

**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: 27-6-2024
Nombre de la Persona Funcionaria: Carlos Luis Rodríguez Gamboa
Nombre del Puesto: Encargado del Centro - Formador para el Trabajo 2.
Unidad Ejecutora: Unidad Regional Huetar Norte – C.F.P. Ciudad Quesada.
Período de Gestión: Febrero 2006 – 1 de julio del 2024
Informe recibido en la Unidad de Recursos Humanos
Recibido por: _____ Firma _____
Fecha: _____ Sello

1. **Presentación:**

El Instituto Nacional de Aprendizaje, entidad autónoma creada por la ley N°. 3506 del 21 de mayo de 1965. Desde su creación se le asignó como principal tarea el promover y desarrollar la capacitación y formación profesional de las personas en todos los sectores de la producción, para impulsar el desarrollo económico y contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de la población, mediante acciones de formación, capacitación, certificación y acreditación para el trabajo productivo, sostenible, equitativo, de alta calidad y competitividad

Al día de hoy, su misión y su visión continúan orientando la acción institucional hacia una población en desventaja social con miras a brindar el instrumental necesario para que puedan ingresar al mercado laboral y así mejorar sus niveles de vida propios y de sus familiares. Pero también en la búsqueda por fortalecer la gestión empresarial de las empresas a sabiendas de que su bienestar conlleva a un mejoramiento económico tanto en lo local como a nivel nacional del país.

En el año 1993 se construye el Centro Regional Polivalente de San Carlos ubicado en el Centro del Distrito de Ciudad Quesada, 200 metros del Parque Central, para la época, ubicado estratégicamente para atender a la población de la Región y con lo cual se logra brindar un impulso mayor al desarrollo económico de la Región a través de la promoción y ejecución de servicios de capacitación en sectores tales como: Electricidad, Ebanistería, Comercio y Servicios -Inglés, Informática, Administración, etc -, Artesanía, Turismo, Textil, Tecnología de Materiales entre otros.



Con una política gubernamental e institucional de mayor impulso al sector de la Micro pequeñas y Medianas Empresas, al Centro Regional Polivalente de San Carlos se le asignó un rol diferenciado con mayor énfasis en la atención del sector empresarial y que buscaba apoyar a las pymes en sus procesos de gestión, productividad y competitividad por medio de diferentes servicios, tanto los ya tradicionales -entiéndase: programas, cursos, asistencias técnicas y certificación- como por nuevas formas de entrega como lo fue la atención personalizada mediante asesorías directas por medio de la Plataforma INAPYMES.COM.. Construida y administrada desde y por el Centro Regional de San Carlos. Los resultados en su aplicación fueron muy positivos y la experiencia dio como resultado que 9 años después se diera inicio con la contratación de entes privados en lo que se conoce hoy como los Centros de Desarrollo Empresarial y que buscan fortalecer justamente la Gestión Empresarial de las pymes.

El haber mantenido un estrecha relación y coordinación interinstitucional con otras instituciones públicas y privadas como el MEIC, Procomer, La Agencia para el Desarrollo de la Región Huetar Norte en la cual el INA tiene representación y que impulsa proyectos de desarrollo económico para la Región, la Cámara de Industria y Comercio de la Región Huetar Norte, la Red de Apoyo a las Pymes que tiene su sede en el Centro de Formación, el acceso a los estudios de carreras de mayor demanda y puestos de mayor empleabilidad,

realizados por CINDE y por otra parte el apoyo que siempre brinda el 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 nos instruye para formular un Plan de Servicios de Capacitación y Formación acorde con dichas necesidades y demandas, han sido, sin duda alguna, alianzas estratégicas y mecanismos fundamentales para lograr tener presencia en la región y haber brindado la oportunidad a la población de acceder a una formación en estrecha vinculación con las demandas del mercado y que sin duda permitió a muchos jóvenes vincularse con el mercado laboral y mejorar sustancialmente sus condiciones de vida y a las pymes haber recibido capacitaciones que les ha permitido mayor sostenibilidad en el mercado.

A sabiendas de que es un poco difícil mostrar en un informe todo lo realizado en un período de 18 años, intentaremos en este informe sistematizar y dar a conocer una muestra de las principales labores, logros, proyectos, gestiones diversas realizadas en el período de febrero 2006 a junio del 2024, bajo mi dirección como Encargado del Centro de Formación. Se hace incapie en que mis labores como Encargado del Centro Regional Polivalente de San Carlos se fundamentaron prioritariamente en actividades vinculadas a la planificación, supervisión y ejecución de servicios de capacitación, Formulación y seguimiento al Plan Operativo Institucional Anual y con ello al presupuesto.

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 la población atendida mediante el desarrollo de los servicios de capacitación, 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.

El 1 de julio del 2024 luego de 18 años de labor ininterrumpida en dicho puesto; período en el cual doy por finalizada mi tiempo laboral como Encargado del Centro Regional Polivalente de San Carlos, debo decir que, gracias al haber contado con un equipo de trabajo con mística y altamente comprometidos con la labor sustancial de la institución,

hemos logrado muchos objetivos y metas trazadas y que en lo concreto se traduce en muchas personas que gracias a la capacitación y formación recibida, ha cambiado sin duda alguna sus vidas y la de sus familias.

La entrega de este informe final de gestión más que un requisito es un honor, pues me permite dar cuenta de mi labor y a través de la sistematización de los logros obtenidos en el período, es la satisfacción y el agradecimiento a esta noble institución el haberme permitido desarrollar un trabajo que ha beneficiado a gran parte de la población de la Región y que gracias a ello hoy tienen condiciones de vida muy diferentes a las que tenían antes.

Finalmente 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 Regional Polivalente de San Carlos.

2. Resultados de la Gestión y logros:

Como ya lo mencioné anteriormente, como Encargado del Centro Regional Polivalente de San Carlos, mis funciones fueron múltiples y de gran variedad. Desde la administración general del Centro Regional hasta labores operativas ordinarias del día a día, como por ejemplo el control de bienes, elaboración de planillas de becas, seguimiento al Plan de Gestión Ambiental Análisis y Control de Riesgos, haber formado parte de muchas comisiones de forma permanente, como Disciplina, Evaluación y Salud Ocupacional, etc.

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, siendo la calificación para todos los años de servicio de Excelente y Sobresaliente.

- 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 brindó seguimiento al presupuesto para la toma de decisiones. Gracias a estos seguimientos se ha logrado una importante ejecución anual presupuestaria, pero además una mayor eficiencia en la determinación de cuentas y necesidades presupuestarias año con año acordes con lo requerido por el Centro de Formación.
- 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. Además, de la realización de reuniones periódicas con el equipo de trabajo que permite a todo el personal manejar la misma información y al puerto al que se debería llegar.
- 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).
- 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. Así mismo se cuenta con los libros de actas de la Comisión de Salud Ocupacional, Comité de Disciplina y Comité de Evaluación al día con las actas.
- Definir, gestionar, controlar y supervisar las contrataciones de servicios. Se logró mantener un adecuado control y seguimiento a los contratos de los servicios esenciales como el servicio de Aseo y Limpieza y el servicio de Seguridad, Servicio de Recarga de Extintores, Servicio de fumigación, entre otros. Servicios que fueron fundamentales en el contexto del correcto desarrollo de las labores y ejecución de los servicios y funcionamiento óptimo del Centro de Formación.
- Mantener un adecuado control de los bienes institucionales. Las selectivas al inventario aplicadas año con año dieron como resultado para todos los casos la identificación del 100% de los bienes. El buen manejo de los inventarios dio como resultado la ubicación del 100% de los mismo al final de mi gestión y la entrega completa de los mismos a la Dirección Regional.
- 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.
- Otras labores no se mencionarán en este informe pero sin duda la cantidad de funciones asignadas superaron con creces las ya mencionadas.

Inauguración del Centro Regional Polivalente de San Carlos e inicio de mis funciones.

El Centro Regional fue inaugurado en el año 1993 en respuesta a una necesidad real sentida por parte de la población de la Región y que sin duda significó la gran alternativa para capacitarse y formarse

en la misma región, una región que muy falta de infraestructura educativa brindaba muy pocas posibilidades a la población y que la presencia del INA sin duda alguna comenzó a marcar una gran diferencia y una gran oportunidad para el desarrollo local y regional tanto en lo económico como en lo social. De esta forma se comenzó a brindar a la región de técnicos altamente calificados requeridos por las empresas y que a su vez les permitía a las empresas ser más competitivas y sostenibles en el mercado.

A partir del 2006 inician mis labores como Encargado de Centro, siendo las especialidades técnicas vigentes en ese entonces: Ebanistería, Panadería, Textiles Tecnología de Materiales y Comercio y Servicios. Áreas en las cuales el Centro Regional ofrecía para la formación de los técnicos. A partir del 2007 y hasta la actualidad, el Centro Regional comenzó a ubicar cerca del 60% de su oferta en el área de Comercio y Servicios, congruente con su designación de ser un Centro para la atención del Sector Empresarial. Actualmente la relación es de aproximadamente el 90%.

Como producto inmediato de tal designación se logró crear en el 2008 por primera vez en el INA una Plataforma Virtual de Apoyo a las Pymes. Impulsada, creada y Administrada por el Centro Regional Polivalente de San Carlos. Con una atención inmediata a los empresarios y empresarias y con servicios estrechamente vinculados con sus necesidades reales, flexibles y adaptados a sus necesidades.

ina Instituto Nacional de Aprendizaje
Llave del Progreso

PLATAFORMA VIRTUAL DE APOYO A PYMES

BUSQUEDA

Ingrese a nuestra plataforma de asesoría virtual

Servicios de Capacitación Virtual
Aquí encontraras información de los cursos virtuales que se estarán impartiendo en cada una de las Sedes Regionales.

Intermediación de Empleo
Búsqueda de personal para suplir sus necesidades sin ningún costo económico.

Inicio
Quiénes somos
Empresas Registradas
Vinculación Productiva
Servicios
Enlaces de interés
Preguntas Frecuentes
Aportes
Noticias
Ir a INA.ac.cr

Contáctenos
Díganos sus dudas o comentarios

Bienvenidos
Este portal es un nuevo instrumento donde la persona empresaria tendrá la posibilidad de establecer contacto virtual con el Instituto Nacional de Aprendizaje desde su propio negocio.
La empresa tendrá acceso a recibir asesoría gratuita, oportuna y flexible, con un excelente tiempo de respuesta y sin desplazamiento físico alguno. Mediante esta herramienta el empresario y empresaria podrá exponer sus necesidades así como, encontrar diferentes enlaces de interés que contribuirá al desarrollo y fortalecimiento de su diaria operación.

Noticias
Acceso a recibir asesoría gratuita
La empresas tendrán acceso a recibir asesoría gratuita, oportuna y flexible, con un excelente tiempo de respuesta y sin desplazamiento físico alguno. Ver más...
Herramienta empresarial
Mediante esta herramienta el empresario y empresaria podrá exponer sus necesidades así como, encontrar diferentes enlaces de

En los últimos años el Centro Regional ha atendido a aproximadamente más de 1700 personas anualmente, con servicios de formación pero sobre todo de capacitación principalmente para favorecer la empresariedad, en servicios tales como: Administración, Servicio al Cliente, Mercadeo Electrónico, Supervisor de Bodegas, Supervisor de Servicio al Cliente, Asistente Administrativo, Informática, Inglés entre otros.

2.1 Ejecución de SCFP durante el período y población Atendida.

Como Encargado del Centro Regional Polivalente de San Carlos a partir del 2006 a la fecha muchos de mis esfuerzos se enfocaron en identificar las necesidades sentidas por la región para así proponer una oferta que fuera estrechamente vinculada con esas necesidades. Esta labor ha estado presente desde entonces y hoy día la oferta de capacitación y formación del Centro Regional sigue obedeciendo a esas necesidades sentidas y por tanto podemos decir que, nuestra oferta se encuentra vinculada con la demanda regional tanto de la población que busca empleabilidad como con el sector empresarial que busca sostenibilidad y productividad.

2.1.1 Servicios de Capacitación – Horas de Ejecución:

A continuación, en las Tablas 1 y 2, se presentan las estadísticas de ejecución del Centro Regional Polivalente de San Carlos en el período 2006 – 2023.

Tabla N° 1.
CENTRO REGIONAL POLIVALENTE DE SAN CARLOS
SERVICIOS DE CAPACITACION Vrs HORAS EJECUCIÓN

TIPO DE SERVICIO	PERIODO								
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Servicios de capacitación	206	133	310	385	266	271	303	338	374
Horas Ejecución	15.697	9.514	21.795	24.400	16.325	15.662	19.749	20.899	21.155

Fuente: Registros estadísticos del INA.

Siendo estos los primeros años de ejecución en el Centro de Formación, se lograron, en promedio, ejecutar al año cerca de 300 servicios de capacitación y formación profesional y un promedio anual de 18,355 horas ejecutadas.

Tabla N° 2.
CENTRO REGIONAL POLIVALENTE DE SAN CARLOS
SERVICIOS DE CAPACITACION Vrs HORAS EJECUCIÓN

TIPO DE SERVICIO	PERIODO								
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Servicios de capacitación	406	354	355	319	313	313	113	208	218
Horas Ejecución	23.229	21.171	19.686	18.995	18.679	17.545	10.413	9.751	11.996

Fuente: Registros estadísticos del INA.

Para los últimos 9 años el Centro de Formación, logró, mantener el promedio al ejecutar al año cerca de 300 servicios de capacitación y formación profesional y un promedio anual de 15,000 horas ejecutadas.

Importante hacer notar como a partir del 2019 se nota una disminución tanto en los servicios brindados como en las horas ejecutadas. Esto indudablemente tiene su explicación por la presencia de los siguientes factores entre otros:

1. La aparición de la pandemia COVID-19 que implicó un reacomodo a la fuerza en el accionar del INA en su conjunto pasando de la presencialidad a la virtualidad, pero que a pesar de la rapidez con que el INA respondió, sin duda alguna tuvo sus consecuencias en la ejecución.
2. La finalización del contrato con OFERTEC, ente de derecho privado para la ejecución de servicios de capacitación en el área de informática y que significó una baja en la producción de más de 70 servicios anuales.
3. Un cúmulo mayor en los períodos de vacaciones de los funcionarios destacados en el Centro Regional que provoca una disminución en horas de ejecución y por ende en los servicios a brindar.
4. Utilización de docentes destinados a la ejecución de servicios de capacitación a la realización de labores administrativas (70% de su tiempo aproximadamente). Recurso humano que no fue sustituido por parte de la Regional y que deja vacíos en el Centro de Regional.
5. Traslado de docentes para la ejecución de servicios en otros Centros y Comunidades que de igual forma no fueron sustituidos.

2.1.2 Población Atendida

Como ya se ha mencionado, la población meta del Centro Regional ubicó históricamente en dos grandes grupos. Por un lado, la población que requería de formación para su incorporación al mercado aboral y por otra parte, el sector empresarial que demandaba servicios de capacitación para fortalecer sus debilidades internas de gestión y productividad.

En ambos segmentos de la población se puede observar como predomina mayoritariamente la participación de las mujeres en los procesos de capacitación. Obedeciendo a un proceso de mayor toma de conciencia y empoderamiento, por asumir nuevos retos a partir de las oportunidades que el mercado brinda, aunque siguen persistiendo en el mercado laboral diferencias que a todas luces no deberían existir en la actualidad. Sin embargo y en lo que respecta a la formación, las puertas del Centro Regional siempre se han abierto para que las mujeres en iguales condiciones que los hombres puedan acceder a su formación y puedan ver en el horizonte la oportunidad por mejorar sus niveles de vida.

En la Tabla 3 se puede apreciar la participación de las mujeres en los procesos de formación capacitación en comparación con la participación de los hombres, para el período 2019-2023

Tabla N° 3.
CENTRO REGIONAL POLIVALENTE DE SAN CARLOS
POBLACIÓN ATENDIDA SEGÚN GENERO 2019-2023

Género	Período				
	2019	2020	2021	2022	2023
Hombres	618	722	720	435	627
Mujeres	1.571	1.132	1.462	1.059	1.124
TOTAL	2.189	1.854	2.182	1.494	1.751

Fuente: Registros estadísticos del INA.

De la tabla anterior se evidencia como ha existido una mayor propensión de la mujer por acceder a la formación más que los hombres. Para el 2019 el 70% de los participantes en los servicios de capacitación fueron mujeres y para el 2023 de un 64%.

Muy importante también hacer notar como el Centro Regional también le ha abierto las puertas a la formación a personas adultas y adultas mayores, quienes también han visto una oportunidad por

formarse en ciertos temas o simplemente actualizarse con conocimientos como computo e internet, manipulación de alimentos, etc. y para ellos también se han abierto las puertas.



Acto de clausura al Programa de Artesanía en la Reutilización de Materiales. Grupo conformado prioritariamente por mujeres y el 50% adultas y adultas mayores.



Acto de clausura al Programa de Artesanía en la Reutilización de Materiales

2.1.3 Población adulta mayor y población con discapacidad

Como ya se ha mencionado anteriormente, y siendo congruentes con políticas gubernamentales, el Centro Regional no deja pasar la oportunidad en todo este período y abre las puertas para que, personas adultas y adultas mayores tuvieran la oportunidad de capacitarse en temas muy variados como en la Elaboración de Artesanías; Informática, manipulación de alimentos, etc..



Centro Regional Polivalente de San Carlos. Personas adultas mayores recibiendo clase de informática.



Centro Regional Polivalente de San Carlos. Personas adultas mayores recibiendo Su certificado de aprobación del curso de informática.

Pero también el Centro Regional le abre las puertas a personas con discapacidad, quienes se convierten también en una prioridad para atender, siguiendo la política de igualdad y equidad y accesibilidad a los servicios de capacitación. Empezando por ofrecer espacios disponibles 100% en los parqueos para personas con discapacidad, espacios accesibles a lo interno del edificio, hasta la participación misma en los servicios de capacitación. Dentro de los temas en los cuales se han capacitado podemos citar la siguientes: Administración, mercadeo, contabilidad e informática entre otros.



Centro Regional Polivalente de San Carlos. Personas con discapacidad recibiendo charlas para la incorporación a los servicios de capacitación.



Centro Regional Polivalente de San Carlos. Rampa de accesibilidad para Personas con discapacidad para acceder área administrativa y aulas en el segundo piso del edificio.

2.1.4 Sector Empresarial:

Como ya se ha mencionado, desde el 2007 se le asigna al Centro de Formación estratégicamente atender al sector empresarial sobre todo a las micro pequeñas y medianas empresas.

Para su atención, bajo mi dirección El Centro Regional adoptó una serie de medidas que buscaban atender al sector según sus necesidades ya expresadas en diferentes estudios e investigaciones. Así, se definió una oferta acorde a sus necesidades, pero también a implementar los servicios de capacitación con flexibilidad de horarios, con modalidades de entrega diferenciados prestándole atención a las asistencias técnicas más que a cursos y programas, a desarrollar la oferta en jornada nocturna y además en los días sábados.

No quedando ahí, el Centro dedicó tiempo en la creación de una herramienta que nos permitiera poder atender al empresario con la prontitud que él requería, no solo con cursos sino también con consultas variadas sobre temas de gestión. Fue así como se creó e implementó la Plataforma Virtual de Apoyo a Pymes, con su espacio en la WEB: WWW.INAPYMES.COM, herramienta que fue además administrada por el Centro por 5 años y en donde los resultados obtenidos fueron muy importantes para el sector empresarial.

Beneficios de la Plataforma

www.inapymes.com

Sea parte de la
plataforma virtual
www.inapymes.com

Con la plataforma **www.inapymes.com**
el INA le brinda asesoría a las Pymes mediante el uso de la tecnología
en diferentes campos del desarrollo empresarial.

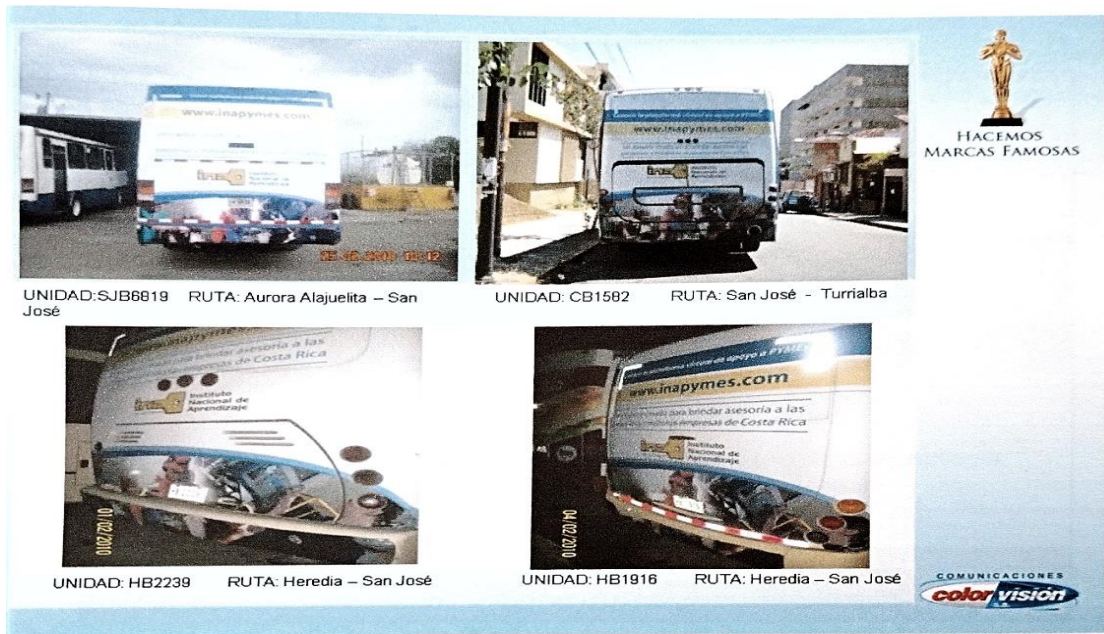
Para más información llame al teléfono 2460-6500 Ext. 117.

Un proyecto institucional

ina Instituto Nacional de Aprendizaje

Brochur utilizado en la socialización y divulgación de la Plataforma Virtual con el sector empresarial a nivel nacional

Publicidad en buses



Utilización de signos externos en autobuses como para de la estrategia de divulgación de la Plataforma INAPYMES.COM.



Centro Regional Polivalente de San Carlos. Divulgación y socialización de la Plataforma INAPYMES:COM con el sector empresarial. RHN.



Centro Regional Polivalente de San Carlos. Divulgación y socialización de la Plataforma INAPYMES:COM
En las oficinas del Sistema de Banca para el Desarrollo. San José.

En el cuadro siguiente se registra la estadística de la cantidad de personas de pymes que aprobaron algún servicio de capacitación brindado por este Centro de Formación en los últimos 5 años.

Evidentemente el número crece mucho más si tomamos en cuenta la cantidad de personas de pymes que desertan de los servicios, o bien, que reprueban el servicio. En algunos casos se supera más del 25%.

Tabla N° 4.
CENTRO REGIONAL POLIVALENTE DE SAN CARLOS
POBLACIÓN ATENDIDA DE PYMES

2019	2020	2021	2022	2023
Personas que aprobaron servicios de PYMES				
249	876	915	641	714

Fuente: Registros estadísticos del INA.

Aún así es importante resaltar que más del 50% de la población atendida por el Centro Regional es población de pymes.

Por su parte, en el 2021 se logró atender un total de 607 pymes. En el 2022 se atendieron un total de

508 pymes y en el 2023 se logró atender un total de 445.

A partir del 2021 el Centro Regional Polivalente de San Carlos toma la decisión de impulsar con mayor determinación el apoyo con diferentes servicios a aquellas personas emprendedoras las cuales en su mayoría no solo tenían la idea sino que además ya se encontraban facturando. De esta forma se logró atender en el 2021 un total de 93 emprendedores. Para el 2022 se implementa la estrategia de la Ruta del Emprendimiento con lo cual, se le da más impulso en la atención de emprendedores lográndose atender en este año un total de 269 y para el 2023, se logra atender un total de 397 emprendedores. De esta forma el Centro Regional logra de forma sostenida incrementar en el período en más de un 300% la cantidad de emprendedores atendidos y que aprobaron algún servicio de capacitación.



Centro Regional Polivalente de San Carlos. Atención de empresarios con charlas sobre mercadeo para pymes. Docente Sandra Rojas Cedeño.



Centro Regional Polivalente de San Carlos. Divulgación de la estrategia de la Ruta de Emprendimiento y registro de Emprendedores.



Centro Regional Polivalente de San Carlos. Divulgación de la estrategia de la Ruta de Emprendimiento y registro de Emprendedores

2.2 Otorgamiento de Ayudas Económicas: una ayuda para salir adelante

El otorgamiento de ayudas económicas a muchas personas que participaron en los servicios de capacitación en el Centro Regional, les significó sin duda alguna, el poder iniciar un proceso de capacitación y formación y posteriormente insertarse en el mercado laboral y sin duda alguna, poder romper la cadena de pobreza en sus hogares.

Aún y cuando estamos claros de la importancia de este beneficio, lo cierto es que el monto destinado para tal fin en el Centro Regional, comenzó a descender a partir del 2020, obedeciendo en parte a la pandemia del COVID-19 pero también y con mayor fuerza a la disminución del presupuesto total asignado a la Unidad Regional y por ende al Centro Regional que implicó recortes en algunas cuentas afectando con ello la cuenta de ayudas económicas, repercutiendo así en una disminución sustancial del presupuesto y con ello nos vimos en la obligación de disminuir o dejar de atender las solicitudes de ayudas económicas que los estudiantes realizaban por falta justamente de recursos financieros.

Pero también, el hecho de orientar la ejecución de los servicios en jornada mixta y nocturna fue un elemento que pudo haber apaciguado de alguna forma las demandas de este beneficio sobre todo por el hecho de que en jornada nocturna no fue justificado el contar con dicho beneficio.

La aparición de la Pandemia Covid-19 también fue otro elemento que generó menor presión por la obtención del beneficio de la ayuda económica.

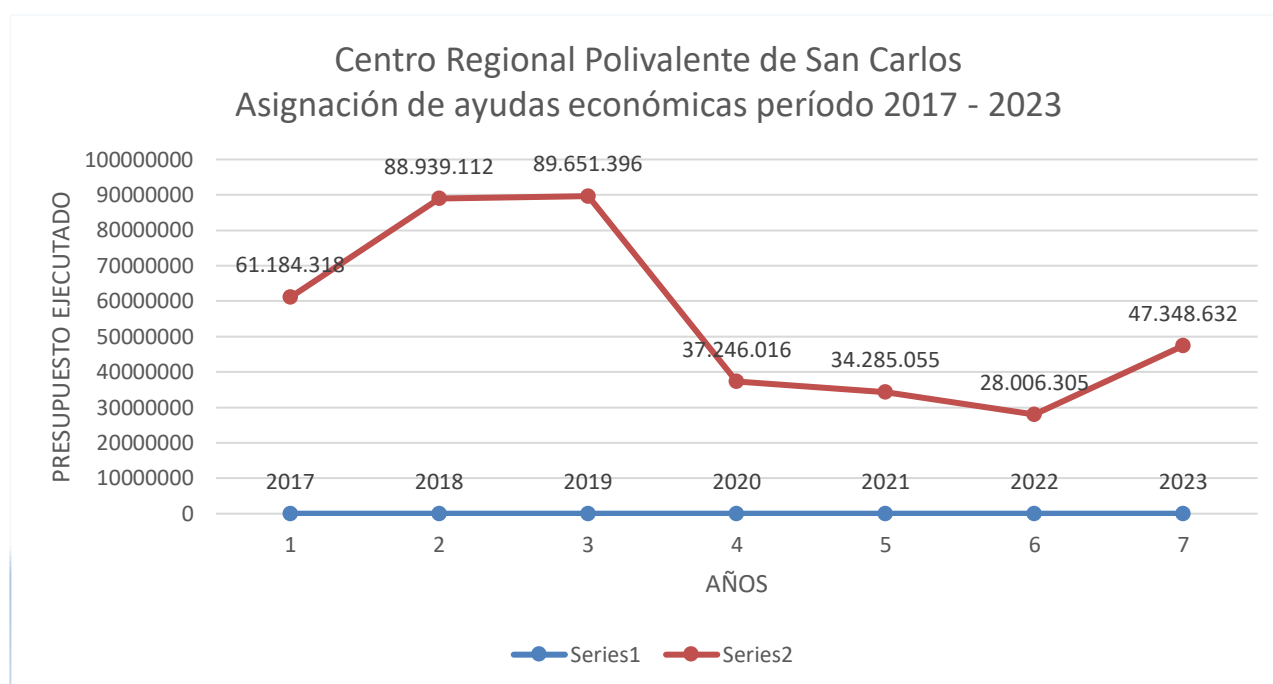
Ante la pandemia se tomaron medidas nacionales e institucionales urgentes como la aplicación de teletrabajo y la ejecución de servicios bajo la modalidad virtual sincrónica y asincrónica provocando una nula asistencia presencial a los servicios de capacitación, pues recordemos que en 2019 y 2020 la recomendación era no salir de casa y la implementación del protocolo de seguridad en el Centro Regional implicó la asistencia de solo una persona en el Centro de Formación. No se admitían estudiantes.

En la Tabla 5 se incluye estadísticas de los montos ejecutados en ayudas económicas a partir del 2017 y hasta el 2023.

Tabla N° 5.
CENTRO REGIONAL POLIVALENTE DE SAN CARLOS
EJECUCION PRESUPUESTARIA EN AYUDAS ECONOMICAS
PERIODO 2017 - 2023

2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Presupuesto ejecutado en Ayudas Económicas						
61.184.318	88.939.112	89.651.396	37.246.016	34.285.055	28.006.305	47.348.632

Fuente: Registros estadísticos del INA.



Durante este período (2019-2023), se logró ejecutar un promedio anual de 88 servicios de capacitación y formación en la modalidad virtual. Esto explica también la disminución en el servicio de ayudas económicas pues los estudiantes en los años de pandemia fueron atendidos desde sus hogares en la modalidad virtual.

2.3. Infraestructura:

El tema del mantenimiento de la infraestructura en el período de mi gestión fue abordado con responsabilidad sobre todo teniendo en cuenta de que era un edificio de 12 años de construido y para ese entonces ya presentaba problemas de accesibilidad para personas con discapacidad y otros problemas que ya se comenzaban a ver.

Por tal razón en el mismo año 2006 se da impulso a la construcción de rampas de acceso interno a la segunda planta del edificio para cumplir con la Ley 7600. Lo cual se logra en el 2007.



Centro Regional de San Carlos. El antes. Construcción de la rampa de accesibilidad a la segunda planta del edificio.



Centro Regional de San Carlos. El después. Rampa de accesibilidad a la segunda planta ya construida del edificio.

De igual manera y teniendo en cuenta de que la accesibilidad al parqueo institucional había que hacerlo por el exterior al edificio, con lo cual se ponía en riesgo al personal de seguridad y funcionarios, se impulsó la construcción de una escalera que diera acceso internamente al edificio. El proyecto se logró y el acceso fue construido.



Centro Regional de San Carlos. El antes. Escaleras de acceso al parqueo institucional del Centro Regional de San Carlos. Por su condición no era posible usarlo.



Centro Regional de San Carlos. El después. Escaleras de acceso al parqueo institucional del Centro Regional de San Carlos.

De seguido, se impulsaron dos proyectos que eran prioritarios para el Centro Regional. El primero consistió en el cambio total del techo del edificio debido a que al ser una zona altamente lluviosa los techos se deterioran muy rápidamente y en este caso no fue la excepción, los techos se encontraban en muy estado y provocaba la filtración de las aguas llovidas con lo cual se ponía en riesgo equipamiento y a estudiantes y funcionarios ante eventuales caídas. El segundo proyecto consistió en la contratación del servicio de la pintura total del edificio. Ambos proyectos fueron logrados con éxito en el 2013.

En los años siguientes, se intentó realizar otros proyectos también cruciales para el Centro Regional, sin embargo, resultaron infructuosos todos los intentos realizados. Concretamente:

1. Modificación de los drenajes y cambio de las baterías sanitarias. Este proyecto se intentó realizar a partir del 2011 sin embargo, y a pesar de que URMA – PAM realizaron un diagnóstico del sistema a solicitud mía en el 2012 y en donde se establece que los drenajes están colapsados, no fue posible implementarlo. Queda pendiente. Este proyecto fue planteado dentro del análisis y valoración de riesgos como un riesgo de categoría rojo, es decir, urgente de realizar debido a que el Ministerio de Salud podría intervenir y cerra el edificio.

Como forma de mitigar que el riesgo se materializara, se tomó la decisión de sacar a concurso el servicio de limpieza de los tanques sépticos. A partir del 2012 el Centro de Formación ha contado con dicho servicio con lo cual se mitigan los malos olores que del sistema emana.

2. Cambio de domos plásticos y estructura metálica que los sostiene. Este proyecto de igual manera queda inconcluso a pesar de los esfuerzos realizados por implementarlo. Evidentemente esta estructura se encuentra colapsada y representa un alto riesgo para la población que nos visita, estudiantes y funcionarios. Solo en el 2022 se recibió la colaboración de la URMA-PAM y se sacó a concurso, no obstante, el mismo resultó infructuoso por precio ya que lo ofertado por las empresas superaba en más del 70% el precio establecido para el trámite. Se espera que URMA-PAM tenga todo listo para sacar a concurso el servicio de cambio de domos y pintura general del edificio en el segundo semestre del 2024.

3. Revisión y modificación del sistema eléctrico del edificio del Centro Regional. Este proyecto fue requerido por el Ministerio de Salud como requisito para brindar el Permiso Sanitario de Funcionamiento. Recordemos que el Edificio fue construido en

una época en donde no existía el código eléctrico por lo que el sistema eléctrico actual no reúne las condiciones requeridas por el código eléctrico. Este proyecto queda sobre la mesa y en manos del URMA-PAM para su implementación en el 2025. Para el segundo semestre del 2024 se espera sacar a concurso el Diseño de la obra valorada en 30,000,000 millones de colones.

3. Cambios en el entorno:

Sin duda los cambios provocados en los últimos años por el uso de las tecnologías de información y comunicación le presenta retos importantes a las empresas por mantenerse en el mercado con criterios de rentabilidad y sostenibilidad. Cada vez más el mercado empuja a las empresas hacia un mercadeo diferente, un mercadeo electrónico con el uso de los medios digitales y el uso de plataformas digitales. Ante este panorama de cambios tecnológicos, y las nuevas necesidades en materia de capacitación y formación requeridas por el sector empresarial, el Centro Regional de San Carlos ha procurado, en la medida de sus posibilidades, planificar y ejecutar servicios acordes a esas 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 antes que a la formación, en temas relacionados con el uso de las tecnologías digitales, a la formación de técnicos del área de Comercio y Servicios, al dominio del idioma inglés, a la utilización de la informática como elemento transversal que junto con el inglés permite una mayor empleabilidad. Al mercadeo electrónico, el servicio al cliente, conocimiento que le permite a las empresas una mayor sostenibilidad en el mercado sobre todo a aquellas pymes dedicadas a la venta de servicios.

Continuar en esta misma ruta debe ser prioridad para el INA con el fin de ir de la mano con el sector empresarial brindando capacitaciones que le permitan al sector empresarial mantenerse en el mercado y avanzar en nuevas formas de relacionamiento con el cliente.

3.1 Capacitación Vrs Formación.

El Centro Regional le fue asignado desde el 2007 el rol de atender al sector de las pymes de la Región. Sin embargo, no fue sino hasta el 2017 que se le asigna con más fuerza el presupuesto para atender al sector empresarial.

Con esta designación estratégica el Centro Regional prioriza la atención de las pymes con temas y servicios identificados por ellos como prioritarios. Por tal razón, a partir de ese momento la oferta de formación del Centro Regional se orientó a establecer prioritariamente

la ejecución de módulos y cursos cortos antes que programas. A partir de ese año la relación en la planificación de servicios fue de un 70% módulos y 30% programas. Conforme las necesidades identificadas, con ello se buscó fortalecer la empresariedad más que la empleabilidad. Pero además se estableció una oferta flexible con jornadas flexibles de dos días por semana antes que todos los días y con menos horas por día, con ejecución prioritariamente en jornada nocturna incluyendo los días sábados. Así mismo se le da impulso a las asistencias técnicas como un servicio a la medida del empresario.

3.2 Pandemia Covid 19.

Durante los años 2020-2022, 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 no representó un problema en la ejecución para el Centro Regional debido a que el tema virtual ya el Centro lo venía impulsando desde años antes por lo cual asumir el reto de una virtualidad al 100% no perjudicó la ejecución.

Sin embargo, lo que si representó un problema al inicio fue sin duda alguna no contar con suficiente oferta en modalidad virtual, no obstante, esa debilidad rápidamente fue solventada por las autoridades superiores al girar como directriz el poder ejecutar servicios que no se encontraban como oferta virtual poderlo hacer de forma virtual.

3.3 La revolución 4.0 y el acceso a las Tecnologías de Comunicación.

Con la llegada y consolidación de las tecnologías de comunicación, redes sociales, y otros, sin duda alguna comenzó a representar un reto muy importante para el funcionamiento y consolidación de las empresas. El uso de la computadora y con ello nuevas formas de relacionarse con el cliente a través de la internet fue más que un reto una necesidad imperiosa de abordar por parte del empresario.

Teniendo ese panorama el Centro Regional comenzó a ubicar su oferta en la dirección de apoyar al empresario en la ruta del mejor uso de las tecnologías de información. Cursos como: Aplicaciones Informáticas Básicas, Internet, Mercadeo Electrónico, Mercadeo Digital, Mercadeo para pequeñas empresas, fotografía digital, y otros fueron parte de la oferta ofrecida y recibida por los empresarios de buena forma.

Esta oferta el Centro Regional la sigue manteniendo y ofreciendo ya que estamos claros que son parte de las necesidades del sector empresarial.

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, generó 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 se vio afectado en la asignación de recursos para 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.

4. Control Interno:

Durante mi labor como Encargado del Centro, se le prestó especial atención al ejercicio de Autoevaluación del Sistema de Control Interno, de ahí que, el análisis de riesgos y la autoevaluación se ha realizado satisfactoriamente año a año, involucrando en el proceso a todo el personal del Centro Regional. Fue un tema que se abordó permanentemente en las reuniones de personal. Al día de hoy, se puede afirmar que ha 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 Regional Polivalente de San Carlos 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:

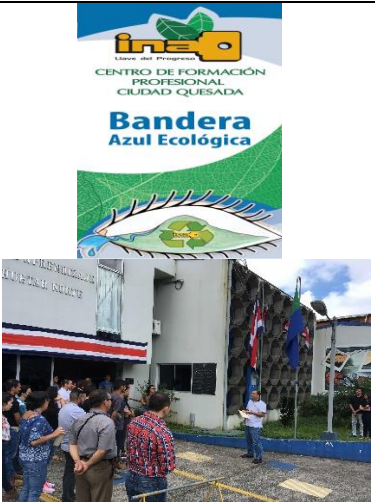


Ver punto 2.

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 Regional Polivalente de San Carlos 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
Programa Bandera Azul Ecológica.	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.	Proyecto iniciado en el 2010 y actualmente vigente. El Centro de Formación desde entonces ha logrado, con esfuerzo de todos los funcionarios y población estudiantil, dicho galardón. 

		
<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 Foro Nacional sobre Textiles: INATEX</p>	<p>Proyecto ejecutado en el 2017 con la coordinación y participación del Núcleo Textil. Ciclo de charlas con temáticas especializadas en el área textil y en donde participaron más de 100 empresas ubicadas en esta área de la Regional.</p> <p>Charla: Tipos de hilos para la confección de alto rendimiento dentro del evento INATEX</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 corriente y ya discontinuado en el mercado fluorescente 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 2022</p> 

<p>Implementación de la Formación Dual.</p>	<p>El proyecto consistió en apoyar la Comunidad de San Vicente de Ciudad Quesada. Esta comunidad ha venido teniendo un repunte en el tema de turismo gastronómico y de aventura. Fue la primera comunidad en donde se implementó la Formación Dual en el seno de la Cámara de Turismo. En esta comunidad se firmaron 5 convenios con 5 pymes. El Programa que se implementó en esta modalidad fue el Programa de Administrador de Puntos de Ventas con la participación de 12 estudiantes. Importante indicar que los 12 estudiantes fueron absorbidos por las empresas.</p>	
<p>Proyecto señalización normalizada en Salud Ocupacional.</p>	<p>Proyecto implementado en el 2016 que permitió al Centro contar con la señalización adecuada para orientar a la población que nos visita, a estudiantes y funcionarios de la forma correcta para evacuar el edificio ante una situación de emergencia. Por las noches es una señalización que se ilumina con la falta del fluido eléctrico que ayuda a evacuar el edificio minimizando el riesgo de una emergencia. Al tener una señalización correcta, en el edificio el personal administrativo, docente y estudiantado, tendrían un conocimiento básico de como orientarse a las zonas de seguridad en momentos de un desastre.</p>	

Proyectos inconclusos.

1. PROYECTO DE REMODELACIÓN DEL SISTEMA ELECTRICO.

Revisión y modificación del sistema eléctrico del edificio del Centro Regional. Este proyecto fue requerido por el Ministerio de Salud como requisito para brindar el Permiso Sanitario de Funcionamiento. Este proyecto queda sobre la mesa y en manos del URMA-PAM para su implementación en el 2025. Para el segundo semestre del 2024 se espera sacar a concurso el Diseño de la obra valorada en 30,000,000 millones de colones. Su implementación deberá realizarse debido a que de ello depende que el Ministerio de Salud brinde el permiso sanitario de funcionamiento del Centro Regional Polivalente de San Carlos.

2. PROYECTO DE REMODELACIÓN DE LOS DRENAJES Y SERVICIOS SANITARIOS.

Modificación de los drenajes y cambio de las baterías sanitarias. Este proyecto se intentó realizar a partir del 2011 sin embargo, y a pesar de que URMA – PAM realizaron un diagnóstico del sistema a solicitud mía en el 2012 y en donde se establece que los drenajes están colapsados, no fue posible implementarlo. Este proyecto urge realizar. El proyecto queda pendiente.

3. PROYECTO SUSTITUCION DE LOS DOMOS PLASTICOS DEL EDIFICIO.

Cambio de domos plásticos y estructura metálica que los sostiene. Este proyecto de igual manera queda inconcluso a pesar de los esfuerzos realizados por implementarlo. Evidentemente esta estructura se encuentra colapsada y representa un alto riesgo para la población que nos visita, estudiantes y funcionarios. Se espera que URMA-PAM tenga todo listo para sacar a concurso el servicio de cambio de domos y pintura general del edificio en el segundo semestre del 2024. Proyecto que deberá dársele seguimiento para que se pueda ejecutar

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 participando activamente, como lo han hecho hasta el momento, en la formulación de 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.

- Realizar esfuerzos por lograr no solo mantener al personal actual sino también buscar opciones para incorporar nuevo personal docente que venga a complementar el ya existente sobre todo para lograr una capacidad instalada del 100% la cual se encuentra al día de hoy en un 50%.

- Continuar gestionando ante el Proceso de Arquitectura y Mantenimiento, los proyectos identificados como inconclusos para lograr lo antes posible el permiso sanitario de funcionamiento y un normal funcionamiento del Centro de Formación.
- Continuar gestionando la consecución de equipo de cómputo que venga a sustituir el ya existente debido a que el actual ya presenta problemas de funcionamiento.

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.
- Facilitar una mayor conectividad a internet de mayor velocidad de tal forma que permita y facilite el trabajo cotidiano con mayor eficiencia y eficacia.

10. Observaciones:

- No hay

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:

Al momento de elaborar este informe, no se cuenta con disposiciones o recomendaciones pendientes de ejecutar, de algún órgano de control interno o externo.

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:

Carlos Luis Rodriguez Gamboa

Número de identificación: 203710599

cc: Unidad de Recursos Humanos¹

Sucesor

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