

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: Rocío Arias Soto, Directora Regional, URHN.
Copia a (Unidad de Recursos Humanos): Sandra Rodríguez Hidalgo, Jefatura URH.
Fecha del Informe: 21-5-2024
Nombre de la Persona Funcionaria: Aníbal Blanco Acuña
Nombre del Puesto: Encargado del Centro - Formador para el Trabajo 2.
Unidad Ejecutora: Unidad Regional Huetar Norte – C.F.P. Monseñor Sanabria.
Período de Gestión: Mayo 2005 – 21 de Mayo del 2024
Informe recibido en la Unidad de Recursos Humanos
Recibido por: _____ Firma _____
Fecha: _____ Sello

1. Presentación:

En 1965 el Estado creó al INA, con la finalidad de promover y desarrollar la capacitación y formación profesional de las personas en todos los sectores productivos del país, para impulsar el desarrollo económico y contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida del pueblo costarricense, mediante servicios de formación, capacitación, asistencia, certificación y acreditación, para el trabajo productivo, sostenible, equitativo, de alta calidad y competitividad.



El Centro de Formación Profesional Monseñor Sanabria, de la Unidad Regional Huetar Norte del INA, ubicado en La Marina, La Palmera, San Carlos, inició labores en mayo del 2005. Como Centro Ejecutor de Servicios de Capacitación y Formación Profesional para la zona norte, ha realizado grandes esfuerzos para adecuar los servicios brindados, a las necesidades propias del sector empresarial de la zona y a la capacitación y formación de personas en las áreas de mayor empleabilidad.

Para ello se cuenta con el apoyo de: entidades como el Consejo Académico Regional de la Zona Norte, del cual la URHN es miembro activo, la Agencia para el Desarrollo de la Región Huetar Norte, que impulsa importantes proyectos para el desarrollo económico y social de la zona, las Cámaras de Industria y Comercio de la zona, los estudios de carreras de mayor demanda y puestos de mayor empleabilidad, realizados por CINDE, y por supuesto el apoyo del Proceso de Planificación de la URHN, quien realizar estudios de las necesidades y demanda de servicios de capacitación y formación por parte del sector empresarial de la zona y nos instruye para formular un Plan de Servicios de Capacitación y Formación acorde con dichas necesidades y demanda.

El presente informe muestra las labores principales, logros, proyectos, gestiones diversas realizadas en el período de mayo 2005 a mayo del 2024, por este servidor. Es importante indicar que mis labores como Encargado del Centro de Formación Profesional se fundamentan prioritariamente en actividades vinculadas a la planificación, ejecución y evaluación de los servicios de capacitación y formación a desarrollar anualmente, de acuerdo con el Plan de Servicios de Capacitación y Formación Profesional definido.

En el informe se mencionan datos importantes referentes a la ejecución y logro de actividades, metas, proyectos, de acuerdo con lo solicitado en cada punto del formulario FR URH PD 11. Se describen aspectos relevantes sobre proyectos ejecutados, que tuvieron un impacto positivo en el desarrollo de los servicios, sobre aspectos referentes a la administración de los recursos financieros en el Centro de Formación, sobre aspectos vinculados con el control interno, Gestión Ambiental y Gestión de la Calidad, entre otros. Al final se incluye algunas sugerencias para darle continuidad a procesos exitosos implementados en el Centro de Formación.

Al finalizar mi tiempo laboral como Encargado del Centro de Formación Profesional Monseñor Sanabria, luego de 19 años de labor en dicho puesto; tiempo que estuvo lleno de retos y grandes metas en pro de lograr una mejor condición de vida para muchas personas; metas que se lograron gracias al hecho de tener un gran equipo de trabajo, con mucha mística y orgullo por la Institución; es un honor hacer entrega del informe final de gestión, no solo por cumplir con el requisito establecido, sino por la satisfacción y agradecimiento de haber podido brindar mis servicios, mi tiempo, a una noble Institución, que ha beneficiado a tantas personas de este país, que ha cambiado vidas, para bien.

Es importante, también indicar, que se hace entrega del siguiente informe final de gestión, de conformidad con la normativa interna del Instituto Nacional de Aprendizaje, la directriz N° 8 emitida por la Contraloría General de la República y el artículo 12, inciso e, de la Ley de Control Interno y en atención al oficio URH-159-2024 con fecha del 5 de abril del 2024, en el cual, formalmente, la Unidad de Recursos Humanos del INA solicita la remisión de dicho informe por parte de este servidor, como Encargado del Centro de Formación Profesional Monseñor Sanabria.

2. Resultados de la Gestión y logros:

Como Encargado del Centro de Formación Profesional Monseñor Sanabria, mis labores fueron múltiples. Desde la administración general del Centro de Formación hasta labores operativas, como por ejemplo el control de bienes o la revisión de materiales.

Dentro de las **principales labores desarrolladas** anualmente, por este servidor, podemos mencionar, en forma general, algunas de ellas y mencionar algunos de los logros:

- Definición del Plan Operativo Institucional Anual (POIA) y del Presupuesto Anual. Año a año se definió en conjunto con el Equipo de Dirección de la Unidad Regional el POIA y Presupuesto Anual. Se logró crear herramientas importantes que permitieron definir ambos Planes con mayor facilidad, rapidez y eficiencia, logrando así Planes más apegados a la realidad.
- Definición y solicitud del Plan anual de Servicios de Capacitación y Formación Profesional a ejecutar en el Centro de Formación y localidades aledañas. Esto considerando los estudios de necesidades de capacitación, las recomendaciones dadas por el Proceso de Planificación Regional y la información aportada por las entidades de la zona, mencionadas anteriormente. Se logró definir un Plan Anual de Servicios de Capacitación y Formación Profesional más apegado con las necesidades del mercado laboral y con las ocupaciones de mayor empleabilidad. Se logró una administración del recurso humano docente más acorde con dicho Plan y de acuerdo con la capacidad instalada.
- Definición y solicitud del presupuesto requerido por el Centro de Formación, para el correcto desarrollo de los servicios. Se logró, utilizando herramientas tecnológicas adecuadas para definir, de una manera más efectiva y eficiente, los requerimientos presupuestarios para el correcto desarrollo de los servicios planificados según el Plan anual de Servicios de Capacitación y Formación Profesional. Considerando el presupuesto asignado a la Unidad Regional, se realizó una distribución presupuestaria lo más apegada a la realidad del Centro.
- Ejecución, control y evaluación de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional de acuerdo con el Plan anual de Servicios de Capacitación y Formación Profesional. Año a año se definieron metas para el Centro de Formación, de acuerdo con su capacidad instalada y su recurso humano. Valga indicar que las metas se lograron gracias al esfuerzo continuo del personal administrativo y docente. El logro de las metas fue evaluado año a año, por

- parte de la jefatura, por lo cual puede evidenciarse, en el sistema institucional SIRH, el logro de estas con el resultado de la evaluación anual realizada a este servidor.
- Planificación, control y supervisión de la ejecución presupuestaria. Por medio de herramientas tecnológicas se lleva un control constante del presupuesto, con el fin de conocer faltantes, sobrantes, requerimientos, necesidades de Modificaciones Presupuestarias. Además, mes a mes en las reuniones de Equipo de Dirección se da seguimiento al presupuesto para la toma de decisiones. Gracias a estos seguimientos se ha logrado una importante ejecución anual presupuestaria.
 - Seguimiento a los planes de gobierno, directrices, lineamientos, programas de las autoridades superiores, entre otros. Gracias al apoyo del personal docente y administrativo y a su mística, se logró en forma efectiva, dar un seguimiento continuo a dichos temas.
 - Organizar, dirigir y evaluar el personal administrativo y docente del Centro de Formación. Gracias a una correcta planificación de los Servicios a ejecutar, se logró contar con el personal docente requerido. Año a año se definieron los Compromiso de Resultados Individual (CRI) de cada persona funcionaria a cargo y luego del período se procedió a realizar la evaluación correspondiente.
 - Planificar, gestionar, ejecutar y supervisar, las labores propias del mantenimiento de las edificaciones, del equipo, del mobiliario y herramienta, requeridos para la correcta ejecución de las labores docentes y administrativas. Se logró la gestión de contratación de varios servicios, para el mantenimiento de las instalaciones, (reparación de baños, ventanales, tuberías, canoas, puestos de trabajo, instalación eléctrica, entre otros) y otros de Mantenimiento y reparación de equipo, como es el caso de Mantenimiento de Equipo de Ebanistería, Mantenimiento y Reparación de Equipo de Torno, Mantenimiento y Reparación de Equipo de Soldadura, entre otros.
 - Velar por la correcta ejecución de los servicios y resolver las situaciones que se presenten, que afecten dicha ejecución.
 - Dar seguimiento a las metas y realizar informes periódicos referentes al % de logro de estas. Se realizaron informes de logro de metas al menos una vez al mes.
 - Definir y dar seguimiento al Plan de Gestión Ambiental y al Plan de Salud Ocupacional del Centro de Formación. Con respecto a este punto cabe resaltar que año a año se logró, para el Centro de Formación, el galardón de Bandera Azul Ecológica, situación que vino a reforzar el cumplimiento del Plan anual de Gestión Ambiental Institucional.
 - Definir, gestionar, controlar y supervisar las contrataciones de servicios. Se logró mantener un adecuado control y seguimiento a los contratos de los servicios esenciales y otros,

(Servicio de Aseo y Limpieza, Servicio de Seguridad y Vigilancia, Servicio de Mantenimiento de la Planta de Tratamiento, Servicio de Recarga de extintores, Servicio de fumigación, Servicio de Lavado de Mantelería, entre otros). Servicios que son fundamentales para el correcto desarrollo de las labores y ejecución de los servicios.

- Mantener un adecuado control de los bienes institucionales.
- Divulgar, dirigir y evaluar la gestión de control interno del Centro de Formación, brindando el seguimiento correspondiente a los planes y acciones definidos, según la autoevaluación de control interno y el análisis de valoración de riesgos. Se dio un seguimiento constante a la ejecución de las acciones planteadas y al final del período se realizó la evaluación correspondiente.
- Velar por la correcta aplicación del Sistema de Gestión de la Calidad en todos los ámbitos. Se logró crear conciencia en el personal de la importancia del Sistema de Gestión de la Calidad y del uso de su documentación estandarizada.
- Entre otras labores propias del puesto.

El Centro de Formación Profesional inició labores en el año 2005, con el fin de contribuir al desarrollo económico y social, tanto de las personas como de las empresas de la Región, brindándoles capacitación y formación para el empleo y la productividad.

Con el objetivo de dar ese personal técnico calificado que las empresas de la zona requieren, el Centro de Formación Profesional Monseñor Sanabria tiene como prioridad la formación profesional, la formación de técnicos en áreas industriales, principalmente en las áreas de mayor requerimiento de las empresas de la zona.

El Centro de Formación capacita y forma alrededor de más de 1500 personas anualmente, en las diferentes especialidades existentes como: Electricidad, Metalmecánica, Mecánica de Vehículos, Ebanistería, Gestión Ambiental, Agricultura Orgánica, Electrónica, Cocina, Bartender y Salonero Profesional, Informática, Redes de Computadoras, Programación de Computadoras, Diseño Gráfico, Administración, Inglés, Procesamiento de Lácteos, entre otras.

Ejecución de SCFP durante el período.

Durante el período de labor como Encargado del Centro de Formación Profesional Monseñor Sanabria (desde mayo del 2005 y hasta la fecha), muchos de mis esfuerzos se han enfocado en aumentar los servicios de capacitación y formación profesional que se imparten en el Centro y que responden a una demanda definida. Durante estos años de gestión he visualizado la fuerte

demanda en especialidades como Electricidad, Cocina, Computación e Inglés, entre otras, por lo que el darle prioridad dentro de la Programación anual a estas especialidades, ha permitido que el Centro de Formación goce de una estadística muy satisfactoria en cuanto a los datos de Servicios de capacitación y formación ejecutados, cantidad de horas ejecutadas y cantidad de personas egresadas de programas y módulos y otros servicios.

A continuación, se presenta una muestra numérica (logros 2006-2023), de los esfuerzos realizados en pro del alcance de las metas propuestas.

Tabla N° 1.
CENTRO DE FORMACION PROFESIONAL MONSEÑOR SANABRIA
ESTADISTICAS 2006-2012

Año	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Cant. de SCFP ejecutados.	334	355	526	386	395	376	428
Cant. de horas ejecutadas en SCFP.	29275	29618	43090	26549	27942	30216	36361

Siendo estos los primeros años de ejecución en el Centro de Formación, se lograron, en promedio, ejecutar al año 400 servicios de capacitación y formación profesional y un promedio anual de 32.000 horas ejecutadas.

Tabla N° 2.
CENTRO DE FORMACION PROFESIONAL MONSEÑOR SANABRIA
ESTADISTICAS 2013-2019

Año	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Cant. de SCFP ejecutados.	379	337	320	304	302	277	336
Cant. de horas ejecutadas en SCFP.	32984	27589	29910	28746	26299	23298	26050
Cant. de Programas de Técnicos o Técnicos Especializados.	18	17	18	28	25	26	29
Cant. de personas egresadas de SCFP.	-----	-----	1376	1148	1701	1270	1544

Durante estos años (2013-2019) se logró, en forma progresiva, dar una mayor prioridad a la formación de Técnicos y Técnicos Especializados, en las áreas de mayor demanda en las empresas. La meta de cantidad de servicios y cantidad de horas ejecutadas dio paso a una meta más importante, cantidad de personas técnicas egresadas, de forma tal que los Programas de Formación de técnicos requerían de mayor cantidad de horas y mayor cantidad de tiempo docente. Por otro lado, a partir del año 2015 tomo suma relevancia los indicadores de gestión, dando mucho énfasis a la cantidad de personas egresadas de los SCFP (egresados de Programas, Módulos, Certificación y Asistencia Técnica). Como se muestra en la tabla anterior entre el 2015 y el 2018 se logró egresar un promedio anual de 1407 personas, entre ellas un importante porcentaje pertenecientes a PYMES.

Tabla N° 3.
CENTRO DE FORMACION PROFESIONAL MONSEÑOR SANABRIA
ESTADISTICAS 2020-2023

Año	2020	2021	2022	2023
Cant. de SCFP ejecutados.	156	200	269	248
Cant. de horas ejecutadas en SCFP.	11142	17996	21708	19797
Cant. de Programas de Técnicos (1,2,y3)	10	10	15	15
Cant. de SCFP en modalidad Virtual.	64	53	29	20
Cant. de personas Egresadas de SCFP.	1285	1206	1612	1556

Con la llegada de la pandemia de COVID 19, se debió tomar la decisión de ejecutar, en la medida de lo posible, la máxima cantidad de servicios en modalidad virtual. Esto con el fin de atender las necesidades de capacitación y formación existentes a pesar de las limitantes. Como se muestra en la tabla anterior, se logró programar, gestionar e impartir 64 servicios de capacitación y formación en modalidad virtual durante el año 2020 y 53 durante el año 2021. Ya posteriormente con el regreso a la presencialidad se retomó la ejecución de los servicios en esta modalidad y se incrementó la ejecución de programas de nivel técnico.

Considerando que la experiencia de la ejecución de servicios virtuales llegó para quedarse, en los años 2022 y 2023 se programaron y ejecutaron también, en promedio, 25 servicios virtuales anuales.

Durante este período (2020-2023), se logró ejecutar un promedio anual de 218 servicios de capacitación y formación y un promedio anual de 18000 horas ejecutadas.

Importante resaltar también que se logró egresar un promedio anual de 1414 personas, de las cuales un importante porcentaje pertenecían a PYMES.

3. Cambios en el entorno:

Ante los cambios tecnológicos y las nuevas necesidades en materia de capacitación y formación, el Centro de Formación Profesional Monseñor Sanabria ha procurado, en la medida de sus posibilidades, planificar y ejecutar servicios acordes a las necesidades del sector empresarial de la zona y a las ocupaciones determinadas con mayor empleabilidad. De ahí que se ha dado mucha prioridad a la capacitación en el uso de las tecnologías digitales, a la formación de técnicos del área industrial, al dominio del idioma inglés, a la formación de talento humano técnico bilingüe. Se promueve en las personas, que pronto se egresarán como técnicos, continuar sus estudios del idioma inglés, para proveer al mercado laboral nacional de técnicos bilingües. Esa estrategia que aplicamos desde ya hace varios años atrás ha permitido formar personas con mayores competencias, personas con una mayor aceptación en el mercado laboral, personas más empleables.

Más técnico y técnicos especializados.

Durante los años (2013-2019), ante el cambio en la necesidad de las empresas, de contar con personal técnico calificado, se impulsó la ejecución de Programas de Formación con salida certificable de Técnico o Técnico Especializado, en las áreas de mayor demanda en las empresas. Así se logró ejecutar en esos años alrededor de 150 programas de técnico y técnico especializados, que permitió entregar al mercado laboral alrededor de unas 1800 personas con dicho grado.

Pandemia Covid 19.

Durante los años 2020-2023, con la entrada de la pandemia de COVID19, se debió realizar una reprogramación de los SCFP, de forma tal que se pudieran dar servicios en modalidad virtual, para continuar atendiendo las necesidades de capacitación y formación existentes.

La no presencialidad principalmente en los años 2020 y 2021 produjo disminución en la cantidad de servicios de nivel técnico y técnico especializado ejecutados, y produjo un aumento significativo en la ejecución de servicios virtuales. A pesar de las limitantes, como no contar con suficiente oferta en modalidad virtual, docentes sin capacitación para impartir servicios en dicha modalidad, faltantes de equipo informático, entre otras, se logró con premura programar y ejecutar gran cantidad de servicios en dicha modalidad.

Marco Nacional de Cualificación, Programas Educativos por Competencias.

Si es importante indicar que los cambios en la currícula de varios Programas de Formación y los cambios de metodología de enseñanza – evaluación, generados con la introducción del Marco Nacional de Cualificación y de la Formación y Evaluación por Competencias, ha traído dificultades para la programación y ejecución de algunos Programas nuevos, ya que el Centro de Formación no cuenta con algunos de los equipos requeridos para ejecutar dichos Programas. Además, algunos de los docentes que laboran en el Centro de Formación no cuentan con los avales técnicos correspondientes para impartir algunos módulos creados dentro de la currícula de esos Programas, situaciones que han venido a limitar la posibilidad de ejecutarlos. Esto ha generado que varios nuevos Programas Educativos por Competencias no puedan ser ejecutados y se tengan que programar servicios que no tengan esas características.

Regla fiscal, disminución del presupuesto.

Por otro lado, la decisión del Estado, en estos últimos años, de aplicar lo referente a la Regla Fiscal e incluir al INA dentro de las Instituciones afectadas, ha generado grandes dificultades presupuestarias, limitando en gran medida la ejecución de servicios y otros aspectos como el mantenimiento de las instalaciones y equipo y la adquisición de recursos didácticos. Debido a las limitantes presupuestarias también el Centro de Formación debió abstenerse de programar algunos Programas de Formación que requerían materiales (recursos instruccionales) de un alto costo económico, de gestionar la contratación de servicios de mantenimiento de las edificaciones y de mantenimiento y reparación de equipos. Esta situación ha venido generando en forma creciente dificultades para una correcta ejecución de los servicios de capacitación y formación programados, limitando en muchos casos lo que se puede programar.

4. Control Interno:

Durante mi labor como Encargado del Centro, el ejercicio de Autoevaluación del Sistema de Control Interno se ha realizado satisfactoriamente año a año, y a alcanzado niveles de consolidado en todos sus períodos de evaluación.

5. Acciones emprendidas:

Con el apoyo de la Asesoría de Control Interno, todos los años se ha realizado talleres de identificación y valoración de riesgos y los procesos de autoevaluación de Control Interno. Se ha trabajado fuertemente, en conjunto con el equipo de trabajo del Centro de Formación para el abordaje de los diferentes ejes establecidos en las herramientas de valoración y autoevaluación. Con las acciones propuestas para minimizar los riesgos identificados se ha logrado enriquecer el Sistema de Control Interno y fortalecer las actividades relacionadas con la mejora continua del trabajo en el Centro de Formación.

Cabe destacar que el proceso de control interno durante mi período como Encargado del Centro de Formación Monseñor Sanabria ha sido un tema relevante para el correcto desarrollo de nuestras labores. El sentido de responsabilidad, de pertenencia y de superación continua ha permitido que el equipo de trabajo del Centro de Formación presente oportunidades de mejora al Sistema, así como de ideas, consideraciones y propuestas para su fortalecimiento.



6. Logros alcanzados:



Ver punto 2.

7. Proyectos relevantes:




La metodología de trabajo por proyectos es una metodología que se ha utilizado en general en la Unidad Regional Huetar Norte y ha sido de gran utilidad durante mi gestión para el logro de las muchas de las metas propuestas.


Durante el período como Encargado del Centro de Formación Profesional Monseñor Sanabria se han generado una serie de proyectos de interés para el Centro y para la Institución. A continuación, se detallan algunos de ellos:


Nombre del Proyecto	Descripción / beneficios / Impacto	Situación actual
Donación equipamiento didáctico por parte de KOIKA República de Corea.	<p>Dicho proyecto se formuló con el fin de lograr una donación de equipo por parte de la Agencia de Cooperación Internacional de Corea del Sur KOIKA. Dicha donación permitió el equipamiento de algunos laboratorios y talleres del nuevo Centro de Formación construido en La Marina. Consistía en equipo de cómputo y equipo para Mecánica de Vehículos.</p> <p>Gracias a esa donación se logró implementar dos Laboratorios de Informática, un Laboratorio de Mantenimiento de Computadoras y equipar el Taller de Mecánica de vehículos, para echar a andar los SCFP en esas áreas. Muchas personas lograron capacitarse y formarse utilizando dicho equipo.</p>	<p>Proyecto ejecutado en los años 2005 y 2006.</p> <p>Dicho equipo fue utilizado por muchos años en los SCFP ejecutados.</p> 
Proyecto de Agricultura Orgánica en el Centro de Formación Profesional Monseñor Sanabria.	Proyecto dirigido, primeramente, a contar con una finca didáctica con las condiciones adecuadas para el desarrollo de SCFP en el área de Agricultura y posteriormente atender población interesada en el tema de Agricultura Orgánica. Se atendió una gran cantidad de personas de empresas y personas interesadas en	<p>El Proyecto se ejecutó entre los años 2007 y 2011.</p> <p>Actualmente se continúa dando algunos servicios de capacitación en dicha área.</p>




	<p>servicios de capacitación como: Abonos Orgánicos, Hidroponía, Agricultura Orgánica, Plantas medicinales, Producción de Hortalizas, entre otros.</p>	
<p>Proyecto: Capacitación a Productores del sector lácteo de la Zona Huetar Norte.</p>	<p>Dicho proyecto tenía como objetivo capacitar a 24 productores de la zona para mejorar su producción. Considerando el efecto de la globalización, la apertura de mercados y las estrictas normas nacionales e internacionales que atañen a la industria alimentaria, se hace indispensable que las empresas regionales, pequeñas y medianas, cumplan con los requerimientos establecidos. Esto incluye la capacitación del pequeño productor con el fin de obtener herramientas que le permitan mejorar, tanto en temas de diversificación, calidad, así como en aspectos de inocuidad alimentaria. Además, no se puede obviar la presión económica que vive el país, donde el sector productivo es el primero en tener sensibilidad a los cambios mundiales, y por supuesto los pequeños productores son a su vez quienes encabezan las listas de los más perjudicados por esta situación. En Costa Rica, el Servicio Nacional de Salud Animal (SENASA) del MAG, supervisa la puesta en práctica de una serie de requisitos para los alimentos de origen animal, y como parte del proceso se ha identificado una gran necesidad de capacitación en el caso de los pequeños productores de lácteos, con el fin de cumplir los requisitos y ser competitivos en el mercado, dando más valor agregado a sus materias primas, rescatando el aspecto artesanal de sus productos, pero sin que el alimento sea peligroso para la salud del consumidor. Por otro lado, en la zona huetar norte existe</p>	<p>Ejecutado en el 2010.</p> 

	<p>una importante cantidad de estos pequeños productores, quienes por sus condiciones de difícil acceso y ubicación no han tenido las facilidades para capacitarse en los aspectos requeridos ni de invertir en las mejoras, por lo que han sufrido ya decomisos de sus productos y dificultades para obtener los permisos de operación.</p> <p>Con estas consideraciones, se hace necesario ofrecer a estos productores la opción de capacitación en el área de elaboración de productos lácteos, que les permita obtener las herramientas para mejorar su producción y enfrentar los requerimientos, utilizando la infraestructura y equipos con los que actualmente cuenta el INA en el CFPMS.</p>	
<p>Proyecto: Implementación de un Laboratorio para Tornero Mecánico.</p>	<p>Objetivo: Acondicionar en forma apropiada un laboratorio y desarrollar el primer Programa de Tornero Mecánico en la Zona.</p> <p>Resultados obtenidos: Se ha logrado acondicionar un laboratorio para Tornero Mecánico, instalar el equipo requerido para torneado, incluyendo 12 tornos, y se dio inicio al primer Programa de Tornero Mecánico en la Zona. De esta forma se logró atender la demanda evidencia según estudio de demanda realizado.</p>	<p>Ejecutado en el 2010.</p>  
<p>Programa Bandera Azul Ecológica.</p>	<p>Proyecto dirigido a la obtención del galardón Bandera Azul Ecológica. El haber logrado por tantos años dicho galardón ha permitido fomentar una conciencia de protección y cuidado ambiental, tanto en el personal docente y administrativo como en el estudiantado. Y el logro de este, contribuye grandemente al logro de los objetivos del Plan de Gestión Institucional PGAI.</p>	<p>Proyecto iniciado en el 2010 y actualmente vigente. El Centro de Formación desde entonces a logrado, con esfuerzo de todos los servidores y población estudiantil, dicho galardón.</p> 

		
<p>Construcción de un Zoocriadero de Mariposas en el Proyecto de Agricultura Orgánica.</p>	<p>Dicho proyecto se formuló con el fin de contar con un Mariposario, con todas las condiciones, que permitiera capacitar a personas de la zona, personas emprendedoras y que trabajaban en proyectos de mariposas. Dicho proyecto se ha utilizado por muchos años, muchas personas han sido capacitadas, y aún se brinda la capacitación en esa área.</p>	<p>Ejecutado en el 2014.</p> <p>Aún en la actualidad se continúa brindando capacitación con ese proyecto.</p>  
<p>Proyecto de Implementación de un Laboratorio de Producción de Microorganismos para Control Biológico en la Agricultura en el CFPMS.</p>	<p>Dicho proyecto fue formulado con el fin de contar con un Laboratorio adecuado y actualizado para brindar servicios de capacitación y asesoría a los productores de la zona. Muchas personas se vieron beneficiadas con las capacitaciones que año a año se impartieron de Producción de Fitopatógenos.</p> <p>El incremento de la producción agrícola en esta época requiere de una mayor demanda de insumos de manera particular para el control de plagas y enfermedades, actividad que se ha realizado por muchos años mediante el uso de sustancias químicas, estos productos si bien es cierto disminuyen los daños económicos en la agricultura también por lo general algunos de ellos son muy tóxicos para los humanos, animales domésticos y silvestres.. Esto ha generado un aumento en los costos de producción, además de provocar contaminación y enfermedades en los productores, consumidores y medio ambiente. Con base a lo mencionado anteriormente y ante la exigencia cada vez mayor por parte de los mercados principalmente internacionales</p>	<p>Ejecutado en el 2013.</p> <p>Se brindó capacitación desde el 2013 hasta el 2023.</p> <p>A principios del año 2024 se trasladó el equipo al CNE en Agricultura Orgánica, Cartago, para que solventarán una necesidad de equipo existente.</p>

	<p>por productos libres de residuos químicos y normas ambientales establecidas por el Ministerio de Salud, se presenta una alternativa como es el control de plagas y enfermedades en la agricultura utilizando microorganismos, de ahí que al contar con un laboratorio de producción de microorganismos se pretende dar nuevas herramientas a los productores agrícolas para que puedan seguir produciendo rentablemente, pero en armonía con el ambiente y la naturaleza.</p>	
<p>Proyecto Técnicos Bilingües.</p>	<p>Este proyecto se formuló con la finalidad de egresar al mercado empresarial personas con mayores competencias. De ahí que se promovió en nuestros egresados de programas técnicos continuar sus estudios en el idioma inglés o viceversa. Esto permitió egresados más capacitados, con mayor oportunidad laboral.</p>	<p>Dicho proyecto se inició en el 2015 y se continuó aplicando año a año, hasta la fecha.</p>
<p>Proyecto participación en la Olimpiadas Nacionales de Robótica.</p>	<p>El proyecto se formuló con la finalidad de fomentar la participación de estudiantes y docentes de electrónica y otras especialidades en las Olimpiadas Nacionales de Robótica ONR.</p> <p>Se participó en el año 2018 y se obtuvo un premio que permitió la participación del equipo ganador del Centro de Formación, en la Olimpiadas Mundiales de Robótica WRO 2018 en Tailandia. Posteriormente en el año 2019 una nueva participación generó un premio que permitió nuevamente la participación del equipo del Centro de Formación en la Olimpiadas Mundial de Robótica WRO 2019 en Hungría.</p> <p>Se participó en la ONR 2019 celebrada en Cartago. Se obtuvo como logro el primer lugar en la Categoría OPEN C, lo que permitió la participación en la WRO 2019 en Hungría.</p>	<p>Proyecto iniciado en el 2018 y se le dio continuidad en el 2019. Tras la entrada de la pandemia y la no programación de las Olimpiadas Nacionales, no se le dio continuidad a dicha participación.</p> 

		
<p>Proyecto: Atención al sector industria del mueble de la región.</p>	<p>Atención de la especialidad, brindándole SCFP, acordes con las necesidades detectadas en el diagnóstico realizado en el año 2016.</p> <p>Considerando la necesidad existente de recurso humano capacitado en el sector de la Industria del Mueble a nivel de la Región Huetar Norte. Hecho que ha sido evidenciado, en los últimos años, por las unidades productivas del sector en la zona; se formuló el este proyecto, con la finalidad de dar una atención pronta y efectiva a dichas necesidades.</p> <p>Se realizó un diagnóstico en las unidades productivas de la zona, con el fin de conocer con mayor claridad y detalle, las necesidades de capacitación y formación y las necesidades de recurso humano capacitado, y posteriormente brindar servicios de capacitación, formación, asistencias técnicas y certificación, de acuerdo con el resultado del diagnóstico realizado.</p> <p>Resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programas de Aplicador(a) de Acabados para Superficies de Madera y Derivados ejecutados durante los años 2017 y 2018, para la atención del sector. • 11 personas certificadas como Ebanistas. 	<p>Se ejecutó en los años 2016 al 2018.</p> 
<p>Proyecto: Creación de un Centro de Trasferencia.</p>	<p>En el marco del Programa Bandera Azul Ecológica y de Gestión Ambiental, se formuló el proyecto de construcción de un Centro de Trasferencia que permitiera el acopio, clasificación y distribución de los residuos valorizables del Centro de Formación, para una adecuada disposición de los mismos.</p>	<p>Se ejecutó en el 2018.</p> <p>Dicho Centro de Trasferencia sigue funcionando hasta la fecha.</p> 

<p>Proyecto de Pintura total de las Instalaciones del Centro de Formación Profesional Monseñor Sanabria.</p>	<p>Dicho proyecto se formuló con la finalidad de realizar la pintura total del Centro de Formación y Dirección Regional, ya que la misma se encontraba ya en cierto grado avanzando de deterioro. Con este proyecto se logró un Centro de Formación renovado y en mejores condiciones para el desarrollo de los SCFP.</p>	<p>Se ejecutó en el 2019.</p> 
<p>Proyecto de rotulación del CFPMS.</p>	<p>Dicho proyecto se generó con la finalidad de rotular varias áreas del Centro de Formación de tal forma que se produjera una mejora significativa en la imagen del Centro. Se rotularon Talleres con sus respectivos nombres, áreas de acceso, gimnasio y rotulación informativa al ingreso de las instalaciones.</p>	<p>Se ejecutó en el 2019.</p> 
<p>Proyecto de Implementación de un Laboratorio de Investigación y Desarrollo en el CFPMS.</p>	<p>El proyecto se formuló con la finalidad de contar en el Centro de Formación con un Laboratorio de Investigación de Desarrollo de Proyectos, que permitiera a personal docente y estudiantil el desarrollo de proyectos. Actualmente el proyecto se encuentra vigente.</p> <p>El proyecto pretendía ofrecer una plataforma para que estudiantes y docentes tengan la oportunidad de vincularse con actividades tecnológicas, de innovación, que les permita tener mayores competencias, a la hora de su desempeño en el área laboral.</p>	<p>Se ejecutó en los años 2019 y 2020.</p> <p>El Laboratorio se encuentra instalado en el Centro Formación y está en uso. Requiere de actualización de equipo y de tiempo persona para la administración.</p>
<p>Proyecto de cambio de luminarias a tipo LED.</p>	<p>EL proyecto consistió en el cambio de las luminarias del Centro de Formación tipo fluorescente a tipo LED. Dicho cambio se promovió considerando los objetivos del Plan de Gestión Ambiental Institucional, y del Programa Bandera Azul Ecológica.</p>	<p>Se ejecutó en el 2019.</p> 

Otros proyectos ejecutados en el año 2010.

1. Mejoramiento del Servicio al Cliente, tanto interno como externo, en el CFPMS.
2. Construcción de un Invernadero para el área de Agricultura Orgánica.

La producción de cultivos en ambientes protegidos es una actividad que ha venido en aumento dentro del ámbito agropecuario de nuestro país, y es imperante que este Centro de

Formación cuenta con este tipo de infraestructura, que permitirá ofrecer SCFP en esa área al sector agropecuario de la zona.

3. Implementación de un laboratorio para no videntes.

Otros proyectos ejecutados en el año 2011.

1. Construcción de un Vivero para la reproducción de Plantas Ornamentales.



2. Construcción de caseta para parada de buses, al frente del CFPMS.



Otros proyectos ejecutados en el año 2014.

1. En el marco del Programa Bandera Azul Ecológica y PGAI, construcción de un sistema de riego para las zonas verdes.



Otros proyectos ejecutados en el año 2015.

1. Construcción de bancas para el estudiantado.



2. Celebración del día de la Cocina Criolla Costarricense.

Otros proyectos ejecutados en el año 2016.

1. Señalización del edificio del Centro de Formación Profesional Monseñor Sanabria.

El edificio administrativo y el Centro de Formación Profesional Monseñor Victor Manuel Sanabria, no contaba con la señalización normalizada, que brinde la información adecuada de como orientarse a las zonas de seguridad en caso de desastre.

Al tener una señalización correcta, en el edificio administrativo y el Centro de Formación Profesional Monseñor Victor Manuel Sanabria, el personal administrativo, docente y estudiantado, tendrían un conocimiento básico de como orientarse a las zonas de seguridad en momentos de un desastre.



2. Adquisición de equipo de sonido para el gimnasio del CFPMS.
3. Adquisición de equipo de elevación tipo tijera, para mantenimiento de edificio. Se adquirió un elevador tipo tijera de 12 mts de altura, que permitirá brindar mantenimiento en áreas elevadas del edificio.



Otros proyectos ejecutados en el año 2017.

1. Proyecto de atención al sector de Mecánica de Precisión de la Región.
2. Participación del INA – CFPMS en el desfile del 15 de setiembre 2017.



3. Realización de una feria de la salud en el C.F. P. Monseñor Sanabria.



Instituto Nacional de Aprendizaje
Unidad del Progreso

DÍA DE LA SALUD

El Centro de Formación Profesional Monseñor Sanabria invita:
Fecha: Jueves 5 de octubre 2017
Horario: de 9:00 am a 3:00 pm

Programa:

- 9:00 am a 9:15 am Apertura de la Actividad (Biblioteca)
- 9:15 am a 10:00 am Charla 1. Alimentación Saludable. Charlista: Jesús Camargo González. (Biblioteca).
- 10:00 am a 12:00 m Clases de Zumba. Gimnasio.
- 1:00 pm a 1:45 pm Charla 2. Mitos en la Alimentación. Charlista: Jesús Camargo González. (Biblioteca).
- 2:00 pm a 3:00 pm Ejercicios funcionales. Gimnasio.

Además tendremos:

- 10:00 am a 12:00 m y 1:00 pm a 03:00 pm Aplicación de Tratamientos Estéticos y masajes reductivos. (Aulas 1 y 2 de Biotecnología).
- 10:00 am a 12:00 m y 2:00 pm a 03:00 pm Pesaje y Medición. (Biblioteca).
- 09:00 am a 12:00 m y 1:00 pm a 03:00 pm Exposición de aceites aromáticos.
- 09:00 am a 12:00 m y 1:00 pm a 03:00 pm Medición de Presión. Gimnasio.

Nuestra salud, algo importante.

Te esperamos

Otros proyectos ejecutados en el año 2018.

1. Proyecto Conózcamos, Open House. Un Encuentro con el Cliente. Formulado para promocionar las diferentes especialidades del Centro de Formación, con charlas, visitas guiadas y exposiciones.
2. Proyecto: Festival Gastronómico con Identidad Maleku y Feria MiPyMes Gastronómica.



Otros proyectos ejecutados en el año 2019.

1. Proyecto Implementación de la Metodología de Enseñanza Colaborativa.
2. Proyecto Mujeres Semilla.





Proyectos inconclusos.

PROYECTO DE AMPLIACION DEL C. F. P. MONSEÑOR SANABRIA 2018.

Considerando la necesidad existente de recurso humano capacitado en los sectores de Mecánica de Vehículos y Metalmecánica, principalmente en las especialidades de Enderezado y Pintura, Mecánica de Precisión y Construcciones Metálicas, a nivel de la Región Huetar Norte, hecho que ha sido evidenciado, en los últimos años, por las unidades productivas de dichos sectores en la zona; y considerando la falta de espacio físico adecuado para la correcta ejecución de Programas en dichas especialidades, se ha formulado este proyecto, con la finalidad de dar una atención pronta y efectiva a dichas necesidades.

Con el presente proyecto se pretende realizar una ampliación del Centro de Formación Profesional Monseñor Sanabria, con el fin de que dicho Centro cuente con un Taller de Enderezado y Pintura, especialidad de mucha demanda en la zona, un Taller de Mecánica de Precisión, en el que se puedan ejecutar tanto el Programa de Torno Mecánico como el de Fresado y lograr formar así personal capacitado en Mecánica de Precisión, además de un nuevo Taller de Construcciones Metálicas, para trasladar el actual, ya que el mismo no cuenta con el espacio adecuado para el desarrollo de los Servicios y además genera un nivel muy alto de ruido, que produce molestia a los servicios que se imparten en sus alrededores.

El Centro de Formación Profesional no cuenta con espacio construido, para poder implementar un taller de Enderezado y Pintura, que permita cubrir las necesidades de

capacitación y formación en dicha área, de allí que se contemple en este proyecto la construcción de un taller de dicha especialidad.

Desde el año 2011 hemos venido desarrollando en el Centro de Formación, el programa de Técnico en Tornero Mecánico, y a pesar de que las personas participantes egresan con bastantes competencias en dicha área, se ha evidenciado notablemente en varias ocasiones, que a las mismas les falta las competencias de fresado para obtener el título de Mecánico/a de Precisión y ser personas competitivas en el mercado laboral. A pesar de que algunas ocasiones se ha podido, con dificultades, coordinar con otras instancias de la Institución para enviar a personas egresadas a continuar su formación en Fresado, en otros Centros de Formación, se ha evidenciado la necesidad de que este Centro pueda brindarles la formación en forma integral, por un lado, porque esos Centros de Formación tienen el compromiso de atender a sus egresados de Tornero Mecánico y muchas veces no cuentan con cupos disponibles y por otro lado, a algunos de nuestros egresados no les es posible trasladarse a otros lugares, ya sea por motivos familiares, económicos, laborales, entre otros.

Debido a que el Taller con el que se cuenta solamente tiene espacio para unos cuantos tornos y algunas otras herramientas, no es posible incorporar en él, el equipo de fresado para brindar la formación integral que se desea, por ello se ha incluido en el proyecto la construcción de un Taller de Mecánica de Precisión que incluya ambas áreas.

Con respecto al Taller de Construcciones Metálicas desde hace ya varios años se ha percibido la necesidad de reubicar dicho Taller, debido a que el espacio con que cuenta, no es suficiente para la realización de las prácticas y utilización de todos los equipos requeridos durante el desarrollo de los Servicios, además se genera un alto nivel de ruido, lo que afecta en cierta medida a los servicios que se desarrollan en sus alrededores. Creando un nuevo Taller para Construcciones Metálicas, con las medidas apropiadas, adecuadas a las necesidades, se podrá solventar la situación expuesta, y el actual taller podrá ser utilizado para brindar otros servicios de capacitación para los cuales también se requiere de espacio físico.

8. Administración de recursos financieros:

Durante el período de labores se ha logrado mantener un constante control del presupuesto asignado. Se han creado herramientas informáticas que nos han permitido dar seguimiento a la ejecución presupuestaria y conocer en todo momento los requerimientos de presupuesto, el porcentaje de gasto, las necesidades de modificación presupuestaria.

Con el control constante hemos logrado prever futuros faltantes y proceder con la gestión correspondiente para la obtención de los recursos.

Un aspecto importante fue el lograr velar por una adecuada administración de los fondos públicos. Durante tantos años de gestión no se identificó situaciones de riesgo importantes que ameritaran algún proceso legal.

9. Sugerencias:

A las personas funcionarias del Centro de Formación.

- Dar continuidad a las actividades de fortalecimiento de las relaciones interpersonales y del ambiente laboral.
- Continuar apoyando, como lo han hecho hasta el momento, los Planes de Gestión Ambiental definidos para el Centro de Formación y el Programa Bandera Azul Ecológica, concientizando al estudiantado de la importancia de proteger el medio ambiente con pequeñas pero significativas acciones.
- Mantener una constante gestión para el fortalecimiento de sus capacidades y habilidades.

A la Dirección Regional.

- Continuar los esfuerzos por lograr obtener el personal administrativo faltante en el Centro de Formación, para que se puedan realizar, con eficacia y eficiencia, procesos como Control de Bienes, Administración de Contratos, Seguimiento a Planes de Gestión Ambiental y de Salud Ocupacional, Gestiones de compra de servicios, entre otros.
- Delegar, lo antes posible, en una persona, a tiempo completo o parcial, el control de bienes del Centro para que se pueda ordenar el tema, realizar las asignaciones de bienes correspondientes, llevar el control de los movimientos de bienes y apoyar con el tema en todo momento a la persona Encargada del Centro.
- Con el fin de poder ejecutar algunos Programas Educativos nuevos, por Competencias, que son de gran demanda y que deben ejecutarse pronto, gestionar, lo antes posible, los avales técnicos faltantes para algunas personas docentes y las compras de equipo y materiales requeridos por las nuevas currículas.
- Gestionar con el Proceso de Arquitectura y Mantenimiento, las reparaciones y actualizaciones en el sistema eléctrico y en el sistema de gas LP del Centro de Formación, en vías de lograr el cumplimiento de las normas y el permiso de funcionamiento, el cual debe renovarse en el 2025.

A las Autoridades Institucionales.

- Dotar a los Centros de Formación del recurso humano faltante para lograr la realización de muchas actividades importantes, que no es posible realizarlas con la cantidad de personal existente.
- Buscar soluciones para evitar que el déficit presupuestario limite tanto la ejecución de los SCFP.
- Tomar medidas prontas para que los Centros de Formación cumplan con los requerimientos establecidos para el otorgamiento del permiso de funcionamiento.

10. Observaciones:

Se considera de suma importancia fortalecer y aprovechar el equipamiento existente para:

- Brindar servicios de capacitación y formación en áreas emergentes, como es el caso del Mantenimiento y Reparación de vehículos Híbridos y Eléctricos.
- Ampliar la oferta en áreas de tecnología, como lo son la programación de Computadoras, el Diseño Web, programación de aplicaciones móviles.

11. Disposiciones de la Contraloría General de la República:

No se cuenta actualmente con disposiciones de la Contraloría General de la República pendientes de ejecutar.

12. Órganos de Control Externo:

No se cuenta actualmente con disposiciones o recomendaciones pendientes de ejecutar, de algún órgano de control externo.

13. Auditoría Interna:

En lo referente a los informes y solicitudes recibidos de Auditoría Interna, todas las recomendaciones han sido cumplidas de acuerdo con lo establecido.

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:

Aníbal Blanco Acuña

Número de identificación: 204110140

cc: Unidad de Recursos Humanos¹

Sucesor

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