

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
EL LUNES 07 DE SETIEMBRE DE 2015
ACTA N° 064-09-2015**

Al ser las dieciséis horas con cincuenta y dos minutos del lunes siete de setiembre del dos mil quince, se da inicio a la sesión ordinaria del Consejo Directivo N° 064-09-2015, celebrada en Oficinas Centrales, con el siguiente quórum:

ARTÍCULO PRIMERO: COMPROBACIÓN DEL QUÓRUM:

MSc. Carlos Alvarado Quesada, Presidente, Licda. María Eugenia Badilla Rojas, Directora, Licda. Ericka Valverde Valverde, Directora, Licda. Mayra González León, Directora, Lic. Enrique Sánchez Carballo, Director

AUSENTE CON JUSTIFICACION: MSc. Verónica Grant Díez, Vicepresidenta, Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora

INVITADOS E INVITADAS EN RAZON DE SU CARGO:

MSc. Edgardo Herrera Ramírez, Auditor General, Lic. Gerardo Alvarado Blanco, Gerente General, Lic. Berny Vargas Mejía, Asesor Jurídico General, Dra. María Leitón Barquero, Subgerente de Desarrollo Social, Lic. Daniel A. Morales Guzmán, Subgerente de Soporte Administrativo, MBA. Geovanny Cambroner, Subgerente de Gestión de Recursos, MSc. Alvaro Rojas Salazar, Coordinador Secretaría Consejo Directivo

ARTICULO SEGUNDO: LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

El Presidente Ejecutivo procede a dar lectura del orden del día, posteriormente procede a someterlo a votación.

Las señoras y señores Directores manifiestan estar de acuerdo.

ARTÍCULO TERCERO: APROBACION DE ACTAS No. 056-08-2015 y 057-08-2015.

ACTA 056-08-2015

La Licda. Ericka Valverde comenta que hizo llegar observaciones de forma a la Secretaría de Actas.

ACUERDO N° 371-09-2015

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
EL LUNES 07 DE SETIEMBRE DE 2015
ACTA N° 064-09-2015**

POR TANTO, SE ACUERDA.

Aprobar el Acta N° 056-08-2015 de fecha 06 de agosto de 2015.

El Presidente Ejecutivo somete a votación el anterior acuerdo. Las señoras y señores directores: MSc. Carlos Alvarado Quesada, Presidente, Licda. Ericka Valverde Valverde, Directora, Licda. Mayra González León, Directora, y Lic. Enrique Sánchez Carballo, Director, votan afirmativamente el anterior acuerdo y la Licda. María Eugenia Badilla, Directora, se abstiene de votar por no haber estado presente en dicha sesión.

ACTA 057-08-2015

La Licda. Ericka Valverde comenta que hizo llegar observaciones de forma a la Secretaría de Actas.

La Licda. María Eugenia Badilla comenta que hizo llegar observaciones de forma a la Secretaría de Actas.

ACUERDO N° 372-09-2015

POR TANTO, SE ACUERDA.

Aprobar el Acta N° 057-08-2015 de fecha 13 de agosto de 2015.

El Presidente Ejecutivo somete a votación el anterior acuerdo. Las señoras y señores directores: MSc. Carlos Alvarado Quesada, Presidente, Licda. María Eugenia Badilla Rojas, Directora, Licda. Ericka Valverde Valverde, Directora, y Lic. Enrique Sánchez Carballo, Director, votan afirmativamente el anterior acuerdo. La Licda. Mayra González León, Directora, se abstiene por no haber estado presente en dicha sesión

ARTICULO CUARTO: ASUNTOS GERENCIA GENERAL

4.1 Análisis del marco orientador para el funcionamiento del Sistema Específico de Valoración de Riesgos Institucional (SEVRI), según oficio GG-2054-08-2015. (entregado en la sesión 060-08-2015).

EL Presidente Ejecutivo solicita la anuencia para el ingreso de la funcionaria Licda. Guadalupe Sandoval, de Control Interno.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
EL LUNES 07 DE SETIEMBRE DE 2015
ACTA N° 064-09-2015**

Al ser las 04:56 p.m. ingresa la Sra. Guadalupe Sandoval.

La Licda. Guadalupe Sandoval expone la presentación “Marco Orientador para el funcionamiento de SEVRI”, la cual forma parte integral de esta acta.

Este documento rige todo el funcionamiento de la valoración de riesgos institucional en cumplimiento a lo que establece la Ley de Control Interno, que indica que se debe contar con un “Sistema de Valoración de Riesgos” vinculado con la planificación institucional. Igualmente, existen directrices que fueron emitidas por la Contraloría General de la República donde se establece cómo debe funcionar este sistema.

Dentro de las directrices se definen varios componentes que deben funcionar con este sistema, entre ellos se encuentra el marco orientador que es el marco de funcionamiento teórico que rige todo el accionar de este sistema.

Este sistema no es un fin en sí mismo, es una herramienta de planificación institucional que busca identificar cuáles son los posibles eventos en el entorno tanto a lo interno como externo, que podrían afectar el cumplimiento de los planes institucionales, tanto a nivel estratégico como funcional.

Existen otros componentes que se definen como es el ambiente de apoyo, herramienta para la administración de información, sujetos interesados, recursos.

El IMAS mantendrá procesos continuos de valoración de riesgos vinculados con la planificación institucional y con la participación de todas las Unidades institucionales, y buscará garantizar de forma razonable un nivel de riesgo aceptable para el cumplimiento de los planes a corto y largo plazo, en concordancia con su misión, visión y valores.

Se declara el compromiso por parte del Consejo Directivo y la Dirección Superior, quienes velarán para que el SEVRI se encuentre en funcionamiento y para ello garantizarán a la administración el acceso a los recursos materiales y humanos necesarios para llevar a cabo el proceso de gestión de riesgos y que los productos del SEVRI sean utilizados en la toma de decisiones.

Se establece dentro del documento los lineamientos, prioridades y estrategias para llevar a cabo la valoración de riesgos.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
EL LUNES 07 DE SETIEMBRE DE 2015
ACTA N° 064-09-2015**

Los lineamientos son bastante generales, en concordancia con la normativa de control interno, el Consejo Directivo en su calidad de autoridad máxima deberá garantizar los recursos necesarios para contar con el buen funcionamiento del sistema Específico de Valoración de Riesgos.

Para garantizar la calidad en la gestión de riesgos la Unidad de Control Interno dará asesoría a las Unidades, con la finalidad de garantizar el apego a la metodología del presente documento.

Es responsabilidad de los y las titulares subordinadas ejecutar en sus unidades cada una de las etapas del SEVRI, para lo cual deberán presupuestar los recursos necesarios para la implementación de las medidas de administración bajo su ámbito de acción.

La información generada de la gestión de riesgo es un insumo para la planificación institucional, revisión de los planes e implementación de medidas de administración de riesgos, lo anterior estará integrado a la gestión en los diferentes procesos institucionales y vinculados a los elementos contenidos en los Planes Estratégicos, Planes Anuales u otros.

Cualquier incumplimiento de los Titulares Subordinados conforme a la Normativa de Control Interno respecto a la gestión de Riesgos deberá ser comunicada por parte de la Unidad de Control Interno a la Gerencia General para determinar las sanciones correspondientes.

Cada Unidad deberá velar por mantener actualizada la valoración de riesgos, cuando sucedan eventos o cambios drásticos que afecten el cumplimiento de sus metas u objetivos.

Se priorizará la atención de aquellos riesgos identificados para los planes y metas estratégicos, para la atención por parte de la Dirección Superior que afecten así el cumplimiento de dichos planes.

Serán de atención prioritaria los riesgos de mayor impacto y/o probabilidad, según su evaluación y que sean ubicados en el nivel Extremo o Alto y que estén relacionados con los Planes con que cuente la Institución (Anuales, Estratégicos, etc.).

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
EL LUNES 07 DE SETIEMBRE DE 2015
ACTA N° 064-09-2015**

Se establece un entorno o catálogo de riesgos para las unidades, de manera que cuando realicen sus planteamientos o planificación a corto o largo plazo, puedan analizar cuáles son los factores que están en el ambiente interno o externo, cuáles son los que van a afectar.

La valoración de riesgos se hace de forma cíclica cada 2 o 3 años, en este momento que la institución va a iniciar con el planteamiento estratégico estaríamos arrancando con un ciclo de manera que se logre identificar cuáles son los eventos que entorpecerían lo planificado, qué acciones se tomarán para minimizarlo y poder medir el efecto.

Prioritariamente, se van a atender los riesgos extremos que son los que afectarían más a la institución y los altos en un segundo nivel de prioridad.

Los criterios de aceptabilidad del riesgo en el nivel extremo ostentan la mayor prioridad de atención y deberán ser **administrados obligatoriamente**, estableciéndose medidas de administración sin excepción, y el nivel gerencial correspondiente debe revisar y avalar las medidas de administración de riesgos propuestas por los Titulares Subordinados.

La Institución se podría considerar que se encuentra en un nivel de riesgo aceptable, en el tanto los casos que del total de riesgos en Niveles “Extremo” y “Alto” no superen el 25% para el Nivel Funcional y el 15% para los Riesgos Estratégicos en “Nivel Extremo”.

Las responsabilidades en el SEVRI del Consejo Directivo son: Aprobar las políticas institucionales para el establecimiento, mantenimiento, perfeccionamiento y evaluación del SEVRI del IMAS. Analizar y aprobar los informes de riesgos para el funcionamiento y fortalecimiento del SEVRI del IMAS. Analizar y aprobar los resultados del proceso de valoración de riesgos que se realiza cada año. Fomentar un adecuado Ambiente de Control Interno institucional para el funcionamiento del SEVRI.

En el caso de la Gerencia General le corresponde promover el proceso de Valoración de Riesgo institucional. Ejercer la potestad disciplinaria sancionatoria, en caso de que un titular subordinado debilite el funcionamiento del SEVRI u omita de forma voluntaria o no realizar las obligaciones contenidas en este documento, o no se apeguen a la metodología y lineamientos estipulados para la debida gestión

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
EL LUNES 07 DE SETIEMBRE DE 2015
ACTA N° 064-09-2015**

de riesgos institucional. Fomentar y velar por el funcionamiento y fortalecimiento del SEVRI del IMAS. Procurar los recursos para el buen funcionamiento del SEVRI

La Licda. Ericka Valverde comenta que en principio del documento es importante rescatar todo el enfoque participativo sobre la gestión del riesgo, que es fundamental para que funcione el modelo, por lo que consulta cómo se va a operacionalizar para que el funcionariado conozca la metodología, la comprenda y la integre. Por ejemplo: si harán talleres o reuniones para que los y las titulares subordinadas entiendan cómo funcionan las matrices; y ya que es una cuestión de ciclo, donde los riesgos se miden en un periodo de tiempo que no es anual, ¿cómo se hará para sistematizar los riesgos que se van detectando? y cómo se preverá que se sistematicen los riesgos detectados en momentos que no son propiamente de evaluación para que esa información no se pierda.

La Licda. Guadalupe Sandoval comenta que con la inducción para el conocimiento de la metodología, aplicación de procedimientos y lineamientos, la unidad de Control Interno realiza sesiones de trabajo con el titular y personas funcionarias representativas de la unidad, de esta manera hemos visto que es más productiva que los talleres.

En cuanto al monitoreo del entorno, que hayan riesgos latentes y que no han sido detectados en esa actividad, el titular conoce y se le da la instrucción de que en cualquier momento pueda hacer llegar a la unidad de Control Interno esa información para incorporarla al sistema, ya que el sistema es vivo por lo que se puede estar alimentando constantemente. En caso de que estemos en la fase de administración y alguna unidad dice que necesita replantear sus riesgos por diferentes motivos, como lo son tener un proyecto o programa nuevo, entonces nos devolvemos con esta unidad y volvemos a hacer la remisión.

La Licda. Mayra González consulta que desde hace cuánto se está implementando este programa en la institución.

La Licda. Guadalupe Sandoval agrega que la valoración de riesgos empezó a funcionar en el IMAS en el 2005.

La Licda. González recuerda que una vez la Contraloría solicitó que se empezara a implementar, la unidad a cargo era la Auditoría Interna, consulta si se abrió una unidad especial para este programa y si trabaja de forma independiente.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
EL LUNES 07 DE SETIEMBRE DE 2015
ACTA N° 064-09-2015**

La Licda. Guadalupe Sandoval comenta que el SEVRI es competencia de la administración y no de la auditoría, la Auditoría Interna es un ente que ha supervisado y controlado, ha hecho varios estudios sobre el funcionamiento del programa y algunos se han presentado ante el Consejo Directivo. El marco orientador fue presentado en el 2009 en una primera versión, en el 2012 se hizo una revisión y actualización y para este año se hizo una revisión con base en un estudio de la auditoría.

La Licda. Gonzalez consulta si nunca hubo una directriz que dijera que la implementación tenía que estar a cargo de la Auditoría Interna, si no que fuera una unidad aparte de Control Interno.

La Licda. Guadalupe Sandoval comenta que el sistema de control interno tiene 5 componentes, existe la ley que establece normas, uno de los componentes es la valoración de riesgos, dentro de esta la Contraloría emite las directrices para las instituciones públicas, las cuales fueron emitidas en el 2005. El IMAS decidió crear una unidad de Control Interno, como una instancia asesora y de apoyo a la administración para el cumplimiento de todo lo que tiene que ver con la Ley de Control Interno incluido el SEVRI. El sistema de control interno es la ley, las normas, la valoración de riesgos es un componente.

La Licda. Ericka Valverde comenta que ya que se están haciendo estas reformulaciones es importante cuidar el lenguaje inclusivo en los documentos, porque la mayor parte del documento que presentaron está escrito en masculino, existen algunas partes en las que se utiliza, pero es necesario cuidar ese detalle.

La Licda. María Eugenia Badilla comenta que en el punto 6.2 responsabilidades del Consejo Directivo, dice aprobar las políticas institucionales para el establecimiento, mantenimiento, perfeccionamiento y evaluación del SEVRI del IMAS, entonces un ejemplo de esto sería lo que se está realizando hoy. En cuanto al analizar y aprobar los resultados del proceso de valoración de riesgos que se realiza cada año, quién haría el planteamiento?

La Licda. Sandoval comenta que pudiera ser la administración que tenga que presentar algún tema, o la Auditoría Interna, no es exclusivo de Control Interno presentar informes.

El Presidente Ejecutivo agrega que cuenta con el respaldo y el fomento para que se hagan las labores en este sentido, para el buen funcionamiento en general.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
EL LUNES 07 DE SETIEMBRE DE 2015
ACTA N° 064-09-2015**

Esto es un área de oportunidad ya que no es un área donde tenga mayor conocimiento.

El MSc. Carlos Alvarado solicita al MSc. Alvaro Rojas dar lectura del **ACUERDO N° 373-09-2015**

CONSIDERANDO

1. Que de conformidad con el artículo 2 de la Ley General de Control Interno corresponde a este Consejo Directivo ser el jerarca institucional en materia de control interno.
2. Que mediante acuerdo N° 106-03-2012 de fecha 12 de marzo del 2012, el Consejo Directivo del IMAS aprueba el documento "**Funcionamiento del Sistema Específico de Valoración de Riesgos Institucional (SEVRI)**" el cual corresponde al Marco Orientador para el funcionamiento del SEVRI.
3. Que mediante oficio UCI-207-08-2015, se remite el documento actualizado "**Marco Orientado para el Funcionamiento del Sistema Específico de Valoración de Riesgos Institucional (SEVRI)**" el cual fue analizado y avalado por la Comisión Gerencial de Control Interno en la sesión del 18 de agosto del 2015.
4. Que mediante oficio GG-2054-08-2015, se remite dicho documento para su aprobación por parte del Consejo Directivo.

POR TANTO, SE ACUERDA

Aprobar el documento "Marco Orientador para el Funcionamiento del Sistema Específico de Valoración de Riesgos Institucional (SEVRI)" donde se definen aspectos tales como política institucional en materia de gestión de riesgos, lineamientos, prioridades y parámetros de aceptabilidad para la valoración de riesgos del IMAS.

El Presidente Ejecutivo somete a votación el anterior acuerdo. Las señoras y señores directores: MSc. Carlos Alvarado Quesada, Presidente, Licda. María Eugenia Badilla Rojas, Directora, Licda. Ericka Valverde Valverde, Directora, Licda. Mayra González León, Directora, y Lic. Enrique Sánchez Carballo, Director, votan afirmativamente el anterior acuerdo.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
EL LUNES 07 DE SETIEMBRE DE 2015
ACTA N° 064-09-2015**

A solicitud del señor Presidente Ejecutivo, los señores Directores declaran firme el anterior acuerdo.

Al ser las 5:27 p.m. se retira la Licda. Guadalupe Sandoval.

4.2 Análisis del Reglamento para el pago de recargo de funciones por coordinaciones temporales y reconocimiento de plus salarial por asumir como líder de Proceso Estratégico en el Instituto Mixto de Ayuda Social, según oficio GG-2162-09-2015.

El Presidente Ejecutivo solicita el ingreso de las funcionarias Licda. Marielos Lepiz Guzmán y Karina Sanabria Ramírez, de Desarrollo Humano

Las señoras y señores directores manifiestan su anuencia.

Al ser las 05:30 p.m. ingresan las funcionarias Marielos Lepiz y Karina Sanabria.

El Lic. Gerardo Alvarado comenta que hay iniciativas transformadoras que rompen paradigmas, que nos ponen nuevamente en la punta de una política de liderazgo, por lo que resulta necesario contar con un marco normativo que nos permita darle una suficiencia operativa a estas iniciativas, para esto es que se ha denominado esta figura de "líder de proceso estratégico" por ejemplo Plan Puente al Desarrollo, tener esa suficiencia operativa o un equipo de trabajo y un líder que nos permita sacar adelante las diferentes actividades definidas en la estrategia para ver los resultados y metas cumplidas.

La propuesta lleva implícita un tema de manejo salarial, que consideramos también constituye un sano equilibrio desde el punto de vista de presupuesto porque hicimos los análisis y vimos que existe presupuesto y la relación 70/30 para poder financiarlo, lo que nos permite homologar la remuneración entre iguales. Existen los coordinadores de ULDS desempeñando una labor sumamente delicada e importante pero no reciben la remuneración justa que procede al compararse entre pares. De igual forma aplica para las coordinaciones de áreas estratégicas que dependen de la SGDS, ambos tipos de coordinaciones lo que recibían era un plus, el cual por su naturaleza no permite equiparar a ese nivel de responsabilidad y homologación en cuanto a funciones, responsabilidades y deberes con su parte remunerativa.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
EL LUNES 07 DE SETIEMBRE DE 2015
ACTA N° 064-09-2015**

La Licda. Marielos Lepiz expone la presentación “Reglamento para el pago de recargo de funciones por coordinaciones temporales y reconocimiento de plus salarial por asumir como líder de proceso estratégico en el Instituto Mixto de Ayuda Social” la cual forma parte integral de esta acta.

El objetivo es regular el pago de un recargo de funciones por "Coordinaciones Temporales" y reconocimiento de plus salarial por asumir como “Líder de Proceso Estratégico” en el IMAS.

Todas las personas funcionarias que sean designadas para coordinar una Unidad Local de Desarrollo Social o Área de Bienestar Familiar, Desarrollo Socioeducativo, o Desarrollo Socioproductivo y Comunal en forma temporal; o aquellas que sean responsables de conducir o dirigir un proceso estratégico dentro de la institución.

El recargo de funciones consiste en asumir temporalmente funciones de un puesto de mayor nivel salarial, adicionales a las actividades propias del puesto permanente de la persona funcionaria, en caso de vacaciones, licencias con goce de salario e incapacidades, entre otros. Serán sujeto de remuneración, aquellas que excedan un mes calendario ininterrumpidamente.

El plus salarial es una retribución económica o complemento salarial, que se reconocerá a las personas que se designen para liderar un proceso estratégico en la institución.

El proceso estratégico permite definir las estrategias y objetivos de la organización, están centrados en la razón de ser de la misma e intervienen en el cumplimiento de su misión y visión. Los procesos estratégicos son temporales, y deberán ser definidos mediante un Decreto Ejecutivo o Acuerdo de Consejo Directivo.

En el reglamento actual lo que se reconoce a quienes ejercen las coordinaciones es 12.5% sobre el salario base con una vigencia de hasta dos años a partir de que sea suscrito por las partes.

Con la modificación propuesta en este reglamento lo que se propone es pagar la diferencia entre el salario base y pluses salariales del puesto que ocupa la persona funcionaria y los del cargo a recargar con una vigencia menor a un año a partir de que sea suscrito por las partes.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
EL LUNES 07 DE SETIEMBRE DE 2015
ACTA N° 064-09-2015**

En cuanto al plus salarial es la diferencia sobre el salario base y pluses salariales del puesto de Profesional de Servicio Civil 3 a Prof. Jefe de Servicio Civil 3, para el líder de proceso estratégico.

En el caso de las coordinaciones de las ARDS y áreas del nivel central es por concepto de recargo de funciones.

Condiciones y requisitos de reconocimiento son ejecutar labores profesionales en forma temporal del cargo de Coordinador/a de Unidad Local de Desarrollo Social, jefe o jefa del Área de Desarrollo Socioeducativo, jefe o jefa del Área de Desarrollo Socioproductivo y Comunal o jefe o jefa del Área de Bienestar Familiar, según el perfil del Manual de Cargos vigente.

Líder de Proceso Estratégico: Liderar, en forma temporal, un proceso estratégico en la institución, el cual deberá ser considerado como tal mediante un Decreto Ejecutivo o Acuerdo de Consejo Directivo. Cumplir con los requisitos establecidos en el Manual de Cargos Institucional y ocupar un puesto de Profesional de Servicio Civil 3.

Como complemento a este reglamento se debe contar con la aprobación del perfil para líder estratégico porque actualmente no forma parte del manual de cargos y clases institucional.

El Presidente Ejecutivo comenta que existen 34 ULDS, cada una tiene una jefatura, diez ARDS. La ULDS es el punto de contacto con la población, más que la gerencia regional.

Cada jefatura es la que coordina los profesionales ejecutores y las personas cogestoras, estas jefaturas no son puestos en propiedad, son funcionarios y funcionarias a los cuales por su desempeño, experiencia y confianza que se deposita en ellas, se ubican en esas posiciones.

Actualmente hay un nivel muy alto de responsabilidad y no hay compensación.

La Licda. Marielos Lepiz dice que son personas en propiedad pero asumen como recargo la coordinación del ULDES, solo que no se le está compensando lo que realmente corresponde, que sería como jefe IMAS 1.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
EL LUNES 07 DE SETIEMBRE DE 2015
ACTA N° 064-09-2015**

El Presidente Ejecutivo comenta que serían 37 personas funcionarias, el otro grupo en oficinas centrales son las unidades socioeducativo, desarrollo socioproductivo, bienestar familiar, son personas funcionarias con recargo.

La Licda. Marielos Lepiz comenta que se han estado haciendo gestiones ante la Autoridad presupuestaria para lograr reconocer lo justo, en una reciente reunión se logró rescatar la figura con recargo de funciones.

El MSc. Carlos Alvarado comenta que en el caso del líder de proceso estratégico, como Puente al Desarrollo, no se está creando una unidad nueva, si no se está utilizando el recurso IMAS existente, se necesita a alguien que coordine tanto lo social con lo regional, acá es donde surge la figura de la persona que asuma esa responsabilidad llamada líder de proceso estratégico.

El Gerente General comenta que dichosamente se tuvo una sesión de trabajo con la asesoría legal de la Autoridad Presupuestaria, en primera instancia se logró el entendimiento de posiciones, luego la naturaleza de la petición, la justificación y el impacto que esta propuesta tenía para la operación de la institución, tan es así que ellos mismos sugieren utilizar la figura de recargo de funciones.

Una de las principales mociones para generar la figura de líder de proceso estratégico es para no someter a la institución a una rigidez, si no darle un nivel de flexibilidad y de esa manera no tener que llenarnos de unidades que con el pasar del tiempo no sean relevantes.

La Dra. Leitón comenta que este tema es muy importante, existen áreas donde las personas profesionales no quieren asumir la coordinación, ya que es mucha la responsabilidad, y con la entrada del Plan Puente al Desarrollo se recarga la cantidad de personal a supervisar, y a su vez estas personas ejecutan, por lo que esto sería una retribución justa.

El Presidente Ejecutivo comenta que este recargo es para quien asume ese puesto, no es algo que le queda por su plaza, si eventualmente ya la persona deja la coordinación se le quitará para otorgársele a la nueva persona coordinadora. También consulta si se cuenta con el respaldo financiero para esto y si está asegurado de forma sostenible y que la institución pueda hacer frente sin que sea algo ruinoso y cuáles son los montos de los que estamos hablando con esta modificación.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
EL LUNES 07 DE SETIEMBRE DE 2015
ACTA N° 064-09-2015**

El Lic. Gerardo Alvarado indica que este proceso se arrancó con un análisis de suficiencia presupuestaria, se solicitó al Área Financiera el escenario de costos para este pago de recargos, contemplando todo el universo de la relación de puestos autorizada en la institución. El mismo análisis nos dijo que existían recursos para cubrir estas erogaciones, y que la afectación de la relación 70/30 no supera el 1%, claro está dentro del marco de recursos que manejamos actualmente en inversión social, lo cual implica que la institución debe ser vigilante de que los recursos de inversión social no bajen.

La Licda. Lepiz comenta que para el presupuesto 2016 ya está el costo y la previsión, en cuanto a la diferencia que implica lo actual y lo propuesto son 127 millones más anualmente. El 12.5% se calcula sobre el salario base de los profesionales, con la propuesta se equipara a un jefe IMAS 1 donde habrá una afectación sobre el salario base, anualidades, dedicación exclusiva, etc.

La Licda. Mayra González solicita avisar al Consejo Directivo cuando una persona funcionaria en jefatura se vaya de la institución, porque hasta ahorita se da cuenta de que el Lic. Jose Guido Masis ya no labora para el IMAS.

El Presidente Ejecutivo comenta que en una sesión anterior se conoció un documento en relación al tema del Sr. José Guido Masis.

La Licda. Mayra Gonzalez comenta que no tiene claro porqué se expresaba que había situaciones administrativas y que el Consejo Directivo intervenía.

La Licda. Marielos Lepiz comenta que lo que explicaba es que si ya se cuenta con la aprobación del Consejo Directivo de este reglamento, entonces al nombrar un coordinador ya no será necesario que venga al Consejo Directivo la propuesta de nombramiento, porque se basarían en la reglamentación, sería un procedimiento que lo propone el equipo de trabajo y la SGDS con el visto bueno de la Gerencia y Presidencia, son los que determinan a quién se nombraría.

La Licda. González comenta que nos traen un reglamento con recargo de funciones, que nos habla de que en las coordinaciones tendrían un aumento salarial, se van a nombrar líderes estratégicos, lo que no comprende es que en el Gobierno de la República van a haber restricciones en cuanto a anualidad, en un momento que el país sufre un déficit fiscal. De acuerdo a lo anterior, cómo el IMAS va a presentar en este momento un reglamento, no habría congruencia con la política que hay actualmente en el gobierno.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
EL LUNES 07 DE SETIEMBRE DE 2015
ACTA N° 064-09-2015**

En un principio se dijo que las dietas de los directores iban a ser estudiadas, dan vergüenza, porque el venir, cerrar oficinas personales, salir a las ocho de la noche, la responsabilidad que representa el puesto, lo delicado de los temas.

Nunca se ha hecho un reconocimiento, se trabaja por amor y ahora ve que no se respetó y hay dinero para pagar las dietas. Igual como directores y directoras tienen mucha responsabilidad y si toman malas decisiones las denuncian y hasta las pueden llevar a los tribunales de justicia y nunca ha habido ese respeto de preocuparse por dar una mejor retribución económica.

Sinceramente, no se atrevería a votar este reglamento sabiendo que se va a incrementar en 127 millones anualmente. Si esto llega a los medios que se va a incrementar en una entidad esa cantidad de dinero, lamentaría mucho que se venga encima la mitad de la Asamblea Legislativa a cuestionar el porqué en lugar de estar ahorrando y trabajando en pro de la población pobre se le vaya a cancelar más a los empleados. Así como se han sacrificado los que han formado parte de un consejo directivo desde hace muchos años en las dietas y en las molestias, así se pueden sacrificar otros.

El Presidente Ejecutivo comenta que con relación a las dietas, no se puede regular por ellos mismos, tiene que ver con inflación y una ley que regula estos montos, en su momento se elevó al Consejo de Gobierno y dependería de una modificación de la Ley, no es competencia de la institución poder fijarla.

Este tema es de análisis, es un tema que en lo laboral es lo justo ya que ha conocido el trabajo en las Áreas Regionales, pero sí entiende que el contexto es complicado y en el momento de la discusión fiscal es un tema que puede ser sensible para la opinión pública, considerando que lo que está planteado es justo para la institución.

El MSc. Carlos Alvarado comenta que estaría dispuesto a dar un tiempo para este tema y reflexionar más.

Existe un caso específico que sí se requiere ya, por una necesidad de la urgencia central que tiene y es el caso del Líder de Proceso Estratégico, específicamente Puente al Desarrollo, este es un caso distinto porque es una estrategia central de la administración.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
EL LUNES 07 DE SETIEMBRE DE 2015
ACTA N° 064-09-2015**

El Gerente General comenta que se está presentado en un mismo reglamento, se tendría que retroceder y generar un reglamento aparte específicamente para este punto, someterlo a la validación de las unidades asesoras y luego remitirlo al Consejo.

La Licda. María Eugenia Badilla comenta que este punto lo traen como análisis, para verlo en forma tranquila, porque hay cosas en el país que son difíciles como la parte fiscal, la presentación del presupuesto en la Asamblea Legislativa, está en análisis. Si hablamos de la coordinación de las ULDES todos y todas conocemos el problema con relación al pago, se pueden presentar diferentes propuestas, para ver cómo logramos ayudar de acuerdo a las posibilidades económicas institucionales.

Las coordinaciones de las ULDES tienen un trabajo muy delicado, coordinación interinstitucional, que es de gran responsabilidad, con la llegada de las personas cogestoras mayor trabajo. Es un hecho que necesita un apoyo. Posiblemente con nuestro presupuesto y lo que sucede a nivel gubernamental, no podemos dejarlo de lado.

Nos hubieran hecho llegar el organigrama para orientarnos, con las casillas que fueron aprobadas en otros momentos por el Consejo Directivo. Traer más detallado, para saber después del estudio y según el presupuesto, lo que puede pagar el IMAS. No se adjunta, el documento que lo respalde.

Tenemos 37 ULDES que son una necesidad, también las coordinaciones a nivel central y con relación a líderes de proceso, para cuántas personas son a nivel nacional.

En el periódico la Nación, viene información que valdría la pena conocer las directrices a nivel de gobierno, esto no quiere decir que digamos que no, sería irresponsabilidad no apoyar al funcionariado.

Tenemos un compromiso con la Auditoría, la Autoridad Presupuestaria, fue imposible ayudarles, porque cerraron las puertas, en esta administración tenemos que estar tranquilos(as) porque abrieron totalmente las llaves al IMAS, para todo lo que es nombramientos, reconocimiento de mejoras salariales.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
EL LUNES 07 DE SETIEMBRE DE 2015
ACTA N° 064-09-2015**

Aun no hemos visto y sabemos el trabajo tesonero que tiene la auditoría, el tiempo va pasando, ellos tienen un alto nivel de responsabilidad y trabajo, lo cual es visto constantemente.

Por otra parte, los 300 millones que le pasa el MEP al IMAS, en el presupuesto que acabamos de ver, le deja un sinsabor, porque en este momento está en análisis en la Asamblea Legislativa y que el MEP transfiera con una facilidad en momentos de un gran déficit fiscal, le preocupa.

Es importante definir cuántos son los líderes de proceso, conoce por experiencia el trabajo de las ULDES, el problema que tienen las coordinaciones en Oficinas Centras de la Subgerencia de Desarrollo Social, buscar diferentes propuestas, definitivamente hay que hacer algo.

El Presidente Ejecutivo comenta que es un tema que durante un tiempo se ha venido trabajando, ahorita por el tiempo es un tema sensible, definitivamente hay que resolver el problema, basta con ir a las áreas.

El Lic. Enrique Sánchez comenta que en el entendido de que es una discusión y que no se tomarán decisiones hoy, para reflexionar agrega que no le gusta ver las discusiones disminuidas a la crisis o al déficit o a la compleja situación del país, se nos olvida el componente fundamental y en su opinión el más importante que es el de la justicia y eficiencia y principalmente este último, esta cantidad de dinero es un “pellizquito” en el déficit fiscal que puede significar mejoras en el cumplimiento de metas, el servicio, en general en las funciones y responsabilidades que se le están pidiendo.

Debemos pensar cuánto vamos a aumentar la eficiencia de estas personas funcionarias. En el caso del Plan Puente al Desarrollo, le parece que cuando se generan programas de alta expectativa o que se espera un alto impacto en la sociedad, nuestras instituciones no están preparadas para abordar este tipo de programas y por eso se tiene que crear una figura adicional que coordine un proceso de esa naturaleza. La rigurosidad presupuestaria en la que están nuestras instituciones dificulta que se pueda hacer con la eficiencia que lo realiza el sector privado.

Debemos aspirar a que nuestros criterios de eficiencia sean parecidos a los criterios de eficiencia de la empresa privada, no podemos seguir pensando que por ser institución pública y mucho menos por ser el IMAS institución dedicada a

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
EL LUNES 07 DE SETIEMBRE DE 2015
ACTA N° 064-09-2015**

atender el tema de pobreza, entonces tendríamos que ser “pobrecitos” y no aspirar a que las personas a las que les estamos exigiendo responsabilidades de alta gerencia las cumplan, es necesario darles un mejor nivel.

No le agrada cuando el mismo gobierno está planteando en todas las discusiones la crisis, ya que la única forma de revertir una crisis fiscal es con la reactivación económica, entonces mejor hablemos de reactivar la economía, es igual acá estamos tratando de evitar una afectación económica pero la mejor forma de no provocar esa afectación es generando eficiencia en la institución y generando el mejor rendimiento con los recursos que se utilicen para cumplir con las funciones institucionales. Particularmente, Plan Puente al Desarrollo no es un tema menor, la responsabilidad que asumen las personas encargadas de este, al colaborar en sacar 54,000 familias de la pobreza extrema, el impacto que esto tiene a la sociedad le importa más que los 127 millones de colones del presupuesto.

La Dra. Leitón comenta que no es un tema nuevo en la institución, siempre se ha quejado; las personas que han estado a cargo de este tipo de coordinaciones y que con un plus, si hablamos laboral y salarialmente, es totalmente injusto, por muchos años tuvo la experiencia de coordinaciones y ese plus realmente no alcanza, más bien las funciones las realizan por compromiso y lealtad a la institución, las palabras del Lic. Sánchez las considera muy adecuadas en esta línea, claro que entiende el panorama que comenta la Licda. González, pero es importante conocer que esta situación es antigua en la institución y no ha sido atendida ni corregida como corresponde. Se habla de 37 personas coordinadoras en ULDS con una gran recargo de trabajo, ahora con las personas cogestoras que lleva toda una articulación de coordinación interinstitucional que requiere mayor esfuerzo de la persona coordinadora. Actualmente, en las coordinaciones de áreas en oficinas centrales, a solamente 2 se les reconoce el plus, porque la coordinadora de Desarrollo Socioeducativo no lo tiene.

Existe amor, voluntad y compromiso de las personas coordinadoras hacia lo que hacen.

El Presidente Ejecutivo consulta si no se les está reconociendo el plus, porque en el reglamento no se incluye Desarrollo Socioeducativo como una coordinación.

La Dra. María Leitón comenta que en relación con las personas líderes de proceso, se ha trabajado anteriormente con esa figura y también en la línea que mencionaba el Lic. Enrique Sanchez, que si se crea un nuevo programa o estrategia como Plan

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
EL LUNES 07 DE SETIEMBRE DE 2015
ACTA N° 064-09-2015**

Puente se pudiera tener que la persona que lidera ese proceso pueda recibir una retribución porque estaría al mismo nivel con una plaza igual a la de su equipo, pero hace un trabajo extra que amerita el pago, dos áreas que podrían tener este perfil son la estrategia Puente al Desarrollo y Sistemas de Información, son procesos transversales en la institución y a todos los beneficios que la institución ofrece.

La Licda. Ericka Valverde hace suyas todas las palabras dichas por el Lic. Enrique Sánchez, y considera que ojalá que en esta discusión y con el resto de los insumos que se han solicitado, también el ojo nuestro vea la justicia laboral y se reconozca la justicia que debemos tener, el respeto a las personas y a su trabajo. Hay un perjuicio social acerca de que cuando se trabaja en lo social hay que sacrificarse, hasta existe una feminización de esas posiciones, porque si no mi trabajo no valió la pena. Les exigimos a las personas que están haciendo su trabajo un compromiso sufriente y de no haberlo no sirve. Cuando habla de feminización habla de la feminización patriarcal sobre lo que se espera de las mujeres en esta sociedad y que es el mismo compromiso sufriente que esperamos de las personas que se dedican a trabajar con los y las pobres. Necesitamos reconocer que acá se ha hecho una apuesta para un cambio paradigmático en el abordaje de la pobreza, por ejemplo, que implica cambios en las tareas cotidianas.

El argumento de parte del gobierno, de la crisis económica le tiene cansada, especialmente porque personalmente –y como no responde a ningún partido político– puede decir que no evidencia mejora en los mecanismos de recaudación para mejorar la crisis fiscal que tenemos, le indigna cuando se le pide tanto a la gente y quienes están en puestos de toma de decisión fiscal no asumen el mismo compromiso sacrificial.

Por otra parte, ya que se está viendo este tema de la modificación de los reglamentos en el de jefe de IMAS 3 en la página 2, cuando se habla de *controlar y evaluar que se realicen de manera científica y oportuna los procesos de reclutamiento, selección e inducción del personal nuevo que requiere el IMAS para su correcto desempeño*; no sabe si se cubre ahí una preocupación que ha manifestado en diferentes oportunidades sobre que los procesos de reclutamiento y selección no sean solo científicos y oportunos sino que procuren estandarización hacia poblaciones que normalmente no son consideradas dentro de estos procesos, por ejemplo personas de diferentes etnias y culturas, y también a la inclusión justa a la personas con orientaciones sexuales diversas, que esta

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
EL LUNES 07 DE SETIEMBRE DE 2015
ACTA N° 064-09-2015**

Administración reconoce en un Decreto, entiende que hay un manual que traduce todo esto, pero lo menciona porque sí es necesario que aparezca.

La Licda. María Eugenia Badilla comenta que la propuesta es para aprobar el reglamento por coordinaciones temporales, considera que el Consejo Directivo lo verá en su momento, no considera que ninguna de las personas directoras estén en desacuerdo, la tesis suya es que los líderes de proceso, las ULDES y los coordinadores en la SGDS, tienen un trabajo tremendo y ella no está en contra. Tiene razón cuando el Presidente Ejecutivo manifiesta que le va a dar un tiempo al tema, porque tiene que conocerse muy bien, cuáles son las directrices.

La Licda. Marielos Lepiz menciona que el plus salarial se aplica en la institución desde 1998 y a la fecha se mantiene el mismo porcentaje, en el 2007 se modifica la estructura orgánica y se crean las ULDS, y se les continúa pagando el 12.5% cuando lo correcto es pagarles como jefatura IMAS 1, porque ya están en la estructura, en las ARDS tenemos la jefatura, la unidad administrativa, la UIPER a estas si se le paga como jefe IMAS 1.

El MSc. Edgardo Herrera, comenta que entiende que el día de hoy no se someterá a votación el documento, no obstante el documento según lo expuesto por las señoras y señores directores puede volver a presentarse, por lo que estima conveniente hacer algunas observaciones aclarando que por cuestiones de tiempo, que sobre un reglamento que fue entregado el viernes no puede pretenderse que se haga una revisión exhaustiva del mismo. Lo importante es que al no aprobarse hoy la Auditoría Interna tendría tiempo de verificar la pertinencia de las observaciones que en un principio se tienen. En la institución existe un manual que regula la forma en cómo debe elaborarse los reglamentos y una de estas es que deben ser sometidos a la revisión de las unidades asesoras de Planificación Institucional y Asesoría Jurídica, ni en el documento ni la propuesta de acuerdo se incluyen oficios de estas unidades sobre la revisión y observaciones emitidas al reglamento.

Otro aspecto, considera personalmente sobre el riesgo que podría implicar la aprobación de un reglamento que conlleva a la erogación de fondos públicos y a una partida sensible en el actual contexto país, sin embargo comparte plenamente la posición del Lic. Sánchez en el sentido de que ese no debería ser el único elemento a considerar, desde esa perspectiva y lo que le corresponde a la auditoría es que el Consejo Directivo a efecto de que pueda además de los principios que citó el Director que deben considerarse para tomar una decisión de

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
EL LUNES 07 DE SETIEMBRE DE 2015
ACTA N° 064-09-2015**

este tema, en su criterio, determinar la razonabilidad de la decisión que adopta. Considera fundamental que se le presente la documentación detallada de la cantidad de personas coordinadoras que tiene la institución o que debería tener, igual la cantidad de líderes de proceso que estarían planteándose a efectos de conocer el impacto financiero de esa decisión y le parece muy importante indicar el importe promedio que implicaría el aprobar el reglamento.

En lo que compete a la auditoría señalar que en cuanto a forma el reglamento tiene un problema de numeración, por ejemplo hay dos artículos numerados con 7 y dos con 8. Otro aspecto, desde el punto de vista de control es que el artículo 3 es el que plantea que la función de fiscalización de la aplicación del reglamento es una responsabilidad del área de Desarrollo Humano, pero en su criterio el responsable de verificar es la Gerencia General, por el contrario es a Desarrollo Humano a quien le compete la responsabilidad de verificar y asegurar el cumplimiento de todos los supuestos y requerimientos que plantea este reglamento.

Existe una duda sobre la modificación al manual de puestos, que se está asimilando el cargo de líder de proceso con el de profesional jefe 3, si analizamos las funciones de este último le corresponden no solo funciones de coordinación y supervisión, sino de ejecución de dirección, las cuales no las tiene el líder puesto que no tiene directamente unidades responsables a las cuales les pueda girar órdenes específicas. Sin embargo, aclaro que esto sería una cuestión de legalidad que estaría verificando la Secretaría Técnica.

Existen más observaciones que posteriormente hará llegar.

El Presidente Ejecutivo comenta que es oportuno que se haga llegar a Desarrollo Humano y considera necesario dar un espacio en este tema, para que pronto junto con la administración, se pueda perfeccionar el reglamento en cuestión.

Al ser las 7:04 p.m. se retiran la Licda. Marielos Lépiz y Karina Sanabria.

ARTICULO QUINTO: ASUNTOS SUBGERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL

5.1 Análisis del Informe Isla de Chira en cumplimiento del acuerdo 249-07-2015, según oficio SGDS-1424-08-2015.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
EL LUNES 07 DE SETIEMBRE DE 2015
ACTA N° 064-09-2015**

Se solicita el ingreso de las funcionarias Kemly Camacho, Jefa ARDS Puntarenas y Ana Yency Vargas, Coordinadora ULDES Paquera.

Las señoras y señores directores manifiestan su anuencia.

Al ser las 7:05 p.m. ingresan las funcionarias invitadas.

La Dra. María Leitón comenta que es un gusto presentar el informe que había solicitado el Consejo Directivo, en una intervención de la Licda. Mayra González para conocer las acciones y la ejecución de la oferta programática del IMAS en la isla de Chira.

La Licda. Kemly Camacho comenta el trabajo que se está haciendo en la Isla Chira, y en las otras Islas que comprende este informe. La Licda. Vargas tiene seis años de ser coordinadora del ULDS que comprende Paquera, Lepanto, Cóbano y las islas Chira, Caballo, Venado.

La Licda. Ana Yency Vargas expone la presentación "Isla Chira", la cual forma parte integral de esta acta.

La Isla de Chira es el distrito 13 del cantón de Puntarenas con una extensión de 43 km, con una población: 1576 (INEC 2011), en la actualidad son 1737 de las cuales 909 son hombres y 828 mujeres, los servicios públicos: agua, electricidad y telecomunicaciones, Cen Cinai, fuerza Pública y MEP. Las comunidades de esta zona son: San Antonio, Bocana, Pochote, Playa Muerto, Montero, Jícaro y Puerto Palito.

La Isla cuenta con 4 escuelas y 1 colegio académico diurno, entre las principales actividades económicas están: pesca artesanal, comercio, turismo, ganadería y en menor escala agricultura (maíz), existen grupos organizados; Asociaciones de Mujeres, Junta de Educación, ADI y Cooperativa de Molusqueros con los cuales se coordinan las diferentes atenciones.

Dentro de las obras que se realizaron en el 2008 se construyeron dos casas para la juventud ubicadas en Chira y Venado respectivamente, que fueron donados a la Asociación de Desarrollo Integral, actualmente en esta infraestructura se atienden a las familias en la isla.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
EL LUNES 07 DE SETIEMBRE DE 2015
ACTA N° 064-09-2015**

La Licda. Kemly Camacho comenta que el día de hoy viene en cumplimiento del acuerdo No. 249-07-2015.

Se abordan tres aspectos muy importantes como son el trabajo con organizaciones, las instituciones para coordinar de manera integral la pobreza, y la atención individualizada una vez al mes.

A nivel institucional están presentes en toda la estrategia que está estableciendo el INDER, también con la CCSS, INCOPECA, MEP.

Cantidad de personas registradas en el SIPO

LP	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4	PARCIAL	Total general
BASICA	12	247	173	12	2	446
EXTREMA	357	512	42		1	912
NO POBRES	3	14	33	109		159
Total general	372	773	248	121	3	1517

Mucha población del cuadro anterior que está en no pobres es por la veda.

El Lic. Enrique Sánchez consulta que de los que están en no pobres si están en veda?

La Lic. Camacho comenta que se tienen registrados por que entran con un servicio de IMAS.

El Presidente Ejecutivo comenta que en el decreto de veda, la lista que se pasa es la de INCOPECA, la de las licencias de pesca. Esta población se atiende con recursos IMAS.

Cantidad de familias y estudiantes con beneficios.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
EL LUNES 07 DE SETIEMBRE DE 2015
ACTA N° 064-09-2015**

Beneficio	Extrema			Total Extrema	Básica			Total Básica	No Pobres			Total No Pobres	Total general
	GRUP 01	GRUP 02	GRUP 03		GRUP 01	GRUP 02	GRUP 03		GRU PO 2	GRUP 03	GRU PO 4		
ATENCION A FAMILIAS	42	71	3	116	2	42	28	72	1	9	21	31	219
AVANCEM OS- ESTUDIAN TES	51	84	8	143		27	20	47					190
CAPACITA CION TECNICA	1		1	2									2
PROCESOS FORMATIV OS	13	16		29		3		3					32
Total general	107	171	12	290	2	72	48	122	1	9	21	31	443

Beneficio	Extrema			Total Extrema	Básica			Total Básica	No Pobres			Total No Pobres	Total genera l
	GRUPO 1	GRUP 02	GRUP 03		GRU PO 1	GRUP 02	GRUP 03		GRU PO 2	GRUP 03	GRU PO 4		
ATENCION A FAMILIAS	18,115,000	39,580,000	4,820,000	60,315,000	980,000	18,350,000	19,880,000	39,210,000	420,000	5,040,000	9,380,000	14,840,000	114,565,000
AVANCEMOS	9,482,500	17,287,500	1,772,500	28,522,500		5,397,500	3,875,000	9,272,500					37,795,000
CAPACITACION TECNICA	320,000		320,000	640,000									640,000
PROCESOS FORMATIVOS	4,875,000	6,000,000		10,875,000		1,125,000		1,125,000					12,000,000
Total general	30,792,500	62,847,500	6,712,500	100,352,500	980,000	24,872,500	23,755,000	49,607,500	420,000	5,040,000	9,380,000	14,840,000	164,800,000

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
EL LUNES 07 DE SETIEMBRE DE 2015
ACTA N° 064-09-2015**

En procesos formativos, el tema de formación humana se está trabajando con el INAMU, también se está coordinando con FIDEIMAS para que visiten la isla y se atiendan, hay que comentar que no hay otros programas como mejoramiento de vivienda porque ellos tienen limitaciones con respecto al uso de la tierra.

Se trabaja una estrategia de trabajo para la península, con todo lo que es la oferta institucional, inclusive los lugares donde está trabajando Plan Puente al Desarrollo, como es Paquera, se han sostenido reuniones con las municipalidades para informar y coordinar acciones. El Consejo de Síndicos de Paquera tomó un acuerdo para poder ofrecer atención del IMAS en sus oficinas, al igual que el Consejo de Cóbano.

La Licda. Mayra González consulta a qué se refiere con llevar el Fideicomiso FIDEIMAS a la isla.

La Licda. Kemly Camacho comenta que cuando se exponen todos los programas a la población, se muestra mucho interés por FIDEIMAS, a raíz de esto se han hecho listados previos, ver si tienen FIS, si están actualizados, entre otros.

La Licda. Ericka Valverde consulta sobre el proceso de formación humana en Isla Chira, y si en las otras islas se están estableciendo otros grupos o si están proyectando hacerlo, ¿cuántas mujeres están participando?

La Licda. Camacho comenta que se consideró una prioridad establecer un grupo en la Isla, actualmente es un grupo de 30 mujeres, que va como en el segundo mes y existe el compromiso para hacer otro grupo, al igual existe un listado de Isla Venado para iniciar otro grupo. La funcionaria del INAMU les comentó que desde el 2006 no existían grupos de formación humana, porque las facilitadoras solicitan que no sean familia entre ellas, pero acá la mayoría es familia.

La Licda. María Eugenia Badilla consulta sobre el trabajo de otras instituciones, por ejemplo Mar Viva, ¿en qué consiste?

La Licda. Ana Yancy comenta que a partir del año 2013 se inició una coordinación con esta organización, contrataron un sociólogo que hiciera una evaluación, se detectaron familias que vivían en condiciones muy críticas de vivienda, como se sabe que la isla es milla marítima y no se puede trabajar mejoramiento de vivienda, se hizo a través de bienestar familiar, entregando montos para compra de

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
EL LUNES 07 DE SETIEMBRE DE 2015
ACTA N° 064-09-2015**

materiales y se logró hacer pisos de concreto, baños más amplios para personas con discapacidad, paredes de *fibrolit*.

La Licda. María Eugenia Badilla agradece a las funcionarias la exposición sencilla, comprensible, que manifiesta que Isla Chira como las otras islas están muy bien atendidas por el IMAS, no hay ningún programa que se esté dando en otros lugares que no se de aquí, una excelente coordinación interinstitucional por ejemplo el grupo de mujeres IMAS-INAMU, con INCOPECA. Es de felicitar por el trabajo hecho.

El Lic. Enrique Sánchez reitera y hace suyas las palabras de la Licda. María Eugenia Badilla por el trabajo que hacen en una zona que geográficamente es más compleja.

La Dra. Leitón comenta que se siente muy orgullosa del trabajo que realizan las funcionarias y las áreas regionales en general, sólo cuando se trabaja ahí se tiene la concepción de la situación, cuando la Licda. Mayra González expuso su interés en conocer la situación de la isla, hubiera sido fácil enviarle el documento por correo electrónico pero es mejor que las personas que están al frente de la ejecución cuenten cómo es la situación y poder conocer más a fondo el trabajo que se realiza.

El MSc. Carlos Alvarado se une a las palabras expresadas por la Dra. Leitón, es muy notorio el trabajo que se hace, sin el IMAS la isla tendría una situación muy precaria, al igual que el trabajo de otras instituciones. Solicita a las funcionarias hacer llegar la presentación a la Licda. Nancy Marín, asesora de prensa de Presidencia.

La Licda. Ericka Valverde se une a los reconocimientos y al agradecimiento por el que vinieran hoy las funcionarias a contar las experiencias y la realidad de la Isla Chira, este tipo de intercambios son fundamentales, en ese sentido indica que la Licda. Badilla siempre pone en perspectiva lo que hacen las áreas regionales y por eso considera muy importante además de las pocas oportunidades que tienen de ir como Consejo Directivo, que este tipo de experiencias se traigan acá para conocer y visibilizar el gran trabajo que realizan. Cree también que en el proceso de formación humana, tema que como feminista le interesa muchísimo, es importante ver también el proceso de las mujeres que están facilitando o intervienen en los espacios, para intercambiar experiencias y conocimientos. Hay dinámicas particulares en una Isla y en el caso de las mujeres es importante de

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
EL LUNES 07 DE SETIEMBRE DE 2015
ACTA N° 064-09-2015**

recobrar. Sería muy rico que eventualmente se proponga o disponga de un espacio en que las facilitadoras intercambien sus experiencias.

La Licda. Ana Yancy comenta que ella fue enlace de formación humana y sí se realizan esas actividades a nivel de provincia en coordinación con el INAMU, se invitan a todas las mujeres de Quepos, Chomes, Puntarenas centro y la Península lo cual resulta muy enriquecedor.

La Licda. Ericka Valverde comenta que le parece maravilloso, esa es la vía para el empoderamiento, también se refería al espacio de las que facilitan los procesos, porque es duro y el tener ese momento para el enriquecimiento es necesario.

Al ser las 7:45 p.m. se retira de la sesión la Licda. María Eugenia Badilla.

El MSc. Carlos Alvarado solicita al MSc. Alvaro Rojas dar lectura del **ACUERDO N° 374-09-2015**.

CONSIDERANDO

1. Que mediante acuerdo de Consejo Directivo 249-07-2015, tomado en sesión No. 047-07-2015 del 6 de julio de 2015, se acordó solicitar a la Subgerencia de Desarrollo Social presentar ante el Consejo Directivo, un informe sobre el accionar del IMAS en la Isla de Chira, con el fin de conocer, entre otros temas, la cantidad de familias que viven en pobreza y pobreza extrema, tipo de ayuda que reciben y el aporte que ha realizado la institución a esa comunidad.
2. Que mediante oficio ARDSP 165-08-2015, la Licda. Kemly Camacho Espinoza, Jefa Regional a.i. del Área Regional Desarrollo Social Puntarenas, remite a la Dra. María Leitón Barquero, Subgerenta de Desarrollo Social, el informe sobre el accionar del IMAS en la Isla de Chira, solicitado por el acuerdo supra citado.
3. Que mediante oficio SGDS 1424-08-2015, la Dra. María Leitón Barquero, Subgerenta de Desarrollo Social, somete para análisis y consideración del Consejo Directivo, el informe sobre el accionar del IMAS en la Isla de Chira, remitido mediante oficio ARDSP 165-08-2015 por la Licda. Kemly Camacho Espinoza, Jefa Regional a.i. del Área Regional Desarrollo Social Puntarenas, en cumplimiento del acuerdo de Consejo Directivo No. 249-07-2015, tomado en sesión No. 047-07-2015 del 6 de julio de 2015.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
EL LUNES 07 DE SETIEMBRE DE 2015
ACTA N° 064-09-2015**

POR TANTO, SE ACUERDA

Dar por presentado y recibido el informe sobre el accionar del IMAS en la Isla de Chira, remitido mediante oficios SGDS 1424-08-2015 y ARDSP 165-08-2015, y se da por cumplido el acuerdo de Consejo Directivo No. 249-07-2015.

El Presidente Ejecutivo somete a votación el anterior acuerdo. Las señoras y señores directores: MSc. Carlos Alvarado Quesada, Presidente, Licda. Ericka Valverde Valverde, Directora, Licda. Mayra González León, Directora, y Lic. Enrique Sánchez Carballo, Director votan afirmativamente el anterior acuerdo.

5.2 Análisis de la propuesta de donación de recursos que se giraron mediante el Convenio de Cooperación y Aporte Técnico y Financiero entre el IMAS y la Asociación de Productores del Cerro de Turrubares (APROCETU), según oficio SGDS-1454-08-2015.

Se traslada para una próxima sesión

ARTICULO SEXTO: PRESIDENCIA EJECUTIVA

6.1 Análisis del Convenio de Cooperación Interinstitucional entre el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica y el Instituto Mixto de Ayuda Social para el préstamo de una unidad de equipo móvil (vehículo), según oficio PE-1129-09-2015.

Se traslada para una próxima sesión

ARTICULO SETIMO: ASUNTOS AUDITORIA INTERNA

7.1 Análisis del informe AUD. 042-2015 denominado “Seguimiento de recomendaciones Formuladas en el Informe AUD 008-2014, denominado “Evaluación de las Ventas de Mercancías de las Tiendas Libres en las Empresas Comerciales”, según oficio AI-389-09-2015.

Se traslada para una próxima sesión

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
EL LUNES 07 DE SETIEMBRE DE 2015
ACTA N° 064-09-2015**

ARTICULO OCTAVO: ASUNTO SEÑORAS Y SEÑORES DIRECTORES.

ARTICULO NOVENO: LECTURA DE CORRESPONDENCIA.

Sin más asuntos que tratar, finaliza la sesión al ser las 7:51 pm.

**MSc. CARLOS ALVARADO QUESADA
PRESIDENTE**

**LICDA. MARIA EUGENIA BADILLA
SECRETARIA**