

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: Clara Guido Chavarria, Jefa Unidad de Servicio al Usuario
Copia a (Unidad de Recursos Humanos): Sandra Lorena Rodriguez Hidalgo
Fecha del Informe: del 15 de julio 2018 al 29 de abril 2022
Nombre de la Persona Funcionaria: Maria Elena Vargas Ramírez
Nombre del Puesto: Profesional 1 de servicio civil
Unidad Ejecutora: USU-PSANE
Período de Gestión: del 15 de julio 2018 al 29 de abril 2022
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.

La presentación de este informe se hace con el objetivo de dar cumplimiento a lo establecido Ley General de Control Interno, inciso e, artículo 12; así como lo dispuesto en la directriz Número 8 emitida por la Contraloría General de la República, Gaceta No.131 del 07 de julio de 2005. Además del oficio URH-377-2020 del 08 de diciembre del 2020. En el mismo se incluye un resumen de las principales acciones realizadas durante la gestión realizada por la suscrita, como Encargada del Proceso Servicio Agencia Nacional de Empleo de Servicio al Usuario del Instituto Nacional de Aprendizaje. Esta función fue asumida como recargo de funciones desde el 15 de julio 2018 al 29 de abril 2022; en el puesto de profesional i del servicio civil, puesto que fue ocupado en propiedad.

El contenido del informe es una breve descripción del Proceso y los diferentes componentes que conforman dicho Proceso a saber: Registro en la plataforma ane.cr, módulo de orientación laboral, módulo de formación, Intermediación, grandes empresas, inteligencia y mejora continua, mercadeo y los logros alcanzados por éstos durante el período de gestión y bajo la administración, supervisión y control de quién suscribe.

También contiene información sobre la administración de los recursos financieros; humanos, de equipamiento e infraestructura, pues esta persona encargada tuvo bajo su responsabilidad la administración de dos espacios físicos donde se albergan parte de los funcionarios el Proceso, tanto en la Uruca como en Paseo Colon.

Se refiere además al cumplimiento de las disposiciones relacionadas con las recomendaciones tanto de la Contraloría General de la República como órgano fiscalizador a nivel externo; y la Auditoría Interna de la Institución.

Y para finalizar, se agrega además un apartado de sugerencias o recomendaciones generales que a criterio personal y profesional quedan pendientes de realizar

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

Durante el tiempo que he laborado como Encargada del PSANE de la Unidad de Servicio al Usuario; tal y como lo establece el Manual Organización de la Institución; he desempeñado funciones de tipo administrativo, de planificación, dirección, ejecución, seguimiento y control de las labores que realizan los componentes de este Proceso ; así como garantizar el cumplimiento de toda la normativa que nos rige como funcionarios y funcionarias públicas, en el cumplimiento de las metas, indicadores y objetivos tanto institucionales e interinstitucionales así como los relacionados a la Unidad de Servicio al Usuario.

En este sentido, la labor realizada en estos años se enfocó principalmente en las acciones de cumplimiento de las funciones operativas, sustantivas y estratégicas y técnicas que demanda el puesto; todo ello fortalecido con labor conjunta que realizan las unidades regionales en la ejecución de los servicios ANE.

En primera instancia para el cumplimiento de la misión y logro de los objetivos institucionales se realiza durante todo el período y de forma anual la formulación del Plan Operativo Institucional Anual además del presupuesto anual, también por cada período a fin de dar contenido económico a los indicadores y metas propuestas en el POIA. Este Plan Operativo, junto con el presupuesto se van implementando, y se les va dando seguimiento mensual a fin de garantizar, en primer lugar, el cumplimiento de los indicadores y en segundo lugar, la ejecución del presupuesto asignado para ese fin.

Además, se realiza una evaluación trimestral, de manera conjunta con la instancia rectora que es la Unidad de Planificación y Evaluación del INA; y finalmente, la evaluación anual del Plan.

Por tanto, en la ejecución tanto del Plan Operativo Anual, como del Presupuesto de la Unidad, la labor como encargada del PSANE se orienta al seguimiento para el logro de los indicadores y metas trazadas; así como la ejecución del mayor porcentaje del presupuesto de la Unidad, garantizando las buenas prácticas en la gestión de los mismos, lo cual tal y como se mencionó en el párrafo anterior se da a través de las evaluaciones trimestrales durante el año.

Además de lo anterior, se propone y gestiona las políticas, planes y proyectos en constante articulación con los objetivos estratégicos de la unidad, del Proceso y lo definido en el POIA y en armonía con el Plan Nacional de Desarrollo. Por tanto, al ser el PSANE parte de la Unidad de Servicio al Usuario (USU), se le confiere ser una instancia técnica, normalizadora y de apoyo a la docencia, tiene como función principal brindar apoyo en la ejecución de los servicios de capacitación y formación profesional que se ejecutan en las nueve unidades regionales de la Institución; a saber:

A continuación, una breve descripción de las principales acciones realizadas por cada uno de estos:

ADMINISTRACIÓN PLATAFORMA					
Acción/hito	Fecha/período	Descripción breve	Responsable	Resultado	Observaciones
Entrega de los módulos de registro, intermediación	2021	Entrega de módulo de registro e intermediación con sus desarrollos solicitados de acuerdo con los requerimientos.	Administración y equipo de proyecto.	Módulos en funcionamiento.	Se encuentran habilitados desde 2021
Módulo de formación y capacitación	2021	Entrega de módulo de manera funcional	Administración y equipo de proyecto.	Módulo en funcionamiento	A este módulo se le están haciendo actualmente mantenimiento y mejoras producto de las observaciones de las personas involucradas.
Módulo de orientación	2022	Se encuentra en etapa de desarrollo	Administración y equipo de proyecto.	Módulo en desarrollo	Se espera tener habilitado el módulo para el I Semestre 2022

INTERMEDIACIÓN					
Acción/hito	Fecha/período	Descripción breve	Responsable	Resultado	Observaciones
Finalización de proceso de Habilitación de 4 Unidades de Empleo SNE. (Matina, San José, CEPIA, Siquirres)	2022	A partir de la firma del Convenio para la formalización de Unidades de Empleo se llevaron a cabo procesos de capacitación, asesoría, coordinación y entrega de usuarios en la plataforma ww.ane.cr para habilitar las Oficinas de Empleo que han asignado agentes de Intermediación. La ANE ha concluido este proceso con 4 UE.	ANE	1 Unidad de Empleo en funcionamiento. 3 Unidades de Empleo han concluido su proceso de habilitación y entraran en funcionamiento según lo dispongan las municipalidades.	Un total de 12 unidades de empleo han firmado convenio de formalización para pertenecer al SNE, sin embargo, solo 6 de ellas han respondido a la solicitud de la ANE para asignar a agentes e iniciar el proceso de habilitación de oficinas. 4 de ellas ya lo concluyeron. 2 se encuentra en proceso de capacitación. 6 no han asignado agente

FORMACIÓN					
Acción/hito	Fecha/período	Descripción breve	Responsable	Resultado	Observaciones
Seguimiento a empresas PYMES	Enero -Marzo 2021	Seguimiento y atención a empresas PYMES, publicación de vacantes, búsqueda de egresados, presentaciones de la plataforma y SNE , entre otros	Meribeth Soto Arguedas	22 empresas atendidas	contactar y dar seguimiento a las empresas
Taller Mejorando MI AMBIENTE Y ESCENARIO SOCIAL LABORAL	Febrero / Marzo 2021	Curso especializado de integración de equipos de trabajo con el fin de brindar herramientas sobre cómo manejar conflictos y así poder mejorar el ambiente de trabajo, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, comunicación entre otros temas necesarios para mejorar el clima organizacional del Centro de Trabajo	Meribeth Soto Arguedas / MTSS	Sesiones presenciales	Se realizaron 5 talleres presenciales a 11 funcionarios de la empresa Carolina Cheng, en Escazú.
Talleres de Capacitación Regionales Guía de articulación y promoción de los SCFP Plus INA	2021-2022	Participación con el equipo asignado para la socialización por medio de talleres tanto presenciales como virtuales de la guía de articulación y promoción de los SCFP PLUS en todas las regionales del INA.	Equipo ANE	Visitas a Regionales	
Participación en la feria de Empleo Guanacaste Job Fair	2021	Participación en la feria, realizando llamadas a las personas participantes, enviando correos de invitación y colaborando con los grupos para la aplicación de pruebas Belt.	Equipo ANE	Finalizado	
Coordinar, asesorar, capacitar y atender a los equipos regionales conformados para la vinculación al módulo de formación en ane.cr, en el uso y gestión del mismo y carga de la oferta Plus.		Creación de usuarios en el módulo de formación para los 9 ASCFP asignados por la GR para cada Regional	Meribeth Soto Arguedas	Finalizado	
Seguimiento al Módulo de Formación en ane.cr	Marzo 2021 - actualmente	Asignación en la cooperación, seguimiento, ajustes y funciones nuevas según las necesidades al módulo de formación.	Meribeth Soto Arguedas/Equipo Proyecto ane,cr.	En desarrollo	

Elaboración y seguimiento de requerimientos para el módulo de Formación en ane.cr	abril 2021 - Actualmente	Elaboración de requerimientos a solicitud de las partes involucradas en el proceso de articulación institucional para la atención de SCFP Plus y Becas INA más Capaz.	Meribeth Soto Arguedas / Equipo ane.cr	En desarrollo	
Participación en la Feria de Empleabilidad Horizonte Positivo	Mayo 2021	Participación en la feria Virtual de Horizonte Positivo, presentación de la Agencia Nacional de Empleo y plataforma ane.cr a las personas participantes del Facebook Live	Meribeth Soto Arguedas / Daniel Garro	Finalizado	
Participación en la formulación de guía de articulación y seguimiento a los ajustes y requerimientos.	2021-2022	Participación en la elaboración, con el equipo involucrado, en el proceso del flujo para la atención de los SCFP PLUS INA	Equipo USU/ ANE	En desarrollo del documento	
Proceso de pilotaje para centros de formación Empléate con el MTSS	2021	Creación de usuarios, capacitación y seguimiento del proceso de inclusión de los cursos.	Meribeth Soto	Finalizado	
Participación y elaboración del Plan de capacitación a los Centros de Formación Externos para el pilotaje de Becas INA más Capaz	2021	Capacitación y seguimiento a los centros Sykes, Invenio, Idioma Internacional, UTN para la creación de usuarios y visualización de la oferta	Meribeth Soto	Finalizado	
Participación en sesiones para la creación de interfaz con los sistemas INA en ane.cr	2021	Participación en sesiones de seguimiento y construcción y solicitudes en los requerimientos al módulo de formación	Meribeth Soto Arguedas/Equipo Proyecto ane.cr.	Finalizado	
Elaboración de instructivos o guías para la utilización del módulo de formación.	2021-2022	Diseño de documentos para los agentes de orientación y ASCFP	Meribeth Soto /Sandra Matamoros	Finalizado	
Elaboración Plan de Capacitación para los ASCFP INA	Enero- Febrero 2022	Diseñar un plan de capacitación para el uso de la herramienta del módulo de formación en ane.cr	Meribeth Soto Arguedas	Finalizado	documentos y presentaciones
Ejecución plan de capacitación para los ASCFP INA	Febrero 2022	Capacitación a las 140 ASCFP de las 9 Regionales INA.	Meribeth Soto /Sandra Matamoros	Finalizado	

Seguimiento a los ASCFP en el uso del módulo de formación	2022	Seguimiento y atención a incidencias y reportes de los ASCFP para ajustes en el MF	Meribeth Soto /Sandra Matamoros	En desarrollo	Sesiones de seguimiento
Elaboración Plan de Capacitación para los Orientadores Laborales	2021-2022	Elaboración de documentos e insumos para el plan de capacitación para los agentes de orientación laboral del SNE	Meribeth Soto /Sandra Matamoros	Finalizado	
Capacitaciones a las diferentes instancias, procesos y unidades del INA para mostrar el módulo de formación	2021-2022	Capacitaciones para dar a conocer la herramienta del módulo de formación en ane.cr a las diferentes instancias del INA	Meribeth Soto /Sandra Matamoros	En desarrollo	Sesiones Virtuales
Capacitaciones a las diferentes instituciones públicas y privadas	2021-2022	Capacitaciones para dar a conocer la herramienta del módulo de formación en ane.cr a las diferentes instituciones públicas y privadas que desean incluirse en el SNE.	Meribeth Soto	En desarrollo	Sesiones Virtuales
Sesiones Bilaterales con las instituciones públicas que conforman el SNE para la incorporación de la oferta programática.	2021-2022	Reuniones de seguimiento	Meribeth Soto /Sandra Matamoros	En desarrollo	Sesiones Virtuales

ORIENTACIÓN					
Acción/hito	Fecha/período	Descripción breve	Responsable	Resultado	Observaciones
Definición preliminar del Modelo de Orientación Laboral y sus herramientas para la atención a personas usuarias del SNE	Noviembre-Diciembre 2020	Esta definición preliminar se construyó en conjunto con la asesoría de Eurososial, con el objetivo de contextualizar teórica y metodológicamente el Modelo y sus herramientas	Amanda Calvo, Fabio Boscherine, Letizia Gianardi, Jessica Ramírez y Fernando Ávila	Documento y herramientas definidas preliminarmente	
Construcción del módulo de orientación laboral para la plataforma www.ane.cr	Noviembre-Diciembre 2020	Este insumo se creó con el objetivo de automatizar el proceso de orientación laboral, innovar en la disciplina y para dar respuesta a lo establecido en la cartera de servicios del SNE con respecto al servicio	Jessica Ramírez y Fernando Ávila	Documento de propuesta, listo para presentar a las autoridades superiores	Este insumo se sistematizó mediante un documento de word que se presentó como propuesta a asesoría de la presidencia y a Eurososial.

Levantamiento de los requerimientos del módulo de orientación para la plataforma www.ane.cr	Del 21 de Junio del 2021 al 6 de Agosto del 2021	Se traslada la idea del módulo de orientación para la plataforma www.ane.cr a requerimientos informáticos	Amanda Calvo, Adrián Olivares, Jessica Ramírez y Fernando Ávila	Construcción final de los requerimientos	La versión final de los requerimientos se entrega a la empresa desarrolladora el día 05 de Octubre del 2021
Formalización del Modelo de Orientación para la Promoción del Talento Humano en el INA y sus herramientas	5 de Octubre 2021, por medio del oficio SGT-504-2021.	Modelo listo para su implementación dentro del INA en su etapa de pilotaje	Amanda Calvo, Fabio Boscherine, Letizia Gianardi, Jessica Ramírez, Isabel Zúñiga y Fernando Ávila	Formalización del Modelo de Orientación Laboral para la Promoción del Talento Humano en el INA	
Capacitación a las personas orientadoras que se dedicarán a la atención del área laboral desde la disciplina de orientación en cada una de las Unidades Regionales del INA.	Del 19 de Enero 2022 al 16 de Marzo 2022	Se desarrollaron un total de 16 sesiones de capacitación con las personas orientadoras	Jessica Ramírez, Isabel Zúñiga y Fernando Ávila	Personas orientadoras capacitadas para brindar el servicio de orientación laboral	La capacitación a las personas orientadoras se dará de forma continua
Entrega del Modelo de Orientación Laboral para la Atención de Personas, en el Marco del Sistema Nacional de Empleo y sus Herramientas en cumplimiento a lo establecido en el POA 2022	2 de Abril del 2022	Se hace entrega del Modelo con sus respectivas modificaciones y adaptaciones para dar respuesta a lo establecido dentro del Modelo de Gestión del SNE	Jessica Ramírez, Isabel Zúñiga y Fernando Ávila	Versión final del Modelo de Orientación Laboral para la Atención de Personas, en el Marco del Sistema Nacional de Empleo	

RELACIONES EXTERNAS

Acción/hito	Fecha/período	Descripción breve	Responsable	Resultado	Observaciones
-------------	---------------	-------------------	-------------	-----------	---------------

Atención Clúster Industria Médica	Jul2020 a la fecha	Necesidades de formación y capacitación profesional con la oferta disponible y ajustada los requerimientos de los colaboradores de las empresas de dispositivos médicos que conforman el Clúster de Industria Médica, a la fecha son más de 90 empresas, distribuidas entre las provincias de Heredia, Alajuela y Cartago.	Presidencia Ejecutiva - Agencia Nacional de Empleo - Asesor Grandes Empresas	Desde el 2020 al 31 de Marzo 2022 se han atendido a más de 5,300 personas derivadas a SFCP	La estrategia de atención al CIM es continua y permanente durante que año. Se estará realizando a partir de Jul-Ago 22 el nuevo cuestionario para la determinación de las necesidades para el 2023
Aplicación de Ficha Demanda Ocupacional	Jul-Ago 2021	La ficha de demanda ocupacional (DO) es un instrumento de recolección de información diseñado en consideración de los elementos que permitieran identificar las necesidades de SCFP de las empresas en vinculación con su proyección de contrataciones, de manera que fuera posible determinar con mayor exactitud cuáles necesidades se podrían catalogar como prioritarias, en función de satisfacer tanto la demanda del Mercado Laboral como la pertinencia de los SCFP a ofrecer a	Agencia Nacional de Empleo - Asesor Grandes Empresas	Se logro identificar 7 ocupaciones genéricas para un total de 46,964 potenciales puestos de trabajo, segregados en proyecciones de contrataciones según lapsos de 0-6meses, 7-12meses y 12-24meses	Actualmente el instrumento se encuentra como una herramienta codificada en el Sistema de Gestión de Calidad del INA como el FR GR 208 Identificación demanda ocupacional y SFCP, mismo que se continúa utilizando en todas las unidades regionales del INA y a la vez en la ejecución continua de grandes empresas.

		<p>la población. El instrumento se aplicó a 2 empresas transnacionales (AMAZON y SYKES) y a la Asociación-Coalición costarricense de Iniciativas de Desarrollo (CINDE), esta última en representación de 55 de sus empresas asociadas al momento.</p>			
<p>Guía de Atención a Empresarios</p>	<p>Junio 2021</p>	<p>El proceso de prestación de servicios de empleo a las personas empleadoras / empresas conlleva la implementación de acciones para identificar, contactar y fidelizar a personas empleadoras que puedan incorporar en puestos de trabajo a las personas usuarias en búsqueda de empleo atendidas por la ANE y RUE</p>	<p>Agencia Nacional de Empleo - Asesor Grandes Empresas</p>	<p>Con el apoyo de la consultoría de EUROSOCIAL y ANE, se logra construir una guía de atención a empresarios que permite al agente empresarial informar, asesorar y orientar a las empresas para identificar sus necesidades de talento humano, así como perfilar, registrar y promover sus vacantes. Finalmente, apoyar en el proceso de selección y reclutamiento de personal y dará seguimiento a la cobertura de las vacantes, como también la atención a la</p>	<p>Se generaron diversas herramientas para la primera atención, asesoría y seguimiento de las personas empleadores en el corto, mediano y largo plazo.</p>

				gestión del talento humano y al desarrollo en la permanencia en el empleo.	
Atención permanente y seguimiento a las cámaras empresariales de los diversos sectores productivos	Ene 2021 a la fecha	Se mantiene una matriz de CRM de atención y seguimiento a empresas y cámaras empresariales, para poder atender las solicitudes y necesidades de las empresas en los plazos requeridos, tomando como base la guía de atención a empresarios, con el fin de mantener un servicio al cliente de calidad y eficiente, a la vez apoyar las RUE en sus derivaciones y mantener un constante recordatorio de la cartera de servicios.	Agencia Nacional de Empleo - Asesor Grandes Empresas	A la fecha ya se han atendido diversas cámaras empresariales como AZOFRAS, CAMTIC, CamSCAT, INFOCOM, SALUD, solo ellas cuentan con 800+ empresas afiliadas, además de la atención al Clúster de Logística y Agroindustria del Caribe.	La atención, asesoría y seguimiento es continua y permanente, como parte de uno de los componentes del modelo de gestión de ANE (Seguimiento y Permanencia en el empleo).

INTELIGENCIA Y DATOS

Acción / hito	Fecha / período	Descripción breve	Responsable	Resultado	Observaciones
<p>Proponer, desarrollar y coadyuvar con investigación sobre mercado laboral según se establece en el Decreto Ejecutivo n°41.776, Modelo de Gestión del SNE, y Plan Operativo ANE 2022 mediante lineamientos del CE LE-PPT-002, LE-PM-005, y LE-PR-006</p>	<p align="center">2022</p>	<p>Perfil sociolaboral de la población en condición de pobreza extrema, migrante, refugiada y solicitante de refugio.</p> <p>Ocupaciones y competencias más demandadas en el mercado de trabajo con enfoque territorial y sectorial.</p> <p>Políticas públicas tendientes a incrementar la empleabilidad de la población en condición de pobreza extrema</p>	<p align="center">Inteligencia y Mejora Continua</p>	<p>Diagnóstico de necesidades de investigación.</p> <p>Propuesta de vigilancia estratégica, prospectiva estratégica o investigación</p>	<p>Esta acción se inició en 2022 por lo que el resultado descrito se refiere a un resultado esperado.</p>
<p>Analizar datos sobre el mercado laboral con enfoque territorial y sectorial, en términos de caracterización y priorización de la oferta y demanda del mercado laboral.</p>	<p align="center">2021 – a la fecha</p>	<p>Identificación de población mediante sus distintas variables (género, edad, sexo, ubicación geográfica, nivel educativo, idiomas, entre otras).</p> <p>Mediante la entrega de los resultados de los análisis a los otros componentes del SNE, instancias superiores y otras instancias internas y externas.</p> <p>Diagnósticos sobre necesidades de capacitación y formación, según necesidades empresariales y de las personas buscadoras de</p>	<p align="center">Inteligencia y Mejora Continua</p>	<p>Se han dotado a los diferentes componentes del SNE información sobre inserción y permanencia de las personas, tanto en formación como en intermediación de empleo.</p> <p>Asimismo, se ha entregado información generada en el componente de Inteligencia a los Núcleos, Unidades Regionales, Gestión Regional y Autoridades Superiores, como reportes, informes y análisis de oferta y demanda</p>	<p>Al ser Inteligencia y Mejora Continua un componente transversal del SNE, se realizan acciones continuas de consolidación, sistematización, análisis de datos y entrega de informes desde la fecha de entrada en vigencia del Decreto Ejecutivo n°41.776</p>

		empleo.		laboral.	
Analizar, evaluar y proponer mejoras del desempeño y gestión de la ANE, la RUE, el COV y los procesos asociados al SNE, en aras de propiciar su eficiencia y eficacia.	2022	Identificar, recolectar, analizar, evaluar y aplicar la medición de insumos para elaborar el plan de acción.	Inteligencia y Mejora Continua	Propuesta de mejoras correspondientes al proceso del desempeño y gestión de la ANE, la RUE, el COV con los procesos asociados al SNE	Esta acción se empezó a realizar en el 2022, identificando los requerimientos para obtener el resultado esperado

MERCADEO Y COMUNICACIÓN					
Acción/hito	Fecha/período	Descripción breve	Responsable	Resultado	Observaciones
Habilitación sección de caja de herramientas en plataforma ane.cr	feb-22	Caja de herramientas con materiales de comunicación y documentos de uso diario para agentes de empleo en la Red de Unidades de Empleo y Unidades Regionales INA.	Astrid Conejo Castro	En desarrollo	En desarrollo de ajustes de requerimientos por parte de Datasoft.
Uso de redes sociales en la Agencia Nacional de Empleo	Constante	Promoción de servicios para personas y empresas, posteo de vacantes e información de interés, novedades, noticias, entre otros.	Astrid Conejo Castro	Constante	Próximamente se habilitarán Instagram (con participación de Influencers) Tiktok y LinkedIn.
Elaboración de una estrategia de mercadeo enfocada en empresas y dirigida hacia agentes de la RUE	abr-22	En conjunto con la consultoría de EuroSocial y equipo ANE se construyó una estrategia de mercadeo dirigida a agentes de empleo en la RUE.	Astrid Conejo Castro	Finalizado	Estrategia finalizada para su primera etapa de ejecución.

Creación de una sección en la plataforma ane.cr que llame Persona Emprendedora	jun-22	Para la adecuada atención de personas emprendedoras, empresas Mypimes y desarrollo de empresariedad, se contempla una sección denominada Persona Emprendedora, en donde los usuarios pueden acceder a información de interés y solicitud de atención que será derivada a UFODE	Astrid Conejo Castro	En desarrollo	En desarrollo de requerimientos, se debe contemplar esta sección dentro del presupuesto 2022.
--	--------	--	----------------------	---------------	---

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 período comprendido ejercido hasta la fecha, la Institución ha enfrentado algunos cambios en cuanto al ordenamiento jurídico en el INA a saber y que por supuesto ha influido en el quehacer institucional y del Proceso en particular:

3.1. Sistema Nacional de Empleo

Creado mediante decreto ejecutivo No. 41776-MTSS, publicado en junio del año anterior que da como fundamento el Sistema Nacional de Empleo, impactando en gran medida el accionar de la Unidad de Servicio al Usuario, tanto para la organización misma de la Unidad de Servicio al Usuario como para los procesos de intermediación de empleo e información y biblioteca provocando modificación en sus indicadores, acciones, productos, lo que a su vez ha posibilitado emprender nuevas formas y estrategias de trabajo, de coordinación a lo interno y externo de la Institución.

Además, se han implementado nuevos proyectos que han posibilitado extender nuestro accionar en el ámbito interinstitucional, lo que a su vez ha permitido que el recurso humano se potencie aún más en sus capacidades técnicas y personales para enfrentar nuevos retos. Este proyecto es nuevo por lo que los resultados no se verán tan a corto plazo, más bien será a mediano plazo, pero se requiere de todo un apoyo a nivel de administración superior para llevarlo a buen puerto.

Con la declaratoria de este decreto se crea la Agencia Nacional de Empleo como Unidad organizativa que es la instancia operativa para la gestión de los servicios de empleo. Esta agencia queda dentro de la USU, en este proceso que en adelante se llama Proceso Servicio Agencia Nacional de Empleo (PSANE);

3.2 SINIRUBE:

Fue creado mediante la Ley número 9137 del 30 de abril del 2013, decreto Ejecutivo número 40650 del 01 de junio de 2017, denominado Reglamento a la Ley No.9137.

El objetivo de su creación es que esta Ley y su reglamento, crea un registro único de información en el que se clasifique y priorice la condición socioeconómica de las personas u

hogares que pueden ser sujetos de atención por parte de las instituciones competentes del estado costarricense.

Lo anterior posibilitará en primera instancia contar con un sistema único del cual todas las instituciones de bienestar social utilicen estos registros para los estudios y otorgamiento de beneficios según les corresponda de manera más eficiente y oportuna.

En el caso del INA, nos permite ser más ágiles en el otorgamiento de ayudas económicas, simplificar los trámites y ser más oportunos en la entrega de nuestros beneficios a los estudiantes de la institución. Por otra parte, con la puesta en producción del sistema SISAE se simplificó aún más el trámite de solicitud de ayuda económica y reducción de los tiempos de atención, ya que se logró realizar interconexión con el Sistema Nacional de Registro Único de Beneficiarios del Estado (SINIRUBE) lo cual conlleva a utilizar la categoría socioeconómica de las personas solicitantes que ya se encuentra establecida en dicho sistema.

3.3 Ley para la Educación y Formación Técnica Dual

Esta Ley N° 9728 fue creada en el mes de junio de 2019, junto con el Reglamento General de la Ley de Educación y Formación Técnica Dual.

La modalidad dual, se entiende como “aquella modalidad educativa que permite a la persona estudiante formarse en dos ámbitos de aprendizaje, una institución de la Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP) y una empresa formadora, utilizando sus recursos materiales y humanos que deseen implementar dicha modalidad regulada en esta ley”. Al respecto, aunque el INA tiene muchos años de estar implementando la formación dual como modalidad de capacitación en los diferentes sectores de la economía nacional atendidos; la nueva ley incluye cambios importantes que vienen a implicar modificaciones importantes en nuestra normativa y operabilidad, como por ejemplo, que la oferta que se desarrolle mediante formación dual no sólo se ejecutará a nivel institucional sino que también será ejecutada por entidades públicas como Ministerio de Educación y otras instancias privadas acreditadas por el INA: Esto supone que debemos normalizar todo el proceso que regirá la materia, diversificar la oferta, entre otras acciones. El INA también deberá administrar los fondos dedicados al cumplimiento de esta ley, pues anteriormente, la misma sólo contaba con presupuesto institucional que era administrado por cada Centro donde se impartía la modalidad.

Por otra parte, actualmente los equipos institucionales competentes, incluyendo al de la USU, están en el proceso de finalización del Reglamento, de diseño de la oferta, de determinación de las cuentas a las cuales se cargará el recurso económico necesario para la atención del Artículo 29. Del Fondo Especial para la EFTP Dual; porque la proyección está en ponerla en ejecución a partir del primer semestre 2021.

3.4 La reformulación de la ley 6868 por la ley 9931

En el inciso I de la nueva ley se señala que el INA “Coadyuvará en la inclusión e inserción laboral, en el autoempleo y en el desarrollo continuo en el empleo de las personas, propiciando la disminución de brechas sociales, de género y mercado laboral, a través del aprendizaje permanente, la capacitación y la formación profesional para el desarrollo de competencias, la certificación de competencias, la reconversión y actualización, así como de acciones de intermediación laboral, orientación vocacional, profesional y laboral, seguimiento y otros servicios para el mejoramiento de la empleabilidad, en apego a los lineamientos de los ministerios rectores respectivos. Esto con un enfoque de inclusión social, priorizando la atención a personas en condiciones de vulnerabilidad. El Sistema Nacional de Empleo buscará realizar un análisis

sistemático del mercado laboral con tal de brindar orientación vocacional y profesional constante a personas que estén buscando empleo, para que puedan tener acceso a los servicios de formación y capacitación y así luego insertarse en el mercado laboral. El SNE es el sistema público de empleo costarricense que aglutina, articula y gestiona –de manera coherente e integral– los servicios primarios y de apoyo orientados a incidir en la dinámica del mercado laboral bajo la perspectiva de la armonización de la oferta y la demanda laboral y con un enfoque centrado en la empleabilidad e inserción laboral.

Por su parte el Decreto Ejecutivo N°41776-MTSS-MEP-MIDEPLAN-MDHIS-MCM-MCSP, manifiesta que el SNE debe contar con un modelo de gestión que permita su implementación mediante la determinación sistémica y combinada de funciones, esquemas, estructuras, ordenamiento y otros instrumentos de definición operativa que representan los componentes clave del Sistema Nacional de Empleo (art. 2, inciso g). Dichos componentes son: a) Registro y orientación, b) Formación y capacitación, c) Intermediación laboral y colocación y, d) Permanencia en el empleo (art. 4).

En otras palabras, el objetivo del SNE es propiciar la inserción de las personas al mercado laboral, mediante la mejora de los niveles de empleabilidad de estas según las dinámicas del mercado laboral y con una priorización enfocada en la inclusión social. De esta forma, se busca que el SNE cumpla tanto con las necesidades de las personas que están en busca de encontrar, cambiar o desarrollarse en el empleo y necesitan mejorar su perfil ocupacional para ello, como con las necesidades del sector productivo que requiere de talento humano calificado para su productividad, desarrollo empresarial y competitividad.

Asimismo, el citado Decreto Ejecutivo también hace la siguiente definición de los servicios de empleo (Art. 2, inciso d): oferta programática dirigida a personas y empresas, integrada por los servicios en materia de empleo y mercado laboral que se brindan a través del Estado, organizaciones privadas o mediante alianzas público-privadas. Dentro de estos se incluyen los siguientes:

i) Servicios primarios: todo aquel servicio que sea destinado a potenciar competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas con miras a encontrar y conservar un trabajo formal y de calidad y busquen la inclusión y/o la permanencia de las personas dentro del mercado laboral, tales como los servicios de orientación vocacional, orientación laboral, educación, formación, capacitación, intermediación e inserción laboral y/o acompañamiento empresarial, entre otros. **ii) Servicios de apoyo:** servicios que sean necesarios y complementarios para que las personas y empresas puedan ser beneficiarias de los servicios primarios o bien, para tener o conservar un empleo, tales como asistencia económica, becas, estipendios, red de cuidado y desarrollo infantil, asistencia psicoemocional, interpretación de la Lengua de Señas Costarricense, asistencia personal humana, productos de apoyo y materiales en formatos accesibles a personas con discapacidad o cualquier otro que sea parte de programas sociales, de salud pública o de género. Para el caso de las empresas, de igual forma, se podrán tomar como parte de estos servicios aquellos que pertenezcan al Sistema de Banca para el Desarrollo, Economía Social Solidaria y otros que promuevan el fortalecimiento de su competitividad.

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.

En aras de dar cumplimiento a las leyes que nos rigen, y a la aplicación de las Normas de Control para el Sector Público, específicamente el capítulo I, Normas Generales: punto 1.1 Sistema de Control Interno, en el que las Jefaturas de acuerdo a sus competencias y responsabilidades deben cumplir con el establecimiento de acciones que conlleven al

cumplimiento de los objetivos de su Unidad, por lo que informo que el INA como institución responsable y dedicada a cumplimiento de su VISION y MISION, siempre ha estado apegada a las normas de referencia y la USU no es la excepción. Por tanto, durante toda la gestión de esta Jefatura se dio cumplimiento a la normativa en cuanto a Valoración de Riesgos, Autoevaluación y Seguimiento de las acciones que se definieron en los procesos que conforman la USU y que se consideraron podrían afectar el efectivo cumplimiento de la Ley de Control Interno y demás leyes y normativa conexas.

Dentro de las acciones que se realizaron para su cumplimiento están:

Anualmente se realiza la actualización de los Procesos de trabajo de los diferentes procesos de la Unidad para que hubiese alineación de los indicadores nuestros con la valoración de los riesgos que como Unidad se consideran durante cada año de gestión; lo cual hizo que en la mayoría de las ocasiones nos adelantáramos minimizando los riesgos a que nos expondríamos en cada año laboral , por otra parte, participamos en la revisión de la estructura de riesgos institucional, que es presentada anualmente por la Asesoría de Control Interno del INA: El objetivo es que esta estructura se ajuste de acuerdo a las necesidades de la administración activa; así como presentar una herramienta más funcional y que le sirva a todos los funcionarios que la utilizamos.

Finalmente, se da seguimiento constante a las acciones propuestas tanto en la Valoración de Riesgos como Autoevaluación a fin de dar cumplimiento a todos los compromisos o acciones que minimizaran los riesgos propuestos durante la gestión.

Para este año del 2020, fue de especial interés de la Unidad, la solicitud presentada a la Asesoría de Control Interno respecto a la necesidad de realizar un análisis de riesgos de la misma incorporando principalmente el efecto de los proyectos de Centro de Operaciones Virtuales, Agencia Nacional de Empleo y Plataforma única de empleo, los cuales se consideraban riesgosos debido a si se debían ejecutar con los recursos, sobre todo humanos que teníamos; además de considerarlos de mucho impacto institucional y que no contábamos con el recurso humano, financiero entre otros, además del desconocimiento que teníamos de los mismos, así como los antecedentes y fundamentos que los sustentaran; le generaba mucha incertidumbre y falta de análisis y discusión; así como claridad y certeza de lo que debíamos hacer de parte nuestra.

El proceso de análisis de riesgos se llevó a cabo y se hizo en coordinación de la Subgerencia y los resultados aportaron algunas acciones de las cuales la mayoría ya están cumplidas. Al día de hoy queda pendiente de cumplir el riesgo R044 e cual tiene cumplimiento para el segundo semestre del año 2022

Por otra parte, participamos en la revisión de la estructura de riesgos institucional, que es presentada anualmente por la Asesoría de Control Interno del INA: El objetivo es que esta estructura se ajuste de acuerdo a las necesidades de la administración activa; así como presentar una herramienta más funcional y que le sirva a todos los funcionarios que la utilizamos.

Finalmente, se da seguimiento constante a las acciones propuestas tanto en la Valoración de Riesgos como Autoevaluación a fin de dar cumplimiento a todos los compromisos o acciones que minimizaran los riesgos propuestos durante la gestión.

Por tanto, para finalizar este apartado se concluye que en términos generales, la gestión realizada tuvo sus retos y complejidades , sin embargo, son más las buenas experiencias ya que siempre se trabajó para que todos los procesos de la USU estemos apegados a la normativa, y que todos los colaboradores conociéramos y comprendáramos la importancia y la necesidad de apegarse a la Ley, la cual tiene total relación con todas las acciones que como funcionarios públicos realizamos en procura del cumplimiento de los objetivos de la institución

4. **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.

Como acciones para establecer el sistema de control interno está en primera instancia el apego a la norma que para estos efectos existe; además de la puesta en operación de las diferentes acciones para administrar los riesgos de la Unidad y de los Procesos que la componen. Para ello se parte de la definición de instrucciones por parte de la Jefatura, para que cada proceso de la Unidad realice el ejercicio de definición de acciones que minimicen los riesgos para el logro de sus indicadores, objetivos y metas. Posteriormente, a que cada proceso realiza el ejercicio de Valoración de Riesgos, en la que se definen los riesgos particulares de cada proceso; así como las acciones previstas para minimizar los mismos: Estos productos se llevan a una sesión de trabajo de toda la Unidad, en la que se analizan los productos obtenidos de los procesos, se valoran y califican.

De este ejercicio, surge la calificación de los riesgos en: leves, moderados y críticos, para los cuales se establecen acciones concretas de atención. A estas acciones, que luego son llevadas a un sistema SEVRI, en el que se les da seguimiento y se hace todos los esfuerzos posibles por darles cumplimiento y así evitar la materialización del mismo, o la eliminación lo cual nos lleva al cumplimiento de los indicadores trazados.

El sistema se mantiene y perfecciona, cuando se alinean los procesos de trabajo de los procesos con los indicadores de la Unidad a través de sus procesos, se revisa la estructura de riesgos y se complementa con el seguimiento, y la recalificación y /o materialización de los mismos.

Como puede notarse, el Control Interno es una herramienta muy eficaz para que la administración del INA obtenga una seguridad razonable en el cumplimiento de los objetivos. Se visualiza, además, como el mecanismo idóneo para apoyar los esfuerzos institucionales con miras a garantizar razonablemente la observancia de esos principios y la adecuada rendición de cuentas.

- a. **Logros alcanzados:** Principales logros durante su gestión de conformidad con la se generó en el PSANE la necesidad de discusión y análisis de lo que se había venido haciendo por años, pues se mantenían indicadores poco retadores y una estructura funcional desgastada y hasta cierto punto obsoleta de acuerdo con los nuevos restos institucionales.

Para ello se propuso la modificación de indicadores del PSANE afín de que se reflejen todas las acciones que se realizan en el ámbito interno y externo producto de los retos que tiene tanto la USU como el PSANE en el ámbito interno y externo.

Se consolidó un equipo profesional y muy competente a nivel de cada componente del PSANE con equipos altamente comprometidos y dispuestos a enfrentar los nuevos retos a que nos sometimos. Con su experiencia y compromiso facilitaron no solo el cumplimiento de las metas e indicadores propuestos sino el enfrentamiento retador y responsable de los nuevos proyectos necesarios para la institución como fueron los que se generaron a partir de la implementación de la ANE como mecanismo articulador a lo interno y externo de la Institución y como elemento catalizador debido a los efectos de la Pandemia COVID19.

Lo anterior permitió la consolidación de equipos interdisciplinarios profesionales, competentes y altamente competitivos que hicieron de los efectos de la pandemia, una oportunidad de creatividad, innovación y asertividad para tratar los temas importantes y necesarios en el ámbito intra e interinstitucional.

Se digitalizó todos los procesos importantes y estratégicos para la institución como fue la conectividad a través de la plataforma ane.cr creación de los siguientes Sistemas a saber:

Sistema de Inscripción en Línea (SIL)

Sistema de Información de Ayudas Económicas (SIAE).

Sistema de Solicitudes de Ayudas Económicas (SISAE); éste permite la interconexión del SIAE con el SINIRUBE.

Sistema de Informes de Liquidación de SCFP, Acreditados (SIFA).

Módulo de Formación

Módulo de Registro

Plataforma ane.cr. Con el Sistema Nacional de Empleo se fortalece y renueva la Plataforma buscoempleo.com, de la cual en este momento aún se está migrando información hacia la nueva plataforma ane.cr. La misma tendrá nuevas funcionalidades, más interactividad y permitirá a las instituciones incorporadas en el Sistema Nacional de Empleo, la atención de manera integral a los problemas de desempleo que enfrenta el país.

Mediante la creación del decreto No.41776 del Sistema Nacional de Empleo y del acuerdo JD-AI_112-2019, con el que se crea la Agencia Nacional de Empleo como la instancia organizativa en la que se atenderá todos los temas de empleo a nivel nacional, se hace una revisión de la estructura de la Unidad, ampliándose las funciones de esta y se generan nuevos productos, lo cual conlleva a una reformulación del proceso de intermediación de Empleo, que luego pasa a ser el Proceso Servicio Nacional de Empleo. Lo anterior posibilita la dotación del recurso humano en la Unidad necesario para enfrentar los nuevos retos a nivel nacional.

El PSANE se ha dado a la tarea de crear, generar y actualizar la normativa en todos los procesos que intervienen en la lógica de la prestación de los servicios en el marco del SNE, ello derivado de los innumerables cambios que se dieron en el período y que nos llevó a alinear los cambios en los sistemas, reglamentos y normativas. Ejemplo de esto: SIAE, Reglamento Ayudas Económicas, SIL, SIFA, entre otros.

Durante la gestión y debido a todos los proyectos desarrollados durante esta década, y sobre todo los implementados en el último año, el PSANE forjó una imagen de compromiso, responsabilidad y excelencia la cual ha mantenido de acuerdo con las evaluaciones hechas en los diferentes escenarios donde ha estado involucrado.

5. 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.

El accionar del a ANE responde al decreto MTSS 41766 , al modelo de gestión , manual de procedimientos , la cartera de servicios y lo establecido en los productos nuevos del manual organizacional del INA por lo que el nivel de prioridad se da en la ejecución de cada uno los componentes del PSANE sin embargo como mecanismo articulador de todas las acciones del PSANE se plantea el plan operativo 2022 contempla una serie de actividades para la totalidad del año, sin embargo, para efectos del presente informe, se detalla el estado de avance de aquellas consignadas para el mes de marzo del corriente. Asimismo, este informe incorpora el avance del estado de implementación de los lineamientos generales y específicos, lo que se traduce en acciones particulares o insertas de manera transversal en otras.

Para efectos de una visualización rápida del avance del plan y sus acciones, se ha incorporado una tabla con tres columnas en donde se muestra:

Acción Estratégica: referida a la actividad relacionada para concretar determinado producto o servicio.

Indicador: descripción sobre la condición o el logro relacionado con cada actividad estratégica.

Estado: referido al grado de avance, según indicador. Para uso práctico de este informe se han utilizado 4 estados posibles:

Completado: actividad realizada e indicador conseguido.

Desarrollo: actividad con nivel avanzado de desarrollo e indicador a conseguirse en periodo muy corto de tiempo.

Iniciado: actividad con nivel básico de desarrollo e indicador con nivel de cumplimiento incipiente.

No iniciado: actividad no iniciada e indicador incumplido.

El informe del plan operativo 2022 a marzo de este año se anexa para lo que corresponda.

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

Durante todo el período de gestión, ha sido usual que el PSANE realice (como parte del proceso de Planificación) la planeación de los recursos económicos requeridos según las necesidades detectadas y los indicadores planteados en los diferentes procesos. De igual forma, se toma en cuenta los proyectos que se tiene previstos y todas las iniciativas que requieren de recursos económicos para su implementación. Sin embargo, por diferentes razones, no siempre se autoriza la asignación del 100% de los recursos solicitados; lo cual hace que no siempre se cumpla con la consecución de los objetivos planteados este año con el compromiso de la deuda fiscal se ha limitado y se proyecta en un futuro próximo una reducción mayor en presupuesto asignado no solo para el PSANE sino para toda la institución por lo que este factor si causa incertidumbre en relación a lo proyectado hasta este momento y lo que queda pendiente .

Ahora bien, durante la mayor parte de los períodos de la gestión, se podría decir que la ejecución del presupuesto ha sido con un grado de satisfacción aceptable ya que el presupuesto asignado en los dos últimos años asignad al COV no se ha ejecutado en su totalidad lo que ha provocado que ese monto sea liberado a última hora y los recursos que se habían presupuestado para ello al ser un proyecto complejo en la institución, la definición de requerimientos y otros del Cartel ha dificultado mucho y ha atrasado el trámite. En este momento aún está pendiente la definición legal que se nos ha complicado pues como se dijo, es una compra compleja, nueva en la institución de mucho cuidado, responsabilidad y análisis.

7. 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.

Que la Unidad de Servicio al Usuario, por ser una instancia normalizadora, estratégica y técnica, que acaba de fortalecerse tanto con funciones y productos nuevos, exige que tenga una estructura funcional diferente y servicios vastamente profesionales, competitivos y únicos en la institución, se eleve el status profesional de sus funcionarios de acuerdo a los criterios de responsabilidades y funciones.

Que el proceso de trámite de compra del Cartel Servicios de Implementación de un Centro de Contactos en el INA, sea nuevamente valorado y que se tome en cuenta el costo/beneficio del mismo, pues si se analiza detenidamente los costos de este servicio para la institución se llegará a la conclusión de que son costos muy elevados y tanto el INA como el país no están en condiciones de enfrentar gastos tan onerosos por un servicio que puede ser asumido por el Centro de Llamadas de la Institución si se le dota de más recurso humano, tecnología de avanzada e infraestructura adecuada según las nuevos requerimientos del servicio, en ese proceso de articulación es necesario involucra a la USEVI, LA GTIC , el Núcleo de Comercio y servicios instancias que deben aportar con su criterio en el fortalecimiento del servicio actual de call center , además que se tenga acceso a otros institutos de formación para conocer cómo es que se implementan las estrategias de comunicación interna y externa con el usuario .

Que a pesar de que el Proceso Servicio Agencia ANE, fue el único que sufrió cambios en los productos en el nuevo manual organizacional se valore por la administración superior que los productos de los demás procesos también se modifiquen a fin de que vayan en congruencia con las nuevas funciones, retos e indicadores en el ámbito institucional e interinstitucional y se analicen desde una perspectiva cíclica y sistémica.

8. 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.

Que se valore por parte de la persona encargada del PSANE y la jefatura de la USU implementar el teletrabajo como una medida de mejora de manera permanente y de acuerdo con la Ley que lo regula.

En el caso del PSANE se logró comprobar que el Teletrabajo potencializó la labor, el compromiso y responsabilidad de los equipos, los cuales fueron muy eficientes, creativos e innovadores en las formas de atención de nuestros clientes internos y externos. Con esta forma de trabajo, se presupone un ahorro para la institución en temas de electricidad, agua, viáticos entre otros.

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.

INFORME N° DFOE-EC-IF-00025-2020 16 de diciembre, 2020 en la disposición en las disposiciones 4.4.y 4.5 el pasado viernes 25 se presentó el informe respectivo

10.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.

N/ A

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

N/A

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:

Número de identificación: _____

cc: Unidad de Recursos Humanos¹

Sucesor

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