



**PLANIFICACION INSTITUCIONAL  
DESPACHO MINISTERIAL  
UNIDAD DE CONTROL**

---



# Informe de Capacitación Virtual

Período 2009-2012I

*Elaborado por: Jeannette Fallas Arias*

*Diciembre 2012*

## Tabla de contenido

Introducción:.....	3
Resultados estadísticos de la capacitación virtual.....	4
Distribución de la capacitación en la población .....	4
Conclusiones:.....	7

## Introducción:

Desde que la Contraloría General de la República, capacitó al personal de Control interno del MAG en el uso de la plataforma virtual a fin de que éstas reprodujeran la experiencia con los y las funcionarias de las instituciones, en el MAG nos propusimos la meta de abarcar la mayor cantidad de la población, aprovechando la buena cobertura de computadoras e Internet con que se cuenta en la institución.

Una vez recibida la certificación como instructoras virtuales, las 2 funcionarias de la UCI- MAG no solo iniciaron los cursos utilizando a título de préstamo el campus de la CGR sino que gestionaron lo oportuno internamente en el MAG para la creación de una plataforma de capacitación en la institución, consolidándose tal proyecto en el 2010.

En el transcurso del 2009 al 2012 se ha logrado capacitar a 174 funcionarios y funcionarias, proceso que conlleva diversas fases y trámites. Desde la inclusión de la capacitación virtual, debidamente fundamentada en el PIC institucional anual, proceso de convocatoria, matricula, confección de materiales para evaluación, comunicación constante con el estudiante mediante foros y retroalimentaciones y por último la evaluación, confección de FOCAPS, elaboración de certificados de participación, trámites ante la unidad de capacitación para su reconocimiento, hasta su distribución a los participantes que aprobaron.

Este proceso ha sido más que satisfactorio y esperamos contabilizar sus positivos impactos en el mediano plazo.

## Resultados estadísticos de la capacitación virtual

De los 175 funcionarios y funcionarias capacitadas en el período, 56 de ellas ostentan un cargo de Director, Jefe o coordinador, alcanzándose casi un 40% de de jefaturas o coordinaciones. Estos funcionarios y funcionarias han obtenido un conocimiento general a lo largo de 35 horas de capacitación en el tema de control interno, lo cual, consideramos, es importante por el efecto cascada que pueda generarse en la institución, si consideramos que uno de los objetivos de la capacitación es modificar paulatinamente la cultura organizacional hacia una cultura de autocontrol.

### Distribución de la capacitación en la población

La capacitación ha sido brindada en su mayoría a personal de la DSOREA (127) con énfasis en las regiones con relación a la impartida en oficina centrales (47) En una relación de 73 a 27%.

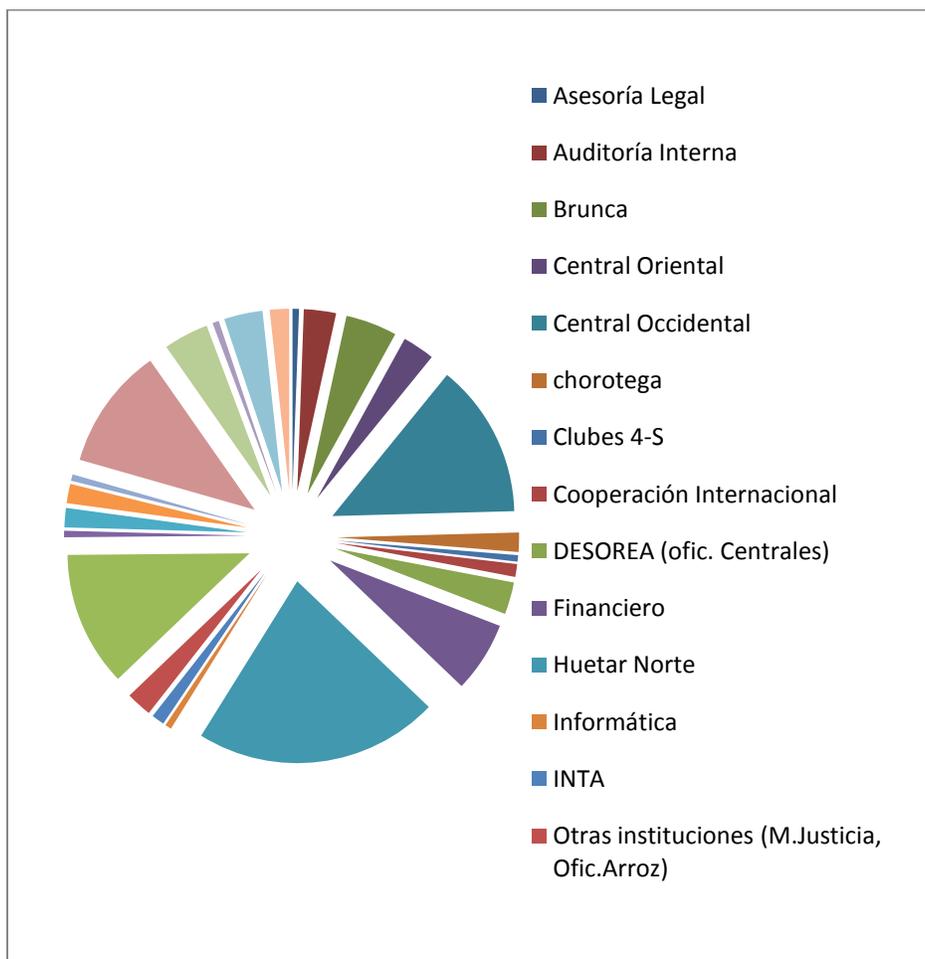
Al finalizar el 2012, se espera haber cubierto un 10% de la población total del MAG.

Cuadro No. 1

<b>Total de Personal capacitado por medio de plataforma virtual en control interno (años 2009-2012 - por dependencia)</b>	
<b>Dirección o dependencia</b>	<b>Cantidad</b>
Asesoría Legal	1
Auditoría Interna	5
Brunca	8
Central Oriental	5
Central Occidental	24
Chorotega	3
Clubes 4-S	1
Cooperación Internacional	2
DESOREA (ofic. Centrales)	5
Financiero	11
Huetar Norte	38
Informática	1
INTA	2
Otras instituciones (M.Justicia, Ofic.Arroz)	4
Pacífico Central	21
Desarrollo Rural	1
Planificación Institucional	3
Prensa	3

Proveeduría	1
Central Sur	19
Recursos Humanos	7
SEPSA	1
SFE	6
SUNII	3
	<b>175</b>

Gráfico No. 1 : Personal capacitado por dependencia



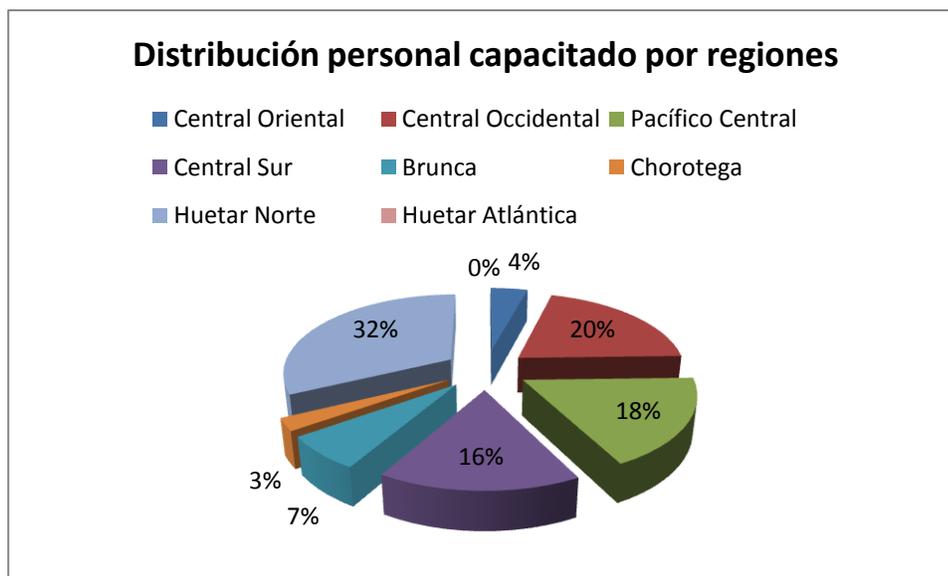
Cuadro No. 2

**Personal capacitado por medio de plataforma virtual en control interno  
(años 2009-2012 - por Direcciones Regionales )**

Central Oriental	5
Central Occidental	24
Pacífico Central	21
Central Sur	19
Brunca	8
Chorotega	3
Huetar Norte	38
Huetar Atlántica	0

Gráfico No. 2

**Distribución del personal capacitado por Direcciones Regionales)**



En cuanto a las regiones, el nivel de participación se distribuyó de la siguiente manera 32% Huetar Norte, 20% Central Occidental, 18% Pacífico Central mientras que la Central Sur un 16%, seguido de Brunca con un 7% del total de capacitados regionales. Central Oriental y Chorotega ocupan un 4 y un 3% respectivamente. Únicamente la región Atlántica no ha participado de la capacitación virtual en control interno.

Es importante aclarar que estas regiones han sido, en alguna medida, capacitadas mediante charlas presenciales y durante la elaboración de las diferentes herramientas de control interno por lo cual se considera que el tema es de conocimiento generalizado en la totalidad de las regiones. No obstante se ha de destacar la proactividad de algunos titulares

subordinados por lograr una capacitación más amplia de su personal, tal como lo reflejan los datos suministrados.

## Conclusiones:

La capacitación virtual reviste por si sola de la gran ventaja de abarcar amplias poblaciones ubicadas en distintos puntos geográficos del país de forma simultáneas.

Permite asimismo el intercambio de experiencias en línea y en forma simultánea de personal que se ubica en diversos campos de actividad institucional promoviendo el enriquecimiento de conocimientos y el acercamiento entre compañeros y compañeras.

Para algunos y algunas la experiencia del curso virtual ha sido la primera en su vida, y al haber contado con ella a lo largo de un mes les ofrece la inducción a una metodología que en adelante podrán utilizar en otras instituciones educativas o plataformas a las que en adelante podrán acceder sin el temor de la inexperiencia.

El tema de control interno ha demostrado ser susceptible de comprenderse de forma clara y explícita mediante la metodología virtual, por lo cual podemos afirmar que un 10% de la población del MAG posee hoy día los conocimientos básicos referentes a la Ley General de Control Interno que los capacita para su aplicación, por supuesto sin contabilizar la población que ha sido abarcada por otras metodologías de capacitación.

En tiempos como los actuales, de escasos recursos, (y entre ellos los destinados a la capacitación) el uso de la plataforma virtual para capacitar en temas de control interno, (y cualquier otra temática) resulta una de las mejoras alternativas institucionales para el presente, por lo que recomendamos ampliamente su uso.

La Unidad de control Interno cumple con su objetivo de facilitar plataformas, metodologías e información para el cumplimiento de lo que establece la Ley General de Control Interno en el Ministerio de Agricultura y Ganadería, pero depende para su efectividad, del compromiso y participación de los titulares subordinados con el lógico apoyo de los servidores a su cargo. Los avances que se logren en este tema hasta elevar el nivel en que se encuentra la institución se verán reflejados en las dependencias en la medida en que se alcance el nivel de conciencia que estos titulares subordinados y servidores adquieran en este tema.