

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

Al ser las dieciséis horas con quince minutos del lunes quince de febrero del dos mil dieciséis, se da inicio a la sesión ordinaria del Consejo Directivo N° 09-02-2016, celebrada en Oficinas Centrales, con el siguiente quórum: MSc. Verónica Grant Díez, Vicepresidenta, Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora

Se da un receso de 15 minutos.

Al ser las dieciséis horas con treinta y ocho minutos del lunes quince de febrero del dos mil dieciséis, se reinicia a la sesión ordinaria del Consejo Directivo N° 09-02-2016, celebrada en Oficinas Centrales, con el siguiente quórum:

***ARTÍCULO PRIMERO: COMPROBACIÓN DEL QUÓRUM:***

MSc. Carlos Alvarado Quesada, Presidente, MSc. Verónica Grant Díez, Vicepresidenta, Licda. María Eugenia Badilla Rojas, Directora, Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora, Lic. Enrique Sánchez Carballo, Director.

***AUSENTES CON JUSTIFICACIÓN:*** Licda. Mayra González León, 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, Subgerenta de Desarrollo Social, Lic. Daniel A. Morales Guzmán, Subgerente de Soporte Administrativo, MBA. Geovanny Cambroner, Subgerente de Gestión de Recursos, Lic. Carlos Elizondo Vargas, Coordinador Secretaría Consejo Directivo.

***ARTICULO SEGUNDO: LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.***

El Presidente Ejecutivo da lectura del orden del día. El Presidente propone realizar una modificación en la agenda para incluir como punto 4 los asuntos de Gerencia General pasando el punto 6.2 a 4.1 y el 6.1 a 4.2, corriendo la numeración de los puntos siguientes. Una vez realizado los cambios anteriores al orden de día, procede a someterlo a votación.

Al ser las 16:41 horas, ingresa a la sala de sesiones la Licda. Ericka Valverde Valverde, Directora.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

Las señoras y señores Directores manifiestan estar de acuerdo.

**ARTÍCULO TERCERO: APROBACION DE ACTAS No. 05-01-2016, 01-E-01-2016, 06-02-2016.**

**ACTA No. 05-01-2016**

**ACUERDO N° 069-02-2016**

**POR TANTO,**

**SE ACUERDA.**

Aprobar el Acta N° 05-01-2016 de fecha 28 de enero de 2016.

El Presidente Ejecutivo somete a votación el anterior acuerdo. Las señoras y señores directores: MSc. Carlos Alvarado Quesada, Presidente, MSc. Verónica Grant, Vicepresidenta, Directora, Licda. Ericka Valverde Valverde, Directora, y Lic. Enrique Sánchez Carballo, Director votan afirmativamente el anterior acuerdo. Y la Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora y Licda. María Eugenia Badilla Rojas, Directora se abstienen por no haber estado presente en dicha sesión.

**ACTA No. 01-E-01-2016**

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

**ACUERDO N° 070-02-2016**

**POR TANTO,**

**SE ACUERDA.**

Aprobar el Acta N° 01-E-01-2016 de fecha 29 de enero de 2016.

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

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora y Licda. María Eugenia Badilla Rojas, Directora se abstienen por no haber estado presente en dicha sesión.

**ACTA No. 06-02-2016**

**ACUERDO N° 071-02-2016**

***POR TANTO,***

***SE ACUERDA.***

Aprobar el Acta N° 06-02-2016 de fecha 04 de febrero de 2016.

El Presidente Ejecutivo somete a votación el anterior acuerdo. Las señoras y señores directores: MSc. Carlos Alvarado Quesada, Presidente, MSc. Verónica Grant, Vicepresidenta, Directora, Licda. Ericka Valverde Valverde, Directora, y Lic. Enrique Sánchez Carballo, Director votan afirmativamente el anterior acuerdo. Y la Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora y Licda. María Eugenia Badilla Rojas, Directora se abstienen por no haber estado presente en dicha sesión.

***ARTICULO CUARTO: ASUNTOS GERENCIA GENERAL***

**4.1 Análisis del “Plan de trabajo de la consultoría: facilitar y asesorar al IMAS en la formulación del Plan Estratégico Institucional 2016-2020”, según oficio GG-0241-02-2016. (entregado en la sesión 08-02-2016).**

El Presidente Ejecutivo solicita la anuencia para que ingresen a la sala de sesiones la Licda. Marlen Pérez y la Ing. Catalina Peralta de Planificación Institucional.

Las señoras y señores Directores manifiestan su anuencia.

El Lic. Gerardo Alvarado comenta que se está sometiendo nuevamente a conocimiento de las señoras directoras y señores directores el plan de trabajo de Consultoría para la formulación del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2016-2020, a raíz de que en la sesión celebrada el 18 de enero del presente año, donde fue expuesto dicho plan, surgieron una serie de observaciones y propuestas por parte del Consejo Directivo, las cuales fueron incorporadas al documento. Conforme a lo acordado, se realizará la exposición para hacer la reseña de los cambios y luego se dé la aprobación del mismo.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

La Licda. Marlen Pérez expone la presentación “Formulación del PEI 2016-2020” la cual forma parte integral de esta acta.

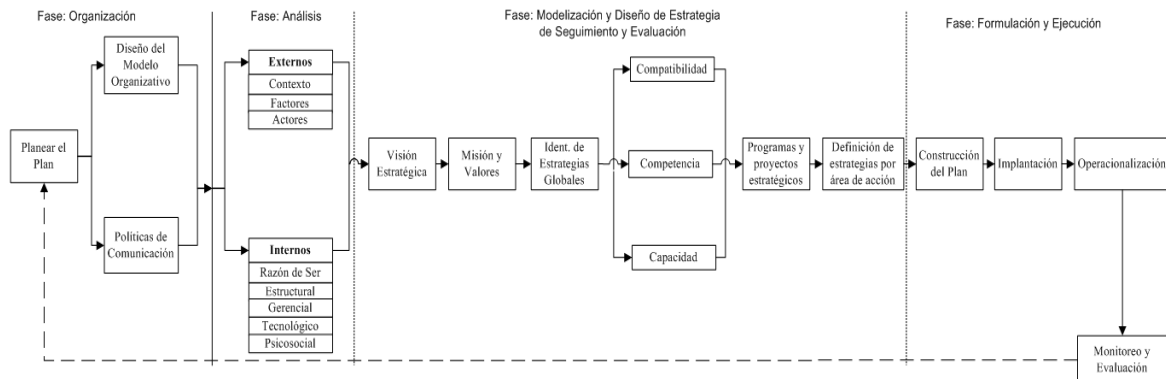
Señala que el objetivo general es facilitar y asesorar el proceso de diseño, formulación y seguimiento del PEI 2016-2020, bajo un enfoque participativo, con el concurso de las diferentes instancias institucionales e integrador de los diferentes procesos de planificación institucional.

Entre los objetivos específicos se encuentran: Facilitar y asesorar la construcción conceptual de un PEI para el período 2016-2020, considerando el PND, lineamientos entes reguladores, Directriz de la Presidencia Ejecutiva y la Estrategia Puente para el Desarrollo. Diseñar y facilitar los procesos de consulta participativa que garantice la identificación de problemas y los objetivos a alcanzar en el PEI para definir los resultados e indicadores institucionales para el seguimiento y la evaluación. Articular los procesos de planificación institucional en un único instrumento de planificación estratégica. Asesorar y establecer la estrategia para el seguimiento al PEI, definiendo procedimientos y herramientas de seguimiento, para medir el cumplimiento de este plan estratégico a cinco años.

Como parte de la consultoría existen seis productos: Producto No. 1: Plan de Trabajo de la consultoría. Producto No. 2: Marco conceptual, estratégico y político del PEI 2016-2020 (Análisis de contexto externo e interno). Producto No. 3: Análisis FODA sobre los procesos estratégicos institucionales. Producto No. 4: Sistematización de los resultados de los talleres dirigidos a las diferentes poblaciones que conforman la comunidad institucional. Producto No. 5: Estrategia para el seguimiento del PEI, definiendo procedimientos y herramientas de seguimiento. Producto No. 6: Propuesta validada de PEI-IMAS 2016-2020 para aprobación de órgano superior del IMAS.

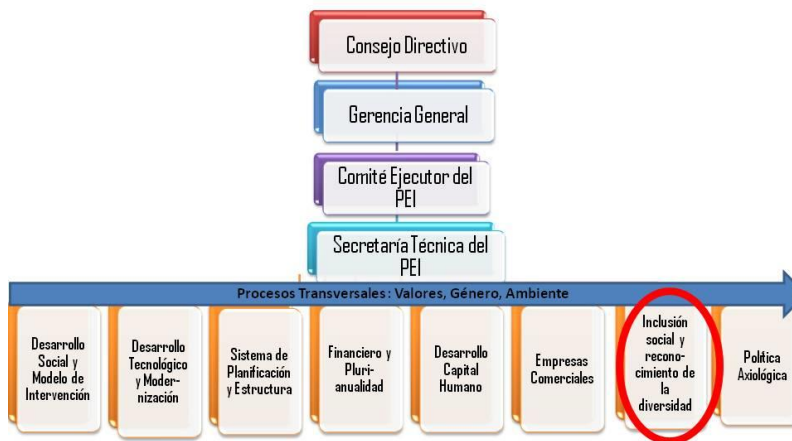
**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

**Ruta para la elaboración  
del PEI-IMAS 2016-2020**

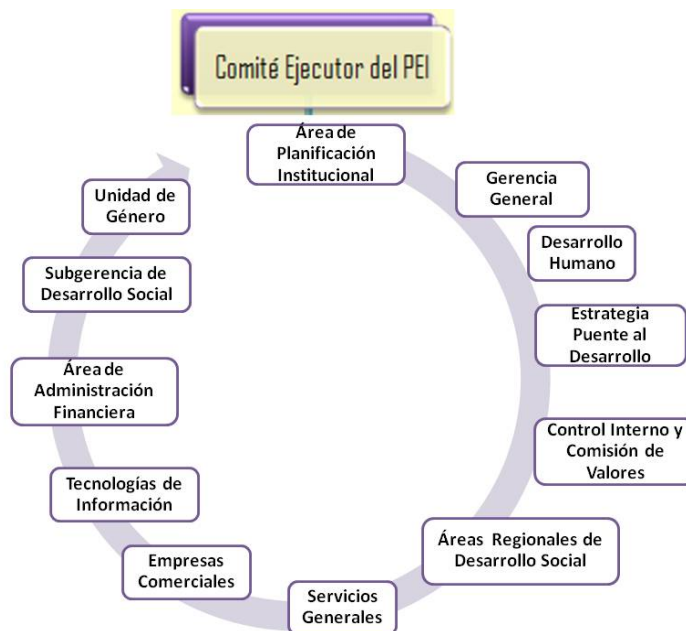


Señala que entre las fases y contenido del proceso de construcción del PEI se encuentran las siguientes: 1: Organización para el diseño del PEI. 2: Análisis de contexto externo e interno y prospección. 3: Modelización del Plan Estratégico Institucional. 4: Elaboración de la estrategia para el seguimiento y evaluación del PEI. 5: Formulación y validación del PEI.

**Estructura funcional  
del proceso de construcción del PEI**



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

La subcomisión de Inclusión Social y Reconocimiento de la Diversidad será integrada por Gerencia General, Unidad Equidad de Género, Control Interno, CIVET y Áreas Regionales de Desarrollo Social.

Dentro de sus funciones se encuentran: Analizar el enfoque de equidad de género y de otros enfoques de derechos. Operacionalizar el enfoque de derechos humanos en las políticas estratégicas de la institución. Definir los enunciados de la política de adopción de los derechos humanos. Diseñar estrategias operativas para la puesta en práctica, transversalización efectiva y medición periódica de la implementación de los derechos humanos en el IMAS. Formular resultados, indicadores y metas para el seguimiento y evaluación de la implementación de la adopción y operacionalización de los derechos humanos en el IMAS. Proponer acciones de transversalización, coordinación y comunicación.

Sobre los riesgos para el proceso se mencionan: Débil compromiso de las autoridades de la institución. Demoras en análisis, realimentación y aprobación de los productos de la consultoría. Responsabilidades laborales obstaculizan rol de contrapartes. Divergencia de criterios a nivel gerencial superior respecto al enfoque del PEI. Divergencias entre los niveles jerárquicos e instancias técnicas del IMAS respecto al PEI. No se visualiza la pertinencia de formular un modelo de intervención y estrategias de soporte acorde a los criterios definidos en el proceso. La intensa dinámica de trabajo afecta la participación comprometida del personal que forma parte de las subcomisiones temáticas

Se da a conocer el cronograma general, dividido de la siguiente manera: Fase 1: Diciembre –Enero. Fase 2: Enero-Marzo. Fase 3: Marzo-Abril. Fase 4: Mayo. Fase 5: Mayo.

La Licda. Marlen Pérez recuerda que se ha incluido en todas las Subcomisiones a personas de las Gerencias Regionales y en el Comité Ejecutor se agrega representación de las Oficinas Regionales.

La Licda. Ericka Valverde realiza una observación con respecto al tema expuesto sobre diversidad de género, donde indica que es necesario agregar la palabra igualdad, ya que las palabras igualdad y equidad no son sinónimos, y es necesario que quede claro cuando se trabaje en el punto de la política. Solicita se realice la corrección en los documentos. Exterioriza el hecho de que sin equidad no hay igualdad, y para tener igualdad se requieren todas esas acciones afirmativas en las cuales se está trabajando en la Institución, de manera tal que las mujeres puedan

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

tener un lugar igualitario en la sociedad. Si no son vistas esas inequidades existentes y los lugares diferenciados que hay en la sociedad, y no se realiza una acción para resolverlo, no se podrá llegar a la igualdad. Insta a tener ese ojo revisor en la documentación.

El Presidente Ejecutivo apoya la observación de la Licda. Ericka Valverde y solicita la revisión y modificación de todos los documentos antes de hacer lectura al acuerdo.

A las 17:00 horas se retiran las funcionarias invitadas.

El MSc. Carlos Alvarado solicita al Lic. Carlos Elizondo dar lectura del **ACUERDO 072-02-2016**

**CONSIDERANDO:**

1. Que en acta 029-05-2015, acuerdo 161-05-2015 del 04 de mayo del 2015, el Consejo Directivo instruyó a la Gerencia General y a Planificación Institucional para iniciar el proceso de formulación del Plan Estratégico del IMAS.

2. Que con fecha 6 de noviembre 2015, el IMAS firmó la contratación de servicios profesionales CD 2015 CD-000084-000530001, a favor del Instituto Centroamericano de Administración Pública (ICAP), para llevar a cabo la consultoría denominada "Facilitación y Asesoría del Plan Estratégico Institucional 2016-2020".

3. Que en fecha 02 de diciembre del 2015 se realizó la primera sesión de trabajo del Comité Ejecutor para la formulación del PEI, en la cual se analizó el Plan de Trabajo para la Formulación del PEI del IMAS 2016-2020, preparado por el ICAP y el IMAS a través de Planificación Institucional y en dicha sesión se acordó lo siguiente:

“Presentar el Plan de Trabajo para la formulación del PEI al Consejo Directivo, para su conocimiento como órgano máximo de autoridad política institucional, la cual debe ser conocedora y participe en todo el proceso de formulación de dicho instrumento de planificación.”

4. Que en sesión del 18 de enero del 2016 se presenta a los señores miembros del Consejo Directivo el Plan de Trabajo para la formulación del PEI



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

2016-2020, y solicitan realizar ajustes de acuerdo a observaciones emitidas en la sesión.

5. Que con oficio GG 0145-01-2016 la Gerencia General, le solicita a Planificación Institucional incorporar en el Plan de Trabajo para la formulación del PEI 2016-2020, las observaciones señaladas por el Consejo Directivo y remitir nuevamente a la Secretaría del Consejo Directivo como punto de agenda.

6. Que con oficio PI-033-02-2016 Planificación Institucional remite a la Gerencia General el documento Plan de Trabajo para la formulación del PEI 2016-2020, el cual incorpora las observaciones solicitadas por las señoras y los señores miembros del Consejo Directivo.

**POR TANTO:**

**SE ACUERDA:**

Dar por conocido y aceptado el Plan de Trabajo para el proceso de formulación del Plan Estratégico del IMAS para el periodo 2016-2020, presentado por el Instituto Centroamericano de Administración Pública (ICAP) y la Unidad de Planificación Institucional del IMAS.

La Licda. María Eugenia Badilla consulta si la contratación de servicios profesionales del Instituto Centroamericano de la Administración Pública (ICAP) fue realizada por parte el Consejo Directivo.

El Lic. Gerardo Alvarado indica que el Consejo Directivo no fue responsable del nombramiento, esta fue una contratación tramitada por el monto límite de autorización de acuerdo con el reglamento interno de Contratación Administrativa lo cual quedó en Gerencia General.

La Licda. María Eugenia Badilla pregunta si se ha tenido como Consejo Directivo una sesión de Trabajo con el ICAP.

El Presidente Ejecutivo comenta que han tenido sesiones de trabajo con el Gerente General y con su persona. Además han solicitado una fecha para que las señoras directoras y los señores directores realicen una sesión de Trabajo con el equipo del ICAP.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

El Lic. Daniel Morales indica que personas funcionarias del ICAP estuvieron presentes el viernes 12 de febrero en la Subgerencia de Soporte Administrativo.

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

A solicitud del señor Presidente Ejecutivo, las señoras y señores Directores declaran firme el anterior acuerdo.

**4.2 Análisis del informe de la administración sobre el informe de auditoría AUD.058-2015 “Seguimiento de las recomendaciones emitidas por la Auditoría Externa en relación con los estados financieros IMAS Empresas Comerciales” en cumplimiento al acuerdo 017-01-2016, según oficio GG-0252-02-2016. (entregado en la sesión 08-02-2016).**

El Lic. Gerardo Alvarado comenta que en cumplimiento al **ACUERDO 017-01-2016** tanto la Gerencia General, Subgerencia de Soporte Administrativo Y Subgerencia de Gestión de Recursos, se dieron a la tarea de sistematizar en una matriz los requerimientos de información que derivaron del análisis y discusión del informe de Auditoría de seguimiento con respecto a algunos informes o hallazgos realizados por auditorías externas.

Este informe muestra cada una de las recomendaciones, la unidad responsable, fechas propuestas para el cumplimiento y un detalle de los esfuerzos realizados en cada caso, y las limitantes que han impedido llevarlo a cabo. Además, se observa un resumen de acciones recientes realizadas por la Administración con el fin de avanzar en la implementación de dichas recomendaciones y hallazgos.

Señala que a la Gerencia General se le realizó una recomendación y ésta ya ha sido cumplida. La cual se refiere al cumplimiento de recomendaciones derivadas de los Informes de Ejecución y Liquidación Presupuestaria, donde se indicó a la Dirección Superior emitir lineamientos específicos a los responsables de programas presupuestarios, a Áreas Técnicas y a las Unidades Ejecutoras que garanticen la aplicación efectiva de las Normas Técnicas Presupuestarias y demás

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

normativas regulatorias, aplicable en los procesos de Formulación y Ejecución Presupuestaria.

Para poder cumplir con esta recomendación, la Gerencia General emitió la Directriz GG-0055-01-2016. Ésta fue comunicada a todo el personal de la institución vía correo electrónico el día trece de enero de 2016. Para dictar esta directriz, fue necesario revisar a profundidad cuáles eran los lineamientos que se requerían plantear a todas las unidades institucionales, y de esta manera garantizar el cumplimiento de estas normas técnicas señaladas en el informe.

Adicionalmente, otro hallazgo señalado en este Informe de Ejecución y Liquidación Presupuestaria del año 2014, es que la Dirección Superior indica que se debe instruir al Área de Planificación Institucional para que, semestralmente, remita la información atinente al avance real en la ejecución de las metas, los indicadores, objetivos y cualquier otro elemento relacionado con los recursos destinados a la Inversión Social, conforme fueron incorporados en el POI/Presupuesto al Área de Administración Financiera que se requiriera para la elaboración del Informe de Evaluación de la Ejecución Presupuestaria.

Así como, instruir a los Responsables de los Programas Presupuestarios para que conjuntamente con aquellas Áreas Técnicas y/o Unidades Ejecutoras que se les asignen metas en el POI, remitan al Área de Administración Financiera, la información atinente al avance de ejecución de las metas e indicadores requerida para la elaboración del Informe de Evaluación Presupuestaria. Además, debe instruir a los Responsables de los Programas Presupuestarios, para que la información semestral requerida para la elaboración del Informe de Evaluación Presupuestaria, que deben remitir las Unidades Ejecutoras que conforman el Programa, contemple la ejecución real de las metas e indicadores que hayan sido incorporados en el POI/Presupuesto.

En esta recomendación se denota una indicación para que se entregue información, es decir, cada Coordinador y Jefe de Programa y unidades a su cargo, sistematicen la información y la entreguen a tiempo. Esta información debe ser relevante para el proceso de Evaluación de la Ejecución Presupuestaria que se realiza semestralmente, al cierre del mes de Julio y Diciembre.

Para tales efectos, se giró desde el mes de Septiembre del año anterior, instrucciones detalladas al Área de Administración Financiera, Planificación y a cada Subgerencia, así como a la Administración de Empresas Comerciales como

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

niveles de dirección importantes en cada uno de los programas, y de esta forma poder dar cumplimiento a esta disposición. Al día 31 de julio se da por concluido el proceso de levantamiento de instrucciones y la comunicación respectiva.

Por consiguiente, estos dos hallazgos correspondientes a la Gerencia General, fueron ya atendidos completamente.

El Lic. Daniel Morales comenta acerca del hallazgo realizado a la Subgerencia de Soporte Administrativo. Explica que este da seguimiento a una transferencia que se hizo, otorgada por el IMAS en el año 2001, al Patronato Nacional de la Construcción. La transferencia originalmente era por un monto de ¢90.000.000,00 (noventa millones de colones). Hubo algunos problemas con la liquidación que debió rendir dicho ente, lo cual produjo que no fuera aceptada por el IMAS. Debido a esto se procedió a la vía judicial. En este momento, el caso se encuentra en el Juzgado Especializado de Cobro, la cual no ha fructificado.

Se estableció una posibilidad de cumplimiento de esta recomendación con un plazo de trece meses, esperando que dicho procedimiento legal sea desarrollado en ese tiempo estimado.

El Lic. Gerardo Alvarado sustenta la exposición dada por el Lic. Morales Guzmán, explicando que dicho procedimiento se da debido a que el IMAS no se da por satisfecho con la liquidación dada en ese momento. Es por esta razón que se realiza un Órgano de Procedimiento Administrativo para así poder determinar la realidad de los hechos y así verificar si efectivamente el Patronato Nacional de la Construcción utilizó los recursos de manera adecuada y si se cumplieron los procedimientos, tomándose una decisión final.

A partir de ese momento, se desarrolla una serie de complicaciones planteadas en el informe. En un momento determinado se llega a identificar que el monto cobrado al Patronato era incorrecto, pero por cuestiones de oficio no pueden corregirlo. Para poder realizarse esta gestión, existen otras vías legales, las cuales correspondía al Patronato activar y no lo hizo, lo que provocó que el proceso siguiera adelante. Esto hace que la Administración dependa del resultado que se gestione en vía judicial.

El MBA. Geovanny Cambroneru comenta que en lo que corresponde a Subgerencia de Gestión de Recursos y al Áreas de Empresas Comerciales tienen cuatro hallazgos pendientes, todos en proceso de atención. Conforme se detalla en

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

la matriz que se les refirió, para cada uno de los diferentes hallazgos, la Administración ha venido realizando diferentes actividades y esfuerzos. No obstante, aún existen temas pendientes que no se han logrado cerrar.

El primer caso, es el establecimiento de una metodología para el cálculo de estimación de incobrables. Se debe tener en cuenta que la operatividad de empresas comerciales, por la forma en que financieramente opera, produce que la incidencia de cuentas por cobrar sea muy baja. Indica que el 70% de su operación se hace por medio de tarjetas de crédito y el otro 30% por ingresos en efectivo, donde son captados a través de una entidad bancaria, llámese Bancrédito, quien tiene a su cargo los servicios bancarios. Generalmente la recaudación del día, ellos la depositan al día siguiente. La incidencia en realidad, cuando se hace una estimación de incobrables es para cubrir riesgos de eventuales pérdidas en el proceso de gestión de cobro. Este riesgo, para efectos de Empresas Comerciales es bastante bajo, no obstante, por norma contable se estila siempre tener una estimación.

Además expone que los funcionarios de Empresas Comerciales elevaron a la Subgerencia una propuesta, sin embargo estaba más enfocada a la metodología propia de cobro que a la estimación de incobrables. La Subgerencia dio la instrucción de devolver el documento para que lo corrijan y finiquiten, y éste sea nuevamente entregado, para luego darle el debido procedimiento. La afectación nace en el cuarto trimestre del 2015, donde durante este tiempo hay escasos de personal en el área que debe atender dicha función. Lo anterior es debido a que Desarrollo Humano tenía toda una dinámica de trabajo que dificultó un nombramiento más oportuno. Se propone una fecha máxima de cumplimiento el 30 de junio de 2016 para dar por aprobado y publicado el procedimiento respectivo para atender este hallazgo.

El segundo caso tiene que ver con la automatización de los reportes que se extraen de las bases de datos y luego se trabajan en Excel. Empresas Comerciales en conjunto con el Área de Tecnologías de la Información hizo un análisis para determinar que el programa que se tenía se podía implementar algunos reportes, pero para efectos analíticos, no reunían los requerimientos suficientes, son reportes planos, donde lo ideal sería tener una herramienta más dinámica que permita multianálisis.

No obstante esta situación, la información ha quedado distribuida en diferentes documentos, y no sólo en un único expediente que permitiera fácilmente mostrar el

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

resultado del análisis hecho, por lo que a efectos de atender la solicitud del planteamiento realizado por Auditoría, se está solicitando un primer plazo al 31 de marzo de 2016 para dar la integración de ese expediente donde se evidencie el análisis efectuado. Además, se solicita un segundo plazo para el 30 de septiembre de 2016, para poder implementar la herramienta.

Dicha herramienta llamada Business Intelligent que es conectada al mismo sistema de facturación y control de inventarios que permitiría realizar esos análisis. Adicionalmente, se cuenta con la licencia para hacer uso de dicha aplicación. Existió una dificultad, la cual fue que el programa requiere ciertas características a nivel de equipo, y el servidor utilizado a nivel de oficina no contaba con la capacidad para poder correr la herramienta como debe de ser. Al ser una herramienta analítica, ésta precisa que el equipo cuente con los requerimientos necesarios, lo cual este equipo no lo tenía.

Se indica que ya fue incluido en el presupuesto de este año, los recursos para adquirir un nuevo servidor y se está en coordinación con los funcionarios del Área de Tecnologías de Información para que realicen la implementación del servidor. Una vez hecho esto, se hará la adecuación a las necesidades propias de Empresas Comerciales del sistema de reporte.

Con respecto a la actualización de procedimientos, se detectó que Empresas Comerciales tiene alrededor de treinta y dos procedimientos diferentes, los cuales en su mayoría son procedimientos del año 2009. Durante el año 2015, se actualizaron varios de esos procedimientos, particularmente el procedimiento de ingreso a bodegas y costeo de mercancías, el de destrucción de mercancías no actas para la venta, el procedimiento para la compra de mercancías para la venta en tiendas libres de impuestos y el procedimiento para la revisión de los márgenes de ganancia por categorías. Los anteriores eran los procedimientos más prioritarios a resolver.

Según comenta el MBA. Cambroneru Herrera, no se cuenta con capacidad operativa para en un año realizar la actualización de todos estos procedimientos, lo que implica descuidar la operatividad del negocio, lo cual no es el objetivo deseable, al contrario, que este se mantenga pujante e ir realizando las labores de actualización.

Considera que para el último día hábil de diciembre, se debe de tener al menos tres procedimientos actualizados, los cuales serían el de toma física de

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

inventarios, el traslado de promociones a tiendas y el de inducción a empleados. Estos tres procedimientos se consideran prioritarios para Empresas Comerciales y por ende se abocará en este año a completarlos.

Supone la opción de que en el año 2017, al realizarse la formulación presupuestaria, se prevea recursos financieros para contratar los servicios de una empresa especializada que actualice aquellos procedimientos que mantengan vigencia. Aquellos que no sean vigentes, proceder administrativamente a derogarlos. Emite la petición al Consejo Directivo, de que sea autorizado el actualizar esos tres procedimientos, con un rango de tiempo de cumplimiento máximo al 16 de diciembre de 2016.

Continúa el MBA. Geovanny Cambrero con respecto al otro hallazgo. Realistamente la Subgerencia de Gestión de Recursos o Empresas Comerciales, no posee las competencias técnicas para atenderlo, ya que se depende fundamentalmente del Área de Desarrollo Humano, quién es la encargada de realizar la actualización o modificación de cualquier Manual de Puestos.

Señala que se seguirá coordinando con el Área de Desarrollo Humano, facilitar las condiciones para que ellos puedan realizar adecuadamente el trabajo. Esto debido a que esta área depende de información de Empresas Comerciales para poder cumplir con el cometido de actualizar el Manual de Puestos.

Existe una gran particularidad. En Empresas Comerciales hay una reestructuración aprobada que está pendiente de implementarse, y que está sujeta a que se apruebe por parte de la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria el Reglamento Autónomo de Servicios de Empresas Comerciales.

Esos dos elementos forman parte de un indisoluble que permite la aplicación de ambos. El criterio del Área de Desarrollo Humano el cual comparten, es hacer una revisión del Manual. Por lo que se solicita que una vez que la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria resuelva en la dirección favorable el tema del Reglamento Autónomo de Servicios de Empresas Comerciales, se otorgue un plazo de seis meses, los cuales son requeridos para que el Área de Desarrollo Humano colabore en la actualización del Manual de Puestos, ya que se depende de ellos para poder dar cumplimiento a este hallazgo.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

La Licda. María Eugenia Badilla realiza una consulta a la Auditoría. Su interés es saber si al ser una Auditoría Externa, el seguimiento recae directamente en la parte administrativa y gerencial, o si dicho seguimiento continúa en la Auditoría Interna Institucional.

El MSc. Edgardo Herrera comenta que la Ley General de Control Interno establece responsabilidades al jerarca y a los titulares subordinados sobre el funcionamiento y mantenimiento del sistema de Control Interno institucional, y por ende de todas aquellas medidas que tiendan a fortalecer el sistema de Control Interno. Concretamente, los responsables de dar seguimiento, velar por la implementación de las disposiciones tal como dice la Ley de Contraloría, de Auditorías Externas o Auditoría Interna es la Administración, es decir el jerarca y los titulares subordinados.

Por ejemplo, en este caso se está haciendo referencia a un informe de Auditoría Externa, contratada por la Administración. Una vez que la Auditoría Externa tiene los hallazgos, los discute con la Administración y propone recomendaciones que son aceptadas por la Administración. Esto es evidente en la institución, en el sentido que hay dificultad de implementar algunas recomendaciones, producto del dinamismo de la institución, puede ser que una disposición sea hoy viable u oportuna pero en algún tiempo ya no lo sea, o que se limite la implementación oportuna y rápida de esas disposiciones.

La Auditoría Interna tiene una encomienda legal en el sentido de que cuentan con un plan de seguimiento de recomendaciones de la Contraloría General de la República, la Auditoría Externa y la misma Auditoría Interna. Es importante aclarar que como procedimiento normal de auditoría, los despachos de Auditoría Externa, dan seguimiento a las oportunidades de mejora que emitió el despacho en el informe anterior, pero es la propia Administración la responsable de dar el seguimiento a la implementación.

El Presidente Ejecutivo consulta si ya existe una propuesta para materializar las peticiones de modificación, sobre todo en el tema de plazos y en el otro caso, en el tema de competencia, ya que lo que se plantea, es que si bien el efecto está en el área de las Empresas Comerciales, el origen para resolverlo está en Desarrollo Humano o en la Autoridad Presupuestaria. ¿Hay una petición expresa al Consejo Directivo, se ha gestionado o habría que gestionarla?



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

El Lic. Gerardo Alvarado comenta que en la matriz que se hizo llegar, está indicada la fecha propuesta por la Administración para el cumplimiento de cada uno de los puntos. En algunos casos, se acogió la propuesta inicial de la Auditoría Interna y en la mayoría se hizo un análisis de acuerdo con los avances, las limitaciones y a partir de ahí se propuso una fecha.

En referencia a lo dicho por el MSc. Edgardo Herrera, indica que definitivamente la Administración es un continuo que debe velar por el fortalecimiento y el cumplimiento de las disposiciones del Control Interno, sin embargo señala la gran mayoría de las recomendaciones o hallazgos fueron conocidos o aceptados por administraciones anteriores, como un caso que data del año 2001, por lo que como administración activa, se ven limitados a entrar, modificar o considerar en alguna medida la forma en que fueron planteados dichas recomendaciones, ya que fue potestad de las administraciones que en su momento conocieron esos informes.

Una de las acciones de mejora, es tener una sesión de trabajo con las unidades para coordinar de la mejor manera el análisis de los resultados de los informes y también la forma en que son planteados las recomendaciones, los plazos y la identificación correcta de las unidades responsables. Todo esto con el fin de evitar todo el sin número de situaciones que hacen inviables la atención de recomendaciones en un plazo razonable de tiempo, y así poder definirlos en conjunto con las Auditorías Externas.

El Presidente Ejecutivo consulta que cuando la Auditoría Externa realiza el estudio y emite un informe, al realizar el seguimiento surgen recomendaciones, pero ¿esas recomendaciones es competencia de la Auditoría Interna darles seguimiento? ¿Cuál es el funcionamiento? Ya que ellos como Consejo Directivo necesitan tener esa rigurosidad de estarle dando seguimiento a que esto efectivamente se materialice.

En respuesta a la anterior consulta, el Lic. Alvarado Blanco explica que la responsabilidad primaria del seguimiento de las recomendaciones y hallazgos es de la administración activa, por lo que existen dentro de cada una de las Subgerencias, e incluso Gerencia General, equipos de personas que, como parte de sus funciones, están llevando un control de cada una de las recomendaciones y hallazgos, y dando el seguimiento a esas recomendaciones y disposiciones.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

Claro está que es responsabilidad de cada Unidad (titulares subordinados) de llevar su control de las recomendaciones y hallazgos que están dentro de sus competencias. Lo que quiere decir que se tiene un sistema de monitoreo y seguimiento de estos temas a lo largo de la organización, que va desde las Unidades (parte operativa) hasta el nivel gerencial, donde se lleva un detalle de cuáles son las recomendaciones, su estado de cumplimiento y llevar a cabo sesiones de trabajo con cada una de las Subgerencias para el seguimiento de temas críticos.

Mensualmente se realizan dichas reuniones, donde uno de esos temas críticos es el cómo se encuentra todo lo relacionado con Control Interno, como planes de mejora, medidas de administración de riesgos y un detalle de cumplimiento de recomendaciones de Auditoría Interna y hallazgos de Auditoría Externa. Todo eso se va sistematizando y trimestralmente, dentro del informe de labores presentado al Consejo Directivo, contempla un resumen de todos los elementos anteriormente citados.

El MSc. Edgardo Herrera, en complemento de lo anteriormente dicho, explica que según la ley de Control Interno en su artículo 17, Seguimiento al sistema de Control Interno, entiéndase por seguimiento de Sistema de Control Interno, las actividades que se realizan para valorar la calidad del funcionamiento del Sistema de Control Interno a lo largo del tiempo, así mismo para asegurar que los hallazgos de la Auditoría y los resultados de otras revisiones se atiendan con prontitud. En cuanto al cumplimiento del Sistema de Control Interno, serán deberes del jerarca y los titulares subordinados lo siguiente: c. Que sean implantados los resultados de las evaluaciones periódicas que realizan la administración activa, la Auditoría Interna, Contraloría General de la República, la Auditoría Externa y demás instituciones de control y fiscalización que correspondan dentro de los diez días hábiles siguientes a su notificación.

A las 17:49 horas se retira momentáneamente la Vicepresidenta Ejecutiva.

Lo que indica el artículo anterior es que tanto el jerarca como los titulares subordinados son responsables de implementar los resultados de las investigaciones de Contraloría General de la República (CGR), Auditoría Interna y despachos externos y otras entidades u órganos de fiscalización.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

En cuanto a quién compete dar seguimiento, en el artículo 22 de la Ley General de Control Interno correspondiente a las competencias de la Auditoría Interna, en el inciso g dice lo siguiente: Elaborar un informe anual de la ejecución del plan de trabajo y del estado de las recomendaciones de la Auditoría Interna, de la Contraloría General y de los despachos de Contadores Públicos. En los dos últimos casos cuando sea de su conocimiento, sin perjuicio de que se elaboren informes y se presenten al jerarca cuando las circunstancias lo ameriten.

Es ahí donde se detalla la obligatoriedad de darle seguimiento por parte de la administración, de saber quiénes son los responsables de la implementación y la función de Auditoría de dar seguimiento a esas recomendaciones cuando sean de su conocimiento.

Además comenta, que es realmente importante, tal como lo señaló el Lic. Gerardo Alvarado, en cuanto a las lecciones aprendidas sobre las dificultades que pueden presentarse con los informes. Se ha tratado de implementar la práctica en la auditoría sobre la vital importancia de que en la conferencia final, tanto los auditores cuando exponen los resultados de sus evaluaciones, como la administración escuchando, comprendiendo y valorando la pertinencia y las posibilidades reales de implementar esas recomendaciones en esa discusión que se lleva a cabo, donde se acuerdan plazos de cumplimientos de las mismas.

Por lo que no es razonable que un colaborador en función de Administrador, llegue a la Auditoría y señale que está de acuerdo con los resultados, pero que si no valora las recomendaciones adecuadamente, se puede ver comprometido. Esto porque eventualmente se da cuenta de que no se podía implementar dicha recomendación, en el plazo establecido, ya que no era razonable, no se contaba con los recursos u otras circunstancias necesarias para implementarlas, y luego verse en dificultades para efectuarla.

Por lo tanto, de ahí nace la importancia de prestar debida atención en ese momento. Los despachos de Contadores Públicos realizan dicha función, de no hacerlo, estarían en contra de las normas para el ejercicio de la Auditoría Interna, por lo que están obligados a efectuarlo.

Es por eso que lo señalado por el Lic. Gerardo Alvarado es muy importante, donde indica haber lecciones aprendidas. Por ejemplo, en esta nueva contratación, cuando lleguen a presentar los resultados, sean críticos con estos y con la

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

viabilidad y pertinencia de las recomendaciones que emitan, así como con los recursos y plazos establecidos para cumplirlas.

Este informe presentado, es a raíz de una recomendación de la Auditoría. Las recomendaciones de acuerdo con los plazos que estaban en el informe de Auditoría Externa, están incumplidos. Prueba de ello es las justificaciones que se han dado y han sido planteadas en dicho documento, acerca de las imposibilidades existentes para implementarlas. La ley general establece responsabilidades para el incumplimiento injustificado de las recomendaciones de Contraloría General, de Auditoría o de despachos externos.

En este caso, se recibió el documento, fue valorado, y se encontró que existen suficientes razones y justificaciones de parte de la Administración para no haberse podido implementar. Por lo tanto, los plazos de las recomendaciones que están en el informe de Auditoría externa no se pueden variar, lo único que puede realizar el Consejo Directivo con base en dicho informe, es conceder, con estas justificaciones si a bien lo tienen, los plazos solicitados por la Administración.

El MSc. Edgardo Herrera sugiere que con la nueva contratación de Auditoría Externa, se revisen estas recomendaciones y que ellos de alguna manera puedan incorporarlas en su informe y valorarlas, ya que es importante que se visualicen con ellos.

La Licda. Georgina Hidalgo consulta si las recomendaciones que realiza la Auditoría Externa son vinculantes para la Auditoría Interna.

El MSc. Edgardo Herrera explica que estas son de cumplimiento obligatorio cuando fueron así aceptadas. Por lo que los informes de despacho, se presentan ante el Consejo Directivo y son aprobados por el mismo. Por lo tanto, se convierten en órdenes de acatamiento obligatorio del Consejo Directivo hacia la jerarquía inferior, es decir se convierten en disposiciones del máximo jerarca de la institución. Es de ahí que se da importancia y el cuidado de observarlas y tratar de cumplirlas.

La Licda. María Eugenia Badilla comenta que se siente satisfecha con la explicación dada tanto de parte de las Subgerencias respectivas como de la Gerencia General, así como la forma en que Auditoría Interna realiza las recomendaciones.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

El Presidente Ejecutivo realiza la consulta de que si existiera una futura actualización, ésta igual sería conocida por el Consejo Directivo.

El Lic. Gerardo Alvarado responde que eventualmente, si el Consejo Directivo así lo desea, se puede rendir un informe de avance en el cumplimiento de los puntos anteriormente señalados, en vista de que casos como el de Empresas Comerciales, está sujeto a la implementación de varias acciones. Por lo que en el corte de los informes trimestrales de labores presentados al Consejo Directivo se puede incluir un apartado específico sobre tales recomendaciones.

El Presidente Ejecutivo solicita se agregue en el acuerdo un punto diciendo lo siguiente: Se conocerá el avance en los informes de labores.

El MSc. Carlos Alvarado solicita al Lic. Carlos Elizondo dar lectura del **ACUERDO N° 073-02-2016**

**CONSIDERANDO**

1- Que el Acuerdo del Consejo CD.017-01-2016 de fecha 13 de enero del 2016 indica en su Por Tanto:

*1- Aprobar el informe de la Auditoría Interna AUD 058-2015 denominado **“SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES EMITIDAS POR LA AUDITORÍA EXTERNA EN RELACIÓN CON LOS ESTADOS FINANCIEROS IMAS EMPRESAS COMERCIALES”**, presentado mediante oficio A.I 555-12-2015, suscrito por el Máster Edgardo Herrera Ramírez, Auditor Interno, con las siguientes modificaciones:*

***4.1.** Girar instrucciones a la Presidencia Ejecutiva, Gerencia General, Subgerencia de Desarrollo Social, Subgerencia de Soporte Administrativo, Subgerencia de Gestión de Recursos y Área de Empresas Comerciales, para que informen puntualmente a ese Órgano Director sobre los esfuerzos realizados y las razones que han impedido implementar las recomendaciones que se detallan en el **Anexo Único** al presente informe y con base en dicha información establecer un plazo perentorio para su efectivo cumplimiento, con el propósito de fortalecer el Sistema de Control Interno y atender de manera apropiada las responsabilidades establecidas en la Ley General de Control Interno, N° 8292.*

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

**4.2.** Ordenar a la Gerencia General supervisar el efectivo cumplimiento de las recomendaciones pendientes, que se detallan en el **Anexo Único**.

*2- Comunicar al Consejo Directivo hasta en un plazo de treinta días calendario, una propuesta para el cumplimiento de las recomendaciones solicitadas.*

**2-** Que mediante oficio GG-0104-01-2016 de fecha 20 de enero del 2016, suscrito por el Lic. Gerardo Alvarado Blanco, Gerente General, instruye y solicita informe a los licenciados Daniel Morales Guzman, Subgerente de Soporte Administrativo y Giovanni Cambroner Herrera, Subgerente de Gestión de Recursos.

**3-** Que mediante oficio GG-252-02-2016 de fecha 08 de febrero del 2016, suscrito por el Lic. Gerardo Alvarado Blanco, Gerente General, remite a este Órgano Colegiado, informe unificado que toma en cuenta el oficio SGSA-0037-01-2016, suscrito por el Lic. Daniel Morales Guzman, Subgerente de Soporte Administrativo y el oficio SGG-042-02-2016, suscrito por el Lic. Giovanni Cambroner Herrera, Subgerente de Gestión de Recursos.

**POR TANTO, SE ACUERDA:**

**Primero:** Dar por recibido y aprobado el informe remitido por la Gerencia General, mediante oficio GG-252-02-2016 sobre la propuesta de la Administración para el cumplimiento de las recomendaciones contenidas en el informe de la Auditoría Interna AUD 058-2015.

**Segundo.** Dar por cumplido el Acuerdo del Consejo Directivo CD.017-01-2016.

**Tercero:** Solicitar a la Gerencia General presentar a este Consejo Directivo, un informe trimestral del avance de las recomendaciones de la auditoría interna.

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. Georgina Hidalgo Rojas, Directora, Licda. Ericka Valverde Valverde, Directora, y Lic. Enrique Sánchez Carballo, Director votan afirmativamente el anterior acuerdo.

A solicitud del señor Presidente Ejecutivo, las señoras y señores Directores declaran firme el anterior acuerdo.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

**ARTICULO QUINTO: PRESIDENCIA EJECUTIVA**

**5.1 Análisis de la Política de Equidad e Igualdad de Género para la Prestación de Servicios Institucionales, según oficio PE-0135-02-2016.**

El Presidente Ejecutivo solicita la anuencia para el ingreso de la Licda. Mitzi Barley Gayle.

Las señoras y señores manifiestan su anuencia.

A las 18:04 horas ingresa la Licda. Mitzi Barley.

A las 18:05 horas ingresa a la sesión la Vicepresidenta Ejecutiva.

La Licda. Mitzi Barley expone la presentación “Política de Equidad e Igualdad de Género para la Prestación de Servicios Institucionales”, la cual forma parte integral de esta acta.

¿Por qué una Política de Prestación de Servicios con enfoque de género? Porque el abordaje de la pobreza se ha vuelto cada vez más sofisticado, multidimensional y abarca importantes aspectos de las privaciones humanas y de grupos poblacionales. Porque deseamos que la intervención esté impregnada de más justicia, equidad y efectividad respondiendo a la aguda complejidad que viven las poblaciones en pobreza. Porque se favorece la inclusión de diversos actores políticos y comunitarios para la búsqueda de alternativas de solución de acuerdo con su género, el contexto sociocultural y económico donde se ubica la población meta. Porque estaríamos abonando hacia el cambio de acciones para evitar que la pobreza en el país continúe siendo transgeneracional. Porque con el lente de género permite ver a otros actores políticos y sociales, y se puede asegurar de que efectivamente se pueda tener una mirada mucho más amplia, y no sólo verlos desde las mujeres, si no desde las relaciones hombres-hombres, mujeres-mujeres y con diferentes sectores de población en diferentes edades.

La exponente indica que como antecedentes existen: Gestión pública con equidad de género que se está promoviendo en América Latina (Ej. PIEG). Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018: uno de sus objetivos es impulsar el crecimiento económico y generar más y más empleos y, reducir la desigualdad y reducir la pobreza extrema, por lo que se debe conocer las particularidades de la población. Un ejemplo sería el de la población negra que habita en el Caribe, la cual no tiene

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

las mismas condiciones que la población negra en el resto del país, y se ha cometido el error al generalizar las condiciones que viven cierta población en cierto sector como una generalidad en el resto del país. Conceptualización de la pobreza desde los recursos institucionales y las intervenciones sociales. Interacción pública-privada en la provisión de servicios, donde hay un plan de acción en esta política que invita a los entes privados a involucrarse más con las poblaciones en pobreza.

El objetivo general es garantizar desde la perspectiva de género, la participación y movilización social de la población objetivo y grupos meta del IMAS a los programas sociales que presta la institución.

Hay varios objetivos específicos. Uno de ellos es favorecer la accesibilidad, aceptabilidad y calidad de la prestación de servicios *intra* y *extra* muros acordes a las necesidades de la población objetivo y grupos meta. Un ejemplo es el elemento institucional que aún no se ha analizado el cual es implementar la política de lactancia, y esta política de intervención con enfoque de género, no solamente es para los servicios, sino también para el abordaje de las necesidades a nivel interno.

Además contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de la población objetivo y grupos meta en la prestación de servicios y disminuir brechas de inequidad. Fortalecer la gestión institucional interna para lograr un recurso humano institucional más comprometido con la prestación de servicios con equidad. Promover de manera activa y equitativa, la participación en igualdad de condiciones de la población objetivo y grupos meta de las regiones.

Existen varios enfoques que concentran el abordaje de la política. Enfoque de equidad e igualdad de género para el ejercicio pleno de los derechos de la población meta institucional. Enfoque de familia, como núcleo principal de la sociedad. Enfoque en materia de pobreza. Enfoque de igualdad de oportunidades para todas las culturas y sectores poblacionales que cumplan el perfil institucional, como lo es la población Gnöbe. Enfoque de regionalización para acercarnos a las comunidades de manera más eficiente.

Se presenta un Plan de Acción para el periodo 2016-2021. Indica que este plan de acción es como una primera iniciativa para ver de qué manera se puede impactar y acercarse más a la población que se atiende con una sensibilización en el que hacer mucho más profunda. Por lo que se trata de involucrar a diferentes unidades de la institución.



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

**A) Promover de manera activa y equitativa la participación en igualdad de condiciones de la población objetivo y grupos meta de las regiones.**

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO	META	INDICADORES	ACTIVIDADES	UNIDAD RESPONSABLE
1. Establecer una estrategia de equidad en información, capacitación, formación y organización para el ejercicio de los derechos de la población objetivo y grupos meta de la prestación de servicios, para incidir, positivamente en su calidad de vida.	Segundo semestre del 2016 diseñada la propuesta de estrategia equidad.	Documento de estrategia de equidad.	Formular una propuesta de estrategia de equidad que se discuta institucionalmente y proponer cambios a la misma, si los hubiere. Dar seguimiento a la ejecución de la estrategia de equidad.	Subgerencia Desarrollo Social + Unidad Equidad e Igualdad de Género + Planificación Institucional + Desarrollo Humano Unidad de Equidad e Igualdad de Género.
			Recomendará Planificación Institucional sobre la necesidad de incorporar indicadores de género en la prestación de los servicios del PEI y POI	Unidad de Equidad e Igualdad de Género + Subgerencia de Desarrollo Social + Planificación Institucional.
2. Analizar permanentemente los condicionantes y determinantes que afectan la prestación de los servicios en las regiones.	Lograr el 100% de lo programado al final del periodo	Acciones afirmativas a favor de la población objetivo y grupos meta de la prestación de servicios.	Elaborar plan de trabajo de acciones afirmativas a favor de la población objetivo y grupos meta de la prestación de servicios.	Unidad de Equidad e Igualdad de Género + Unidad de Control Interno + Subgerencia Desarrollo Social

		Informe de auditoría interna de Control Interno.	Realizar auditorías internas en el marco de la ética institucional que establece la Ley de Control Interno 8292 y las Normas de Control Interno para el Sector Público.	Unidad de Control Interno + Unidad de Equidad e Igualdad de Género + Subgerencia Desarrollo Social
3. Fortalecimiento de los procesos de evaluación y mejoramiento de la prestación de los servicios, conforme a las necesidades identificadas en las poblaciones y regiones.			Establecer y dar seguimiento a las acciones afirmativas	Subgerencia Desarrollo Social + Unidad Equidad e Igualdad de Género
	Al 2017 elaboración de la propuesta para evaluar la prestación de servicios.	Normativa y lineamientos para la evaluación y mejoramiento de la prestación de servicios.	Elaborar una propuesta para evaluar la prestación de servicios a la Presidencia, para su validación y aprobación.	Planificación Institucional + Unidad de Equidad e Igualdad de Género + Subgerencia Desarrollo Social + Contraloría de Servicios
	Evaluación del 100% de la prestación de servicios al finalizar el periodo (2021)	Informe de percepción de la opinión de las poblaciones prestatarias de los servicios	Propiciar espacios de reunión institucional con el fin de evaluar los servicios y ofertas institucionales. Realizar encuentros individuales o grupales con la población prestataria de los servicios Identificar e implementar una estrategia de mejoramiento a los resultados de evaluación.	Subgerencia Desarrollo Social + Planificación Institucional + Unidad de Equidad e Igualdad de Género + Planificación Institucional Unidad de Género + Gerencia General + Unidad Control Interno + Planificación Institucional

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

**B) Favorecer la accesibilidad, aceptabilidad y calidad de la prestación de servicios intra y extra muros acordes a las necesidades de la población objetivo y grupos meta.**

LINEAMIENTO ESTRATÉGICOS	META	INDICADORES	ACTIVIDADES	UNIDAD RESPONSABLE
1. Implementar acciones y estrategias orientadas a promover y garantizar el acceso a la prestación de servicios con equidad.	Incorporados criterios de pobreza y género en los planes operativos institucionales	Informe de investigación	Realizar una investigación de género y pobreza que incluya identificación de barreras de accesibilidad a la prestación de servicios.	Unidad de Equidad e Igualdad de Género + Subgerencia Desarrollo Social + Planificación Institucional
	Identificadas al menos 5 barreras de accesibilidad a la prestación de servicios	Numero de barreras identificadas		
	Ficha técnica de cada indicador al finalizar el periodo.	Listado de indicadores de género	Definir criterios e indicadores de género y estándares de calidad en el acceso a la prestación de servicios.	Unidad de Equidad e Igualdad de Género
	Definidos e incorporados en el segundo semestre del 2016 los indicadores de género en la prestación de los servicios.	Lineamientos para la incorporación de indicadores de género.	Elaborar una propuesta de indicadores para presentarla a la Subgerencia de Desarrollo Social, para su validación y aprobación, que garantice la incorporación de la equidad de género en la prestación de los servicios.	Planificación Institucional + Unidad de Equidad e Igualdad de Género + Subgerencia Desarrollo Social
	Disminuir al menos 5 de las principales barreras de acceso de la población objetivo y grupos meta, de acuerdo con el diagnóstico realizado. La población objetivo y los grupos meta acceden sin barreras a la prestación de servicios.	Acciones afirmativas que favorezcan el acceso de población objetivo y grupos meta	Identificar e implementar acciones para la disminución de barreras de acceso a la prestación de servicios.	Subgerencia Desarrollo Social + Unidad Equidad e Igualdad de Género Desarrollo Humano + Gerencia General + Subgerencia soporte administrativo + Contraloría de Servicios + Subgerencia Desarrollo Social

	Protocolo diseñado y ejecutado al finalizar el año 2017.	Documento de protocolo oficializado	Crear un protocolo de atención institucional que integre criterios de género para homologar la atención en todos los servicios.	Subgerencia Desarrollo Social+ Unidad de Género + Gerencia General + Desarrollo Humano	
	Diseñado y en ejecución en 100% un plan de acciones afirmativas que favorezca el acceso sin barreras a la prestación de servicios, al finalizar el periodo.	Porcentaje del plan en ejecución	Elaborar plan de trabajo que incluya acciones afirmativas que favorezcan el acceso a la prestación de servicios.	Planificación Institucional+ Gerencia General +Subgerencia Desarrollo Social +Unidad Equidad e Igualdad de Género	
	Mecanismo de seguimiento creado	Informes del mecanismo de seguimiento.	Creación de un mecanismo de seguimiento al plan de acciones afirmativas.	Unidad Equidad e Igualdad de Género +Subgerencia Desarrollo Social +Gerencia General +Contraloría de Servicios	
<b>Contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de la población objetivo y grupos meta en la prestación de servicios y disminuir brecha de inequidad.</b>					
1.	Promover la participación de la población objetivo y grupos meta en programas de capacitación y sensibilización para contribuir a mejorar su calidad de vida.	Diseñado y ejecutado el programa de sensibilización 2016-2021 al finalizar el año 2017	Documento de programa	Elaborar programa de capacitación y sensibilización 2016-2021 incluyendo temas en materia de equidad de género, familia, empleabilidad, salud e igualdad de oportunidades, entre otros.	Desarrollo Humano +Subgerencia Desarrollo Social +Unidad Equidad e Igualdad de Género +Contraloría de Servicios +Gerencia General

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

			Definición de lineamientos y criterios para la participación de la población objetivo y grupos meta de la prestación de servicios en el programa de capacitación y sensibilización.	Unidad Equidad e Igualdad de Género +Subgerencia Desarrollo Social +Planificación Institucional	
	Al 2018 iniciada la atención integral a víctimas		Atención integral, oportuna e idónea, a víctimas de hostigamiento sexual, violencia de género, violencia estructural, enriquecimiento ilícito, maltrato, entre otros.	Subgerencia Desarrollo Social +Gerencia General +Contraloría de Servicios +Unidad Equidad e Igualdad de Género +Comisión de Hostigamiento Sexual +Comisión Comisión Institucional de Valores, Ética y Transparencia (CIVET)	
2.	Promover la gestión de respuestas sociales con actores políticos, institucionales y comunitarios.	Ejecutada 100% de acciones de estrategia de sensibilización al finalizar el periodo	Porcentaje de acciones de sensibilización	Desarrollo de una estrategia de sensibilización dirigida a actores políticos, institucionales y comunitarios para la búsqueda de soluciones conjuntas de acciones dirigidas a la población objetivo y grupos meta de la prestación de servicios.	Presidencia Ejecutiva +Gerencia General +Subgerencia Desarrollo Social +Unidad Equidad e Igualdad de Género +Planificación Institucional + Subgerencia Desarrollo Social- Grupos organizados, actores políticos e institucionales de las comunidades.

	Incrementada en un 5% la participación de varones en al menos, 4 programas de sensibilización	Porcentaje de aumento de varones por año	Creación y registro de varones y grupos meta participando en el programa de capacitación y sensibilización.	Desarrollo Humano +Subgerencia de Desarrollo Social +Unidad Equidad e Igualdad de Género
		Lista de asistencia al programa		
	Bitácora o documento de control		Llevar control de documentos que acrediten la capacitación y sensibilización.	
	Lograr la caracterización con base en un análisis de género para profundizar en las necesidades e incidir sobre la población que se atiende.	Caracterización con análisis de género diseñada	Definir los criterios para la caracterización de la población	Unidad Equidad e Igualdad de Género +Subgerencia Desarrollo Social +Unidades de Investigación, planificación y Evaluación Regional (UIPER)+Sistemas de Información Social
	Mejora continua en el Sistema de Información Social con enfoque de género		Realizar la caracterización con base en un análisis de género	Unidades de Investigación, planificación y Evaluación Regional (UIPER)



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

C) Fortalecer la gestión institucional interna para lograr un recurso humano más comprometido con la prestación de servicios con equidad.				
LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS	METAS	INDICADORES	ACTIVIDADES	RESPONSABLES
1. Fortalecimiento de la capacidad de dirección, organización y gestión institucional en las regiones y en sede central.	Ejecutado en 100% el programa institucional de capacitación, a fin de cada año	Porcentaje de ejecución del programa	Crear un programa institucional de capacitación para la actualización permanente del personal en el tema de equidad de género en la prestación de servicios.	Desarrollo Humano +Subgerencia Desarrollo Social +Unidad Equidad e Igualdad de Género +Gerencia General
	Creados al menos, 2 documentos que acrediten la capacitación al finalizar el periodo	Número de documentos creados	Creación de documentos que acrediten la capacitación.	Desarrollo Humano +Unidad Equidad e Igualdad de Género +Subgerencia Desarrollo Social
2. Fortalecimiento de los sistemas de información institucional en género.	Al menos el 80% del personal participando en las capacitaciones anualmente	Porcentaje de participación del personal	Flexibilizar los horarios para tener mayor participación.	Desarrollo Humano+Gerencia General +Subgerencia Desarrollo Social
	Incorporadas al menos 5 variables con enfoque de género (una por año)	Número de variables incorporadas en los sistemas	Fortalecimiento y actualización de los sistemas de información de la población objetivo y grupos meta	Subgerencia Desarrollo Social +Unidad Equidad e Igualdad de Género +Planificación Institucional
	Incorporados al menos 5 indicadores de equidad de género (uno por año)	Número de indicadores incorporados.	Incorporación de los indicadores de género en la Ficha de Identificación Social	

3. Incorporación de equidad de género en el presupuesto institucional	A finales del 2017, diseñada estrategia para incorporar el enfoque de género en el presupuesto institucional	Documento de estrategia metodológica para la programación presupuestaria.	Incorporación del enfoque de género en el presupuesto institucional, para garantizar la equidad en la prestación de servicios.	Gerencia General +Subgerencia Soporte Administrativo +Unidad Equidad e Igualdad de Género +Planificación Institucional +Subgerencia Desarrollo Social
	Al 2017 ejecutado el presupuesto diferenciado	Informes de ejecución presupuestaria		

La Licda. Georgina Hidalgo solicita que se le explique acerca del presupuesto para equidad de género.

En respuesta, la Licda. Mitzi Barley brinda el siguiente ejemplo: se hace la solicitud a la Subgerencia de Desarrollo Social que el presupuesto destinado a la atención en violencia fuera diferenciado, porque no se logra determinar cuánto de ese presupuesto efectivamente es para atención en casos de violencia, ya sea violencia en fase avanzada o violencia que las personas funcionarias de la institución logren identificar en su primer momento. Con esta diferenciación de un presupuesto verdaderamente destinado, por ejemplo, a atender o a promover la

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

accesibilidad de la población a los servicios, permite ver cuánto se está destinando a determinada población.

La Licda. Ericka Valverde señala que es muy importante disponer de presupuestos diferenciados, lo que forma parte de las demandas que las mujeres realizan al Estado desde hace mucho tiempo, en términos de que los presupuestos que se emiten tengan ese elemento diferenciador y desagregado. Incluso, hay países como en El Salvador, donde se están implementando presupuestos municipales, que no sólo tienen el enfoque sino que además son participativos.

Entonces sería grandioso que en el IMAS se pudiera avanzar hacia una estructura de presupuesto que tenga eso incorporado. Esto porque, así como se expuso en otra ocasión donde se hizo el planteamiento para hacer el plan operativo, lo mismo que sucede cuando se transversaliza el género: que tiende a difuminarse, porque no existe un apartado específico donde se trate el tema, sino que se dice que está transversalizado, lo mismo sucede con los presupuestos.

En materia económica resulta que se habla de la atención a las mujeres indígenas pero está en la misma “bolsa” donde está la atención de la pobreza, etcétera. Entonces cuánto de esos presupuestos o recursos están llegando realmente a las mujeres para hacer transformaciones desde esos esquemas que decía la Licda. Mitzi Barley, que pueden existir cognitivos y conductuales sobre la pobreza heredada y ese pensamiento de resignación.

Por lo que, resulta fundamental que no solamente en lo cualitativo, como puede ser una planificación, sino también en lo cuantitativo, ojalá que el IMAS pueda avanzar hacia esa acción afirmativa para poder saber con exactitud. También es una cuestión positiva para la institución porque se podría visibilizar cuánto está desagregado para las mujeres. Espera que en ese aspecto se pueda caminar en la institución.

El Presidente Ejecutivo realiza una observación donde solicita que en la parte de enfoques, precisamente el que tiene que ver con familia, se utilice el término enfoque de familias, ya que es algo que se ha hablado bastante porque no existe un único modelo de familia, sino diversidad de familias.

El Lic. Enrique Sánchez comenta que le parece absolutamente relevante el tema, ya que en todas las instituciones hay política de equidad e igualdad institucional,

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

pero ésta, por lo general, es intramuros; por lo que como se mencionaba anteriormente, se señala una política para la prestación del servicio. Es una política de cómo se va a dirigir o cuál es la forma en que se quiere ver al Instituto trabajando para las personas que se atienden con el enfoque de género, además hay muchas expresiones que se desearía empezar a ver en muchos instrumentos de política pública, como el reconocimiento hecho por el Presidente Ejecutivo acerca de las familias, hablar de poblaciones tradicionalmente discriminadas o ni siquiera mencionadas en documentos de política pública, por lo que es importante que este reconocimiento, no sea sólo a nivel interno sino para permear en cómo se prestan los servicios a las poblaciones.

Asimismo respalda lo mencionado acerca del presupuesto diferenciado, indicando que si no está reflejado en un presupuesto efectivo dividido por esas poblaciones que se quiere impactar, puede sólo quedarse en el papel, y terminar siendo intenciones o una aspiración.

Además indica que le parece realmente importante el tema de enfoque de género en atención de la pobreza, donde se menciona temas como el desempleo, porque se está entrando en un punto donde es más difícil tratar de revertir las tendencias de desempleo o de pobreza. Son poblaciones con obstáculos estructurales mucho más grandes para salir de esa condición, principalmente mujeres. Se estaría entrando en un grupo de población al que va a ser más difícil generarle las oportunidades de superación de la pobreza, de obtener un empleo de calidad y demás.

Es importante que desde esta institución donde se da la atención primaria a las personas en condición de pobreza con la expectativa de que no sea permanente sino que esa atención implique desarrollo personal de esas personas o desarrollo productivo y demás, sea desde esta institución, este mismo enfoque se pueda dirigir a esas otras instituciones que siguen en las siguientes etapas, en el desarrollo de las personas, especialmente las mujeres.

La Dra. María Leitón comenta que existe en la institución una política de igualdad y equidad de género que es la laboral a nivel interno, y lo que se busca es sensibilizar al personal, trabajar con toda la parte de igualdad y equidad de género a lo interno de la institución, desde todos los aspectos que tienen que ver con el recurso humano, la política de lactancia, todos esos aspectos que forman parte de lo que una institución a lo interno debería trabajar en el tema de igualdad y

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

equidad. Ya tenemos la política interna que permite trabajarse como personas funcionarias para poder dar desde la sensibilización. Se sabe que no se puede dar lo que no se tiene.

Le parece importante el tema del enfoque de familias, donde se debe tener mucho cuidado, ya que de no tratarse bien y de no atenderse las necesidades específicas y particulares de todas las personas que están en ese grupo familiar, no se estaría visibilizando el enfoque de género, el cual es visibilizar como el poder adquisitivo no es el mismo en los miembros de la familia. No es igual el poder adquisitivo o manejo de recursos que tiene una persona adulta mayor, un niño o una persona con discapacidad.

Considera que al atender a las familias se debe tener cuidado con el enfoque, ya que se debe de visualizar en el interior de esas familias, las cuales tienen diferentes necesidades y formas de ejercer el poder que como ser humano o personas se tiene. No es lo mismo la jefa o jefe que provee y tiene el control sobre los recursos que las demás personas que reciben esos recursos por lo que se debe tener cuidado en el tema.

Con respecto al tema del presupuesto con enfoque de género, indica que existe todo un proceso de capacitación que da el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) que lo han llevado algunas personas funcionarias de la institución en conjunto con el Ministerio de Hacienda. Es muy importante para la institución, porque llevan un proceso para los programas sociales, estos se diseñan de acuerdo a los conocimientos de la persona que los plantea y los incorpora en ellos, si es una persona que conoce de derechos humanos y de igualdad y equidad de género, va a buscar el rostro humano de las personas a las que va a ir dirigido ese proyecto. Cuando se tiene un programa social se debe de orientar o revisar el rostro humano hacia el que va dirigido, para cerrar brechas de acceso.

Expresa que en la institución el único programa que existe diseñado con enfoque de género es el de la ley 7769 de formación humana para mujeres en condiciones de pobreza. Este programa sí está diseñado con enfoque de género, los demás programas tienen los sesgos que poseen los programas de las instituciones, que a veces el programa está ahí pero no necesariamente las personas pueden tener el acceso o no están dirigidos a atender las necesidades de la población.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

Un ejemplo que brinda es que en el IMAS no discrimina a las mujeres, un 89% de las personas que se atienden son mujeres. Pero su información se debe analizar y ver cuáles son los sesgos que hay y el por qué sólo se están atendiendo mujeres.

Es entonces que una aspiración extraordinaria, sería etiquetar los presupuestos con enfoque de género. En este caso lo que se realiza es buscar acciones para cerrar brechas, acciones para revertir y cambiar la posición de las mujeres en la sociedad. Como en el caso de los programas de asistencia social, se debe agregar la promoción social para hacer un cambio en la posición de las mujeres en la sociedad.

La Licda. Ericka Valverde comenta que este es el primer momento de aproximarse al documento y en cuanto termine de leerlo les remitirá sus observaciones. Expresa que le alegra mucho el hecho de que se tenga este punto en la agenda, porque permite conocer los esfuerzos que se están proyectando a hacer.

Cree que las unidades de igualdad y equidad de género tienen que hacer investigación sobre lo que cada quien está trabajando en lo específico de la institución. En esa materia, también hay un aporte que dar, porque así se empieza a cruzar la información que se tiene en las instancias del Estado.

Existe un acervo que las Unidades de Igualdad y Equidad en las Instituciones públicas pueden aprovechar para generar conocimiento para la sociedad, pero también para generar conocimiento que ilumine internamente el quehacer de esta institución. Comenta que eso le place y alegra mucho. Cree que cada vez que se ha insistido en el cambio de los textos para que tengan un lenguaje inclusivo, donde se dice que son cuestiones de forma y realmente son cuestiones de fondo, en la medida que se tiene un proyecto de sociedades que desde hace milenios no ha incluido a las mujeres, o sea la mujer no existe en la cultura. Con lo anterior lo que quiere decir es que no son cambios de forma sino de fondo lo que se está pidiendo, porque lo que las mujeres demandan es ser incluidas en los proyectos culturales y sociales.

Esto es una manera de hacerlo, desde los textos que vienen en el documento, en planes específicos tal y como están planteados. Se debe tomar la responsabilidad de las mujeres de nuestras ancestras, que hicieron posible que a la mesa del Consejo Directivo hoy estén sentadas mujeres y no sólo sirviendo café o haciendo



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

de secretarias, sino además aportando, por lo que discurre en que es algo que debe trasladarse hacia lo que es el enfoque de lucha contra la pobreza.

Según la Licda. Valverde Valverde le gusta mucho cuando se habla de hacer alianzas intersectoriales, también cuando se menciona que son necesarias las alianzas con la sociedad civil, por lo que cree que es necesario que las instancias de gobierno se encuentren cada día más con las organizaciones de sociedad civil y no sólo con la empresa privada, que también es importante que esté, pero hay mucho caminar desde las organizaciones que se necesita aprender en la institucionalidad pública. Asimismo, cree que hay aprendizajes mutuos, o sea que sería una experiencia de enriquecimiento grande.

Además, considera importante lo expuesto al inicio, donde se rescata todos los elementos de igualdad y equidad, que se ha mencionado reiteradamente.

Menciona al psicólogo Ignacio Martín Baró el cual decía que las sociedades nuestras son un desorden ordenado, por eso considera que cuando se dice que se quieren acciones de afirmación y para la equidad, hay mucha gente que se molesta, y dicen que son las mujeres quienes molestan con esos temas, pero como bien lo dice un adagio chino “el tonto cuando le enseñan la luna, ve el dedo”, y es por eso que cree que muchas veces las mujeres lo que se están haciendo es apuntando a decir que existe un desorden social que está estructurado, planificado, con voluntades, porque está al servicio de unos intereses que no solo son de clase, sino que también son de sexo.

Cuando se dice que esos intereses existen, la gente que tiene esos privilegios, se incomoda porque ve que los puede perder, y por eso es más fácil ponerle adjetivos negativos a las mujeres (necias, boconas, repugnantes, etc.), y no ver que se está señalando un desorden que existe y que ese desorden hay que reordenarlo, por lo que habrá una serie de intereses y de agendas que luego se vendrán encima, puesto que implica quitar privilegios, y no todos los hombres están dispuestos a renunciar a sus privilegios.

Igualmente, le interesa el enfoque de que se vea de que no es sólo para las mujeres. Se necesita cada día más hombres feministas o al menos sensibles a la agenda de las mujeres, no porque las mujeres quieran una dádiva, sino porque comprenden que su sexo ha acaparado una gran cantidad de espacio y que tienen que cederlo para que las mujeres puedan reclamar lo que les pertenece.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

La Licda. Ericka Valverde realiza la interrogante de que al hablarse de una política que ayudará con las poblaciones meta del IMAS, ¿cómo se hará para que internamente las personas funcionarias también puedan aprender ese proceso o enfoque? Ya que éste implica más cambios culturales y con lo anteriormente expuesto se observa que aún no se han terminado de implementar internamente.

La MSc. Verónica Grant comenta acerca de la importancia por el tipo de población a la que se atiende, y se siente complacida de ser parte de este proceso, por lo que se pone a disposición para apoyar en el momento que se le necesite. Al mismo tiempo apoya las palabras de la Dra. Leitón y la Licda. Ericka Valverde acerca de la importancia de que este tema vaya de la mano del proceso interno, porque nada se hace teniendo una política muy bien elaborada, pero que las personas quienes vayan a ponerla en práctica no hayan interiorizado todo lo que se dice en dicha política, por lo que es necesario que cada persona funcionaria lo viva para que así pueda transmitirla a la hora de atender a las personas por quienes existe esta institución.

La Licda. María Eugenia Badilla comenta que el país mantiene una deuda con la población objetiva con relación a género en general. Con respecto a la Política de equidad e igualdad de género para la prestación de servicios institucionales 2016-2026 y su plan de acción 2016-2021 del IMAS, le preocupa los cambios de gobierno, considera que un plan a cuatro o cinco años está bien porque ellos como Consejo Directivo lo estarían trabajando. Cree que es mejor poder entregar el IMAS al terminar el quinquenio, un trabajo exhaustivo y excelente en este campo, y sobre lo que ellos como Consejo Directivo puedan realizar en ese quinquenio para poder seguir adelante. Le preocupa el hecho de que luego estos temas quedarían sólo en el papel y eso perjudica el mismo trabajo que se está haciendo.

Además, dice ser defensora de las mujeres, ya que estos problemas sociales ella los ha vivido tanto en la parte política durante su paso por la Asamblea Legislativa, como en la parte social. Es por ello que temas como “El tema de género genera resistencia” y el de presupuesto diferenciado le preocupan tanto. Considera que primero se debe realizar un análisis muy fuerte, ya que si se va a lanzar una política del enfoque de género a nivel de todos los servicios que se están prestando en la institución y a nivel nacional, se debe hacer como un plan piloto, y llevarlo a las zonas más fuertes.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

En lo que se refiere a transversar en los diferentes programas sociales la posición de género, y cuando se habla de género no se refiere sólo a la mujer sino también al hombre, los discapacitados, las mujeres jefas de familia y la niñez, por lo que cree que este tema se debe profundizar aún más, y así entre todos ver si realmente la institución lo puede manejar o se lleva por partes como un plan piloto para obtener resultados.

La Licda. Mitzi Barley comenta que el proceso para sensibilizar va a tomar tiempo, se va por buen camino, tanto con la política laboral como con la de servicio, pero que siempre va a ser un caminar espinoso. A nivel jerárquico se está recibiendo todo el apoyo, lo que es un gran avance.

El MSc. Carlos Alvarado en aporte a lo anterior, comenta que en la parte de presupuesto, que es un área que en un primer momento ágilmente se puede visibilizar, el IMAS invierte mucho en el área de mujer y de niñez, no obstante este no queda visibilizado cuál es específicamente. Haciendo una política en la parte del SABEN donde se pueda diferenciar bien esas inversiones se podría visibilizar mucho, y así conocer cuánto se ha tratado en violencia, en víctimas, etcétera, y eventualmente para visibilizar otras cosas y así poder saber qué se puede presupuestar.

Sugiere que se re programe una sesión para conocer más acerca del tema y se profundice aún más. Que la Licda. Mitzi Barley junto con su equipo sugieran algunas acciones muy decisivas para el plan de acción, y que en el plazo que ellos como Consejo Directivo estén, llevar ese apoyo decidido y materializarlo, y así poder verlas ejecutadas. Y que de esta manera la Dra. Leiton, la Licda. Ericka Valverde y algún otro que lo desee, puedan incorporar más elementos al documento y al Plan de acción.

El Lic. Berny Vargas hace dos observaciones. La primera de forma, es que para efectos de mejor claridad del documento sería oportuno quitar viñetas y poner numeración.

La segunda de fondo, es que en la página 31 se indica el perfil de las personas beneficiarias. Dado que las políticas se emanan de la competencia que otorga el legislador al IMAS, es pertinente que se valore incorporar dentro de cada uno de los tipos de perfil que se haga referencia a la condición de pobreza. Esto porque no se menciona en ellas, no obstante, si se hace cuando se retoma la población

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

beneficiaria e instituciones de bienestar social. De esta manera quede demostrada la congruencia con el artículo 2 de la Ley de creación del IMAS.

A las 19:05 horas se retira la Licda. Mitzi Barley.

**5.2 Análisis del criterio técnico emitido por la Asesoría Jurídica en cumplimiento al acuerdo CD. 006-01-2016, según oficio AJ-76-01-2016.**

El Lic. Berny Vargas comenta que en este caso concreto el Consejo Directivo solicitó que se incorporará el artículo 62 aún documento presentado. El oficio hace referencia a ese artículo 62 y explica donde se aplica, teniendo el cuidado de que el uso de este artículo no es irrestricto debido a que depende de la voluntad de un Consejo Municipal que puede tomar una decisión diferente a la que tal vez el Consejo Directivo del IMAS puede tomar en la disposición de terrenos. De esta manera se cumple la solicitud planteada.

El MSc. Carlos Alvarado solicita al Lic. Carlos Elizondo dar lectura del **ACUERDO 074-02-2016**

**POR TANTO,**

**SE ACUERDA.**

Dar por cumplido el acuerdo CD.006-01-2016, mediante el cual la Asesoría Jurídica emite criterio en cuanto a la incorporación del artículo 62 del Código Municipal al informe presentado previamente detallando el fundamento normativo para la disposición y trasposos de terrenos propiedad del IMAS.

El Presidente Ejecutivo somete a votación el anterior acuerdo. Las señoras y señores directores: MSc. Carlos Alvarado Quesada, Presidente, MSc. Verónica Grant, Vicepresidenta, Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora, Licda. Ericka Valverde Valverde, Directora, y Lic. Enrique Sánchez Carballo, Director votan afirmativamente el anterior acuerdo.

A solicitud del señor Presidente Ejecutivo, las señoras y señores Directores declaran firme el anterior acuerdo.

**5.3 Análisis del Convenio de “Cooperación interinstitucional para el préstamo de la funcionaria Ilse Calderón Esquivel entre el IMAS y el Ministerio de la Presidencia”, según oficio PE-0133-02-2016.**

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

Este punto se traslada para una próxima sesión.

**ARTICULO SEXTO: ASUNTOS SUBGERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL**

**6.1 Análisis de levantamiento de limitaciones, segregación, donación, traspaso de inmuebles y compra de lotes con servicio, propiedad de la institución, según resolución No. 0110-12-2015.**

Este punto se traslada para una próxima sesión.

**6.2 Análisis del informe del Hogar de Ancianos Ofelia Carvajal de Naranjo en cumplimiento al acuerdo CD No. 195-06-2015, según oficio SGDS-187-02-2015.**

Este punto se traslada para una próxima sesión.

**6.3 Análisis del Convenio de cooperación entre el IMAS y el Ministerio de Seguridad Pública, para la aplicación y digitalización de fichas de información social (FIS) y acceso al Sistema de Información de la Población Objetivo (SIPO), según oficio SGDS-189-02-2016**

Este punto se traslada para una próxima sesión.

**6.4 Análisis del Convenio de cooperación entre el IMAS y la Asociación Aldeas Infantiles SOS Costa Rica, para la aplicación y digitalización de fichas de información social (FIS) y acceso al Sistema de Información de la Población Objetivo (SIPO), según oficio SGDS-195-02-2016**

Este punto se traslada para una próxima sesión.

**ARTICULO SETIMO: ASUNTOS SUBGERENCIA DE SOPORTE ADMINISTRATIVO**

**7.1 Análisis de la modificación contractual a la licitación pública 2012LN-000001-IMAS, contrato No. 2013-000005-O “Contratación de servicios de aseo y limpieza”, según oficio SGSA 071-02-2016.**

Este punto se traslada para una próxima sesión.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
EL LUNES 15 DE FEBRERO DE 2016  
ACTA N° 09-02-2016**

***ARTICULO OCTAVO: ASUNTOS SEÑORAS Y SEÑORES DIRECTORES.***

La Licda. Ericka Valverde informa que no estará en las sesiones del jueves 18 y lunes 22 de febrero.

***ARTICULO NOVENO: LECTURA DE CORRESPONDENCIA.***

En este punto no hay temas por tratar.

Sin más asuntos que tratar, finaliza la sesión al ser las diecinueve horas con quince minutos.

**MSc. CARLOS ALVARADO QUESADA  
PRESIDENTE**

**LICDA. MARIA EUGENIA BADILLA  
SECRETARIA**