

**Informe de fin de gestión**

Se elabora el presente Informe de Fin de Gestión, de conformidad con la normativa interna vigente en el Instituto Nacional de Aprendizaje, las Directrices N° D-1-2005-CO-DFOE emitidas por la Contraloría General de la República aplicables a la Institución y la Ley N° 8292 "Ley General de Control Interno".

**Datos generales:**

<b>Dirigido a:</b> Wendy Fallas Rojas
<b>Copia a (Unidad de Recursos Humanos):</b> Sandra Lorena Rodríguez Hidalgo
<b>Fecha del Informe:</b> 9 de febrero del 2024
<b>Nombre de la Persona Funcionaria:</b> Rocío Arce Cerdas
<b>Nombre del Puesto:</b> Subgerente Técnica
<b>Unidad Ejecutora:</b> Gerencia General
<b>Período de Gestión:</b> 2021-2024
<b>Informe recibido en la Unidad de Recursos Humanos</b>
<b>Recibido por:</b> _____ <b>Firma</b> _____
<b>Fecha:</b> _____ <b>Sello</b>

## **1. PRESENTACIÓN**

En el presente documento se hace referencia a los resultados de las gestiones correspondientes al quehacer de la Subgerencia Técnica del Instituto Nacional de Aprendizaje, del periodo 2021-2024, en su ámbito de competencia. Además, responde a lo indicado en los acuerdos de Junta Directiva JD-AC-20-2021 del 1° de febrero 2021 y JD-AC-29-2021, del 9 de febrero 2021, referentes al nombramiento de la Subgerencia.

Asimismo, este informe obedece a 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".

En virtud de lo anterior, se describirán los principales resultados de la gestión, propios del puesto, así como las acciones desarrolladas en la atención de otras designaciones definidas por la Administración, como lo son:

1. Designación de la Jefatura de la Asesoría para la Equidad e Igualdad de Género (APIEG) realizada mediante el oficio GG-786-2022.
2. Designación del liderazgo de Comisiones Institucionales en ausencia de la Subgerencia Administrativa.
3. Coordinación y seguimiento de la Acción Estratégica "Facilidad y ordenamiento de los servicios INA para que estén al alcance de las personas empresarias en una sola vía", del cual se desglosa el proyecto "Ventanilla Única".
4. Designación de la Jefatura de la Oficina de Salud Ocupacional (OSO) realizada mediante el oficio GG-1691-2023.
5. Seguimiento a la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano de Costa Rica (ENETH-CR) 2023-2027.
6. Coordinación de la ruta crítica para el otorgamiento de Becas INA.

La información contenida en este informe es un insumo para fortalecer que hacer institucional y la continuidad de proyectos que maximicen los impactos positivos de esta Administración.

## **2. RESULTADOS DE LA GESTIÓN**

A partir del nombramiento realizado por Junta Directiva y ratificado en los acuerdos JD-AC-20-2021 del 1° de febrero 2021 y JD-AC-29-2021, del 9 de febrero 2021 se pueden citar los siguientes resultados:

### **2.1. Protocolo de atención a personas privadas de libertad**

En el marco de las coordinaciones establecidas entre el Ministerio de Justicia y Paz y el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), surgió la necesidad de atender las demandas de la población que se encuentra adscrita a la Dirección General de Adaptación Social, en aras de fortalecer los procesos de empleabilidad para la inserción, iniciando por medio de la ejecución de un Plan Piloto en los siguientes espacios: Centro de Atención Institucional Jorge Debravo ubicado en la provincia de Cartago, Centro de Atención Institucional Jorge Arturo Montero Castro, Unidad de Atención Integral Reynaldo Villalobos, Centro Especializado Ofelia Vincenzi, ubicados en la provincia de Alajuela y Centro Formación Juvenil Zurquí, ubicado en San Luis, Santo Domingo de Heredia, por lo anterior en Agosto del 2021 se publicó la primera versión del protocolo que tiene como objetivo desarrollar acciones interinstitucionales para la referenciación de las personas privadas de libertad adscritas a la Dirección General de Adaptación Social, mediante un proceso de atención específico que permite la certificación por competencias, para fortalecer los procesos de empleabilidad, emprendimiento e inserción socio-laboral de la población meta.

### **2.2. Semillero Tecnológico INA & Microsoft**

Este proyecto ha tenido como objetivo principal capacitar a estudiantes que pertenecen al Instituto Nacional de Aprendizaje de Costa Rica para presentar y acreditar exámenes de certificación de tecnologías de Microsoft.

La certificación contemplada para este proyecto durante el 2021 fue la de Fundamentos del cómputo en la nube - AZ 900, obteniendo como resultado un total de 2.243 participantes registrados al curso, y 1.243 participantes activos en el curso.

### **2.3. Implementación del Sistema Nacional de Empleo durante el año 2021 en el INA**

Durante el año 2021, el Sistema Nacional de Empleo avanzó en sus tres niveles de gobernanza, a saber: Estratégico Político, Técnico-Operativo y de Prestación de Servicios.

A partir de la aprobación del Decreto Ejecutivo 41776, el cual fue publicado en el diario Oficial la Gaceta el 19 de junio del año 2019, y la aprobación del Modelo de Gestión del SNE por parte de la Junta directiva del INA, se dio inicio a la implementación del Sistema mediante el trabajo conjunto de las instituciones integrantes y el seguimiento del debido proceso de aprobación de productos y propuestas en los órganos correspondientes, a saber, Secretaría Técnica del SNE y Consejo de Empleo del SNE.

Asimismo, con el fin de continuar con la implementación del Sistema Nacional de Empleo en la institución, se cuenta con el Plan Operativo de la Agencia Nacional de Empleo, aprobado por el Consejo Nacional de Empleo; mismo que cuenta con un presupuesto asignado para lograr su cometido, el cual fue dado a conocer a los señores miembros de Junta Directiva el 13 de diciembre de 2021, tal como consta en el acuerdo JD-AC-447-2021.

De conformidad con el decreto ejecutivo 41776 -MTSS-MEP-MIDEPLAN-MDHS-MCMMCSPP, la Subgerencia Técnica trabajó durante el periodo de marzo 2021 a la fecha las acciones para el desarrollo y seguimiento del sitio web de la Agencia Nacional de Empleo (ane.cr) como parte del Sistema Nacional de Empleo.

### **2.4. Implementación del Sistema Nacional de Empleo durante el año 2022 en el INA**

Durante el año 2022 se continuó con el desarrollo de la plataforma informática del Sistema Nacional de Empleo en su versión 2.0, en la cual se agregan servicios del Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS), para la atención de poblaciones específicas.

En la tabla siguiente se muestra el cronograma de acciones para el desarrollo y seguimiento del sitio web de la Agencia Nacional de Empleo, las cuales se han venido

gestionando con las distintas instancias: Ministerio de Trabajo (MTSS), Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), Consejo de Nacional de Discapacidad (CONAPDIS).

Por medio del oficio SGT-369-2024 se realizó el traslado de del funcionario a cargo del tema, así como del proyecto a la Subgerencia Administrativa.

## **2.5. Metodología para asignar los nombres a los Centros ejecutores del Instituto Nacional de Aprendizaje**

Esta metodología tiene como objetivo orientar a las personas funcionarias involucradas en el proceso que se realiza para la asignación de nombres propios a los Centros ejecutores de servicios del Instituto Nacional de Aprendizaje, de acuerdo con la normativa aplicable.

## **2.6. Síntesis y análisis de la demanda Ocupacional**

Por solicitud de la Gerencia General esta Subgerencia participó en el trabajo conjunto con Gerencia General, Presidencia Ejecutiva, Unidad de Planificación y Evaluación y Gestiones, sobre el análisis de Demanda Ocupacional.

El trabajo consistió en la revisión de diversos estudios realizados por la Unidad de Planificación y Evaluación (UPE), y estudios tanto internos como externos que permitieran identificar posibles áreas prioritarias de atención del INA en cuanto al ámbito de la demanda laboral. De tal manera que, la institución contara con un documento inicial para la toma de decisiones y orientación del accionar de la institución hacia la atención de las necesidades del mercado laboral y de los sectores productivos, de cara a la Revolución Industrial 4.0, así como la revisión objetiva y aprobación del Plan de Servicios 2023 (PASER) por parte de la Administración.

El resultado de este análisis permitió a la institución contar con información pertinente, para realizar la planificación del PASER 2023 y, orientar la toma de decisión hacia el análisis de datos para el fortalecimiento de la formación profesional para la empleabilidad, la inclusión social y la productividad acorde con la revolución industrial 4.0.

Con este ejercicio se identificaron 50 áreas prioritarias y se instruyó a las Gestiones para que enfocaran los esfuerzos que aseguraran que el PASER del año 2023 se vinculara en un 40% más a áreas de alta demanda ocupación y de conformidad con las líneas estratégicas definidas por la Administración Superior como son: inglés, ANE, Becas 21 bis, Educación y Formación Técnica Profesional Dual y empresariedad; por medio de una rigurosa planificación de la formación, capacitación y certificación, se le facilitan mayores oportunidades de acceso a las personas en el mercado de trabajo.

Lo anterior, con una efectiva vinculación de los servicios, a las áreas de mayor demanda ocupacional, considerando las dinámicas productivas y sociales de las diferentes regiones del país.

Se enfatizó en la importancia de ser vigilantes sobre los ajustes graduales que deberán desarrollarse en el Plan de Servicios de Capacitación y PASER, así como al seguimiento mensual que se debe efectuar al PASER 2023 y a los cronogramas de las personas docentes.

## **2.7. Supresión de la Unidad de Articulación del INA**

La Subgerencia de acuerdo con lo señalado en el informe de Auditoría Interna No. 02-2017 y lo señalado en la Advertencia AI-ADV-02-2021, ejecutó todas las acciones y seguimientos de trabajo para su cumplimiento.

Mediante acuerdo de Junta Directiva No. JD-AC-201-2022 del 18 de julio de 2022, se aprobó la Supresión de la Unidad de Articulación del INA (UAE), presentada mediante oficio PE-620-2022, misma que cuenta con el aval técnico de la UPE, según oficios: UPE-PCMA-68-2022 y UPE-139-2022.

De acuerdo con la normativa aplicable, se procedió a informar a los Ministerios correspondientes sobre la Supresión de la Unidad de Articulación, mediante los oficios: PE-1249-2022 y PE-1240-2022, además, se solicitó el aval de la Supresión de la Unidad de Articulación al Ministerio de Educación Pública (MEP) como Ministerio Rector en Educación, según oficio PE-1349-2022.

En respuesta el MEP de acuerdo con la argumentación presentada para la supresión de la Unidad de Articulación indicó que era procedente, entre otros elementos de acuerdo con el estudio informe N°46-2022 "Estudio 206: Reorganización INA, supresión de la Unidad de Articulación de la Educación con la Formación Profesional" y el oficio DVM-PICR-DPLDPE-0253-10-2022.

La Presidencia Ejecutiva del INA, otorgó el visto bueno al informe N°46-2022 "Estudio 206: Reorganización INA, supresión de la Unidad de Articulación de la Educación con la Formación Profesional" (PE-2066-2022) con la finalidad de que se realizaran las gestiones correspondientes, ante el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, de acuerdo con la normativa aplicable.

El despacho Ministerial del MEP, mediante oficio DM-1686-12-2022 del 8 de diciembre del 2022, remitió a MIDEPLAN el Estudio citado.

En cumplimiento de lo indicado por la Auditoría Interna, en el informe No. 02-2017 y lo señalado en la Advertencia AI-ADV-02-2021, se informa que, de acuerdo con el criterio emitido por el Despacho Ministerial MIDEPLAN y los oficios MIDEPLAN-DM-OF-2418-2022, oficio 008. INA (MIDEPLAN-AME-OF-2418-2022 con la aprobación de la supresión de la Unidad de Articulación de la Educación con la Formación Profesional del INA, la cual indica: "Una vez analizada la documentación remitida, se llega a determinar que las justificantes presentadas demuestran la necesidad de suprimir la UAE.

De esta manera, bajo los principios de eficiencia, eficacia y economía en el uso racional de los recursos públicos y la normativa vigente, este ministerio determina la pertinencia de la solicitud presentada por el INA para suprimir la UAE.

De esta forma, se aprueba la solicitud presentada para suprimir la Unidad de Articulación de la Educación con la Formación Profesional de su estructura organizacional.

Lo anterior, fue comunicado a la Auditoría Interna mediante oficios: GG-85-2023 y SGT-36-2023 para el cumplimiento del informe y la advertencia citada. Por otra parte, la Unidad de Planificación y Evaluación en apego a la normativa aplicable realizó el comunicado oficial a la comunidad INA (correo de fecha 2-2-2023), del Organigrama vigente actualizado, en este se visualiza la supresión de la Unidad de Articulación, a partir

del día 13 de diciembre de 2022, aprobado por MIDEPLAN, mediante oficio MIDEPLAN-DM-OF-2418-2022. Además, la UPE mediante el oficio UPE-PCMA-1-2023, en atención al Informe N°46-2022 Estudio 206: Reorganización INA, Supresión de la Unidad de Articulación de la Educación con la Formación Profesional, solicitó información a la Gestión Rectora SINAFOR, sobre las acciones establecidas para el cumplimiento de las recomendaciones emitidas por el MEP en el informe No. 46-2022 citado.

De acuerdo con lo anterior, se dio por finalizado y cumplido el informe y la advertencia citada.

## **2.8. Estrategia de atención a la Cooperativa de Servicios Aeroindustriales R.L (COOPESA)**

La implementación de esta estrategia permitió, desarrollar un proceso de coordinación puntual a las necesidades planteadas por COOPESA, misma que por su importancia y potencial expansión en el país ante la transformación de aviones comerciales BOEING a aviones de carga, requiere capacitar alrededor de 400 personas que se sumarán a las 800 que actualmente laboran en la empresa, principalmente técnicos en mantenimiento de aeronaves y otras figuras.

La atención a esta empresa se desarrolló de la siguiente manera:

Evaluación diagnóstica de necesidades de capacitación solicitados por la empresa con la oferta vigente del Núcleo Metalmecánica, específicamente con los módulos certificables de los Subsectores de Construcciones Metálicas, Subsector de Metalurgia y Subsector de Mecánica de Precisión y con ello la actualización profesional del recurso humano de COOPESA.

Paralelamente se trasladó al Marco Nacional de Cualificaciones la necesidad de un estándar de cualificación para el diseño de un programa Técnico en Aeronáutica como resultado de esta articulación, se cuenta con los siguientes estándares de cualificación:

- a. Mantenimiento de aeronaves
- b. Sistemas eléctricos y electrónicos de aeronaves
- c. Estructuras de aeronaves



Posterior a la etapa diagnóstica se inició la ejecución de agrupaciones de módulos certificables por parte del Núcleo Metalmecánica y la revisión de la oferta disponible en el Núcleo Eléctrico para determinar si cumple con las necesidades de actualización profesional para el recurso humano actual de COOPESA; o bien es necesario el diseño de cursos para solventar estas necesidades identificadas.

## **2.9. Atención al tema de Estándares de Cualificación**

En atención a la solicitud de FONASEP, planteada a través del INA, sobre la necesidad de contar con estándares de cualificación en seguridad privada. Se elaboraron tres estándares:

- ✓ Custodia y seguridad privada, nivel 1
- ✓ Escolta y seguridad privada, nivel 1
- ✓ Investigación y seguridad privada, nivel 1.

Producto de la atención a la Cooperativa Autogestionaria de Servicios Aeroindustriales RL (COOPESA) y del cumplimiento al acuerdo de Junta Directiva JD-AC-237-2022, se realizó la coordinación con el Marco Nacional de Cualificaciones, para el diseño de los estándares de cualificación identificados por la industria aeronáutica.

Durante el mes de diciembre del año 2022 se comunicó mediante el oficio CG-MNC-EFTP-CR-350-2022 la incorporación de los siguientes estándares de cualificación al Marco Nacional de Cualificaciones:

- a) 0716-28-01-3-01 Mantenimiento de aeronaves
- b) 0716-28-02-3-01 Sistemas eléctricos y electrónicos de aeronaves
- c) 0716-28-03-2-01 Estructuras de aeronaves

Adicionalmente la Subgerencia trabajó los siguientes temas durante su gestión:

- Criterio del INA sobre los ajustes realizados a Estándar de Cualificación Danza,
- Teatro y Circo (oficio ET-MNC-EFTP-CR-007-2021). Respuesta emitida mediante oficio SGT-236-2021.

- Seguimiento al tema de Estándares de Cualificación: Revisión de dos Estándares de Cualificación del área de Audiovisuales (Oficio SGT-187-2021).
- Revisión de indicador de Estándares de Cualificación. Oficio SGT-260-2021.
- Ruta para la gestión de Estándares de Cualificación (EC). Se envió al MNC-EFTP-CR, mediante oficio SGT-245-2021.
- Seguimiento al diseño curricular vinculado al Estándar de Cualificación "Gestión Sindical". Acciones realizadas: SGT-493-2021, SGT-562-2021, SGT-613-2021.
- Articulación entre el MNC y FONESAP para la elaboración de tres (3) estándares de cualificación de seguridad privada:
  - ✓ Custodia y seguridad privada, nivel 1.
  - ✓ Escolta y seguridad privada, nivel 1.
  - ✓ Investigación y seguridad privada, nivel 1.

## **2.10. Protocolo de abordaje de personas con urgencias psiquiátricas y/o psicológicas con comportamiento amenazante en el INA**

Con un equipo interdisciplinario se realizó el protocolo para el abordaje de personas con urgencias psiquiátrica y/o psicológicas con comportamiento amenazante en el Instituto Nacional de Aprendizaje, equipo que se oficializó mediante nota SGT-744-2023.

Mediante oficio MS-STSM-060-2023 se validó el protocolo citado por parte del Ministerio de Salud para que fuese implementado por la Institución, y por medio del oficio SGT-95-2023 se realizó la entrega del "Protocolo de abordaje de personas con urgencias psiquiátricas y/o psicológicas con comportamiento amenazante en el INA".

Finalmente, mediante la circular No. GG-CI-9-2023 se oficializó el protocolo a nivel institucional para su aplicación inmediata.

Teniendo presente lo delicado del tema y la experticia de los profesionales con que cuenta el Hospital Nacional en Salud Mental, se les solicitó capacitación para los funcionarios del primer grupo de profesionales del INA, la cual se realizó los días 16 y 17 de noviembre, 2023, obteniendo una participación total de 23 personas de 24.

## **2.11. Implementación de la Estrategia contra la exclusión educativa en los servicios de capacitación y formación profesional del INA**

Dado a la misión de la institución de formar, capacitar y certificar a personas físicas y jurídicas, para contribuir al crecimiento personal, movilidad social, productividad y competitividad; en el año 2021 se inicia con la implementación de la "Estrategia contra la exclusión Educativa en los Servicios de Capacitación y Formación Profesional (SCFP) del INA 2021-2025", la cual buscaba en el largo plazo, contribuir con la ampliación de oportunidades de educación y acceso al mercado laboral de las personas en condición de desventaja social mediante la reducción de la exclusión educativa en los SCFP del INA.

En conjunto con la Unidad de Planificación y Evaluación, esta Subgerencia recopiló y procesó la información que las unidades involucradas aportan acerca del avance en el cumplimiento de los indicadores establecidos en el Plan de Acción de dicha estrategia.

Mediante Oficio UPE-PEE-192-2022 se emitió el informe anual sobre el cumplimiento de objetivos estratégicos correspondientes a las dimensiones de:

- Acceso: Disminuir las brechas de acceso que enfrentan las personas en desventaja social para ingresar a los Servicios de Capacitación y Formación Profesional del INA.
- Permanencia: Fortalecer la permanencia de las personas participantes en los Servicios de Capacitación y Formación Profesional del INA, mediante la reducción de factores asociados a la exclusión.
- Éxito: Mejorar las condiciones para el egreso de las personas participantes en los Servicios de Capacitación y Formación Profesional del INA, su inserción y permanencia exitosa al mercado laboral.

En virtud de lo anterior, como resultado de dicho informe, se determina la necesidad de analizarlos indicadores establecidos en la estrategia, por cuando se comunica a la Presidencia Ejecutiva y a la Gerencia General los cambios realizados para evaluar únicamente los indicadores alineados al PEI y POIA de cada año.

Para el año 2023 se hace una sesión de trabajo con las dependencias involucradas con el fin de realizar un refrescamiento con los indicadores a cumplir con sus respectivas

evidencias, a cumplir en el 2023, mismas que serán evaluadas en el año 2024 por parte de la UPE.

## **2.12. Becas INA**

Mediante el oficio GRSINAFOR-381-2023 de fecha 15 de noviembre 2023, se realiza la entrega formal, del servicio Becas INA. La Subgerencia Técnica y la Gestión Regional, han creado la "Ruta crítica de Becas INA", el cual contiene los pasos y actividades a seguir, así como los plazos requeridos, para el proceso de otorgamiento de las becas, todo esto tomando en consideración la priorización de las 16072 personas en SINIRUBE.

Se estima colocar 700 cupos distribuidos en las 9 unidades regionales, con un monto de ₡510, 193, 082.00 (quinientos diez millones ciento noventa y tres mil ochenta y dos colones con 00/100), en el segundo entregable de Becas INA, cuya representación es, aproximadamente, una cuarta parte del presupuesto total 2024.

La oferta académica ofrecida es inglés avanzado modalidad virtual (inicia con inglés básico hasta finalizar con inglés avanzado).

Se está trabajando para continuar con el proceso de otorgamiento de becas, equipo de trabajo está conformado por la Subgerencia Técnica, Gestión Regional, SINAFOR, Unidad de Servicio al Usuario- ANE, GTIC.

Se detallan los siguientes avances:

- ✓ Acuerdo N° 127-2023-CIBAE, mediante el mismo se acuerda acusar recibo del Oficio GG-2310-2023. Continuidad de las áreas prioritarias de alta demanda en el mercado laboral y los servicios asociados, donde la Gerencia General informa a las Gestiones, Unidades y Áreas involucradas en el proceso de trámite y aprobación de las Becas del INA (artículo 21 Bis) su ratificación de las áreas prioritarias para el primer semestre del 2024.
- ✓ Oficio DGR-941-2023 complemento DGR-922-2023 donde se realiza la ratificación DGR-610-2023: "Análisis de demanda y capacidad instalada para la ejecución de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional".

- ✓ Acuerdo N° 131-2023-CIBAE con fecha 6 de diciembre 2023, mediante el mismo se acusa recibo del oficio GG-2362-2023 donde la Gerencia General aprueba la cantidad de cupos para otorgamiento de Becas del INA para el primer cuatrimestre del 2024 de conformidad con el estudio de "Análisis de Demanda y Capacidad Instalada para la Ejecución de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional" presentado por la Gestión Regional mediante el oficio DGR-941-2023.
- ✓ Sí se cuenta con la priorización de las personas al 18-12-2023 se propone una nueva fecha el 15 de enero, 2024 para dar el "Me Gusta" a la página de la ane.cr correspondiente a la II Etapa de Becas INA, para 700 cupos, con la oferta de Inglés Avanzado (inicia con inglés básico, hasta finalizar con inglés avanzado), modalidad virtual, por un monto de ₡510,193,082.00.
- ✓ Una vez finalizado el proceso de dar "Me interesa este curso" en la página de la ane.cr, 16,974 personas mostraron interés en el curso de inglés virtual, dicha información se analizó con la Presidencia Ejecutiva, y se consideró la posibilidad de aumentar la cantidad de becas.
- ✓ La Gestión Regional realiza una reunión con las Jefaturas de las Unidades Regionales, donde se logró una contrapropuesta de la cantidad de becas para esta segunda entrega de Becas INA, pasando de 700 a 1722 becas, con un presupuesto de ₡1,255,074,981.00.
- ✓ El cumplimiento del acuerdo se refleja en el oficio DGR-50-2024 dirigido a la Gerencia General con asunto: "Solicitud de ratificación de cupos para segunda entrega Becas INA", el cual fue ratificado desde la Gerencia General en el oficio GG-103-2024, del 31 de enero de 2024, con la aprobación del aumento en la cantidad de becas y el presupuesto estimado y avalado en el Acuerdo 23-2024 del Consejo Institucional de Becas y Ayudas Económicas, del 31 de enero de 2024.
- ✓ De acuerdo con la ruta crítica, se estima que para el 17 de abril del año en curso estén dando inicio las clases con el curso de Inglés Avanzado.

### **2.13. Pruebas MET**

Con el fin de determinar las habilidades lingüísticas de las personas participantes de los programas de inglés, se puso a disposición de la población estudiantil que está por concluir los programas de la oferta de inglés o con tres meses de haberse egresado, la prueba de certificación internacional MICHIGAN ENGLISH TEST by Cambridge (MET), administrada por la empresa British Education S.A. (BritED), la cual es de aplicación voluntaria.

La prueba puede realizarse en modalidades presencial o virtual, esto con el propósito de medir el dominio del idioma, en las 4 habilidades lingüísticas:

- ✓ comprensión auditiva,
- ✓ expresión escrita,
- ✓ expresión oral,
- ✓ comprensión de lectura.

Cabe destacar que esta prueba posee características que la confieren de gran importancia, como su vigencia, ya que es vitalicia, y está diseñada con ejercicios contextualizados en la realidad de un estudiante.

A partir del 28 de noviembre, 2023, se inició con la aplicación de las pruebas MET en los diferentes centros de formación, las cuales fueron realizadas por 212 participantes, que corresponden a las siguientes Unidades Regionales: Brunca, Oriental, Huetar Caribe, Huetar Norte, Chorotega Pacífico Central, Heredia y Occidental.

En el oficio SGT-1183-2023 se instruye a los encargados de las unidades regionales que, para elaborar la Orden de Pago, gestiona el Núcleo Comercio y Servicios en Tesorería la Uruca, que deben salir este año estrictamente.

Actualmente, se gestionó la cancelación de las órdenes de pago de las siguientes unidades regionales:

- ✓ Brunca por un monto de \$4,408.70, 27 estudiantes realizaron la prueba.
- ✓ Oriental por un monto de \$5,666.16, 41 estudiantes realizaron la prueba.
- ✓ Huetar Caribe por un monto de \$3,265.70, 20 estudiantes realizaron la prueba.

- ✓ Huetar Norte por un monto de \$8,857.97, 42 estudiantes realizaron la prueba
- ✓ Chorotega por un monto de \$6,694.69, 41 estudiantes realizaron la prueba.
- ✓ Pacífico Central por un monto de \$6,694.69, 41 estudiantes realizaron la prueba.
- ✓ Heredia por un monto de \$2,487.58, 18 estudiantes realizaron la prueba
- ✓ Occidental por un monto de \$7,048,15, 51 estudiantes realizaron la prueba.

La inversión realizada para las pruebas MET fue de \$43,123.64.

#### **2.14. Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano de Costa Rica (ENETH-CR) 2023-2027**

La Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano de Costa Rica, en adelante Estrategia BRETE, fue declarada de interés público mediante el Decreto Ejecutivo N° 44113-MTSS-PLAN, publicado en el Alcance 158 de La Gaceta del 21 de agosto de 2023.

El decreto Ejecutivo N° 44113-MTSS-PLAN, establece que la coordinación de la Estrategia está a cargo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en su rol de institución rectora del Sistema Nacional de Empleo (SNE) e instruye a todas las instituciones, a involucrarse en su ejecución, según el marco normativo aplicable.

La Estrategia BRETE, presenta una descripción de los seis ejes o componentes, los cuales son: Componente 1. Inteligencia de Mercado Laboral, Componente 2. Priorización de poblaciones, Componente 3. Formación para el empleo, Componente 4. Intermediación Laboral, Componente 5. Emprendimiento y Autoempleo, y Componente 6. Transversales, incluyendo, los respectivos desafíos que pretende abordar cada uno, su objetivo, los principales resultados que se pretende alcanzar y las matrices del plan de acción, con el detalle de las acciones estratégicas, actividades clave, indicadores, metas, cronograma, responsables, socios estratégicos y financiamiento.

Para la implementación de la Estrategia, de acuerdo con el Decreto Ejecutivo citado, se propone la conformación de cinco Mesas Técnicas, cuya función era ejecutar y dar seguimiento a las acciones estratégicas y actividades clave propuestas en el Plan de Acción, bajo los lineamientos político-técnico-estratégicos del CE y la ST-SNE.

Se solicitó el acompañamiento de la institución en la ejecución de dicha estrategia, priorizando las acciones relativas a la Estrategia BRETE, mediante la divulgación interna destacando los aportes de la institución y la relevancia en el país, con el fin de formalmente poner en ejecución el Plan de acción 2023-2027; con la subgerencia Técnica como ente colaborador junto con la Gestión Regional, Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos, Gestión Rectora de la Sinafor, Unidad de Servicio al Usuario, Unidad de Fomento y Desarrollo Empresarial y Proceso de Servicio de la Agencia Nacional de Empleo, con acompañamiento de la Unidad de Planificación Estratégica se desarrolló la elaboración de las Fichas Técnicas de los indicadores los cuales se elaboraron en total treinta y cinco Fichas Técnicas, distribuidas de la siguiente manera:

- Componente 2. Priorización de poblaciones: doce indicadores.
- Componente 3. Formación para el empleo: dieciocho indicadores.
- Componente 5. Emprendimiento y Autoempleo: cinco indicadores.

La Estrategia BRETE tiene como fin mejorar la empleabilidad de las personas en condiciones de exclusión del mercado de trabajo, propiciando su acceso a las oportunidades laborales y el impulso de la productividad y competitividad del país, basada en el talento humano; por lo que se realizaron ocho reuniones en conjunto con la Secretaría Técnica que lidera la Estrategia y se proyecta como Plan de Trabajo Institucional 2024 programar una reunión mensual para darle la continuidad necesaria de la estrategia, adicionalmente, se menciona que el año 2023 se realizaron ocho reuniones continuas de acuerdo con circulares expresas por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

## **2.15. Seguimiento a la Política Nacional en Discapacidad (PONADIS) 2011-2030**

La subgerencia Técnica, entrega a CONAPDIS la propuesta de compromisos del INA y las fichas de los indicadores correspondientes; esto según los Ejes establecidos en la Política y la viabilidad institucional, mencionados a continuación:

- Eje 1: Desarrollo de capacidades para la promoción y exigibilidad de derechos de las personas con discapacidad.
- Eje 2: Mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad.
- Eje 3: entorno nacional inclusivo.



- Eje 4: Fortalecimiento de los actores sociales -públicos y privados- para el cumplimiento de derechos de las personas con discapacidad.

En la ejecución del Plan de Acción de la Política Nacional en Discapacidad (PONADIS) 2011- 2030 participan diferentes dependencias institucionales: Gestión Rectora de SINAFOR, Gestión Regional, Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos, Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad (CIAD) y Unidad de Planificación y Evaluación; la Unidad de Planificación y Evaluación tiene el rol de asesorar específicamente a la CIAD sobre la atención del indicador "*Porcentaje de acciones prioritarias ejecutadas del Plan de Acción de la PONADIS (B.8)*", según intervención 6 del PNDIP 2023-2026.

## **2.16. Plan de Servicios de Capacitación y Formación Profesional (PASER)**

En el mes de abril 2023 se remitieron los Lineamientos para la formulación del Plan de Servicios de Capacitación y Formación Profesional (PASER), que constituye un insumo que permite guiar, de forma ordenada, al personal involucrado en este proceso para que se planifiquen y ejecuten los Servicios de Capacitación y Formación Profesional (SCFP), en función de las demandas del mercado laboral, ya sea de manera salarizada o por cuenta propia. Esta metodología responde al seguimiento constante al Plan Operativo Institucional (POI).

Se efectuó una revisión del plan preliminar anual de servicios (PASER); así como el ejercicio efectuado por parte de las Unidades Regionales y los Núcleos Tecnológicos en la revisión de oferta para la ampliación de las idoneidades del personal docente para el cumplimiento del PASER; con los servicios y las áreas de mayor demanda ocupacional, con los diversos sectores productivos del país y sus dinámicas, tanto productivas como sociales, y que además, debe ser acorde a la misión institucional, para contribuir con la empleabilidad, movilidad social, dignificación del talento humano técnico, productividad, competitividad, emprendimiento y desarrollo empresarial.

Lo anterior, de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo e Inversiones Públicas 2023-2026, al Plan Estratégico Institucional 2019-2025, al Portafolio de Proyectos y Acciones Estratégicas para el periodo 2022-2026 (aprobado mediante acuerdo JD-AC-50-2023 del

27 de febrero de 2023 de la Junta Directiva del INA, el cual se vincula con los objetivos estratégicos establecidos en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019-2025); así como a la Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano de Costa Rica BRETE 2023, (declarada de interés público mediante Decreto Ejecutivo N° 44113-MTSS-PLAN, publicado en el Alcance 158 de La Gaceta del 21 de agosto de 2023, socializada a las jefaturas de todas las unidades adscritas a la institución mediante el oficio SGT-877-2023 con fecha del 25 de setiembre de 2023).

Así como de las instrucciones giradas mediante los oficios PE-730-2023, GG-806-2023, GFST-203-2023, DGR-294-2023 y DGR-375-2023, los cuales establecieron el Plan Anual de Servicios 2024 (PASER) donde se vincularon con los servicios y las áreas de mayor demanda ocupacional, con los diversos sectores productivos del país y sus dinámicas, tanto productivas como sociales, y que además, debe ser acorde a la misión institucional, para contribuir con la empleabilidad, movilidad social, dignificación del talento humano técnico, productividad, competitividad, emprendimiento y desarrollo empresarial; una vez presentada y analizada la información del Plan Anual de Servicios (PASER 2024), se giraron una serie de observaciones y oportunidades de mejora que fueron analizadas e incorporadas en el PASER 2024, las cuales se detallan a continuación:

- a. Se instruyó a las Unidades Regionales que incluyeran una programación de Servicios de Formación y Capacitación Profesional (SCFP) que atiendan áreas de alta demanda en todo el país, se aprueba la propuesta de ajuste al PASER 2024.
- b. Se le solicitó la colaboración a la Unidad de Recursos Humanos para remitir a los núcleos Eléctrico, Industria Gráfica y Comercio y Servicio; la información de la capacitación recibida por las personas docentes en el periodo 2022 - 2023 a la fecha, para que se actualicen las idoneidades correspondientes, de acuerdo con la normativa aplicable.
- c. Se solicitó la revisión de los Servicios de Capacitación de Manipulación de Alimentos programados para el 2024 para incrementar su programación por medio de la plataforma SIMAS.
- d. Se solicitó reforzar aspectos orientados a alinear el proceso de planificación y ejecución con la identificación de demanda ocupacional a nivel nacional y

regional, y requerimientos del sector productivo en miras de alcanzar los objetivos institucionales.

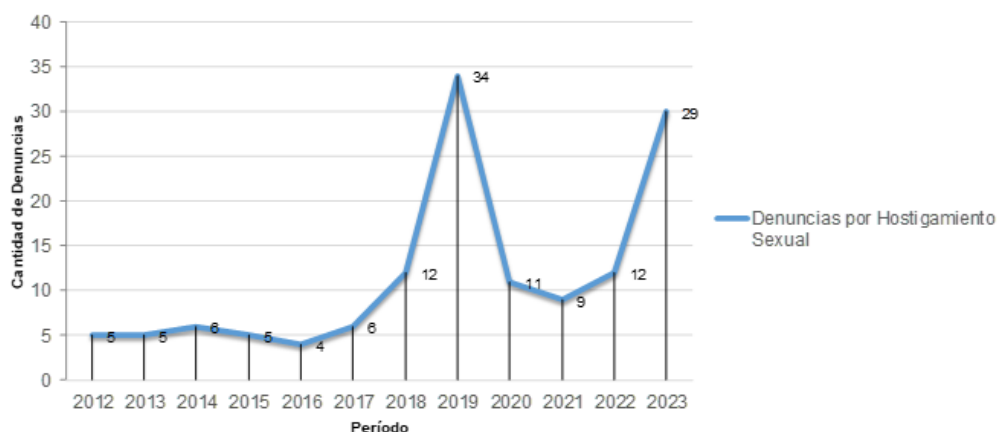
- e. Mediante el oficio SGT-755-2023 se comunicó a las jefaturas regionales lo correspondiente al Ajuste al Plan Preliminar Anual de Servicios (PASER 2024); dada la importancia de generar cambios que incluyeran una programación de Servicios de Formación y Capacitación Profesional (SCFP), atendiendo las áreas de alta demanda en todo el país.
- f. Se recibe el oficio DGR-750-2023 en el cual se remite una propuesta de actualización del cronograma de actividades asociadas a la elaboración del PASER 2024 en atención al oficio SGT-755-2023, se detalla información relevante sobre el ajuste y las acciones realizadas por parte de la gestión regional.
- g. Mediante el oficio SGT-962-2023, se otorga el visto bueno de la Actualización del Cronograma correspondiente a la Aprobación Ruta PASER 2024 presentada en el oficio DGR-750-2023.
- h. Se recibe el oficio DGR-917-2023 en el cual se remite la presentación para la "Aprobación del PASER 2024 Preliminar"; para su aprobación.
- i. Mediante el oficio SGT-1168-2023, se da por aprobado el Plan Anual de Servicios 2024 (PASER) recalcando la importancia de ser vigilantes de los ajustes graduales que eventualmente deban desarrollarse.

La Subgerencia Técnica, bajo los principios de eficiencia y eficacia de los recursos públicos, en pro de fortalecer y apalancar el cumplimiento de la Estrategia Empresarial de una manera disruptiva, con un alcance país y que se pueda dar el seguimiento y supervisión correspondiente para medir los resultados que se van logrando, realizó un seguimiento mensual que se debe efectuar, tanto al PASER como a los cronogramas de las personas docentes, de forma conjunta con sus unidades adscritas, acatando los indicadores establecidos en el POIA del año 2023, así como la capacidad instalada, infraestructura y personal humano para lograr las metas.

### **2.17. Atención a casos de hostigamiento sexual de acuerdo con lo indicado el Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el Hostigamiento Sexual en el Instituto Nacional de Aprendizaje**

Dentro del marco de atención a las personas estudiantes de acuerdo con lo indicado el Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el Hostigamiento Sexual en el Instituto Nacional de Aprendizaje, publicado en el diario nacional La Gaceta n° 164 con fecha del 30 de agosto del 2022; se menciona en el presente cuadro la atención de procedimientos relacionados con el Hostigamiento sexual, dicha atención comprende el período 2023, a saber:

#### **COMPORTAMIENTO DE LAS DENUNCIAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL, SEGÚN PERÍODO: 2012 AL 04 DE DICIEMBRE 2023 (internas)**



Fuente: Proceso de Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual, 2024

Dicha información es actualizada al 08 de febrero del 2024; mediante correo electrónico a esta Subgerencia por la funcionaria Rosario Vindas Fournier, Encargada del Proceso de Fiscalía para la Prevención y Atención de Denuncias de Hostigamiento Sexual, adscrito a la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género.

### **2.18. Gestión Contratos de Acreditación y Avaes Técnicos de entes acreditados**

En seguimiento a las acciones que realiza la Gestión Rectora del SINAFOR en cumplimiento al inciso f del artículo 3 de la Ley Orgánica No. 6868, sobre la regulación de servicios de capacitación que ejecutan entidades públicas o privadas, físicas o jurídicas a

título y de conformidad con el “Reglamento de Acreditación y Aval Técnico de Servicios de Capacitación y Formación Profesional del Instituto Nacional de Aprendizaje”, artículos 13, de la formalización de la acreditación y del aval técnico de los servicios:

*“Cuando se dictamine a favor de la persona física o jurídica solicitante, se deberá realizar la suscripción del contrato de acreditación o aval técnico por parte del INA, este será firmado por la persona que ejerce el cargo de Gerencia General o bien la Subgerencia que esta designe”.*

Desde la Subgerencia se ha realizado la revisión y trámite de contratos de acreditación, y resoluciones de aval técnico de entidades acreditadas, certificando el cumplimiento de responsabilidades ante la Caja Costarricense del Seguro Social, Ministerio de Hacienda, Instituto Nacional de Aprendizaje, Registro Nacional y Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF), a efectos de cumplir con los estándares de calidad de los servicios de capacitación y formación profesional de entes públicos y privados dirigidos a la población costarricense, y que los conocimientos adquiridos sean reconocidos con los niveles de cualificación con que opera la Institución.

Seguidamente se detalla la cantidad de contratos de acreditación y avales técnicos generados del 2021 a la fecha:

Tipo de servicio	AÑO				
	2021	2022	2023	2024 Corte 07 feb	Total
Contratos de Acreditación	1.749	699	539	14	<b>3.001</b>
Avales Técnicos	11	59	83	1	<b>154</b>

**GESTION RECTORA DEL SINAFOR: SOLICITUDES TRAMITADAS Y AVALADAS**  
**2021-2024**

<b>Año</b>	<b>Cantidad de servicios solicitados</b>	<b>Tipo de servicio</b>
2021	11	TICS (8), inglés (3)
2022	59	Inglés (36), TICS (22), portugués (1),
2023	83	Inglés (74), TICS (8), portugués (1)
2024	1	TICS (1)
<b>Total solicitudes tramitadas y avaladas 2021-2024: 154</b>		
<b>Total Servicios activos a la fecha (feb, 2024)</b>		
		<b>88</b>
<b>Cantidad de entes avalados</b>		<b>35</b>

Nota:

\*El mismo servicio pudo ser solicitado en varios años, por cuanto vencen anualmente. Y depende de la entidad si desea renovar o suspender.

### **2.19. Comités Consultivos de Enlace (CCE):**

La Subgerencia tiene la designación por reglamento de supervisar y desarrollar los mecanismos pertinentes para el cumplimiento del reglamento de los CCEs, así como garantizar su funcionalidad.

Durante el entre el 2021 y el 2024 se desarrollaron una serie de acciones enfocadas en potenciar el accionar de los comités, dentro de las cuales se encuentran:

- Elaboración de un procedimiento y tres formularios para la consolidación de la información referente al accionar de los comités: P GG 10 Comités Consultivo de Enlace, FR GG 25 Conformación del Comité Consultivo de Enlace, FR GG 26 Plan de Trabajo de los Comité Consultivo de Enlace y FR GG 27 Informe Semestral de los Comités Consultivos de Enlace.
- Implementación de la estrategia para la puesta en marcha del nuevo Reglamento de los Comités Consultivos de Enlace del Instituto Nacional de Aprendizaje.
- Coordinación de visitas a sesiones de algunos CCEs.

- Coordinación con la Asesoría de Comunicación para la creación de un video informativo sobre el accionar de los comités, para divulgación interna y externa, así como la publicación de notas informativas en el boletín institucional, sobre el accionar de los CCEs.
- Reuniones de coordinación con las personas enlaces de los CCEs.
- Coordinación con la Secretaría de Junta Directiva para la ejecución de asesorías sobre el manejo de actas, y una con la ANE sobre el uso del formulario FR GR 208 "Identificación de demanda Ocupacional".
- Coordinación con la Unidad de Planificación y Evaluación para la ejecución de evaluaciones anuales de los aspectos organizativos de los Comités Consultivos de Enlace.
- Solicitud a Junta Directiva para la designación de representantes de los sectores Sindical, Cooperativista, Solidarista y Empresarial (UCCAEP) para los comités.
- Solicitud de creación del Comité Consultivo de Enlace Subregional en el Centro de Formación de OSA.
- Desarrollo de propuestas de objetivos para inclusión en el Compromiso de Resultados Individual (CRI) 2022, 2023 y 2024, de las personas relacionadas con el accionar de los CCEs.
- Consolidación de la información de las sesiones de todos los CCE.
- Presentación de informes semestrales a Junta Directiva.

## **2.20. Plan de Continuidad del Negocio del INA**

Desde el 2022 la Subgerencia Técnica lideró y ejecutó el proceso de actualización de Plan de Continuidad del Negocio del INA, en atención a la recomendación 1 del informe de Auditoría AI-ICI-07-2021 Planificación Operativa Regional.

Dentro de las acciones realizadas se encuentran:

- Compra de normas técnicas referentes a temas de continuidad del negocio.
- Elaboración de matrices para la aplicación a las dependencias institucionales.
- Coordinación con la Asesoría de Comunicación para la difusión de información referente a continuidad del negocio.
- Coordinación de capacitaciones para el equipo de trabajo.
- Articulación con las diferentes dependencias institucionales para la aplicación de los insumos necesarios para la determinación de riesgos.

Como resultado de este proceso se realizó la actualización del Plan de Continuidad del Negocio, sus protocolos; así como el establecimiento de planes de contingencia y recuperación del negocio, dando como resultado los siguientes productos:

- 1 Plan de Continuidad del Negocio actualizado.
- 8 Planes de crisis y contingencia.
- 1 Plan de recuperación ante desastres.
- 18 Protocolos de actuación antes situaciones de emergencia.
- 32 Protocolos de actuación ante falla de Sistemas Institucionales.



### **2.21.Red Costarricense de Instituciones Educativas Sostenibles (REDIES)**

En marzo del 2022 se asumió desde la Subgerencia Técnica la representación institucional ante la Red Costarricense de Instituciones Educativas Sostenibles (REDIES), en la cual se ha dado seguimiento a las siguientes acciones:

- Participación en las sesiones mensuales de la red.
- Coordinación de actividades interinstitucionales para promoción de las acciones realizadas por la red como:
  - ✓ Campaña Healing Trees.
  - ✓ Campaña de recolección de residuos electrónicos y ecobloques, en coordinación con la Universidad Nacional.
- Participación en el Proyecto Enlace de la Universidad de Costa Rica sobre Mercurio, donde se grabó un video informativo del accionar del INA y se participó en el "Congreso internacional de mercurio: educación y salud".
- Generación de indicadores ambientales.

### **2.22.Comité Técnico para la Prevención y reducción de pérdida y desperdicio de alimentos (PDA)**

Como parte de los compromisos adquiridos con otras organizaciones, desde el 2022 y se forma parte del comité técnico INTE/CTN 02/SC 19 "Prevención y reducción de pérdida y desperdicio de alimentos", del Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica (INTECO), con el fin de participar en la construcción de una norma técnica.

Resultado de este proceso, después de la consulta pública, se oficializó y publicó la norma INTE A124 2022, "Buenas prácticas para la prevención y reducción de pérdida y desperdicio de alimentos", la cual es una norma voluntaria de aplicación a nivel nacional.

### **2.23. Convenios Institucionales**

Desde la SGT se ha coordinado y realizado seguimiento de Convenios de Cooperación y Cartas de Entendimiento, articulando con las diferentes Unidades de la institución, dentro de los cuales se pueden mencionar:

- ✓ Convenio Marco Ministerio de Justicia y Paz
- ✓ Convenio Fundación SOS para la Paz Universal
- ✓ Convenio Marco Asociación Transvida
- ✓ Convenio Marco Fundación Parque Metropolitano La Libertad
- ✓ Convenio Marco CINDE
- ✓ Convenio Marco Asociación Horizonte Positivo
- ✓ Convenio Marco Asociación Nacional del Chef
- ✓ Convenio Específico Microsoft de Centroamérica
- ✓ Convenio Marco Municipalidad de San Jose
- ✓ Convenio Marco Promotora de Comercio Exterior de Costa Rica
- ✓ Creación de la Carta de entendimiento entre el INA y el Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicaciones.
- ✓ Convenio y desarrollo de Capacitación de Boston Scientific

Durante el periodo 2022 -2023 toma relevancia la consecución del Convenio entre el INA y Oracle.

Cómo resultado durante este año de manera voluntaria 51 docentes iniciaron el proceso de capacitación sugerida por Oracle y 16 docentes culminaron el proceso de manera satisfactoria.

Durante el año 2024, 51 docentes del subsector de informática, del Núcleo Sector Comercio y Servicios que tienen en su cronograma la capacitación de Java Fundamentals durante el mes de enero, para completar un total de 35 horas (7 horas los lunes durante 5 semanas consecutivas).

A partir del 03 de julio del 2023, se designa a la Subgerencia Técnica como administradora del convenio N°30-2023, Convenio Específico de Cooperación Interinstitucional entre El Ministerio de Obras Públicas y Transportes, Radiográfica

Costarricense S.A. y el Instituto Nacional de Aprendizaje para la transformación digital del trámite de licencias de conducir.

En seguimiento a este convenio y en atención a las responsabilidades de esta Subgerencia Técnica como ente administrador, se realizaron una serie de gestiones para la puesta su puesta en marcha, como:

- A. Coordinación con las contrapartes del convenio para la validación del diseño de la capacitación elaborada por el INA.
- B. Reuniones de seguimiento con el MOPT, RACSA y el Núcleo Mecánica de Vehículos para la determinación de avances y necesidades en la ejecución del convenio.
- C. Seguimiento al tema de transferencia de datos dentro de los alcances del convenio.
- D. Coordinación con el Núcleo Mecánica de Vehículos para la finalización del diseño del curso "Ejecución de la prueba práctica de manejo (fases 0, 1 y 2) de la Dirección General de Educación Vial".
- E. Acompañamiento al Núcleo Mecánica de Vehículos para la aprobación y publicación del curso por parte de la USE.
- F. El INA forma parte de la Red Costarricense de Instituciones Educativas Sostenibles
- G. (REDIES) desde el año 2012, y en marzo del 2022 se asumió desde la Subgerencia
- H. Técnica la representación institucional.

Como parte de las acciones realizadas en el 2023, se ha participado activamente en las sesiones mensuales de la red, y se trabajó en la actualización del convenio suscrito entre el INA y las siguiente 12 instituciones de educación superior:

- ✓ Escuela de Agricultura para la Región Tropical Húmeda (EARTH).
- ✓ Universidad La Salle.
- ✓ Universidad de Costa Rica (UCR).
- ✓ Asociación Universidad para la Cooperación Internacional (UCI).
- ✓ Universidad Técnica Nacional (UTN).
- ✓ Universidad para la Paz (U Paz).
- ✓ Consejo Nacional de Rectores (CONARE).
- ✓ Universidad U Latina, Sociedad de Responsabilidad Limitada (ULatina).

- ✓ Grupo Manuel Aragón S.A. (U San Marcos).
- ✓ Instituto Centroamericano de Administración de Empresas (INCAE).
- ✓ Escuela Autónoma de Ciencias Médicas (UCIMED).
- ✓ Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología, (ULACIT)

Desde esta Subgerencia se coordinó lo necesario para establecer durante el mes de setiembre 2023 la firma del convenio entre el INA y la empresa Boston Scientific que permitió la ejecución de ocho referencias del servicio: Aplicación de Técnicas Textiles en Productos Cardiovasculares. Con los siguientes resultados a partir del mes de noviembre del 2023:

- ✓ Cantidad de personas matriculadas: 93
- ✓ Cantidad de personas aprobadas: 88
- ✓ Personas desertoras: 4
- ✓ Personas reprobadas: 1
- ✓ Cantidad de mujeres atendidas: 58

#### **2.24. Designación de la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género**

Por medio del oficio GG-786-2022 se realizó la designación por recargo de la coordinación de la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género (APIEG). En atención a esto se brindó el seguimiento y proceso de articulación de la APIEG en los siguientes temas:

- II Plan de Acción a la Política de Igualdad de Género del INA (PIGINA): Asesoría y acompañamiento a unidades institucionales responsables de los indicadores para el cumplimiento del II Plan de Acción de la PIGINA.
- Evaluación del SISPIGINA: III Informe de Seguimiento a los Indicadores del II Plan de Acción la Política de Igualdad de Género del INA (SISPIGINA).
- Políticas nacionales como PLANOVI, PICTTI y PIEG: Monitoreo y ejecución de políticas nacionales vinculadas al tema de violencia contra las mujeres, igualdad efectiva entre mujeres y hombres; y disfrute de los productos de la ciencia y tecnología.

- Normativa internacional como CEDAW y MESECVI: Monitoreo y ejecución de normativa internacional vinculada a temas de eliminación de la discriminación y violencia contra las mujeres.
- Diseño y facilitación de talleres, charlas o capacitaciones a diferentes dependencias del INA y otras organizaciones.
- Comisiones Institucionales e Interinstitucionales: Participación en reuniones y actividades en el marco de las responsabilidades INA en estos espacios.
- Contrataciones administrativas: Realización y seguimiento de los procesos administrativos de compras en respuesta a indicadores del II Plan de Acción de la PIGINA.
- Órganos Directores de Procedimientos: Participación y seguimiento en ODP en el tema de hostigamiento sexual.
- Plan de Clima Organizacional: Realización de actividades en cumplimiento al Plan de Clima Organizacional de la APIEG.
- Sistema de Gestión de Calidad, Valoración de Riesgos y Control Interno: Ejecutar, controlar y evaluar los procesos del Sistema de Gestión de Calidad, Valoración de Riesgos y Control Interno en los procesos propios del ámbito de competencia de la APIEG y su proceso.
- Presupuesto, POIA y PEI: Seguimiento a la ejecución presupuestaria APIEG 2022, Plan Operativo Institucional Anual y Plan Estratégico Institucional.
- Sistema de Control de Correspondencia: Mantener actualizado el SCC de la APIEG.
- Sistema de Bienes Institucionales: Mantener actualizado el SIBI de la APIEG.
- Atención de situaciones emergentes para el cumplimiento del quehacer de la Asesoría.
- Soporte administrativo en temas vinculados a vacaciones, viáticos y transporte.

Respecto a la Fiscalía Contra el Hostigamiento Sexual se dio seguimiento y apoyo administrativo a los siguientes temas:

- Se brindaron cuatro talleres dirigidos al personal de los Procesos de Bienestar Estudiantil y a personas integrantes de Órganos Directores de Procedimiento de las nueve Unidades Regionales del INA, sobre la temática de hostigamiento sexual;

con la intención de capacitar a la población funcionaria; haciendo énfasis en: reforma al Reglamento realizada durante el 2022, recalificación de faltas, lo visible y lo invisible de la temática, análisis de casos, revictimización, deberes o responsabilidades como testigo y errores comunes en la atención de casos. Estos se llevaron a cabo en las Unidades Regionales de: Heredia, Cartago, Pacífico Central y Central Oriental.

- Se desarrollaron once charlas con el propósito de formar a la población funcionaria, alguna de nuevo ingreso y población estudiantil en el tema; haciendo énfasis en: concepto de hostigamiento sexual, medios para interponer una denuncia, manifestaciones, afectación, mitos y compromisos sobre el manejo de la temática. Se ejecutaron 2 en la Unidad Regional Central Occidental, 2 en la Unidad Regional Central Oriental y 7 en la Sede Central.
- Los talleres se ejecutaron durante el año 2022 de modo presencial y con una duración de un día completo, para las charlas se aplicaron las modalidades presencial y virtual, para esta última utilizando la plataforma de comunicación Microsoft TEAMS.
- De esta forma se logró capacitar a 241 personas funcionarias, de las cuales 166 son mujeres y 75 hombres; con respecto, a la población estudiantil se brindó capacitación a un total de 43 personas distribuidas de la siguiente manera: 20 hombres y 23 mujeres.
- Por otra parte, se detectaron 17 mujeres víctimas de hostigamiento sexual; se interpusieron 12 denuncias, todas contra hombres. Estas se recibieron de las siguientes Unidades Regionales: 1 de la Huetar Caribe, 1 de la Sede Central, 2 de la Brunca, 6 de la Central Oriental y 2 de Cartago.
- De los casos detectados 10 personas aceptaron acompañamiento legal y 6 psicológico; no obstante, 2 personas no admitieron acompañamiento Legal y 6 no solicitaron el mismo a nivel de psicología. De los cuales hay tres pendientes de resolución.

- Con respecto a los sistemas de control y seguimiento de investigaciones y sanciones por hostigamientos sexual, se implementaron acciones para actualizar el sistema llamado SIREHSE; mediante el cual se pretende dar seguimiento al proceso de denuncias que incluye la alerta temprana para la prescripción de tiempos en el proceso y seguimiento de estas.
- Igualmente se llevaba a cabo el proceso de control mediante plantillas de Excel en las cuales se ingresan de forma separada y debidamente organizada los datos de: charlas, talleres y seguimiento de las denuncias de modo minucioso con toda la información de las partes, procesos, avances y fechas importantes.
- Dentro de las estrategias de comunicación en la institución para facilitar la detección de situaciones de hostigamiento sexual en el empleo y promover la denuncia, se remozó la campaña de sensibilización en contra del Hostigamiento Sexual denominada NO se pase de la Raya, la cual se envió mediante correo electrónico a toda la población funcionaria un día a la semana desde el 02 hasta el 29 de septiembre; así como mediante la utilización de redes sociales oficiales del INA.
- Además, durante el 2022 se trabajó y se aprobó la reforma al Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el INA; se realiza el trámite de impresión y se entregan a funcionariado de las Unidades Regionales de: Heredia, Cartago, Pacífico Central y Central Oriental, durante los talleres y a otras dependencias.
- El espacio en intranet del INA para acceso de la población funcionaria contiene la documentación para su divulgación; lo que permite igualmente, alcanzar al 100 % de las personas funcionarias.
- Sobre los estudios contratados, durante el año 2021 se inició la realización del Estudio Regionalizado de Prevalencia del Hostigamiento sexual, se recibieron 2 de los 3 productos totales de la contratación entre ellos:

- Producto 1. Portada, tabla de contenido, marco teórico, cronograma, herramientas de recolección de información (herramienta para funcionariado y herramienta para estudiantado), y referencias bibliográficas.
- Producto 2. Portada, tabla de contenido, datos recolectados (hasta el momento de la entrega del producto) y cruces de variables, hallazgos sobre la recolección de la Información y referencias bibliográficas.

En el 2022 se recibe la entrega el producto final que corresponde a lo siguiente:

- Producto 3. Portada, tabla de contenido, marco teórico, resumen ejecutivo, presentación, síntesis metodológica, introducción, análisis de los datos, conclusiones, referencias bibliográficas, índice de cuadros y gráficos, recomendaciones; y anexos.

Este producto fue expuesto a los funcionarios de la institución en forma virtual y presencial.

Con respecto, al Diagnóstico de Nudos Críticos en Procesos de Investigación por Denuncias de Hostigamiento Sexual; se ejecutó y concluyó el mismo durante el 2022 y se recibieron los siguientes 3 productos:

- Producto 1. Diseño metodológico con enfoque de género que incluya un cronograma y apartado de marco teórico.
- Producto 2. Documento con el diagnóstico de nudos críticos y los aciertos de los procesos de investigación por denuncias de hostigamiento sexual desde el inicio del procedimiento hasta el comunicado de resoluciones finales, que contenga además recomendaciones.
- Producto 3. Documento con el plan de trabajo para prevenir y mitigar los nudos críticos detectados, un cuadro de resumen que permita visualizar la relación de horizontalidad, desarrollando como mínimo cada nudo crítico identificado, su debida recomendación y acciones a implementar, plazos y responsables de ejecución.



Conjuntamente se efectuó la presentación formal de los resultados del trabajo contratado el 12 de octubre de 2022 al personal de la Institución. Se contó con la presencia de personal de Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género, Asesoría Legal, Recursos Humanos, Servicio al Usuario y representantes de las Unidades Regionales: Chorotega, Huetar Norte y Central Occidental.

### **2.25.Designación de la Oficina Salud Ocupacional**

De conformidad con la designación temporal de la Oficina de Salud Ocupacional a la Subgerencia Técnica mediante oficio GG-1691-2023, con fecha 5 de setiembre de 2023, así como lo indicado en el oficio SGT-798-2023, del 7 de setiembre de 2023, donde esta Subgerencia informa que se asumirá a partir del miércoles 6 de setiembre del 2023 la organización y coordinación del equipo de Oficina de Salud Ocupacional, se procedió a realizar la investigación sobre el estado de situación referente a la atención de los temas relacionados con el accionar de la Oficina de Salud ocupacional del INA, el cual fue entregado a la persona que asumió formalmente la jefatura de esta oficina.

En total se identificaron 22 temas relacionados con el accionar de la Oficina de Salud Ocupacional que tenían solicitudes o trámites pendientes, algunos de ellos de carácter crítico, ya que se encontraban relacionados con cumplimientos legales por parte de diferentes dependencias de la institución, entre ellos se están:

- 106 oficios pendiente de atención en el SCC.
- 4 casos pendientes de atención por reubicación de personal.
- 4 casos de ergonomía pendientes de atención.
- De los 77 planes de emergencia con lo que debe contar la institución, hay 26 de vencidos.
- De los 75 Programas de Salud Ocupacional con lo que debe contar la institución, hay 37 de vencidos.
- De los 77 Plan Básico de Protección contra Incendios con lo que debe contar la institución, hay 26 de vencidos.
- Existen 68 brigadas distribuidas a nivel nacional, las cuales requieren asesoría y acompañamiento.

- Existen 68 Comisiones de Salud Ocupacional distribuidas a nivel nacional, las cuales requieren asesoría y acompañamiento, además de la presentación de informes.
- Dadas las cargas laborales y los diversos temas de atención en la OSO, entre las personas funcionarias han acumulado 176 días de vacaciones, las cuales deben considerarse y plasmarse en un plan de disfrute sin afectar la continuidad de las labores y temas pendientes de la oficina.
- 27 temas de control interno pendientes de atención, con fecha de vencimiento entre setiembre y noviembre 2023.
- En cuanto al mantenimiento de extintores, es necesario que exista un contrato de mantenimiento en por cada Unidad Regional más la Sede Central.
- Existen 4 carteles pendientes de atención.
- Todos los códigos de rectoría de la oficina deben de actualizarse y validarse.
- Existe 40 investigaciones de accidentes pendientes o en proceso de atención
- El proceso de capacitación se encuentra detenido desde el 2021 y se debe brindar a todos la Unidades Regionales y Centros de Formación. Desde la Subgerencia Técnica se propuso solicitar a la USEVI la crear un video tutorial para que cada persona usuaria auto aprenda el uso del sistema.
- Existen 6 procesos de ejecución presupuestaria pendientes.
- Hay 7 temas de Auditoría en proceso.
- Se encuentran en proceso de ejecución 3 capacitaciones en 2023, las cuales fueron coordinadas con la Unidad de Recursos Humanos.
- Existe una capacitación pendiente por parte de un proveedor.
- Hay 8 temas pendientes de atención en la gestión de archivo.
- Existen 4 temas pendientes de atención en cuanto a control de bienes.

## **2.26. Representación Institucional**

Debido a la designación por parte de la Presidencia Ejecutiva y la Gerencia General, se representó a la institución en las siguientes comisiones, comités y juntas directivas:

**Resumen de representación en Comités, Comisiones y Compromisos (internos y externos)**

<b>Comisiones - Comité - Junta Directiva</b>	<b>Cantidad de Sesiones 2021</b>	<b>Cantidad de sesiones 2022</b>	<b>Cantidad de sesiones 2023</b>	<b>Cantidad de sesiones enero 2023 febrero 2024</b>
Comisión Hostigamiento Sexual	7	5	0	0
Comisión de Ética y Valores	8	10	10	0
Comisión de Ejecución Presupuestaria	4	5	3	0
Comisión de Capacitación	1	27	29	4
Comisión de Bienes	0	9	12	1
Comisión Menor de compras	0	5	5	0
Comisión Mayor de compras	0	0	33	3
Comisión de Licitaciones	2	0	0	0
<b>Total, de sesiones de comisiones INA</b>	<b>22</b>	<b>61</b>	<b>92</b>	<b>8</b>
Comisión Ley 7372 Colegios Técnicos	6	9	4	0
Secretaria Tecnica de Empleo cumplimiento Decreto Ejecutivo N°41776	3	6	5	1
Estrategia Nacional de Empleabilidad y Talento Humano de Costa Rica (ENETH-CR) 2023-2027	0	8	8	0
Comité Ejecutivo Marco Integral Nacional de Atención y Respuesta a las Personas Refugiadas en Costa Rica (MINARE)	8	4	6	0
Comité Técnico Nacional Centros Cívicos por la paz	0	3	3	0
Comisionado de Inclusión Social, en cumplimiento al decreto ejecutivo número 43639-MP-MRREE.	0	2	2	0
Consejo Nacional de Educación y Formación Técnica 3 Profesional (CONEFOTEP)	0	2	0	0
Red Costarricense de Instituciones Educativas Sostenibles (REDIES)	0	12	12	0
Comité técnico INTE/CTN 02/SC 19 INTECO sobre Pérdida y Desperdicio de Alimentos.	0	18	1	0
Comisión de Mujeres Igualitarias	8	3	0	0
Mesa de alto Nivel ENTEF	8	3	0	0
Comité Directivo Nacional para la prevención y erradicación del trabajo infantil	3	0	0	0
Mesa intersectorial Buenos Aires	1	0	0	0
Consejo Asesor del Centro de Tecnología y Artes Visuales (CETAV)	5	2	0	0
<b>Total, de sesiones comisiones y compromisos externos</b>	<b>42</b>	<b>72</b>	<b>41</b>	<b>1</b>

Junta Directiva CONAPDIS	9	13	1	0
Junta Directiva INA	35	44	44	3
<b>Total, de sesiones de Juntas Directivas</b>	<b>44</b>	<b>54</b>		<b>3</b>
<b>TOTAL, GENERAL</b>	<b>108</b>	<b>187</b>	<b>133</b>	<b>12</b>

### **2.27. Portafolio de Proyectos**

Por parte de esta Subgerencia se participó en las giras realizadas a las Unidades Regionales y Centros de Formación, para exponer el portafolio de proyectos del INA aprobado por Junta Directiva del febrero de 2023 mediante Acuerdo JD-AC-50-2023 el Portafolio de Proyectos y Acciones Estratégicas INA 2023-2026.

### **2.28. Informes anuales Subgerencia Técnica**

Durante el periodo de gestión anualmente se remitieron informes de labores, de conformidad con lo establecido en los acuerdos JD-AC-20-2021 del 1° de febrero 2021 y JD-AC-29-2021 a continuación se mencionan los oficios tramitados por el Sistema de Control de Correspondencia que pueden ser verificados en caso de ser requeridos:

- ✓ SGT-1266-2023
- ✓ SGT-274-2023
- ✓ SGT-453-2022

### **2.29. Ejecución de Servicios de Capacitación y Formación Profesional**

De acuerdo con los productos y servicios establecidos en el modelo curricular, en los Servicios de Capacitación y Formación Profesional del INA, se atendieron a nivel nacional un total de 84.361 personas, de los cuales 36.320 corresponde la población de género masculino y 418.041 a la población de género femenino, para un total de 192,291 matrículas generadas.

**Matrículas y Participantes de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional por Unidad Regional año 2021**

Unidad Regional	Matrículas			Personas Participantes <sup>1/</sup>		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
<b>Año 2021</b>	<b>192 291</b>	<b>81 270</b>	<b>111 021</b>	<b>84 361</b>	<b>36 320</b>	<b>48 041</b>
Brunca	11 228	4 516	6 712	5 705	2 334	3 371
Cartago	19 530	7 971	11 559	10 791	4 337	6 454
Central Occidental	25 181	11 437	13 744	12 531	5 331	7 200
Central Oriental	44 123	18 252	25 871	22 950	9 605	13 345
Chorotega	22 627	9 303	13 324	10 241	4 405	5 836
Heredia	14 325	6 386	7 939	7 298	3 245	4 053
Huetar Caribe	14 045	5 720	8 325	6 452	2 605	3 847
Huetar Norte	19 495	7 233	12 262	9 970	3 816	6 154
Pacífico Central	21 737	10 452	11 285	11 054	4 930	6 124

*1/ Los totales y subtotales no necesariamente corresponden a la suma aritmética de las partes, esto dado que una misma persona participante pudo haberse matriculado en más de una unidad regional.*

Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticas. Año 2021.

**Matrículas y Participantes de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional según Unidad Regional, por sexo. Año 2022**

Unidad Regional	Matrículas			Personas Participantes <sup>1/</sup>		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
<b>TOTAL</b>	<b>211152</b>	<b>91 021</b>	<b>120131</b>	<b>93 936</b>	<b>40500</b>	<b>53 436</b>
Brunca	13 960	5 855	8 105	6 001	2 514	3 487
Cartago	22 333	8 782	13 551	11 589	4 589	7 000
Central Occidental	26 301	12 672	13 629	12 842	5 890	6 952
Central Oriental	43 933	18 231	25 702	22 007	9 056	12 951
Chorotega	27 319	12 359	14 960	12 318	5 547	6 771
Heredia	13 353	6 032	7 321	6 518	3 029	3 489
Huetar Caribe	17 860	6 648	11 212	7 788	2 924	4 864

Huetar Norte	21 169	8 483	12 686	10 461	4 104	6 357
Pacífico Central	24 924	11 959	12 965	12 140	5 535	6 605
<b>1/</b> El total no corresponde a la suma aritmética, dado que una misma persona puede en más de una regional.						
Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticas. Año 2022.						

Unidad Regional	Matrículas				Personas Participantes <sup>1/</sup>			
	Total	Hombres	Mujeres	Otro	Total	Hombres	Mujeres	Otro
<b>TOTAL</b>	<b>211 518</b>	<b>90 390</b>	<b>119 521</b>	<b>1 607</b>	<b>95 288</b>	<b>40 641</b>	<b>53 785</b>	<b>862</b>
Brunca	14 773	6 627	8 110	36	6 910	3 031	3 862	17
Cartago	21 418	8 633	12 663	122	11 135	4 478	6 589	68
Central Occidental	25 466	11 787	13 497	182	11 096	5 066	5 933	97
Central Oriental	43 460	19 015	24 005	440	22 548	9 655	12 625	268
Chorotega	28 537	11 995	16 513	29	13 026	5 559	7 450	17
Heredia	13 135	6 092	7 025	18	6 634	3 036	3 586	12
Huetar Caribe	18 461	6 503	11 915	43	8 454	2 961	5 458	35
Huetar Norte	21 899	8 700	12 567	632	10 515	4 259	5 949	307
Pacífico Central	24 369	11 038	13 226	105	11 506	5 007	6 446	53
Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticas. Año 2023.								

### **3. CAMBIOS EN EL ENTORNO**

A nivel de estructura organizacional no se dio ningún cambio en el quehacer de esta dependencia, únicamente se realizó el cambio de gobierno que representó el nombramiento de un nuevo presidente ejecutivo y una nueva gerente general, en cual se brindó apoyo correspondiente a los nuevos jerarcas.

### **4. CONTROL INTERNO**

De conformidad con la Ley de Control Interno No 8292, mediante consecutivos SGT-SACI-01-2023 y SGT-SACI-02-2023, así como la remisión de plantillas y evidencias

correspondientes, se dan por cumplidas las acciones de forma oportuna a los procesos de Autoevaluación, y Valoración de Riesgos, a saber:

**a. Autoevaluación:** Según lo establecido por las Normas de Control Interno, y "Guía para el proceso de autoevaluación de control interno" se recopilan y remiten evidencias sobre los siguientes puntos básicos de cumplimiento establecidos:

- Ética y Valores
- Autoevaluación
- Valoración de riesgos
- Ambiente de control
- Sistemas de información
- Seguimiento

Mediante el oficio ACI-195-2023 sobre el informe de seguimiento de los procesos de control interno, se confirma el cumplimiento del total de las acciones.

**b. Valoración de Riesgos:** Mediante reuniones del equipo de trabajo y utilización de herramientas de la Asesoría de Control Interno, se desarrollan ejercicios de valoración y recalificación de riesgos sobre el cumplimiento de objetivos de la dependencia durante el año 2023. Asimismo, el día 06 de febrero de 2024 se realizó taller de Valoración de Riesgos 2024 con la Asesoría de Control Interno.

Por otra parte, en cumplimiento de aspectos de ética y valores, el equipo de la Subgerencia Técnica participó en la Charla "Fortalecimiento de la ética y los valores en la gestión institucional", programada para la Sede Central, el 04 de octubre 2023.

## **5. ACCIONES EMPRENDIDAS**

Durante el periodo de gestión de esta Subgerencia, se cumplió con la normativa establecida de Control Interno a través de:

- ✓ Reuniones periódicas con el equipo.

- ✓ Cumplimiento de cronogramas de actividades para los procesos de valoración de riesgos y autoevaluación.
- ✓ Participación en capacitaciones de Control Interno, específicamente el curso de Control Interno para jefaturas.
- ✓ Aplicación del curso de ética para las personas funcionarias.
- ✓ Representación por medio de la Subgerencia Técnica en la Comisión de Ética y Valores Institucional.

## **6. LOGROS ALCANZADOS**

- a. Supresión de la Unidad de Articulación del INA.
- b. Implementación de la estrategia de atención a la Cooperativa de Servicios Aeroindustriales R.L (COOPESA)
- c. Seguimiento, atención y traslado correspondiente a las consultorías designadas:
  - ✓ Programa de la Unión Europea EUROsociAL+
  - ✓ Sistema de Naciones Unidas en Costa Rica Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)
  - ✓ Programa Conjunto "Fortalecimiento de la Estrategia Puente al Desarrollo para romper el ciclo de pobreza a nivel local, con perspectiva de género y ambiental" de Naciones Unidas (Interagencial).
  - ✓ Organización Internacional para las Migraciones (OIM)
  - ✓ Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR)
- d. Implementación de la Estrategia contra la exclusión educativa en los servicios de capacitación y formación profesional del INA.
- e. Elaboración de forma conjunta con la Gerencia General y la Presidencia Ejecutiva del documento "Análisis sobre la demanda ocupacional para la definición de Áreas Prioritarias".



- f. Seguimiento y ejecución a los proyectos como “Ventanilla Única” y “Fortalecimiento de la Agencia Nacional de Empleo ANE 22.0”.
- g. Elaboración del Protocolo de abordaje de personas con urgencias psiquiátricas y/o psicológicas con comportamiento amenazante en el INA.

## **7. PROYECTOS RELEVANTES**

### **7.1. Ventanilla Única INA:**

En atención al Portafolio de Proyectos y Acciones Estratégicas INA 2023-2026, aprobado por Junta Directiva mediante acuerdo JD-AC-50-2023 y a lo solicitado por la Gerencia General mediante oficio GG-1428-2022 se realizó la propuesta del proyecto “Ventanilla Única INA”, cuyo objetivo fundamental radica en contar con mecanismos que le permitan a la institución atender a la clientela de manera ágil, accesible y oportuna mediante un único modelo, de acuerdo con las necesidades de las personas y empresas. De esta manera, se facilitará la integración de las acciones institucionales para la planificación y adecuada atención a las necesidades de personas y empresas a nivel nacional, utilizando soluciones tecnológicas según las buenas prácticas de desarrollos ágiles. Esto asociado al acuerdo de Junta Directiva JD-AC-284-2022 “que cita:

*“...se presente a la Junta Directiva en un plazo de un mes, la propuesta de implementación de una ventanilla única a lo interno de la institución en el marco de un contacto más directo entre las diferentes instancias del INA y su contraparte del sector privado en cuanto a los servicios que ofrece la institución”*

El cual fue cumplido a cabalidad según el acuerdo JD-AC-397-2022-V2.

Por lo que en octubre 2022, se conformó un equipo de trabajo interdisciplinario institucional integrado por personas funcionarias de la Subgerencia Técnica, Gestión Regional, Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos, Unidad de Planificación y Evaluación, Agencia Nacional de Empleo, Unidad de Servicio al Usuario, Unidad de Fomento y Desarrollo Empresarial, Gestión Rectora del SINAFOR, Informática y Telemática y Asesoría Legal, este con el fin de identificar la normativa, instrumentos y

mecanismos institucionales vinculados a la atención de las personas usuarias físicas y jurídicas, realizando un diagnóstico institucional para plantear alternativas de mejora para la simplificación de trámites. A pesar de que la participación de muchas de las personas designadas no se mantuvo activa durante todas las sesiones de trabajo, limitando de esta forma el avance de acciones y productos entregables; durante el año 2023, el equipo continuó con sesiones de trabajo según disponibilidad de las personas integrantes, logrando la ejecución de 21 sesiones de trabajo en total.

Dichas sesiones de trabajo incluyeron la vinculación y el acercamiento con diversas dependencias institucionales y entes externos a fin de conocer experiencias y recopilar información base para la ruta a seguir en la implementación del modelo de ventanilla única y la futura construcción de requerimientos funcionales, como es el caso de la implementación de la plataforma EDUS por parte de la Caja Costarricense del Seguro Social y el proyecto de identidad digital por parte del Ministerio de Ciencia, Innovación, Tecnología y Telecomunicación.

Por lo que mediante el oficio SGT-1226-2023, se remitió a la Gerencia General informe sobre consideraciones necesarias para la implementación de una "Ventanilla Única INA" desde la perspectiva de la persona usuaria, según alcances del equipo para el cumplimiento de objetivos específicos, en el cual se detallan las acciones realizadas y productos generados dentro del seno del equipo, a saber:

1. Diagnóstico institucional para el planteamiento de modelo de Ventanilla Única, según portafolio de proyectos institucional enfocado en los formularios utilizados para solicitud de servicios.
2. Plan de mejora y simplificación de trámites en la operatividad de las modificaciones al PASER. Comunicado mediante el oficio SGT-250-2023 cuyo objetivo es mejorar el proceso de modificaciones al PASER mediante la simplificación de trámites internos, promoviendo la mejora continua, según las necesidades de las partes interesadas (Unidades Regionales, Unidad de Centros Colaboradores y Núcleos Tecnológicos), actualmente inició con el plan piloto y a partir del 2024 se incorporarán paulatinamente la totalidad de las Unidades Regionales y Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos.

3. Catálogo de Servicios INA.
4. Documento en el que se enlistan los nudos críticos identificados como resultado de los análisis realizados.
5. Consentimiento informado para ser utilizado en la automatización de los formularios FR-GR-01 y FR-GR-188.
6. Elaboración de flujogramas de procesos actuales.
7. Automatización de los formularios FR-GR-01 y FR-GR-188, a fin de que el sector empresarial solicite servicios a través de la página web (aprobado mediante el oficio PE-2676-2023). Enlace de acceso:

<https://solicitudesservicios.ina.ac.cr/Autenticacion/Login?ReturnUrl=%2F>

Lo anterior, considerando las estadísticas del Sistema Estadístico y de Monitoreo de Servicios (SEMS) en donde se puede observar el historial de la cantidad de solicitudes de servicios que se recibieron en la institución desde el año 2020 hasta el lunes 09 de octubre del 2023, a través del formulario FR-GR-01, así como el registro de unidades productivas en el mismo periodo que ingresaron a las Unidades Regionales por medio del formulario FR-GR-188. Cuyos registros, en la actualidad realizan de forma manual.

**REGISTRO DE SOLICITUDES DE SERVICIOS (FRGR-01)**

REGIONAL	AÑO DE REGISTRO							
	2020		2021		2022		2023	
	SOLICITUDES	USUARIOS	SOLICITUDES	USUARIOS	SOLICITUDES	USUARIOS	SOLICITUDES	USUARIOS
UNIDAD REGIONAL BRUNCA	175	2	394	2	347	1	328	1
UNIDAD REGIONAL CHOROTEGA	803	6	557	5	546	5	265	4
UNIDAD REGIONAL CENTRAL OCCIDENTAL	473	20	855	20	687	22	390	17
UNIDAD REGIONAL CENTRAL ORIENTAL	965	9	817	10	556	9	400	5
UNIDAD REGIONAL HUETAR CARIBE	161	2	253	3	255	2	285	2
UNIDAD REGIONAL HUETAR NORTE	924	1	940	4	924	2	590	2
UNIDAD REGIONAL PACIFICO CENTRAL	362	3	670	3	430	4	411	4

UNIDAD REGIONAL CARTAGO	278	4	805	7	492	6	302	9
UNIDAD REGIONAL HEREDIA	511	4	426	3	560	3	504	3
<b>TOTAL</b>	<b>4652</b>	<b>51</b>	<b>5717</b>	<b>57</b>	<b>4797</b>	<b>54</b>	<b>3475</b>	<b>47</b>

**REGISTRO DE DATOS DE EMPRESAS (FRGR-188)**

REGIONAL	AÑO DE REGISTRO							
	2020		2021		2022		2023	
	SOLICIT UDES	USUARIOS	SOLICIT UDES	USUARIOS	SOLICIT UDES	USUARIOS	SOLICIT UDES	USUARIOS
UNIDAD REGIONAL BRUNCA	155	2	312	2	212	1	327	2
UNIDAD REGIONAL CHOROTEGA	553	6	395	4	371	6	153	4
UNIDAD REGIONAL CENTRAL OCCIDENTAL	282	17	523	18	427	19	208	16
UNIDAD REGIONAL CENTRAL ORIENTAL	600	9	485	9	298	9	208	4
UNIDAD REGIONAL HUETAR CARIBE	143	2	216	3	217	2	228	2
UNIDAD REGIONAL HUETAR NORTE	683	2	615	5	530	2	345	2
UNIDAD REGIONAL PACIFICO CENTRAL	251	3	447	3	263	4	252	4
UNIDAD REGIONAL CARTAGO	162	4	523	7	311	7	232	7
UNIDAD REGIONAL HEREDIA	488	4	444	3	559	3	341	3
<b>TOTAL</b>	<b>3317</b>	<b>49</b>	<b>3960</b>	<b>54</b>	<b>3188</b>	<b>53</b>	<b>2294</b>	<b>44</b>

Adicionalmente como parte de los análisis realizados por el equipo de trabajo establece una propuesta de Expediente Único por personas usuarias con cédula de identidad física y jurídica, mediante los siguientes niveles:

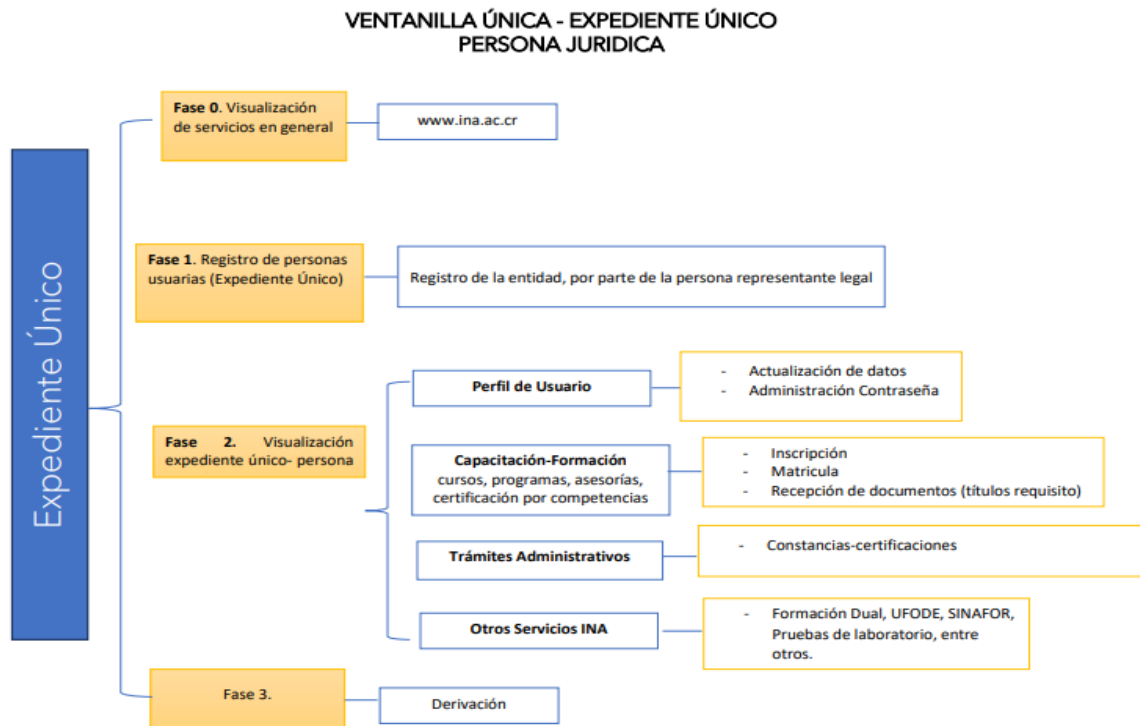


**Nivel 0 Informativo:** Las personas usuarias conocen cada uno de los servicios que proporciona la Institución.

**Nivel 1 y 2 Selección de Servicios:** Las personas usuarias ingresan a la Ventanilla Única, proporcionan su información básica, seleccionan los servicios de interés, y aprueban el consentimiento informado que les presenta la Institución.

**Nivel 3 Derivación:** Según el servicio solicitado, las personas usuarias son referidos a las instancias encargadas de su atención. Debe tomarse en consideración que existen dos tipos principales de servicios: los ofrecidos a personas candidatas a convertirse en personas estudiantes y los servicios empresariales.

Mismos que son detallados según los siguientes esquemas en el informe SGT-1226-2023:



A continuación, se despliegan limitaciones del proyecto a la fecha:

- El equipo de trabajo no se encuentra asignado al 100% en el proyecto, dado a que se encuentran atendiendo funciones y responsabilidades propias de sus puestos de trabajo.
- Las etapas del proyecto se han llevado a cabo con recursos de la institución, sin embargo, no se cuenta con una definición específica de recursos financieros para el desarrollo de la solución informática que permita la implementación del proyecto de ventanilla única.
- Existen diferentes iniciativas desarrolladas a nivel institucional, referentes a la atención de la población y cumplimiento de los principios de eficiencia, eficacia, celeridad y simplificación de trámites, que actualmente no están interactuando entre sí que pueden vincularse con el proyecto de ventanilla única como, por ejemplo: -Proyecto de Arquitectura Empresarial y Sistema de Información y

Gestión Educativa del INA, desarrollados con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), proyecto institucional Modelo de Gestión, y Consultoría de la página sitio Web, por parte de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

- Evidencia de deficiencias en el modelo institucional actual en términos operativos, estructurales, administrativos, tecnológicos y legales.
- Simultaneidad en la ejecución de los proyectos de Ventanilla Única INA y Modelo de Gestión, que impiden unificar insumos para el desarrollo de estos.
- Multiplicidad de iniciativas que utilizan el término de “ventanilla única”, que eventualmente podrían requerir interconexión como, por ejemplo: la Cámara de Industrias de Costa Rica y su vinculación con EFTP-Dual, y Ventanilla Única ANE.
- Falta de designación de personas profesionales especializadas en el desarrollo de requerimientos técnicos necesarios para la implementación y ejecución de un sistema informático de ventanilla única robusta.

Por otra parte, durante el año en curso 2024, se estará trabajando en la implementación del transitorio, por lo que se requiere de la participación de todas las Gestiones, Administración Superior, Unidades Técnicas, Administrativas, Ejecutoras, y potencialmente actores claves externos a la institución, incluyendo posibles contrataciones para generación de soluciones y productos concretos, además este proyecto no está dirigido a mejorar la capacidad instalada de la institución ni resuelve la atención de la demanda insatisfecha.

Finalmente, es importante indicar que, en el Portafolio de Proyectos Institucional, aprobado por Junta Directiva el 27 de febrero de 2023 mediante Acuerdo JD-AC-50-2023, se determina dicha iniciativa en un Proyecto Institucional, el cual está siendo liderado por esta Subgerencia con la Asesoría de la Oficina Administradora de Proyectos.

## **7.2. Becas INA 21 BIS**

Mediante el oficio GRSINAFOR-381-2023 de fecha 15 de noviembre 2023, se realiza la entrega formal, del servicio Becas INA. La Subgerencia Técnica y la Gestión Regional, han creado la “Ruta crítica de Becas INA”, el cual contiene los pasos y actividades a seguir, así

como los plazos requeridos, para el proceso de otorgamiento de las becas, todo esto tomando en consideración la priorización de las 16072 personas en SINIRUBE.

Se estima colocar 700 cupos distribuidos en las 9 unidades regionales, con un monto de ₡510, 193, 082.00 (quinientos diez millones ciento noventa y tres mil ochenta y dos colones con 00/100), en el segundo entregable de Becas INA, cuya representación es, aproximadamente, una cuarta parte del presupuesto total 2024.

La oferta académica ofrecida es inglés avanzado modalidad virtual (inicia con inglés básico hasta finalizar con inglés avanzado).

Se está trabajando para continuar con el proceso de otorgamiento de becas, equipo de trabajo está conformado por la Subgerencia Técnica, Gestión Regional, SINAFOR, Unidad de Servicio al Usuario- ANE, GTIC.

Se detallan los siguientes avances:

- ✓ Acuerdo N° 127-2023-CIBAE, mediante el mismo se acuerda acusar recibo del Oficio GG-2310-2023. Continuidad de las áreas prioritarias de alta demanda en el mercado laboral y los servicios asociados, donde la Gerencia General informa a las Gestiones, Unidades y Áreas involucradas en el proceso de trámite y aprobación de las Becas del INA (artículo 21 Bis) su ratificación de las áreas prioritarias para el primer semestre del 2024.
- ✓ Oficio DGR-941-2023 complemento DGR-922-2023 donde se realiza la ratificación DGR-610-2023: "Análisis de demanda y capacidad instalada para la ejecución de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional".
- ✓ Acuerdo N° 131-2023-CIBAE con fecha 6 de diciembre 2023, mediante el mismo se acusa recibo del oficio GG-2362-2023 donde la Gerencia General aprueba la cantidad de cupos para otorgamiento de Becas del INA para el primer cuatrimestre del 2024 de conformidad con el estudio de "Análisis de Demanda y Capacidad Instalada para la Ejecución de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional" presentado por la Gestión Regional mediante el oficio DGR-941-2023.



- ✓ Sí se cuenta con la priorización de las personas al 18-12-2023 se propone una nueva fecha el 15 de enero, 2024 para dar el "Me Gusta" a la página de la ane.cr correspondiente a la II Etapa de Becas INA, para 700 cupos, con la oferta de Inglés Avanzado (inicia con inglés básico, hasta finalizar con inglés avanzado), modalidad virtual, por un monto de ₡510,193,082.00.
- ✓ Una vez finalizado el proceso de dar "Me interesa este curso" en la página de la ane.cr, 16,974 personas mostraron interés en el curso de inglés virtual, dicha información se analizó con la Presidencia Ejecutiva, y se consideró la posibilidad de aumentar la cantidad de becas.
- ✓ La Gestión Regional realiza una reunión con las Jefaturas de las Unidades Regionales, donde se logró una contrapropuesta de la cantidad de becas para esta segunda entrega de Becas INA, pasando de 700 a 1722 becas, con un presupuesto de ₡ 1,255,074,981.00.
- ✓ El cumplimiento del acuerdo se refleja en el oficio DGR-50-2024 dirigido a la Gerencia General con asunto: "Solicitud de ratificación de cupos para segunda entrega Becas INA", el cual fue ratificado desde la Gerencia General en el oficio GG-103-2024, del 31 de enero de 2024, con la aprobación del aumento en la cantidad de becas y el presupuesto estimado y avalado en el Acuerdo 23-2024 del Consejo Institucional de Becas y Ayudas Económicas, del 31 de enero de 2024.
- ✓ De acuerdo con la ruta crítica, se estima que para el 17 de abril del año en curso estén dando inicio las clases con el curso de Inglés Avanzado.

## **8. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS**

La Subgerencia Técnica presupuestariamente depende de la Gerencia General, por lo que no existió administración de recursos económicos en el periodo de gestión.

Como parte de las funciones de esta Subgerencia, se dio seguimiento a la ejecución presupuestaria de las dependencias a cargo.

**PRESUPUESTO EJECUTADO GESTIONES DE LA SUBGERENCIA**

<b>AÑO 2021</b>				
<b>GESTIONES</b>	<b>PRESUP INICIAL</b>	<b>TOTAL PRESUPUESTO</b>	<b>PRESUPUESTO EJECUTADO</b>	<b>% EJECUTADO</b>
Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos	14 818 078 011,00	14 730 272 971,00	13 545 113 059,21	92%
Gestión de Rectora del SINAFOR	815 562 869,00	882 474 905,00	841 311 217,60	95%
Gestión Regional	67 321 106 608,00	68 937 170 553,00	55 490 198 730,55	80%
<b>TOTAL, GESTIONES</b>	<b>82 954 747 488,00</b>	<b>84 549 918 429,00</b>	<b>69 876 623 007,36</b>	
<b>AÑO 2022</b>				
<b>GESTIONES</b>	<b>PRESUP INICIAL</b>	<b>TOTAL PRESUPUESTO</b>	<b>PRESUPUESTO EJECUTADO</b>	<b>% EJECUTADO</b>
Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos	14 316 047 300,00	13 748 551 464,00	13 554 373 445,57	99%
Gestión de Rectora del SINAFOR	952 425 307,00	957 050 181,00	943 589 399,57	99%
Gestión Regional	67 954 498 581,00	68 712 814 936,00	58 765 155 061,29	86%
<b>TOTAL, GESTIONES</b>	<b>83 222 971 188,00</b>	<b>83 418 416 581,00</b>	<b>73 263 117 906,43</b>	
<b>AÑO 2023</b>				
<b>GESTIONES</b>	<b>PRESUP INICIAL</b>	<b>TOTAL PRESUPUESTO</b>	<b>PRESUPUESTO EJECUTADO</b>	<b>% EJECUTADO</b>
Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos	15 232 179 066,00	14 137 219 149,00	13 560 927 839,06	96%
Gestión de Rectora del SINAFOR	1 066 537 440,00	992 790 284,00	935 677 054,54	94%
Gestión Regional	68 353 716 557,00	74 126 723 902,00	64 041 028 450,85	86%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>84 652 433 063,00</b>	<b>89 256 733 335,00</b>	<b>78 537 633 344,45</b>	
<b>AÑO 2024</b>				
<b>GESTIONES</b>	<b>PRESUPUESTO INICIAL</b>	<b>TOTAL PRESUPUESTO</b>	<b>PRESUPUESTO EJECUTADO</b>	<b>% EJECUTADO</b>
Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos	15 614 630 774,00	15 614 630 774,00	18 239 886,07	0%
Gestión de Rectora del SINAFOR	1 004 808 109,00	1 004 808 109,00	6 500,00	0%
Gestión Regional	71 874 117 538,00	71 874 117 538,00	646 782 952,30	1%
<b>TOTAL, GENERAL</b>	<b>88 493 556 421,00</b>	<b>88 493 556 421,00</b>	<b>665 029 338,37</b>	
<b>Fuente: Proceso de Presupuesto, Sistema de Información Financiera.</b>				

## **9. SUGERENCIAS**

- ✓ Dar seguimiento a la implementación de los proyectos definidos en el Portafolio de Proyectos y Acciones Estratégicas INA 2023-2026, aprobados por Junta Directiva mediante el acuerdo JD-AC-50-2023, y asignados a esta Subgerencia: "Facilidad y ordenamiento de los servicios INA para que estén al alcance de las personas empresarias en una sola vía" (Ventanilla Única) y "Fortalecimiento de la Agencia Nacional de Empleo ANE 2.0".
  
- ✓ Dar Seguimiento a los equipos de trabajo y a las áreas vinculadas con esta Subgerencia, para que se cumplan los proyectos asignados, los cuales priorizan la atención mediante la formación y capacitación, para contar el recurso humano capacitado en los sectores claves de la economía, y que demandan el mercado laboral, lo cual contribuye en mejorar las condiciones de empleo y emprendimientos.

## **10. OBSERVACIONES**

Es vital que las futuras jefaturas de esta Subgerencia lideren los equipos a su cargo con su compromiso institucional, que colaboren de manera eficiente y eficaz para alcanzar los objetivos estratégicos. Este desafío es de gran importancia para generar y mantener el compromiso, así como el cumplimiento de la estrategia institucional de cara a la atención de la demanda del mercado laboral, la empleabilidad y la movilidad social.

## **11. DISPOSICIONES DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA**

No existió durante este periodo ninguna gestión ni disposición girada por la Contraloría General de la Republica para esta dependencia.

## 12. ÓRGANOS DE CONTROL EXTERNO

No existió durante este periodo ninguna gestión ni disposición girada por órganos de control externo para esta dependencia.

## 13. AUDITORÍA INTERNA

En aspectos relacionados con el cumplimiento de los temas referidos a la Auditoría Interna, se dio el seguimiento oportuno para la respectiva atención a trece recomendaciones y/o advertencias, mismas que se detallan en la siguiente tabla:

### Seguimiento a varios informes y advertencias de Auditoría Interna

N°	Informe de Auditoría Interna y Advertencias	Evidencias de las acciones realizadas (de año 2021 al 06 de febrero 2024)	Estado de las recomendaciones y Advertencias
1	Informe: AI-ICI-08-2020 "Unidad Regional Chorotega. Cronogramas Docentes". Recomendación 1.	Las acciones realizadas se detallan en los oficios siguientes:  SGT-637-2021, SGT-634-2021, SGT-644-2021, SGT-337-2022. SGT-570-2022, AIPFPEFC-025-2022, SGT-614-2022, AI-PFPEFC-051-2022, AI-PFPEFC-086-2023, SGT-614-2022, SGT-603-2022, SGT-943-2023, GFST-412-2022, SGT-37-2023, AIPFPEFC-025-2022	Mediante oficio AI-PFPEFC-086-2023 la Auditoría Interna da por cumplida esta recomendación, según lo indicado en el oficio SGT- 285-2023.
2	Advertencia AI-ADV-02-2022 "Gerencia General Soporte técnico para laboratorios de cómputo", relacionada con anomalías en el manejo de los equipos de cómputo en el Centro de Formación Profesional de Cartago.	Las acciones realizadas se detallan en los oficios siguientes: GG-179-2022 del 16 de febrero de 2022, se le trasfiera la atención de esta advertencia a la SGT. La SGT mediante los oficios siguientes se toma las acciones para la atención de esta	La Subgerencia Técnica como parte del seguimiento y trazabilidad de la información cumplió con la Auditoría Interna remitiendo con el oficio SGT-251-2022 los planes de trabajo de las Unidades Regionales, sobre el seguimiento y control en soporte técnico de los laboratorios de computación, responsables los ARI. De

		advertencia: SGT-138-2022, SGT-251-2022.	acuerdo con lo anterior, la Gerencia General envía el oficio SGT- 251-2022 para cumplimiento de la Advertencia citada, mediante el oficio GG-570-2022. Continuando con el seguimiento de parte de la SGT, se consultó a la Auditoría Interna sobre el estado de esta recomendación y en respuesta mediante correo de fecha 6-3-2023 la Auditoría Interna indicó que la recomendación está en estado cumplido y envió una imagen del reporte del sistema.
3	ADVERTENICA AI-ADV-10-2023 "Laboratorios de Ensayo y Calibración del Instituto Nacional de Aprendizajes acreditados por el Ente Costarricense de Acreditación (ECA)".	Mediante GG-1113-2023, se solicitó la atención de la AI-ADV-10-2023. Las acciones se detallan en los oficios siguientes: SGT- 440-2023, GFST-351- 2023, SGT-488-2023, GFST-371-2023, ACAL-79-2023, GFST-429-2023, GFST-351-2023 y GFST-371-2023, SGT-739-2023 ALEA-766-2023, SGT-822-2023, SGT-822-2023, ALEA-1046-2023, ACAL-9-2024, SGT-86-2024, NM-28-2024.	Esta advertencia se encuentra en proceso de atención, mediante el oficio SGT-86-2024 se solicita el criterio a los encargados de la URCOC, URCO, CEGRYPLAST y NM como responsables de los laboratorios, así también la revisión de la normativa y procedimientos.
4	Advertencia AI-ADV-05-2023 "vehículos propiedad de terceros localizados en el Centro Regional de Liberia"	Mediante oficio GG-408-2023 se le trasfiera la atención de esta advertencia a la SGT. Las acciones realizadas se detallan en los oficios siguientes: SGT-182-2023, SGT- 316-2023, SGT-321-2023, SGT-342-2023, SGT-347-2023, SGT-348-2023, SGT-380-2023, SGT-382-2023, SGT-620-2023, DGR-327-2023, DGR-356-2023, DGR-327-2023,	Mediante el oficio AI-PFRFAA-015-2024 de fecha 26-01-2024 la Auditoría Interna da por cumplido y finalizado el seguimiento.

		DGR-522-2023, GR-708-2023, SGT-933-2023, SGT-416-2023, SGT-620-2023, SGT-647-2023, DGR-708-2023, SGT-933-2023, ALEA844-2023, DGR-866-2023, SGT-1142-2023, SGT-1142-2023, SGT-1146-2023, CIRCULAR GG-CI-32-2023, SGT-1179-2023	
5	AI-PEEAD-173-2023, AIPEEAD- 184-2023 y AIPEEAD- 195-2023. Solicitud de informes anuales del impacto del uso de las embarcaciones en los SCFP remitidos por el director (a) de la Unidad Regional del INA a quién se le asignaron la(s) embarcación (es).	Atención mediante oficinas: SGT-173-2023, SGT-492-2023, SGT-528-2023, SGT-567-2023, SGT-574-2023	La información se brindó en los oficios citados.
6	AI-PFPEC-97-2023. Solicitud de información para el estudio "Ejecución de SCFP en Diferentes Modalidades", servicios, según corresponda.	Atendida la consulta con el oficio SGT-693-2023.	
7	AI-PFPEC-001-2023, solicitud de información sobre oferta curricular alineada al Modelo Curricular 2018 y MNCEFTP- CR.	Atendida la consulta mediante oficio SGT-49-2023.	
8	AI-PFTIC-037-2023, solicitud de información para el estudio de Auditoría Interna denominado "Gestión de la Seguridad de la Información", sobre el Oficial de Seguridad de la Información, según las funciones descritas en el oficio GG-830-2022.	Atendida la consulta con los oficios: SGT-1016-2023 y SGT-1035-2023.	
9	AI-ICI-17-2023 Unidades Regionales Capacidad Instalada del INA.	Mediante oficio AI-0367-2023 se remite el informe. Las acciones	Este informe se encuentra en proceso de atención.

		realizadas se detallan en los oficios siguientes: SGT-1076-2023, SGT-1212-2023, SGT-1223-2023.	
10	AI-ADV-20-2023 "Inobservancia a la circular GG-CI-6-2023 Directriz Gestión de Información para la publicación de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional disponibles en la página Web del INA".	Mediante el oficio GG-2302-2023 se traslada la Advertencia a esta Subgerencia. Las acciones realizadas se detallan en los siguientes oficios: SGT-1193-2023, SGT-1237-2023.	Esta advertencia se encuentra en proceso.
11	AI-ADV-22-2023 "Inobservancia a directriz de Gestión de información para la publicación de los SCFP disponibles en la página web del INA"	Mediante el oficio AI-0411-2023 la Auditoria Interna remite la Advertencia. La acción realizada se detalla en el oficio: SGT-1244-2023, SGT-1249-2023.	Mediante el oficio AI-PFPEFC-002-2024 la Auditoria Interna admite el cumplimiento y finaliza el seguimiento de la advertencia.
12	AI-ADV-23-2023 "Desactualización del expediente de la contratación 2021LN-000007-0002100001"	Mediante el oficio AI-0413-2023 se remite a esta Subgerencia la Advertencia. Las acciones realizadas se detallan en los oficios: SGT-1222-2023, SGT-1229-2023.	Mediante el oficio AI-PFPEFC-003-2024 la Auditoria Interna admite el cumplimiento y finaliza el seguimiento de la advertencia.
13	AI-ADV-1-2024 "Desuso del Procedimiento e Instructivo de la Gestión Regional"	Mediante el oficio AI-0009-2024 la Auditoria Interna remite la Advertencia. Las acciones realizadas se detallan en los oficios: SGT-44-3034, SGT-45-2024.	Esta advertencia se encuentra en proceso, por parte de la Unidad de Servicio al Usuario.

Fuente: Elaboración propia, 2024.

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:**

**Firmado Digitalmente**

Rocío Arce Cerdas

**Número de identificación: 1-0764-0169**

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

Sucesor

---

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