

### **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:**

<b>Dirigido a:</b> Rocío Arias Soto, Directora Regional
<b>Copia a (Unidad de Recursos Humanos):</b> Sandra Rodríguez Hidalgo, Jefe Unidad Recursos Humanos
<b>Fecha del Informe:</b> 14 de octubre del 2021
<b>Nombre de la Persona Funcionaria:</b> Freddy Zamora Vega
<b>Nombre del Puesto:</b> Formador para el Trabajo 2
<b>Unidad Ejecutora:</b> Unidad Regional Huetar Norte, Centro de Formación de Upala
<b>Período de Gestión:</b> 14 de agosto del 2014 al 04 de octubre de 2021
<b>Informe recibido en la Unidad de Recursos Humanos</b>
<b>Recibido por:</b> _____ <b>Firma</b> _____
<b>Fecha:</b> _____ <b>Sello</b>

1. **Presentación:** Este informe de fin de gestión contiene las principales labores realizadas, durante mi periodo como Encargado del Centro de Formación Profesional del INA en Upala, que corresponde de 2014 a 2021.

#### **El Informe está organizado de la siguiente manera:**

Antecedentes

Cambios de entorno

Control interno

Logros alcanzados

Proyectos ejecutados

Convenios y contratos

Administración de Recursos Financieros

Asuntos de Auditoría Interna

### **Antecedentes**

El Centro de Formación de Upala, fue inaugurado en abril del año 2014, con una gran expectativa por parte de la Junta Directiva de la Institución, demás altas autoridades y por supuesto de la comunidad de los Cantones de Upala, Guatuso y Los Chiles.

Se nombro a un funcionario de la Unidad Regional como Encargado de Centro, pero pasados 3 meses renunció al cargo y se devolvió a la Regional.

Mi llegada al Centro de Formación en el mes de agosto del 2014 y hasta mi ultimo día presencial en el mes de mayo del año 2019, fue dedicado a mejorar las condiciones educativas de los ciudadanos de los Cantones de la Zona Norte Norte, tanto con servicios de capacitación, como atendiendo y dando seguimientos a diferentes proyectos en la Región que mejoraron las condiciones de vida y mejoraron las oportunidades laborales de muchas personas, además se fortalecieron un sin número de micro pequeñas y medianas empresas.

### **Cambios en el Entorno**

Los cambios en el entorno han sido aquellos que dentro del ordenamiento jurídico que rige la función pública se han dado y que se han reflejado en las diferentes acciones de la Institución como es el caso del Sistema de Gestión de la Calidad que guía la labor institucional y que ha establecido los procedimientos, instrucciones, formularios y demás normativa para cada uno de los diferentes componentes institucionales. En el caso de los Centros de Formación, los procedimientos relacionados con el proceso de administración y ejecución de los servicios, de planificación y evaluación y seguimiento de la ejecución de los servicios, rigen estrictamente su accionar.

Leyes y políticas establecidas a través del tiempo, han determinado acciones importantes en áreas como: igualdad y equidad de género, que establece en la institución una oficina de Asesoría de igualdad y equidad de género, que obliga a generar cambios en el quehacer para dar importantes pasos hacia la equidad e igualdad en la Formación Profesional.

La ley 7600 de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, obliga a la institución a crear los mecanismos necesarios para facilitar la incorporación de esta población a los servicios ofrecidos por la institución.

Reciente legislación a motivado a la institución para tomar diferentes decisiones y se ejecuten acciones sobre la orientación de los servicios de capacitación para las pequeñas y medianas empresas con la formación virtual, la matrícula en línea, la implementación de un nuevo modelo curricular y la incorporación a un Marco Nacional de Cualificación.

### **Control Interno:**

La normativa de control interno, se ha implementado para poder mantener un ambiente de control, que permita a los funcionarios del Centro de Formación generar una actitud positiva y de apoyo al control interno. Cada periodo se han identificado y analizado los riesgos que

enfrenta el Centro de Formación, tanto con factores externos como internos que podrían afectar los objetivos y las metas planteadas. A nivel de la Unidad Regional Huetar Norte, se ha establecido un ejercicio permanente de autoevaluación, con un análisis previo a una valoración de riesgos de cada uno de sus Centros de Formación, para definir aquellos riesgos que deben ser incorporados al Sistema Informativo de Control Interno.

### **Acciones emprendidas:**

Las diversas acciones emprendidas han permitido garantizar entre otras, que las actividades realizadas en el Centro de Formación, se hagan en forma eficaz y eficiente, salvaguardar y conservar los bienes públicos asignados al Centro de Formación, además que asegurar que la información generada por el Centro sea en todo momento oportuna y confiable. Algunas de las principales acciones establecidas: Mantener actualizado el Plan de Emergencia, generar un protocolo de evacuación, darles anualmente mantenimiento a los extintores, mantener un inventario de bienes actualizado, asignación de bienes a cada funcionario, control de cumplimiento a los contratos de limpieza y vigilancia del Centro de Formación, mantener los planes de contingencia actualizados, realizar una adecuada repartición de aulas y talleres para impartir los diferentes servicios en el Centro de Formación, desarrollar e implementar proyectos para la sostenibilidad ambiental, bajo el enfoque de mejora continua, para promover la utilización eficiente de los recursos naturales, ahorro energético, agua, combustible, tarifas telefónicas, entre otros, mantener por varios años el programa y galardón de Bandera Azul en Gestión Ambiental, tener la señalización completa del Centro de Formación, Gestiones para el mantenimiento de la infraestructura del Centro de Formación y equipo utilizado en actividades docentes y administrativa.

### **Logros alcanzados:**

Entre los logros más importantes se encuentran: Posicionar a la Institución como una de las más emblemáticas de la zona norte norte, por la relevancia e implementación de acciones desde su inauguración. Atender diferentes proyectos en los Cantones de Upala, Guatuso y Los Chiles, mediante la intervención directa como miembro activo del Comité territorial, Comité de Emergencias Municipal, Cosel, CCCI. Traer al Territorio Norte Norte, diferentes Congresos Internacionales, Ferias de Tecnología y Ferias de información, donde participan miles de interesados anualmente. Mantener el galardón de Bandera Azul en la Gestión Ambiental durante varios años consecutivos.

Se realizaron en la Gestión como Jefatura en el Centro de Formación Profesional de Upala las siguientes actividades de relevancia internacional:

Congreso Internacional de Cacao

Congreso Internacional de Ganadería Sostenible

Jornada Tecnológica y Robótica

Ferias de emprendedores y Artesanos “Casa Grande”

Quedó pendiente el Congreso Internacional de Búfalos, suspendido por la llegada de la Pandemia.

### **Proyectos relevantes:**

Se mantiene el proyecto de matrículas y cursos virtuales, más aun en estos tiempos de pandemia, recordando que fuimos el primer Centro de Formación en implementar matrículas virtuales y emitir certificados virtuales en todo el País,

Se mantiene el Proyecto de realizar las Ferias de información y se va modernizando según los cambios tecnológicos como por ejemplo código Q y otros.

Se sigue el Proyecto y estrategias de Plan Puente al Desarrollo, de la mano con el IMAS en todo el Territorio de ámbito del Centro de Formación, para la ayuda integral a los usuarios del Proyecto.

Participación de lleno en el Programa Empléate, en coordinación con otras instituciones.

Participación importante del Programa Combate a la Pobreza.

### **Administración de recursos financieros**

Durante todos los años como Encargado del Centro de Formación Profesional del INA en Upala, se ha mantenido una de las mejores ejecuciones presupuestarias de la Unidad Regional Huetar Norte, a pesar de ser el Centro de Formación más nuevo de la Regional, se ha destacado por realizar inversiones millonarias en cuanto a equipamiento para uso docente, ejemplo para muchos otros Centros que han visitado el Centro de Formación de Upala y ver las experiencias positivas de tales inversiones. Por lo que el uso de los recursos financieros asignados a este Centro, han sido utilizados de la forma más eficiente y eficaz.

### **Sugerencias:**

Tener supervisión directa de parte de la Jefatura Regional y más apoyo a la persona Encargada del Centro de Formación de Upala, ya que existe mucha resistencia de parte del personal administrativo de este Centro de Formación, así se comprobó con la renuncia al cargo del primer Encargado nombrado y por lo dicho y experimentado por mi persona, la cultura de las personas de esa zona es muy diferente a la de el resto de la Regional, unidos entre ellos y en contra de los foráneos, no así el personal docente, que siempre fue muy profesional.

Por último, pude constatar que en los dos últimos años que me ausenté del Centro de Formación, fueron cantadas con una mano las visitas de la Directora Regional a ese Centro de Formación, y un Centro tan Grande e importante para la zona Norte Norte, no se puede manejar a control remoto, ya que se pierde la visión y necesidades de la Región y se pierde mucha credibilidad, la cual se había ganado con mucho esfuerzo, entrega y acciones concretas en coordinación con todas las instituciones presentes en ese Territorio.

Mientras estuve como Encargado del Centro de Formación, participé personalmente como miembro de la Junta Directiva del Comité Territorial Guatuso, Upala, Los Chiles, donde se conoce de primera mano todas las necesidades de las comunidades, así como mantener una estrecha relación con las 3 alcaldías de esos Cantones. Eso facilita mucho para la propuesta del POIA y demás estrategias del INA para toda esta Región, además de participar como miembro del COSEL y

CCCI, sin embargo, por comentarios de los antiguos compañeros de esas entidades, el INA está prácticamente ausente, lo que provoca un retroceso para la atención de necesidades de capacitación asesorías y demás servicios que presta la Institución, además de una mala imagen ante las demás instituciones y comunidades de los 3 Cantones.

**Observaciones:**

No se presenta ningún anexo, debido a que tengo casi dos años de estar fuera del INA, y no tengo acceso a los sistemas de información ni a ninguna papelería disponible en el Centro de Formación Profesional de Upala.

**Disposiciones de la Contraloría General de la República:**

No se tienen disposiciones emitidas por la Contraloría General de la República

**Órganos de Control Externo:**

No se tienen pendientes disposiciones emitidas por Órganos de Control Externo.

**Auditoria Interna:**

Las recomendaciones que durante mi gestión formuló la Auditoría Interna, fueron cumplidas oportunamente, en este momento no existen recomendaciones pendientes

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.

<b>Nombre y Firma de la persona funcionaria:</b>
--

<b>Freddy Zamora Vega</b>
---------------------------

<b>Número de identificación: 204440854</b>
--

cc: Unidad de Recursos Humanos <sup>1</sup>
---

Sucesor
---------

---

<sup>1</sup> El Informe final de gestión se envía en formato físico y digital.