

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: Licda. Rocío Arce Cerdas |
| Copia a (Unidad de Recursos Humanos): Licda. Sandra Rodríguez Hidalgo |
| Fecha del Informe: 15/06/2021 |
| Nombre de la Persona Funcionaria: Carmen González Chaverri |
| Nombre del Puesto: Gestora |
| Unidad Ejecutora: Gestión Rectora del SINAFOR |
| Período de Gestión: 15/08/2018 al 15/06/2021 |
| Informe recibido en la Unidad de Recursos Humanos |
| Recibido por: _____ Firma _____ |
| Fecha: _____ Sello |

1. **Presentación:** en este apartado se incluye un resumen ejecutivo del contenido del informe.

El presente documento está basado en el cumplimiento de las leyes y la normativa Institucional que rige la materia en el aspecto particular específico: Directrices N DI-2005-CO-DFOW, emitida por la Contraloría General de la República y la ley N8292-2 Ley General de Control Interno, según lo dispuesto en el inciso E del artículo 12.

Me permito presentar el Informe Final de Gestión, correspondiente a mi desempeño laboral en el puesto de Gestora de la Gestión Rectora del SINAFOR del Instituto Nacional de Aprendizaje, cargo que he ejercido durante el período comprendido entre el 15 /08/2018 al 15/06/2021.

El propósito de este informe es presentar un resumen ejecutivo de la gestión desplegada por mi persona en el citada Gestión, en donde se tiene como referente importante, el siguiente

objetivo: “*Establecer los mecanismos que permitan ejercer la rectoría y la estandarización en la ejecución de los servicios de capacitación y formación profesional desarrollados por entes públicos y privados, con o sin fines de lucro, mediante la administración de los sistemas de Acreditación, Articulación de la Educación con la Formación Profesional, Centros Colaboradores y Certificación.*”.

2. **Resultados de la Gestión:** Indicar la labor realizada durante el periodo de su gestión en el área donde estuvo nombrado.

La Gestión Rectora del SINAFOR es una dependencia de la Subgerencia Técnica y para el logro del objetivo realiza las siguientes funciones:

1. Realizar el planeamiento estratégico para el desarrollo de los servicios que provee la Gestión en el marco del Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional y de su quehacer en general, en concordancia con el Planeamiento Estratégico Institucional.
2. Establecer los mecanismos de coordinación con entes públicos y privados para garantizar el funcionamiento del Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional.
3. Planear, organizar, dirigir, coordinar y supervisar el funcionamiento de los Sistemas de Certificación, Acreditación, Articulación de la Educación con la Formación Profesional, Certificación y Centros Colaboradores
4. Normalizar y controlar la aplicación de los parámetros para la administración de los sistemas de Acreditación, Articulación de la Educación con la Formación Profesional, Certificación y Centros Colaboradores, entre otros servicios conexos.
5. Verificar la incorporación de entes públicos o privados, independientemente de su naturaleza, para facilitar la consecución de los servicios que compete desarrollar a las unidades que integran la Gestión.
6. Controlar que la generación de los diferentes documentos técnicos y legales de su ámbito de competencia se desarrollen en función de las políticas institución.
7. Coordinar acciones con diversas dependencias, para el óptimo funcionamiento de los sistemas y programas que administra la Gestión.
8. Presentar ante la Junta Directiva en los primeros cuarenta y cinco días de cada año, un informe de gestión que enumere los principales logros alcanzados en el periodo anterior.
9. Formular y Controlar el Plan Operativo Institucional y la ejecución del presupuesto asignado a la Gestión y dependencias adscritas, así como los compromisos de resultados

suscritos con el personal, definiendo entre ellos indicadores de eficacia y eficiencia requeridos para el cumplimiento de las políticas, planes y lineamientos definidos.

10. Evaluar el desempeño global de la gestión, el cumplimiento de las metas propuestas y de los compromisos de resultados en cada una de sus dependencias, considerando entre ellos indicadores de eficacia y eficiencia, de acuerdo con los planes de corto, mediano y largo plazo, así como la ejecución del presupuesto asignado.

11. Ejercer el control administrativo sobre el cumplimiento de las directrices institucionales que se emitan para su área, así como tomar las medidas correctivas necesarias y oportunas para lograr eficiencia en la gestión.

12. Gestionar planes y proyectos propios de su ámbito de competencia, ante las instancias correspondientes, en apego a las metodologías institucionales.

13. Representar a la institución a nivel interno y externo en eventos que se requieran de su participación.

14. Implementar el Sistema de Gestión de Calidad, Valoración de Riesgos y Control Interno en los procesos propios de su ámbito de competencia.

15. Integrar comisiones y equipos de trabajo a nivel institucional e interinstitucional en el ámbito de competencia de la Gestión.

16. Implementar los ajustes que la normativa interna requiera necesarios para atender en forma ágil y eficiente su quehacer.

17. Proporcionar los insumos requeridos y gestar las acciones que correspondan, para el óptimo funcionamiento del Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional.

18. Asesorar a las instancias superiores y otros clientes internos en la materia de su competencia.

Se debe mencionar que, todos los resultados que seguidamente se describen, presentadas con algún sentido cronológico, es gracias al apoyo decidido de las personas que trabajan en la Unidad Coordinadora y a las Jefaturas de cada una de las Unidades de Centros Colaboradores, Certificación, Articulación con la Educación y Acreditación. Toda la información con las evidencias se puede revisar en el siguiente enlace:

[Informe de Gestión SINAFOR - OneDrive \(sharepoint.com\)](#)

A. Pilar Estratégico del PEI 2019-2025; Modelo curricular, Coordinadora de la implementación del Modelo curricular y enlace con el Marco Nacional de

Cualificaciones de la Educación y la formación Técnica Profesional, MNC-EFTP-CR de agosto 2018, enero 2020

En el año 2018, se aprueba el Modelo curricular, como parte de la innovación de los SCFP en el contexto de la Educación y la formación técnica Profesional de Costa Rica (EFTP) que propicie la empleabilidad y a su vez potencie su productividad la competitividad del sector empresarial. Se adjunta los informes de lo realizado en mi Gestión. De enero 2020 a la fecha, he tenido una participación activa en el proceso de implementación.

B. Formular y Controlar el Plan Operativo Institucional y la ejecución del presupuesto asignado a la Gestión y dependencias adscritas.

En el enlace se encuentra las evaluaciones del POIA-PEI y presupuesto del la Gestión Rectora del SINAFOR y de sus Unidades de los años 2018-2020, realizados por la Unidad de Planificación Estratégica (UPE). Las cuales demuestran una ejecución presupuestaria y cumplimiento de metas satisfactorias.

C. Planear, organizar, dirigir, coordinar y supervisar el funcionamiento de los Sistemas de Certificación, Acreditación, Articulación de la Educación con la Formación Profesional, Certificación y Centros Colaboradores.

En los informes de Gestión en donde se resumen los principales logros obtenidos por la Unidades de Certificación, Acreditación, Articulación de la Educación con la Formación Profesional, Certificación y Centros Colaboradores del 2018 al 2020. El informe del 2021 se entrega en el tercer trimestre del 2022.

D. Implementar de Valoración de Riesgos y Control Interno de la Gestión Rectora del SINAFOR y de las Unidades Adscritas:

Los informes de control interno de riesgos de la Gestión Rectora del SINAFOR y de sus Unidades generados por la Asesoría de Control Internos Institucional. 2018-2020. En los mismos se evidencia un control eficiente de cumplimiento de las acciones de mejoras propuestas

E. Desarrollo de objetivo táctico del PEI.

Como parte del cumplimiento del PEI 2019-2025, se planteó como Política Institucional:

“Participación activa en el desarrollo del Sistema Nacional de la Educación y la formación técnica Profesional para integrar del sistema Nacional de Formación Profesional y su relación con el Marco Nacional de cualificaciones de la Educación técnica Profesional (MNC-EFTP-CR)”

Y como parte de la transformación interna y operativa de la Institución para el cumplimiento del plan estratégico Institucional se plantea como objetivo táctico:

“Vincular el sistema Nacional de la Formación Profesional (SINAFOR) con la Educación y la formación Técnica Profesional de Costa Rica. Para el desarrollo de un modelo de Gestión”

Para cumplir con lo establecido se han desarrollado un plan para la transformación del SINAFOR con un nuevo planteamiento de funciones de la Gestión Rectora del SINAFOR y de sus Unidades. Para este proceso se contó con el apoyo del BID cuyo objetivo de esta misión es mantener reuniones entre especialistas del BID y las diversas áreas del INA, es garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida, por medio de la mejora en la calidad y pertinencia de la formación profesional que ofrece el INA. Liderada por David Rosas, especialista de la División de Mercados Laborales del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). La Gestión Rectora del SINAFOR contó con el apoyo de un experto del BID en formulación de sistemas don Fernando Grafe.

Para el 2020 y 2021 se desarrollaron varios Talleres. ***SINAFOR: En ruta a la optimización, la sistematización y la mejora continua***” y ***“Revisión de Resultados de los Talleres”*** con la valiosa y activa participación de las Unidades. Este ciclo marca un importante avance en el proceso de cambio al que hemos apuntado como sistema. Como bien se sabe, el Sistema Nacional de Formación Profesional es un actor estratégico y clave, dentro del conglomerado nacional de la Educación y Formación Técnica Profesional; sus funciones, organización y coordinación se enuncian, tanto en la Ley Orgánica del INA, como en Decretos Ejecutivos para su respectiva reforma, y otros documentos legales que hacen referencia a entidades coexistentes con el INA, en el ámbito de la EFTP. La relevancia y el impacto que tiene cada una de las Unidades adscritas al SINAFOR en el mercado laboral, nos obliga a trabajar sistemáticamente, y a ir a la vanguardia en los procesos que promuevan ágilmente la respuesta oportuna como prioridad fundamental.

Complementario a este proceso en el año 2020, se participó en la creación de un Decreto sobre el Sistema Nacional de Educación y la formación Profesional, SINEFOTEP, con la rectoría en el MEP (Actualmente listo para publicar). La participación del SINAFOR es relevante ya que forma parte de la Secretaría Técnica del SINEFOTEP. Además, en el 2021 he tenido una participación en el

desarrollo de la Política de la Educación y la Formación Técnica Profesional, así como una participación en la Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, Panamá, República Dominicana y Haití (REDIFP) para fortalecer el Subsistema de la Formación Profesional en la EFTP.

F. Evaluación del Sistema de correspondencia SCC.

Se ha logrado un control efectivo del SCC de la Gestión Rectora del SINAFOR y de sus Unidades Adscritas, se adjunta informe de resultados del control 2020.

G. Clima Organizacional del SINAFOR 2019

Como parte de los resultados del Clima Organizacional de mi gestión adjunto los principales hallazgos:

Basado en el análisis del clima organización efectuado en el SINAFOR en el año 2019, se permite evidenciar los siguientes hallazgos:

“Que el ambiente de trabajo es óptimo e idóneo para el grupo de talento humano que se desempeña en la Gestión, se evidencia comentarios de las personas a mi cargo como “me siento motivado, acompañado y realizado en la profesión que desempeño en el SINAFOR, mi jefatura permite mi realización personal, laboral y social, aparte de brindarme un excelente ambiente de trabajo y contar con los requerimientos necesarios para a nivel de mobiliario y materiales para cumplir mi labor de forma satisfactoria.

Además, comentan: “La supervisión que recibo por parte de mi jefatura me orienta y facilita el cumplimiento de mi trabajo. ”o bien “Mi jefatura programa, revisa y controla adecuadamente las actividades y responsabilidades de mi equipo de trabajo. ”; “El nivel de trabajo que me asignan, me permite mantener un equilibrio entre la vida personal y laboral sin generar problemas familiares o de salud. ” Las personas encuestadas disfrutan el trabajo que realizan, les gusta lo que hacen. Esto muestra que se consideran calificadas y motivadas, así como que perciben que su trabajo es reconocido y valorado. La jefatura se dirige a las personas funcionarias con respeto y practica la comunicación asertiva. Cuando las cosas se ponen difíciles, la jefatura mantiene la calma y maneja los asuntos en forma respetuosa y no agresiva. Esto quiere decir que cuenta con las competencias de inteligencia emocional y comunicación asertiva. La jefatura informa oportunamente a las personas funcionarias que tiene a su cargo los asuntos importantes de la Institución. Practica la comunicación abierta y eficiente, da a conocer de manera transparente los temas relevantes. La jefatura utiliza reuniones de equipo para informar acerca de asuntos relevantes del INA. La

comunicación formal mantiene actualizadas a las personas sobre los acontecimientos de la Institución y elimina especulaciones e incertidumbre.”

Como parte del seguimiento se estableció un Comité para mantener y mejorar constantemente el clima Organizacional de la Gestión Rectora del SINAFOR y de sus Unidades.

H. Desarrollo de una nueva propuesta del Reglamento de Acreditación para cumplir con la Ley de Dual y la nueva Ley de reforma del INA Ley 9931

Se trabajó con la Unidad de Acreditación y equipo de la Presidencia Ejecutiva para el desarrollo de un nuevo reglamento de acreditación que diera una respuesta oportuna a las empresas que desean acreditar su oferta educativa y a su vez puedan convertirse en Centros de Formación del INA (según prioridades institucionales) para el otorgamiento de becas a estudiantes. Actualmente se está en revisión de las observaciones de la consulta pública.

I. Propuesta para el mejoramiento de los tiempos para la realización de convenios de Centros Colaboradores.

Se han realizado reuniones con la Gerencia General para proponer una estrategia de mejorar los tiempos de realización de convenios de Centros Colaboradores. Se tiene prevista una reunión a finales del mes de julio para realizar presentar la propuesta final.

J. Estrategia SINAFOR ante la situación de la Pandemia

Con el propósito de responder a las necesidades actuales del mercado laboral y contribuir a la estrategia que está desarrollando el INA, debido a la crisis mundial por la pandemia COVID-19 y el impacto socioeconómico que está ocasionando, se plantea una estrategia de atención de los servicios que prestan las unidades adscritas al SINAFOR. Esto con el objetivo de mantener o mejorar las condiciones laborales de nuestra clientela. La misma se basa en promover la implementación de nuevas modalidades (virtuales y a distancia) para darle continuidad a los servicios que nuestros clientes demandan, en pro de mantener activa la economía y a su vez contribuir con el cumplimiento de los protocolos sanitarios establecido

K. Realización de una Vigilancia Estratégica para indagar sobre las Certificaciones internacionales:

La Gestión Rectora del SINAFOR y la Unidad de Certificación en colaboración con las WorldSkills Costa Rica y el Instituto de Investigación en Educación (INIE) de la Universidad de Costa Rica, realizaron una investigación relacionada con el impacto de la certificación de competencias en la

empleabilidad. A lo largo de los años, el INA ha sido la institución que certifica las competencias de las personas, a fin de promover su incorporación en el mercado laboral, aun cuando estas competencias no se han adquirido a través de procesos educativos formales, sino a través de la experiencia. Este proceso se conoce comúnmente como “Reconocimiento de aprendizajes previos” Hoy en día, la certificación de competencias del INA se reconoce únicamente en Costa Rica, lo cual constituye una desventaja para las personas que quieren trabajar fuera del país. Por esta razón, este proyecto apunta al reconocimiento internacional de las certificaciones, de manera que se generen mayores oportunidades para las personas estudiantes que están dispuestas a desarrollar su vida profesional y laboral fuera de Costa Rica.

L. Desarrollo de un nuevo Sistema informático del SINAFOR, SIGR.

Diseño y desarrollo completo de nuevo sistema informático del SINAFOR, que permita la realización de todas las gestiones de manera digital, con interacción de clientes internos y externos. Además, se pretende la visualización completa de todas las estadísticas de los servicios generados por el SINAFOR, con enfoque de inteligencia de negocios para la toma de decisiones relacionadas con la actividad de entes públicos y privados que ejecutan la formación, capacitación, reconversión y certificación de talento humano de la Gestión Rectora del SINAFOR y de las Unidades adscritas. Además, del desarrollo de todas las interfaces de conexión con los sistemas de la ANE, SIL, SISER, SEMS, entre otros

M. Pilar Estratégico del PEI 2019-2025: Alianzas Estratégicas.

Se establece relación con entes públicos y privados que dé soporte para la mejora del quehacer de la Gestión Rectora del SINAFOR.

Algunos ejemplos se han realizado de gestiones que permitan la colaboración internacional entre el SINAFOR (Costa Rica) y la empresa Smile (España), para el diseño y desarrollo de proyectos que permitan un mayor alcance de por parte del SINAFOR. Actualmente, Smile está cooperando directamente en el proyecto de certificación de competencias laborales y profesionales, y ha aportado contactos importantes para la investigación.

N. Acciones de la Política de Género y la formación inclusiva en las actividades del SINAFOR

Como parte de la participación igualitaria de mujeres y hombres en la formación profesional, como aporte en el cierre de brechas se hacen esfuerzos por sensibilizar a los Centros con convenios de Centros Colaboradores, así como las entidades con oferta acreditada.

Además, en cumplimiento al compromiso del INA como una Institución de formación profesional inclusiva para todas las personas, sobre todo, libre de todo tipo de discriminación. Se desarrollaron actividades en el marco del “Día Nacional contra la homofobia, la lesbofobia, la bifobia y la transfobia”.

O. Representación en la Junta Directiva del ante el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS) febrero 2020 a la fecha

En febrero del 2020 asumo la representación del INA como representar suplente de la Junta Directiva del CONAPDIS y en diciembre del 2020 asumo la representación titular y asumo el cargo de vicepresidenta de la JD, adjunto evidencia de la Gaceta.

Además, como parte de la representación en la Junta directiva del CONAPDIS asumo la representación titular en el CIAD a partir de diciembre del 2020

P. Alineación de la oferta educativa de entes público y privados y del INA de los niveles 1, 2 y 3 del MNC-EFTP-CR.

Por acuerdo de la Junta Directiva, JD-AC-274-2019, se le confiere al SINAFOR la potestad de realizar los alineamientos de la oferta educativa de entes público y privados y del INA a los estándares de cualificación de los niveles 1, 2 y 3 del Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y la Formación Técnica Profesional (MNC-EFTP-CR). A la fecha se han realizado 37 alineaciones de oferta externa y 17 de alineaciones de la oferta Institucional.

Q. Representa del equipo INA 4.0 para la implementación de la ley reforma de Ley.

Mediante oficio PE-188-2021 del 12 de febrero 2021, la Presidencia Ejecutiva realizó el nombramiento al Equipo de Implementación de la Ley No. 9931 de “Fortalecimiento de la formación profesional para la empleabilidad, la inclusión social y la productividad de cara a la revolución industrial 4.0 y el empleo del futuro” (también denominado Equipo INA 4.0). Dicho oficio definió coordinaciones por ejes de trabajo, de acuerdo con los requerimientos de la reforma realizada a la Ley Orgánica del INA (Ley No. 6868) mediante la Ley No. 9931. Se ha tenido una participación activa para la contratación de la formulación de un Modelo de Gestión que permita la implementación de la nueva Ley del INA, Ley 9931.

R. Escenario seleccionado: Reactivación económica y productiva con tecnología y reconversión del talento humano

La Gestión Rectora del SINAFOR propone su propio escenario relacionado a la Reactivación Económica y productiva con tecnología y reconversión del talento Humano, las cuales se evidencian en el enlace.

S. Participación en Comisión Gerencial de Informática, Comisión de licitaciones, Comisión de control Interno y Consejo de Calidad y ambiente.

Como parte del puesto se participa activamente en comisiones estratégicas para dar respuesta y seguimiento a las actividades institucionales de una manera oportuna y eficiente

T. Definición de Areas prioritarias

La Gestión Rectora genero de diversas fuentes una propuesta de áreas prioritarias que permiten a la Institución nuevas propuestas de diseño de estándares de cualificación como de toma de decisiones de la oferta existente.

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.

Los cambios que se han sumado en los últimos años al ecosistema de la EFTP, en el país, se pueden mencionar:

- Marco Nacional de Cualificaciones (MNC)
- Comisión Interinstitucional para la Implementación y Seguimiento del Marco Nacional de Cualificaciones (CIIS), creada mediante el Decreto Ejecutivo N° 39851, del 8 de agosto del 2016.
- Sistema Nacional de Empleo, creado mediante Decreto Ejecutivo N° 41776, del 10 de junio del 2019.
- Ley de Educación y Formación Técnica Dual, N° 9728, del 12 de setiembre del 2019.
- Skills Costa Rica, el cual funciona desde el INA.
- Sistema Nacional de Educación y Formación Técnica Profesional (SINEFOTEP), cuyo decreto está en proceso de emisión.
- Desarrollo de una Política de la Educación y la Formación Técnica Profesional, que esta en proceso de construcción

A la luz de todas estas nuevas realidades, es que se consideró prudente y oportuno, abrir espacios para la reflexión y la discusión, para que todo el personal que forma parte del SINAFOR pueda plantear propuestas relacionadas con la caracterización y funciones de cada una sus Unidades de procedencia, de manera que se logre ajustar el contenido del Manual Organizacional del INA, publicado en el 2013, para estas Unidades. El fin último de esta iniciativa es potenciar el accionar del SINAFOR, para que el mismo sea mucho más ágil, eficiente, efectivo, pertinente, y que logre un mucho mayor impacto en el mercado laboral actual y futuro.

4. **Control Interno:** Estado de la auto evaluación del sistema de control interno institucional o de la Unidad al inicio y al final de su gestión, según corresponda al jerarca o titular subordinado.

Durante mi Gestión se realizaron las valoraciones de riesgos y las autoevaluaciones del sistema de control interno de la Gestión coordinadora y de sus Unidades con el fin de identificar los posibles riesgos que pudieran afectar lo propuesto en los POIA y presupuestos, estableciendo medidas necesarias para dar seguimiento a las acciones propuestas. Asimismo, todo queda debidamente ingresado en el SICOI. La Unidad Coordinadora lleva un control para el cumplimiento de las acciones de control interno definidas por las Unidades de Centros Colaboradores, Certificación, Articulación y Acreditación.

5. **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.

Las acciones establecidas quedan evidenciadas en el enlace que se adjunta: a

6. **Logros alcanzados:** Principales logros durante su gestión de conformidad con la planificación institucional o de la Unidad, según corresponda.

Los principales logros de la Gestión Rectora del SINAFOR y de sus Unidades para mencionar son:

- Cierre de ciclo de talleres para el planteamiento de funciones de las Unidades: Unidad Coordinadora, Unidad de Centros colaboradores y Unidad de Certificación.
- Nuevo Reglamento de Acreditación en consulta pública
- Metodología y formularios de la Unidad de Certificación

- Mapeo de Centros de Formación (Estudio y Excel) de la Unidad de Articulación
- Desarrollo de la propuesta del Sistema de Articulación (SIAR)
- Desarrollo de Carta Constitutiva, plan de trabajo, lista requerimiento para el nuevo Sistema informático (SIGR) de la Gestión Rectora del SINAFOR y de sus Unidades de adscritas
- Coordinación con la empresa de contratada para la implementación de los módulos de acreditación y de la Gestión Rectora del SINAFOR del SIGR.
- Establecer una Comisión de Clima Organizacional, con sus planes de trabajo, Encuestas para medir impacto (Google Form) y cápsulas reflexivas para mantener y promover un buen ambiente de trabajo.
- Participación del SINAFOR en el SINEFOTEP como parte de la Secretaría Técnica
- Responsabilidad de llevar a cabo el alineamiento de las ofertas educativos de entes externos y del INA con los estándares de cualificación del MNC-EFTP-CR
- Mayor posicionamiento del SINAFOR en las actividades Institucionales
- Borrador para la presentación en la Gerencia General sobre la estrategia de reducir tiempos para los convenios de Centros Colaboradores.
- Apoyo en la implementación del Modelo Curricular en las diversas comisiones.
- Participación en el equipo 4.0 para la Implementación de la nueva Ley del INA.
- Participación de la Unidad de Centros Colaboradores y Acreditación para el desarrollo de la Reglamentación de Formación Dual.
- Participación de la Unidad de acreditación en la propuesta del Reglamento de Becas
- Gestionar 5 plazas para la Unidad de Acreditación y 1 plaza para la Gestión del SINAFOR
- Participación del SINAFOR en la construcción de la Política de la EFTP.
- Participación activa con el MNC-EFTP-CR y el equipo técnico Institucional
- Participación activa en las WorldSkills
- Vigilancia Estratégica de Certificaciones Internacionales
- Participación en la REDIFP

7. **Proyectos relevantes:** Estado actual de los proyectos más relevantes en el ámbito institucional o de la Unidad, existentes al inicio de su gestión y de los que dejó pendientes de concluir.

En el punto anterior se menciona todos los productos realizados, pero destaco los principales:

- Propuesta de nuevas funciones para el SINAFOR (Transformación) unido con el modelo de Gestión que se esta construyendo en el equipo INA 4.0.
- Reglamento de Acreditación, puesta en marcha
- Definición de Aval técnico, según el reglamento de Acreditación y el de Becas
- Alineación de programas educativos de los niveles 1, 2 y 3 de entes externos y INA.
- Participación en el SINEFOTEP una vez publicado el decreto
- Participación activa en el MNC-EFTP-CR
- Participación en la REDIFP
- Participación en la construcción de la Política Educativa

8. **Administración de recursos financieros:** Asignados durante su gestión a la institución o a la Unidad, según corresponda.

El presupuesto asignado a la Gestión se ejecutó de manera eficiente en cumplimiento de los productos de los planes operativos institucionales. La ejecución presupuestaria permitió realizar las actividades requerida en cada proyecto específico. El porcentaje de ejecución del 2018 al 2020 fue de un 90%.

9. **Sugerencias:** Para la buena marcha de la institución o de la Unidad, según corresponda, si la persona funcionaria que rinde el informe lo estima necesario.

Es necesario considerar los siguientes aspectos:

- Se debe continuar con el ciclo de talleres del 2021, sobre “Taller de revisión de funciones”, Faltaría la Unidad de Acreditación y Unidad de Articulación.
- Promover la actualización del Reglamento de Centros Colaboradores y un nuevo reglamento para Certificación.
- Presentar a la Gerencia General la propuesta de la estrategia de disminuir los tiempos en la realización de los convenios.
- Dar seguimiento a las recomendaciones de la Auditoría informe No 02-2017 en cuanto a las funciones de la Unidad de articulación y de su viabilidad.
- Coordinación con la Unidad de Certificación para la implementación de búsqueda de pruebas de certificación con validez internacional.

-La Unidad Coordinadora debe definir el mecanismo de contratación de docentes externos para atender las necesidades establecidas en el Reglamento de acreditación y de las otras Unidades cuando no se cuente con personal técnico del INA disponible.

- Revisar los requerimientos para el SIGR de las Unidades de Certificación, Centros Colaboradores y Articulación.

-Desarrollar las acciones para una participación activa de la Gestión Rectora del SINAFOR en la operatividad del SINEFOTEP.

-Mantener una participación activa en el Marco Nacional de cualificaciones de la Educación y la Formación Técnica Profesional. (MNC-EFTP-CR) y en la REDIFP.

-La Unidad Coordinadora debe centralizar y definir una estrategia de contratación de personal técnico para la atención de la demanda de las Unidades adscritas al SINAFOR.

-Continuar con el plan de trabajo de la Comisión del Clima Organizacional

10. **Observaciones:** Sobre otros asuntos de actualidad que a criterio del funcionario que rinde el informe la instancia correspondiente enfrenta o debería aprovechar, si lo estima necesario.

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

Cumplimiento de las disposiciones emitidas por el Informe DFOE-EC-IF-00025-2020 de la Contraloría General de la República, específicamente la disposición 4.5 del informe de Auditoría Operativa Sobre la Eficiencia y la Eficacia del Servicio de Capacitación y Formación Técnica Profesional Brindado por el Instituto Nacional de Aprendizaje. En el enlace se evidencia de lo correspondiente al SINAFOR:

12. **Órganos de Control Externo:** Estado actual del cumplimiento de las disposiciones o recomendaciones que durante su gestión le hubiera girado algún otro órgano de control externo, según la actividad propia de cada administración.

Durante mi gestión en la Gestión Rectora del SINAFOR no he recibido disposiciones por parte de órganos de control externos de forma directa.

13. Auditoría Interna: Estado actual de cumplimiento de las recomendaciones que durante su gestión le hubiera formulado la respectiva Auditoría Interna.

Al asumir el 15 de agosto del 2018 la GR. SINAFOR me encuentro con el informe No 02-2017: "SUBGERENCIA TÉCNICA: ARTICULACIÓN DE LA EDUCACIÓN CON LA FORMACIÓN PROFESIONAL. Por lo anterior, me correspondió emitir directrices a la Unidad de Articulación inmediatas para acatar con el cumplimiento de las recomendaciones de la auditoría interna, lo cual consta en las evidencias. Durante 2019 a la fecha se han venido realizando investigaciones, talleres, propuestas de un Sistema de Articulación en conjunto con el Equipo Coordinador del Modelo Curricular ECIMC (SIAR), trabajo con el Marco Nacional de Cualificaciones, participación de la jefatura de la Unidad en la Comisión del proyecto de Occidente, coordinado con la Unidad Regional Occidental, entre otros, con el fin de tener criterios suficientes para plantear las nuevas funciones de la Unidad. Además, en el 2020-2021 La Gestión Rectora del SINAFOR programo dos talleres por cada Unidad del SINAFOR que los denominó "SINAFOR: En ruta a la optimización, la sistematización y la mejora continua" con el fin de abrir espacios para la reflexión y la discusión, para que todo el personal que forma parte del SINAFOR pueda plantear propuestas relacionadas con la caracterización y funciones de cada una sus Unidades de procedencia, de manera que se logre ajustar el contenido del Manual Organizacional del INA, publicado en el 2013, para estas Unidades. Con esto, se pretende concretar una propuesta que se expondrá ante el MIDEPLAN. El fin último de esta iniciativa es potenciar el accionar del SINAFOR, para que el mismo sea mucho más ágil, eficiente, efectivo, pertinente, y que logre un mucho mayor impacto en el mercado laboral actual y futuro. Además, de dar una respuesta robusta a la Auditoría planteando una nueva propuesta de funciones de la Unidad de Articulación y ver si la propuesta es aceptada por la Auditoría en el momento que lo soliciten.

La persona funcionaria saliente da fe de que lo expuesto en el presente informe de 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:

__Carmen González Chaverri

Número de identificación: 401380079

cc: Unidad de Recursos Humanos¹

Sucesor

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