

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: Wendy Fallas Rojas
Copia a (Unidad de Recursos Humanos):
Fecha del Informe:
Nombre de la Persona Funcionaria: Oscar Alonso Solís Salas
Nombre del Puesto: Jefatura de Despacho – Persona Asesora Experta
Unidad Ejecutora: Gerencia General
Período de Gestión: Febrero 2021 – Octubre 2022
Informe recibido en la Unidad de Recursos Humanos
Recibido por: _____ Firma _____
Fecha: __28/10/2022__ Sello

Contenido

1. Presentación	3
2. Resultados de la Gestión:	4
2.1. Plan Operativo Gerencia	4
3. Cambios en el entorno.....	6
3.1. Implementación de la Nueva Ley del INA.	6
3.2. Reforma al Reglamento Autónomo de Servicios.....	7
3.3. Estructura Salarial	8
3.4. Reglamentos.....	8
4. Control Interno	9
5. Acciones Emprendidas.....	11
5.1. Sistema de Correspondencia	11
6. Logros alcanzados.....	11
7. Proyectos relevantes.....	12
7.1. Infraestructura	12
8. Administración de recursos financieros	13
9. Sugerencias y observaciones.....	14
10. Órganos de Control Externo:	15
11. Auditoría Interna:	15

1. Presentación

El presente informe se presenta de conformidad con la normativa interna vigente, las Directrices N° D-1-2005-CO-DFOE emitidas por la Contraloría General de la República, aplicables a la Institución y la Ley N° 8992 Ley General de Control Interno. Tiene por objetivo exponer las principales acciones, logros y recomendaciones de mi gestión como Jefatura de Despacho de la Gerencia General, designación realizada el 8 de febrero de 2021, según oficio GG-104-2021.

2. Resultados de la Gestión:

2.1. *Plan Operativo Gerencia*

Se consideraron para este período dentro del Plan Operativo Institucional 2 indicadores, el de “transferencias realizadas a entes nacionales y organismos internacionales” y el indicador “avance para el cumplimiento de las etapas de los proyectos y/o los planes definidos como estratégicos por parte de la Administración Superior”.

- “Transferencias realizadas a entes nacionales y organismos internacionales”: el objetivo estratégico es priorizar la atención en los sectores claves de la economía nacional y regional, mediante la formación, capacitación (incluye asistencias técnicas) y certificación para la promoción de las oportunidades de empleo, la complementación y especialización del talento humano asociado a los procesos productivos y a una mayor competitividad y productividad con sostenibilidad; y un objetivo operativo que consistía en asignar los recursos económicos a los entes nacionales y organismos internacionales que por ley corresponden al Instituto Nacional de Aprendizaje, mediante transferencias. El mismo responde a las siguientes transferencias:
 - Transferencia de acuerdo con la Ley 3418 por concepto de cuotas a Organismos Internacionales para el año 2021 y la Ley N° 9514 del Presupuesto Ordinario y Extraordinario para el Ejercicio Económico del periodo.
 - Aporte económico por parte del INA, en atención a la Ley N° 9807. "reforma de los artículos 1, 3,4 y 7 de la Ley N° 7372, Ley para el financiamiento y desarrollo de la educación técnica profesional, de 22 de noviembre para los Colegios Técnicos en atención a la Ley 7372 "Ley para el financiamiento y desarrollo de la Educación Técnica Profesional" y sus reformas Ley, se debe transferir el monto, correspondiente al 6% del presupuesto ordinario del INA para el período.
 - Transferencia a la Comisión Nacional de Prevención de Riesgos y Atención de Emergencias, correspondiente al 3% del superávit del INA del periodo, en atención al artículo 46 de la "Ley Nacional de Prevención de Riesgos y Atención de Emergencias" N°8488.

- Contribución Voluntaria para el periodo 2021, como miembro asociado de la OIT CINTERFOR.
- Aporte económico por parte del INA para la cancelación de la membresía anual Plena para el periodo 2021, según lo aprobado en el acuerdo de Junta Directiva tomado en la sesión ordinaria 4668 del 16-02-2015 N°.076-2015.

Luego de una evaluación realizada por la Unidad de Planificación y Evaluación se determinó para el año 2021, que el indicador se cumplió en un 100% en virtud de las 5 transferencias ante entes nacionales y organismos internacionales.

- *“Avance para el cumplimiento de las etapas de los proyectos y/o los planes definidos como estratégicos por parte de la Administración Superior”*: este indicado tuvo un cumplimiento de un 105%, en virtud de que se presentaron un total de 73 productos siendo la meta un total 69 productos de los 5 proyectos definidos por la administración superior. Este pide priorizar la atención en los sectores claves de la economía nacional y regional, mediante la formación, capacitación (incluye asistencias técnicas) y certificación para la promoción de las oportunidades de empleo, la complementación y especialización del talento humano asociado a los procesos productivos y a una mayor competitividad y productividad con sostenibilidad, además de un objetivo operativo para dar seguimiento a las etapas de los proyectos y los planes definidos como estratégicos por parte de la Administración Superior, para la toma de decisiones oportuna, mediante los informes de avance. A continuación, se muestran los principales proyectos definidos por la administración durante este periodo:

- Implementación del Modelo Curricular para la formación profesional en el INA
- Estrategia Nacional de articulación para la oferta y demanda laboral (Sistema Nacional de Empleo)
- Estrategia INA alianza para el Bilingüismo
- Estrategia WorldSkills Costa Rica
- Fortalecimiento de la Formación Dual

Para el año 2022, se cuentan con los mismos indicadores, por lo que la evaluación estará sujeta a los resultados de los proyectos y la ejecución de transferencias.

3. Cambios en el entorno

3.1. *Implementación de la Nueva Ley del INA.*

El 18 de enero de 2021, se firmó la reforma a la Ley N°6868 Orgánica del INA, mediante la Ley No°9931 denominada “Ley de Fortalecimiento de la formación para la empleabilidad, la inclusión social y la productividad de cara a la revolución industrial 4.0 y el empleo futuro; lo que generó esfuerzos importantes de la administración para iniciar todo lo referente para la implementación de esta ley. Siendo que se presentó propuesta formal a la Junta Directiva para designar un equipo de implementación, ratificado mediante acuerdo JD-AC-30-2021.

Para la división de los equipos, la Gerencia General fue delegada como la coordinadora del Eje de Régimen de Empleo, dedicándose a gestionar la implementación de las nuevas condiciones de empleo de la Institución según el artículo 24 de la Ley No.9931. Este artículo cita:

“El recurso humano del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) estará sometido a un régimen de empleo que garantice la idoneidad en la selección de las personas funcionarias y se regirá, en cuanto nombramiento, remoción y condiciones laborales, por las regulaciones que, en ejercicio de su potestad reglamentaria, apruebe la Junta Directiva de la institución en total respeto de los derechos y las garantías laborales; todo lo anterior de conformidad con la legislación laboral vigente. Esto, sin perjuicio de aquellas disposiciones que por la naturaleza pública de la institución le puedan aplicar a su personal en el ejercicio de sus labores (...) (...) Para efectos de creación, supresión y modificación de plazas, nombramiento y desvinculación del personal, así como todo lo referente a la definición de temas salariales aplicables a la institución; se excluye al Instituto Nacional de Aprendizaje del sometimiento a las directrices, los lineamientos y las aprobaciones de la Autoridad Presupuestaria y de la sujeción a las disposiciones de la Ley 8131, Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, de 18 de setiembre de 2001, salvo en lo concerniente al trámite de aprobación de sus presupuestos, así como a lo ordenado en los artículos 57 y 94 y el título X de dicha ley. De igual forma, los trabajadores del Instituto Nacional de Aprendizaje quedarán excluidos del Régimen de Servicio Civil, de las regulaciones de la Ley 1581, Estatuto de Servicio Civil, de 30 de mayo de 1953, y su reglamento. Corresponderá a la Junta Directiva definir el escalafón, la estructura salarial y los criterios que en materia de remuneraciones aplicarán al Instituto mediante un régimen de salario global o único, para lo cual al Instituto Nacional de Aprendizaje no le serán aplicables las regulaciones de la Ley 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957. La remuneración de las personas servidoras, así como de jefes, titulares subordinadas y cualquier otra persona funcionaria institucional, no podrá superar por mes el equivalente a veinte salarios base

mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos definida según las disposiciones de este artículo (...)”

Trabajo de esta implementación como Jefatura de Despacho se dio soporte a las personas funcionarias de Gerencia designadas para este trabajo, logrando generar los documentos necesarios para definir las nuevas condiciones de las relaciones de empleo en la Institución y nueva estructura salarial con su respectivo escalafón salarial.

3.2. *Reforma al Reglamento Autónomo de Servicios*

Producto de la reforma de la Ley Orgánica del INA, y la necesidad de definir las nuevas condiciones laborales del INA, se gestionó una reforma al Reglamento Autónomo del INA entre la Gerencia, Presidencia Ejecutiva, Asesoría Legal y Recursos Humanos, aprobado mediante acuerdo JD-AC-6-2022, siendo los siguientes los principales cambios:

- Se deroga el reglamento anterior para dar inicio a uno completamente nuevo e integral a partir de su vigencia.
- Se incorporaron todos los nuevos elementos del artículo 24 de la Ley Orgánica del INA, a partir de la reforma realizada por la Ley No. 9931.
- Se incorpora la figura de salario global como la forma de remuneración para las personas funcionarias que de forma voluntaria decidan trasladarse al nuevo régimen y para las plazas vacantes puras a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 9931.
- Se implementó un nuevo modelo de reclutamiento, selección y contratación en el cual:
 - Se incorporan las pruebas técnicas específicas para garantizar la idoneidad.
 - Se crea un registro de oferentes y un registro de elegibles que son propios de la institución y gestionados mediante la plataforma tecnológica www.ane.cr.
- Se implementaron mejoras de control interno, en cuanto a faltas éticas y contra la probidad, sugeridas por el oficio de la Asesoría de Control Interno No. ACI-219-2021.
- Por primera vez, se creó la figura de licencias de paternidad para casos de nacimiento y adopción, ampliadas a poblaciones LGTBIQ+ en apego a la resolución OC24 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

- Se realizó un reordenamiento de todo el reglamento, dándole mayor consistencia e integralidad a este.

3.3. Estructura Salarial

La reforma a la ley orgánica del INA, estableció que el INA debía tener su propia estructura salarial, diferente al Estatuto de Servicio Civil, por lo que la Gerencia General debió realizar 5 acciones específicas para la adecuación institucional durante el periodo 2021-2022:

- Manual de Cargos
- Manual de Clases Institucionales
- Escalafón Salarial
- Metodología de Clasificación
- Manual de Atinencias

Para este trabajo se contrato a la empresa experta KPMG, mediante la contratación 2021LA-000013-0002100001.

3.4. Reglamentos

Producto de la Ley N°9931, se realizaron una serie de mejoras a reglamentos los cuales se citan a continuación:

- Reforma al Reglamento de Adquisición del INA
- Reglamento de Acreditación y Aval Técnico de Servicios de Capacitación del INA
- Reglamento General de Apoyos Económicos para el Bienestar Estudiantil del INA
- Reglamento de Bienes e Inventarios
- Reglamento Uniformes y Signos Externos del INA
- Reglamento para Administración de la Capacitación, Formación Profesional y Especialización de las Personas Funcionarias del INA
- Reglamento Comités Consultivos de Enlace

Por otra parte, se realizó un trabajo con el Sindicato de Trabajadores del INA, y se construyó la segunda Convención Colectiva entre el INA y SITRAINA, la cual se encuentra vigente.

4. Control Interno

Para el presente periodo la Gerencia General presenta un plan de acción, el cual cuenta con una serie de acciones, se presentan a continuación:

Vigilancia y Fortalecimiento de los factores informales de la ética en la Unidad:

Acción: Realizar una actividad para fortalecer el clima laboral.

Compromiso institucional con la calidad para el mejoramiento continuo

Acción: Elaborar una encuesta de satisfacción para medir la calidad de servicio que brinda la Gerencia General

Administración Adecuada de los proyectos que la Unidad emprende

Acción: Coadyuvar a la Presidencia Ejecutiva en la Definición Institucional acerca de ¿qué se clasifica como proyecto en el INA y los aspectos básicos para su administración?

Seguimiento Efectivo para valorar la calidad de las actividades que se desarrollan en la Unidad:

Acciones: Realizar reuniones con el equipo de trabajo para brindar seguimiento a los temas generales de la Gerencia.

Realizar reuniones con el equipo de trabajo para brindar seguimiento a los temas generales de la Gerencia.

Realizar reuniones con el equipo de trabajo para brindar seguimiento a los temas generales de la Gerencia.

Establecimiento y Fortalecimiento de los factores formales de la ética en la Unidad

Acciones: Realizar una actividad para tratar la Misión, Visión y Valores Instituciones

Realizar una actividad con el equipo de trabajo de la Gerencia para divulgar el manual de ética y conducta del INA.

Orientación básica para la conducción de la Institución y el desarrollo de las actividades

Acciones: Brindar seguimiento al Plan de acción establecido para atender la recomendación 5 del informe AI-ICI-14-2021 de la Auditoría Interna remitido mediante oficio.

Brindar seguimiento al Plan de Acción Establecido para atender la Recomendación #5 del informe AI-ICI-14-2022 de la Auditoría Interna remitido

Vinculación de la Planificación operativa con la valoración de riesgos, a los encuentra expuesta la Unidad

Acción: Realizar una revisión de los riesgos del plan estratégico Institucional en conjunto con la Unidad de Planificación y evaluación y la Asesoría de Control Interno.

Fomento a la cultura y apoyo constante al Sistema de Control Interno

Acciones: Divulgar al equipo los resultados iniciales de valoración de riesgos y autoevaluación de la Gerencia General

Incluir en las reuniones de seguimiento temas relacionados con el Control Interno.

Mecanismo y Procedimientos manuales que permitan garantizar razonablemente la operación continúa y correcta en las actividades sustantivas.

Acción: Actualizar el Plan de continuidad del negocio INA, en atención al informe AI-ICI-07-20221 de Auditoría Interna.

5. Acciones Emprendidas

5.1. Sistema de Correspondencia

Durante el periodo 2021, se recibieron un total de 3513 documentos con diferentes solicitudes a la Gerencia General, los cuales fueron asignados en su totalidad a los distintos funcionarios de la Gerencia para su respectivo trámite. Para atender estas solicitudes se generaron un total de 1590 oficios y 104 formularios, en distintos temas técnicos y administrativos.

Por su parte, para el año 2022, con corte al día 28 de octubre se recibieron un total de 3345 documentos, asignados en su totalidad, de los cuales se han elaborado 1689 oficios y 38 formularios para atender los documentos, en materia técnica y administrativa.

6. Logros alcanzados

Utilizando el informe de gestión de la señora Sofía Ramírez Gonzalez, se indican los principales logros de gestión y los cuales mi persona fue parte de los mismos:

- Implementación del nuevo régimen de empleo, de acuerdo con la reforma a la Ley Orgánica del INA, mediante la Ley No. 9931
- Nuevas condiciones de las relaciones de empleo en la institución
- Negociación de la Nueva Convención Colectiva INA
- Nueva estructura salarial con su respectivo escalafón
- Reforma al Reglamento Autónomo de Servicios
- Reforma al Reglamento de Adquisición del INA
- Contención y Manejo de la Pandemia por COVID-19 en la Institución

- Reglamento de Acreditación y Aval Técnico de Servicios de Capacitación y Formación Profesional del Instituto Nacional de Aprendizaje
- Reglamento General de Apoyos Económicos para el Bienestar Estudiantil del INA
- Inclusión del servicio de préstamo de equipo a personas estudiantes
- Mejora al Reglamento Uniformes y Signos Externos del Instituto Nacional de Aprendizaje
- Mejora Reglamento para Administración de la Capacitación, Formación Profesional y Especialización de las Personas Funcionarias del INA
- Mejora al Reglamento Comités Consultivos de Enlace
- Aplicación del teletrabajo en la Institución y normativa que lo regula
- Transformación de la flota vehicular, mediante la adquisición y sustitución a vehículos híbridos y eléctricos.
- Implementación de nuevos controles en la administración y uso de la flota institucional.
- Mejora en la Ciberseguridad
- Apoyo al sector pesquero y maricultura
- Implementación de proyectos de Innovación
- Mejora a la Ejecución Presupuestaria Institucional
- Desarrollo del Sistema Nacional de Empleo y mejora en el proceso Agencia Nacional de Empleo.

7. Proyectos relevantes

7.1. *Infraestructura*

Se adjunta la inversión en infraestructura y equipamiento durante el año 2021, el cual se le da seguimiento desde la Gerencia General:

Proyectos de Infraestructura, inversión	¢2.68.602.657,22
Proyectos de Infraestructura, mantenimiento	¢462.077.002,50
Proyectos de Infraestructura, Amueblamiento	¢437.854.492,50
Total Infraestructura	¢3.588.534.152,22
Total Equipamiento	¢3.173.724.242,80

Fuente: GNSA

8. Administración de recursos financieros

A continuación, se muestra la Ejecución Presupuestaria de la Gerencia durante el año 2021:

Ejecución Presupuestaria Gerencia General 2021 por Partida.

Partida Presupuestaria	Presupuesto Total	Ejecución Total	Ejecución %
<u>TOTAL</u>	<u>10.252.891.501,00</u>	<u>8.470.646.145,26</u>	<u>83%</u>
Remuneraciones	473.780.718,00	463.673.198,63	98%
Servicios	231.125.000,00	94.523.567,69	41%
Materiales y Suministros	16.300.000,00	2.705.337,88	17%
Bienes Duraderos	245.647.364,00	4.305.692,46	2%
Transferencias Corrientes	2.673.288.501,00	1.370.489.403,60	51%
Transferencias de Capital	6.534.948.945,00	6.534.948.945,00	100%
Cuentas Especiales	77.800.973,00	-	0%
TOTAL	¢10.252.891.501,00	¢8.470.646.145,26	83%

Fuente: Unidad de Recursos Financieros

Ejecución Presupuestaria Gerencia General 2022, por Partida

PARTIDA	TOTAL PRESUPUESTO	GIRADO ACUMULADO	% EJECUCIÓN
Remuneraciones	392.010.775,00	286.709.970,92	73%
Servicios	72.685.176,00	31.839.634,74	44%
Materiales y Suministros	10.494.166,00	2.678.932,67	26%
Bienes Duraderos	250.836.000,00	247.851.944,64	99%
Transferencias Corrientes	1.539.705.834,00	1.512.561.617,53	98%
Transferencias Capital	7.610.135.090,00	7.610.135.090,00	100%
Total general	9.875.867.041,00	9.691.777.190,50	98%

Fuente: Unidad de Recursos Financieros

Se indica que la partida de bienes duraderos solo presenta una ejecución del 2%, debido a que la crisis de contenedores, genero que el proveedor de una compra de computadoras no pudiera entregar a tiempo los equipos.

9. Sugerencias y observaciones

Se anotan las siguientes sugerencias y Observaciones:

- Solicitar a la Secretaría Técnica de Junta Directiva un mejor control de solicitudes de puntos para presentación de temas de Junta Directiva y la implementación de un sistema informático para el seguimiento de acuerdos.
- Delegar proyectos en las respectivas gestiones según su área, para que la Gerencia se concentre en temas estratégicos y de seguimiento.
- Generar una contratación de una persona física o jurídica para atender investigaciones preliminares por la modalidad por demanda.
- Oponerse a proyectos como Caja Única del Estado, que implicaría el traslado de recursos como el superávit institucional para otros fines que no son la educación técnica profesional ni la empleabilidad.

- Se recomienda para el año 2023 planificar la compra de computadoras portátiles para el equipo de Gerencia y Subgerencias.
- Se recomienda regionalizar los temas por asesores, para darle seguimiento a las Unidades Regionales de forma personalísima.
- Es importante que en los proyectos de infraestructura se enfoquen en construir en materia prioritaria los Centros de Formación que actualmente se encuentran en la figura de alquiler y comodato.
- Es importante reforzar y dar seguimiento a la Oficina de Salud Ocupacional con el fin de cumplir con la normativa nacional.
- Se debe dar un fortalecimiento de la UFODE, brindándole recursos para que puedan gestionar en su totalidad el modelo de gestión.

10. Órganos de Control Externo:

Contraloría General de la República

Durante el periodo 2021 se dio atención al informe de la Contraloría General de la República (CGR), DFOE-EC-IF-00025-2020, sobre la eficiencia y eficacia de servicios de capacitación y formación técnica profesional brindado por el Instituto Nacional de Aprendizaje, mediante el mismo el ente contralor emitió 4 disposiciones las cuales fueron debidamente cumplidas en los plazos estipulados

Además, se remitió por parte de la Contraloría la solicitud de información DFOE-FIP-0015, sobre los contratos de alquiler de la Institución vigentes durante el periodo 2017-2021, información que fue suministrada en el tiempo solicitado.

11. Auditoría Interna:

Para el año 2021, se atendieron a nivel de Gerencia General un total de 15 Informes de Control Interno y 4 informes de advertencias; para un total de 26 recomendaciones durante el año en cuestión.

Mientras que para el año 2022 se encuentran un total de 3 informes de control interno y 20 informes con advertencias para la administración, en gran medida enfocadas al área de Salud Ocupacional.

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:

Oscar Alonso Solís Salas
Firmado digitalmente

Número de identificación: 2-0629-0665

cc: Unidad de Recursos Humanos¹

Sucesor

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