	En Proceso
Proyecto INA Virtual N° 13-2018	Recomendación N° 1	En Proceso
Análisis de Competencias y Funciones de la Oficina de Administración de Proyectos (OAP) N° 22-2017	Recomendaciones N° 1 y 2	En Proceso
Transferencias corrientes N° AI-ICI-07-2020	Recomendación N° 1	En Proceso
SCFP para población en desventaja social N° AI-ICI-08-2019	Recomendaciones N° 1, 2 y 3	En Proceso
Viajes al Exterior del Presidente Ejecutivo y algunos Miembros de Junta Directiva 2014-2017 N° AI-ICI-11-2020	Recomendaciones N° 1, 2, 3, 4 y 5	En Proceso
Evento Organización Internacional del Trabajo y el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (Oit/Cintefor) N° AI-ICI-16-2019	Recomendaciones N° 1 y 2	En Proceso
Ética Institucional N° AI-ICI-14-2020	Recomendaciones N° 1, 2 y 3	En Proceso
Estudio complementario al informe IN-AI-12-2018 sobre el cumplimiento del INA de lo dispuesto en la Ley 9274 del Sistema de Banca para el Desarrollo (SBD) N° AI-ICI-17-2019	Recomendaciones N° 1 y 2	En Proceso

Para la implementación de dichas recomendaciones se está trabajando en conjunto con todas las unidades técnicas, operativas y administrativas correspondientes.

La persona funcionaria saliente da fe de que lo expuesto en el presente informe denominado fin de gestión, corresponde a la realidad de los hechos y es consciente de que la responsabilidad administrativa de las personas funcionarias del Instituto Nacional de Aprendizaje, INA prescribirá según se indica en el artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República N° 7428, del 7 de setiembre de 1994, y sus reformas.

Nombre y Firma de la persona funcionaria:

José Pablo Valverde Loaiza

Número de identificación: 1-1656-0362

cc: Unidad de Recursos Humanos¹

Sucesor

¹ El Informe final de gestión se envía en formato físico y digital.