



<b>JUNTA DIRECTIVA</b>	
<p><b>PRESIDENTA</b> MÁSTER MARCELA GUERRERO CAMPOS PRESIDENTA EJECUTIVA MINISTRA DE LA CONDICIÓN DE LA MUJER</p> <p><b>VICEPRESIDENTA</b> SRA. ANA CECILIA HERNÁNDEZ BOLAÑOS REPRESENTANTE DE ORGANIZACIONES SOCIALES</p> <p><b>SECRETARIO</b> LIC. LUIS PABLO ZÚÑIGA MORALES REPRESENTANTE DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA</p> <p>LICDA. NATALIA ÁLVAREZ ROJAS REPRESENTANTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL</p> <p>SRA. SOFÍA RAMÍREZ GONZÁLEZ REPRESENTANTE DEL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE</p> <p>SRA. EDDA QUIRÓS RODRÍGUEZ REPRESENTANTE DEL MINISTERIO DE SALUD</p> <p>MÁSTER VERÓNICA GAMBOA LIZANO REPRESENTANTE DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL</p>	<p>ACTA NÚMERO SEIS-DOS MIL VEINTIDÓS DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA <b>EN MODALIDAD VIRTUAL</b> POR LA JUNTA DIRECTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES EL DÍA <b>Diez DE MARZO DEL AÑO DOS MIL VEINTIDÓS</b>, LA CUAL INICIÓ A LAS DIECISEIS HORAS CON CUARENTA Y SIETE MINUTOS, CON LA PRESENCIA VIRTUAL DE LA PRESIDENTA MARCELA GUERRERO CAMPOS, QUIEN PRESIDE; LA VICEPRESIDENTA ANA CECILIA HERNÁNDEZ BOLAÑOS; LAS DIRECTORAS VERÓNICA GAMBOA LIZANO, EDDA QUIRÓS RODRÍGUEZ Y EL DIRECTOR LUIS PABLO ZÚÑIGA MORALES.</p> <p>AUSENTES CON JUSTIFICACIÓN POR RAZONES PROPIAS DE SUS CARGOS: LAS DIRECTORAS NATALIA ÁLVAREZ ROJAS Y SOFÍA RAMÍREZ GONZÁLEZ.</p> <p>LA PRESENTE SESIÓN ORDINARIA N° 06-2022 FUE REALIZADA EN MODALIDAD VIRTUAL, BAJO EL MARCO DE LA EMERGENCIA NACIONAL DECLARADA MEDIANTE DECRETO EJECUTIVO NÚMERO 42227-MP-S DEL 16 DE MARZO DEL 2020, EMITIDO ANTE LA PROPAGACIÓN EN EL TERRITORIO NACIONAL DEL VIRUS SARS-CoV-2 CAUSANTE DE LA PANDEMIA MUNDIAL COVID-19.</p>

### AGENDA

**CAPÍTULO I LECTURA Y APROBACIÓN DE LA AGENDA**

**CAPÍTULO II LECTURA Y APROBACIÓN DE LAS ACTAS ANTERIORES**

1. Aprobación del Acta No. 03-2022 de la Sesión Ordinaria celebrada el 03 de febrero del 2022 en modalidad virtual.
2. Aprobación del Acta No. 04-2022 de la Sesión Ordinaria celebrada el 10 de febrero del 2022 en modalidad virtual.
3. Aprobación del Acta No. 05-2022 de la Sesión Ordinaria celebrada el 03 de marzo del 2022 en modalidad virtual.

**CAPÍTULO III ASUNTOS DE LA PRESIDENCIA EJECUTIVA**

**CAPÍTULO IV ASUNTOS DE LA JUNTA DIRECTIVA**

1. Conocimiento de la propuesta Violencia sexual contra las mujeres en zonas turísticas recibida mediante oficio INAMU-PE-DE-0030-2022, suscrita por la señora Ana Lorena Flores Salazar, Directora Técnica.
2. Formulario de Evaluación de periodo de prueba del señor Randall Umaña, Auditor Interno del INAMU.



Libro de Actas  
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 06 - 2022

SESIÓN VIRTUAL

10 DE MARZO DEL 2022



3. Reunión con las señoras Ana Lorena Flores, Directora Técnica; Margarita Gómez Valerín, jefatura Departamento de Condición Jurídica y Laureana Rodríguez Hidalgo, jefatura CIO y el señor Nelson Sánchez Valverde, Coordinador del Departamento de Recursos Humanos referido al documento Restitución de plazas Auditoría Interna.
4. Presentación de los informes INAMU-PE-DE-0047-2022 e INAMU-PE-DAF-141-2022 referidos a la implicación de la regla fiscal al presupuesto del Instituto Nacional de las Mujeres en el periodo 2022.
5. Presentación del Informe sobre resultados de la Evaluación de FOMUJERES recibido mediante oficio INAMU-PE-UPI-013-2022, suscrito por el Equipo Gestor de la evaluación interna del modelo de gestión de FOMUJERES.

#### **CORRESPONDENCIA**

#### **CAPÍTULO V ASUNTOS VARIOS**

#### **CAPÍTULO I LECTURA Y APROBACIÓN DE LA AGENDA**

La presidenta Marcela Guerrero procede a dar lectura a la Agenda y, en consecuencia, se acuerda:

#### **ACUERDO NÚMERO UNO**

##### **SE ACUERDA**

1. APROBAR EL ORDEN DE LA AGENDA PARA LA SESIÓN ORDINARIA NÚMERO SEIS-DOS MIL VEINTIDÓS, A REALIZARSE EN MODALIDAD VIRTUAL EL DÍA 10 DE MARZO DEL 2022.

SE APRUEBA POR UNANIMIDAD. **ACUERDO FIRME.**

#### **CAPÍTULO II LECTURA Y APROBACIÓN DE LAS ACTAS ANTERIORES**

1. Aprobación del Acta No. 03-2022 de la Sesión Ordinaria celebrada el 03 de febrero del 2022 en modalidad virtual.
2. Aprobación del Acta No. 04-2022 de la Sesión Ordinaria celebrada el 10 de febrero del 2022 en modalidad virtual.
3. Aprobación del Acta No. 05-2022 de la Sesión Ordinaria celebrada el 03 de marzo del 2022 en modalidad virtual.

La presidenta Marcela Guerrero somete a aprobación las Actas supracitadas lo cual general el siguiente acuerdo.

#### **ACUERDO NÚMERO DOS**

##### **SE ACUERDA**

1. POSPONER LA APROBACIÓN DEL ACTA No. 03-2022 DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL 03 DE FEBRERO DEL 2022 EN MODALIDAD VIRTUAL EN VIRTUD DE QUE NO HA SIDO POSIBLE LA TRANSCRIPCIÓN DE ESTA.
2. POSPONER LA APROBACIÓN DEL ACTA No. 04-2022 DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL 10 DE FEBRERO DEL 2022 EN MODALIDAD VIRTUAL EN VIRTUD DE QUE NO HA SIDO POSIBLE LA TRANSCRIPCIÓN DE ESTA.
3. POSPONER LA APROBACIÓN DEL ACTA No. 05-2022 DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL 03 DE MARZO DEL 2022 EN MODALIDAD VIRTUAL EN VIRTUD DE QUE NO HA SIDO POSIBLE LA TRANSCRIPCIÓN DE ESTA.

SE APRUEBA POR UNANIMIDAD. **ACUERDO FIRME.**

Esta acta se transcribe de forma literal por la importancia de los temas.

#### **CAPÍTULO III ASUNTOS DE LA PRESIDENCIA EJECUTIVA**

Presidenta Marcela Guerrero: muy rápidamente lo que ahora les comentaba antes de iniciar la grabación, hemos avanzado de forma importante cumpliendo el mandato de esta Junta Directiva en habilitar un decreto ejecutivo INDER-MAG-INAMU junto con otras instancias del Estado para iniciar una comisión que conozca de los casos y también de las acciones afirmativas que el estado tiene que hacer para que las mujeres tengan uso, administración y acceso a las tierras, esto ha sido gracias al trabajo de un equipo interinstitucional pero también comprometido de esta institución y en mandato también a lo que esta Junta Directiva ha determinado como una acción que me fue presentada por diversas organizaciones cuando yo ingresé en enero del 2021, así que para mí es realmente una noticia que creo que esta Junta Directiva también es importante que quede consignada como parte de nuestro trabajo como institución y como Junta



Libro de Actas  
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA NO 06 - 2022

SESIÓN VIRTUAL

10 DE MARZO DEL 2022



Directiva y también en el mismo sentido el avance de una ley que viene a darle continuidad, seguridad jurídica al Centro de Operación y Atención a la violencia intrafamiliar y a la violencia contra las mujeres en donde se establece como servicio esencial la atención de la violencia. Esto fortalece el sistema de atención y prevención de la violencia donde no solo las 22 instituciones sino el Estado costarricense reafirma su prioridad y su compromiso humano, presupuestario en todas las instituciones para una atención que había sido, además, declarada emergencia nacional antes de la pandemia para ser concretos en septiembre del 2018 que salió el decreto 42240 en donde el Presidente de la República junto con las instancias y ministerios declaran esta emergencia y ya sabemos que la pandemia agravó la situación de violencia de las mujeres y esta institución colaboró de forma expresa para fortalecer en todo el ámbito estatal en cumplimiento con los convenios internacionales lo atinente a la respuesta que tienen que tener las mujeres para salvar sus vidas. De ahí que nosotras también consideramos importante esta ley fue firmada el 8 de marzo y al lado de estos esfuerzos hoy firmamos también como acompañamiento a toda la tarea que tiene que hacerse a la par de darle recursos no reembolsables a las mujeres (...palabra ininteligible...) de acompañamiento interinstitucional como fue el convenio que firmamos temprano relativo al esfuerzo que va hacer el IMAS-INAMU-MEIC-INA en "Hecho por mujeres" que es una plataforma digital donde las mujeres pueden ofrecer sus productos y en este mismo sentido también se firmó un convenio INA-MEIC-IMAS-INAMU para solventar todo lo relativo a mujeres empresarias y su acompañamiento.

También se estableció y se anunció que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social estableció un equipo de trabajo de inspección con enfoque de género, fueron capacitadas unas 8 o 9 funcionarios que estarán trabajando en la inspección laboral con una guía práctica, estos temas no solamente nos ponen al día en la semana que se conmemora el Día Nacional e Internacional de las Mujeres como acciones concretas para asegurar la igualdad efectiva y obviamente el combate de todo tipo de violencia.

Quisiera con más calma pero nada más lo dejo anunciado mi última visita al Caribe Sur en donde establecimos un plan de intervención piloto y me refiero piloto porque tiene que ver justamente con el eje que atiende los temas de agresiones sexuales, hicimos un plan de acción, estuvimos en la zona e hicimos capacitaciones de las organizaciones de mujeres de la aplicación del "Protocolo de las 72 horas", hicimos también capacitaciones sobre masculinidades, establecimos una alianza con el sistema de Naciones Unidas que estará contratando una persona que facilite todo lo relativo al plan de acción que se va a intervenir en una zona que definitivamente es una zona de alta vulnerabilidad para la vida de las mujeres; también establecimos una alianza con la fundación Ever para que acompañe a las organizaciones de mujeres a establecer, ojalá lo antes posible, una mesa de diálogo donde se convoque de forma interseccional y multi representativa en razón de las diferentes diversidades étnicas que conviven en la zona, tenemos también una alianza inicial con la Embajada de España y la Unión Europea y obviamente un plan que estará liderado por el Departamento de Violencia en coordinación con la Regional de Limón. En este ámbito ustedes saben que además nuestras funcionarias están atendiendo de lunes a viernes incluso con disponibilidad después de fin de horas laborales y fines de semana para los casos de violencia sexual que no merman en la zona.

Esas son las acciones que hemos para que quede de conocimiento y la información que ustedes quieran que se les detalle pues las podemos seguir orientando en virtud de los esfuerzos; así que por ahí quería darles un pincelazo de lo que considero, hay otras acciones pero estos me aparecen las más contundentes en razón de la autonomía económica, la atención de la violencia y sobre todo empezar a fortalecer el sistema de atención y prevención de la violencia con la red de instituciones locales y con las organizaciones de mujeres que conviven en los territorios. Tenemos una participación importante en el caso de Talamanca con la Municipalidad, que además declaró emergencia no solamente por las circunstancias, sino además la disponibilidad de poner recursos para atender justamente todo lo referido a la violencia que en la zona tiene diferentes connotaciones.

Si hay alguna pregunta....

Directora Edda Quirós: más que pregunta es en nombre del Ministerio de Salud nuestro reconocimiento por el gran trabajo en un tiempo récord con una respuesta extraordinaria de capacidad de articulación y liderazgo que ha tenido el INAMU para esta emergencia. Realmente como Ministerio de Salud queremos hacer un



reconocimiento abierto y nuestro gran apoyo a este trabajo, nos consta que ha implicado en términos de sacrificio las para muchas de las compañeras del INAMU, familia, tiempos, cansancio y de verdad les agradecemos muchísimo la claridad de ruta y la energía que le han puesto, el compromiso. Realmente queremos hacer un reconocimiento y que quede en esta sesión de Junta, el enorme agradecimiento y reconocimiento al INAMU.

Presidenta Marcela Guerrero: muchísimas gracias Edda, creo que también hay acciones del Ministerio de Seguridad, van hacer una inversión importante en infraestructura que estaba atrasada y yo honestamente les digo que mi balance de la zona es que esto apenas está empezando, ahí lo que existe es una complejidad que ustedes probablemente la conocen y esperamos que realmente como se ha expresado, yo voy a asegurarme junto con esta Junta Directiva, de que haya un seguimiento pertinente y un respaldo absoluto a las funcionarias porque ciertamente el equipo de funcionarias de esta institución se abocó de forma incondicional a la tarea que corresponde, así que muchas gracias al Ministerio de Salud por el respaldo también y al Poder Ejecutivo. Esto se elevó al conocimiento del Consejo de Gobierno y el propio Presidente ha estado dando seguimiento a través de todos los diferentes ministerios, aquí se ha articulado el IMAS, Ministerio de Justicia, Ministerio de Seguridad, PANI, en fin, es una acción que ojalá tenga también resultados y merme una situación que es a todas luces indescriptible.

Seguiremos dando respuesta en la marcha con esto que tiene además que ser replicado en otras zonas costeras que están viviendo situaciones similares.

Directora Edda Quirós: pero además Marcela yo creo que es importante saber que es nuestra obligación a nivel de las instituciones las personas que quedamos que al fin y al cabo somos las que continuamos nuestras obligaciones y nuestras responsabilidades asumir ese compromiso de que esto no se vaya a detener y que por el contrario más bien vamos a estar vigilantes y debemos estar vigilantes no podemos darnos el lujo de que haya una "transición", la vida de las mujeres no permite transiciones, perdonen pero no podemos permitir que haya una transición y hay cosas que no pueden esperar y le aseguro que a nivel de las que estamos en los espacios operativos vamos a garantizar que esto continúe y recordar que esto debe continuar.

Directora Ana Hernández: yo quería contarles algo, ahí mismo en Talamanca con la Asociación de Mujeres - es que el nombre no me lo sé-, con ellas se va a construir una casita de 7 por 8 que sirva también de refugio para que cuando las mujeres vienen a una consulta médica ellas puedan pasar la noche ahí, así es que estamos solicitando apoyo, ya conseguimos el zinc, madera, ellas lo van a construir y están ahora pensando ya en lo que falta de adentro, tener camas, sillas, mesas para reunirse, va a ser como una casa de la mujer.

Presidenta Marcela Guerrero: en qué distrito Ana?

Directora Ana Hernández: en Bribri.

Presidenta Marcela Guerrero: me pongo a las órdenes porque puede ser que hay que gestionar algo porque me parece muy necesario, hay unas mujeres que han acogido en sus casas a estas personas víctimas de agresión así que yo creo que eso sería también una acción necesaria y cualquier cosa Ana, con mucho gusto.

Directora Ana Hernández: ahí le estuve hablando a las compañeras, parece que se va a desocupar una bodega y va a haber un mobiliario que ya no se va a usar más y que si es posible proporcionárselos a ellas para que tengan ese lugar donde reunirse. En este momento fuera de la casa hay 15 mujeres con 20 gallinas cada una, una va a tener una venta de acopio de venta de huevos, van a tener una venta de legumbres con la que hemos venido trabajando un año con ellas. Lo más importante es la seguridad de estas mujeres que vienen a consulta médica que no tienen dónde quedarse y que están en riesgo.



#### **CAPÍTULO IV ASUNTOS DE LA JUNTA DIRECTIVA**

1. Conocimiento de la Propuesta Violencia sexual contra las mujeres en zonas turísticas recibida mediante oficio INAMU-PE-DE-0030-2022 suscrita por la señora Ana Lorena Flores Salazar, Directora Técnica.

Presidenta Marcela Guerrero: el documento es de conocimiento de esta Junta Directiva y también quiero informarles que la investigación preliminar referente a las guías turísticas se encuentra en trámite en la Unidad de Asesoría Legal y es parte de la investigación preliminar el informe INAMU-DE-DVIOG-009-2022 y yo particularmente le quiero dar seguimiento; ojalá lo tengamos en conocimiento este mes para también dejar orientado, ojalá cerrado el proceso en virtud de que no existan vacíos ni omisiones en el proceso de transición.

2. Formulario de Evaluación de periodo prueba del señor Randall Umaña, Auditor Interno del INAMU.

Presidenta Marcela Guerrero: ustedes recordarán que yo me había comprometido a pasarles las calificaciones y quiero serles totalmente honesta, no lo pasé, se hizo la valoración, pero no se los pasé, se me traspapeló. Yo quiero ofrecerles una disculpa, sé que tengo un atraso de unos 22 días, pero quiero decirles que honestamente yo pensé que lo había remitido para el conocimiento y hoy en la mañana vi que no encontré el correo donde se lo tenía que remitir a Adriana, creí que lo había pasado y no lo pasé. Mañana se los estaría remitiendo, no se los quise mandar hoy para no hacer confusión y quiero respetuosamente someter a posposición para poderlo conocer la próxima semana sin falta; fue una omisión que no pude controlar a tiempo.

La Presidenta somete a aprobación la posposición de la evaluación del periodo de prueba del señor Auditor Interno sin ninguna objeción por parte de las personas integrantes de la Junta Directiva.

3. Reunión con las señoras Ana Lorena Flores Salazar, Directora Técnica; Margarita Gómez Valerín, Jefatura Departamento Ciudadanía Activa; Laureana Rodríguez Hidalgo, Jefatura CIO y el señor Nelson Sánchez Valverde, Coordinador del Departamento de Recursos Humanos referido al documento Restitución de Plazas de Auditoría Interna.

Al ser las diecisiete horas con diecinueve minutos ingresan las señoras Ana Lorena Flores Salazar, Directora Técnica; Margarita Gómez Valerín, jefatura Departamento de Condición Jurídica; Laureana Rodríguez Hidalgo, jefatura CIO y el señor Nelson Sánchez Valverde, coordinador Departamento Recursos Humanos.

Señora Ana Lorena Flores: yo creo que los antecedentes son conocidos, no sé si sea necesario entrar como en el detalle; esta información -en diferentes momentos- ha sido de conocimiento de la Junta Directiva. Yo no voy a hacer ninguna referencia a esta parte más de lo que solicitó, en su momento, la Contraloría General de la República de la restitución de las plazas de la Auditoría Interna que esta situación se viene arrastrando ya desde hace algunos años sino que más bien voy a centrarme en lo señalado en un oficio que enviamos recientemente a la Presidencia Ejecutiva y a la Junta Directiva sobre este punto de restitución de plazas con fecha 25 de enero del 2022 y es el oficio INAMU-PE-DE-0028-2022.

Muy sintéticamente lo que estamos planteando en el oficio, tanto la Dirección Técnica como las jefaturas de las dependencias involucradas, me refiero un particular a Margarita Valerín, la jefatura del Departamento de Condición Jurídica y a Laureana Rodríguez Hidalgo, jefatura del Centro de Información y Orientación en derechos de las mujeres. Acá lo que señalamos es nuestro desacuerdo con la decisión tomada y comunicada mediante resolución de la Presidencia ejecutiva donde se toma la decisión de afectar plazas del CIO y esto



Libro de Actas  
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 06 - 2022

SESIÓN VIRTUAL

10 DE MARZO DEL 2022



sobre todo por tratarse de un servicio de prestación directa a las mujeres servicio este una prestación directa a las mujeres y por las implicaciones y las repercusiones que esto tiene.

En ningún momento, como lo señalamos en el oficio, nosotras estamos cuestionando la restitución de las plazas a la Auditoría Interna tomando en cuenta la comunicación de orden que la Contraloría dio a la Junta Directiva y que fue conocida como lo señalaba en su momento y es de conocimiento de esta Dirección.

Lo que siempre hemos insistido es en la necesidad de identificar la alternativa de menor impacto y de menor costo, características que consideramos no cumple la alternativa contenida en la resolución INAMU-PE-001-2022, por cuanto como yo también lo señalaba, conlleva una afectación directa en un servicio de atención a las mujeres y además afectaciones directas en la situación laboral de funcionarias. En concreto, el descenso de abogada de profesional especialista a profesional ejecutiva y el cese o despido de la única trabajadora social del CIO.

Otro punto también que señalamos acá es que no se tomó en cuenta el criterio técnico, no se nos pidió criterio tanto a la dirección Estratégica como a las jefaturas de las dependencias involucradas sobre las posibles repercusiones y el impacto de los movimientos de personal que esta decisión iba a acarrear. La Dirección Estratégica, la dirección técnica, yo en particular envié varias comunicaciones electrónicas dirigidas a la Presidencia, a la Directora Administrativa, al jefe de Recursos Humanos y a la Auditoría Interna reiterando la importancia de que tuviéramos un espacio de reunión para analizar la situación y encontrar la mejor alternativa; sin embargo, tampoco se tuvo esta posibilidad de espacio de reunión. Esto a manera general, yo podría hacer ese encuadre y a mí me parece importante también escuchar a Laureana Rodríguez quien es la persona encargada del servicio del CIO y también a Margarita Gómez porque creo que es también conveniente que ustedes tengan información de las repercusiones propiamente en el servicio y en las mujeres que son las usuarias frecuentes del servicio y también por supuesto en gestiones que, ellas como departamento y la unidad CIO y de manera conjunta también con la Dirección Técnica, hicimos con respecto a este asunto.

Señora Margarita Gómez: yo me quiero referir propiamente a algunas gestiones que hemos hecho desde Condición Jurídica en apoyo con la Dirección Técnica; como bien lo explica Lorena, a raíz de esta situación de este reintegro de plazas a la Auditoría Interna, en enero del año pasado se traslada una plaza de Condición Jurídica de Profesional Especialista al Despacho donde nombran a una compañera asesora del Despacho pero se nos indica que esa plaza va para la Auditoría Interna; nos enteramos también de la intención de trasladar una de las plazas del CIO a la Auditoría Interna entonces empezamos a analizar para encontrar la ruta de plazas, porque estábamos muy preocupadas que a un solo departamento se le esté afectando con la pérdida de dos plazas, dos recursos humanos. Tuvimos reuniones con las asesoras del Despacho, en su momento con Gloriana Carvajal, luego con Yerlin, luego con el señor Esteban y en ese momento se nos dijo que la intención de la señora Ministra no era debilitar los servicios, que podíamos estar tranquilas porque no iba dirigida a debilitar la parte técnica o mucho menos un servicio -en este caso particular del CIO-. También el año pasado como la Auditoría Interna es la oficina directamente afectada también, pedimos un espacio de reunión con don Randall (que muy amablemente nos recibió) y le explicamos la preocupación que teníamos de que se nos fuera a debilitar con estas pérdidas de estas dos plazas y además que estas plazas, según el análisis que nosotras hacemos y la ruta que buscamos, son plazas que originalmente no fueron asignadas propiamente a Condición Jurídica ninguna de ellas, eso también nos preocupaba. En ese momento nos reunimos don Randall, con la jefatura del CIO de ese momento, señora Luisa López que recientemente se pensionó, y mi persona y don Randall nos dice: "no tengo tampoco intención de debilitar la parte técnica, pueden estar tranquilas" y también me dice que "el despacho le ha reiterado que no hay intención de debilitar al servicio" de manera que de momento sentimos un alivio y nos toma por sorpresa esta resolución que recibimos en el mes de enero donde solo no se cesa una de las compañeras, que es la única profesional en trabajo social que tiene el equipo de atención que es una funcionaria destacada que abordaba todos los aspectos socioeconómicos y demás, sino que también se baja de categoría a la única compañera abogada que tiene el servicio de atención; qué implica esto? no



Libro de Actas  
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA NO 06 - 2022

SESIÓN VIRTUAL

10 DE MARZO DEL 2022



solo se pierde un recurso humano si no a la hora de bajar la categoría a esa profesional especialista a ejecutiva las funciones cambian y como bien ustedes saben, al cambiar las funciones en los manuales de puestos -al ser diferente- entonces esta compañera no va a poder abarcar o abordar los casos legales con cierta complejidad que estaba asumiendo el CIO. Definitivamente nosotras estamos muy preocupadas y en total desacuerdo con esta decisión tomada porque sí va dirigida a debilitar un servicio. El CIO es el único Centro de Atención que tenemos en el INAMU que trata de tener cobertura a nivel nacional, las oficinas regionales que tenemos en diferentes regiones atienden y abordan la temática de violencia, pero las demás otras temáticas, solamente el CIO.

El CIO es un equipo muy pequeño, son seis personas, ahora cinco con la pérdida de Mariela Arrieta y entonces esto es muy preocupante.

En algunos escritos que se han dirigido por parte de Recursos Humanos se habla más bien que los servicios se han fortalecido, posiblemente sí los que tienen que ver con violencia, los servicios que están en las regionales donde se han adquirido nuevas plazas que tienen destinada la atención a violencia pero el CIO no, el CIO es un servicio que se ha luchado por muchos años para fortalecerlo tanto en infraestructura como lo ponemos en nuestro oficio como en recurso humano; es un servicio vital, es un servicio esencial. Creo que está claro que la cara del INAMU son los servicios, la parte técnica es la parte sustantiva de este instituto entonces realmente esto nos preocupa mucho y les agradecemos el espacio para plantear esta situación tan delicada que estamos viviendo en el departamento y me gustaría darle la palabra a Laureana para que se refiera propiamente ya a las afectaciones directas que tenemos en el CIO tanto para las usuarias como para el personal.

Señora Laureana Rodríguez: en efecto yo quiero secundar lo que dice mi jefa Margarita, somos conscientes que la institución ha hecho un esfuerzo para fortalecer los servicios pero ese fortalecimiento va enfocado a la atención y acompañamiento de las mujeres afectadas por la violencia entonces recientemente se nombraron profesionales especialistas en las Unidades Regionales que acompañan a las mujeres vinculadas a temas específicos de lo que establece la ley de penalización de la violencia contra las mujeres; el Centro de Información y Orientación -CIO- desde su lógica operativa no debe atender en las situaciones de violencia porque para eso están los servicios especializados y nosotras asumimos todas las otras asesorías y atenciones de todos los otros derechos que nos consultan las mujeres, destacando entre esos todo lo que tiene que ver con acoso laboral (somos nosotras las que brindamos toda la atención y ronda más de 300 casos al año atendidos), todo lo que son consultas que nos llega y que nos derivan a otros departamentos técnicos, por ejemplo: en materia de violencia política contra las mujeres lo atendemos nosotras, atendemos mucha demanda en materia de asesoría sobre los servicios que brindan otras instituciones y es importante indicar que en tiempos de pandemia se atendieron cerca 2200 casos más en el 2020 en comparación de lo que se trabajó en el 2019 y una cantidad importante de esa cifra es de mujeres que nos llamaban a pedir apoyo a nivel económico por todas las implicaciones que conocemos que causó la pandemia en la vida de las mujeres.

El no contar con una profesional en trabajo social en este momento, hace que nosotras tengamos que buscar alternativas para poder darle respuesta a esas necesidades. Yo soy trabajadora social de profesión y créame que hago el esfuerzo de poder dar la atención necesaria y de asumir la valoración social para referir los casos que podemos referir, pero no tengo la posibilidad de enfocar todas mis horas laborales a la atención específica de las mujeres por las labores propias de lo que implica un cargo de jefatura, no es comparable, por ejemplo, la atención que puedo brindar yo diaria a la que brindan estas cinco compañeras que la asumen. Otro asunto importante a destacar es que la asesoría en los otros derechos nos implica un volumen de atención importante no solo de las mujeres del Gran Área Metropolitana sino las mujeres de las otras regiones porque, tal como lo indicaba Margarita, la orientación y orientación de las Unidades Regionales se especializa en materia de violencia contra las mujeres entonces nosotras atendemos consultas de todas las mujeres del país; es muy interesante ver que recibimos llamadas de la Región Brunca, Huetar Norte, Chorotega, Pacífico Central y Huetar Caribe principalmente y, como bien dice Margarita, asesorías de todos



Libro de Actas  
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 06 - 2022

SESIÓN VIRTUAL

10 DE MARZO DEL 2022



los temas que ustedes se puedan imaginar vinculados a esa violación de los derechos de las mujeres y sobre todo el tema de la imposibilidad real de acceder a los servicios del Estado; sí creemos que el servicio asume una labor fundamental para la garantía de orientación que damos como INAMU y hay una necesidad enorme en las mujeres de ser escuchadas, ser atendidas y ya lo conocemos a nivel de salud mental -muchas de ellas no tienen la posibilidad de ser atendidas a nivel de los servicios que brinda el sistema de salud del país- entonces nos llaman a nosotras y tenemos que contener, tratar de atender y poder dar la mejor atención que se merecen.

Creo que es una situación que tenemos que revisar porque, en efecto, somos los servicios los que estamos en principal contacto con las mujeres y es muy triste perder una profesional que tenía toda la experticia en el tema que realizaba un trabajo muy importante en esa valoración socioeconómica, en esa gestión de recursos de que atendemos mujeres en condiciones de pobreza extrema, son mujeres en una situación de vulnerabilidad enorme que no tienen por ejemplo la idea ni de cómo acceder y ejercer su ciudadanía, ni mucho menos de tener recursos para pagar servicios profesionales en la atención de sus necesidades entonces, por ejemplo: el tema de atención de situaciones de salud la trabajadora social tiene un papel fundamental en buscar recursos, articular acciones a favor de la atención de las necesidades de las mujeres porque la situación de la cuestión social en el país, en este momento, es bastante compleja y las mujeres son las principales afectadas para el acceso, la garantía real de un servicio oportuno, ameno, que la reciba, que las atienda y sobre todo fundamentado en el tema de la crisis que tiene el Estado que también ha ido reduciendo de manera considerable los servicios y recursos para apoyar a las mujeres. Ese sería mi aporte, muchas gracias.

Presidenta Marcela Guerrero: voy a darle la palabra a don Nelson en razón del seguimiento y para llegar alguna conclusión.

Señor Nelson Sánchez: en primera instancia creo que lo primero que debo manifestar acá es que respeto profundamente el criterio planteado por las compañeras, incluso los argumentos desarrollados en el oficio que remitieron a la Junta Directiva. No dudo de que sea realidad lo que están planteando y también lo que amplían en este espacio; sin embargo, hay que partir de algunos hechos relevantes, yo también parto del hecho de que las personas integrantes de Junta Directiva conocen los antecedentes del caso que nos ocupa, conocen a profundidad todos los antecedentes y la ruta que...

Presidenta Marcela Guerrero: sí perdón, es que omití, porque ciertamente la mayoría lo conocen, pero tenemos una persona que se ha incorporado, representante del Ministerio de Salud, y yo honestamente creo que es importante hacer un breve repaso con doña Edda Quirós que es parte de la Junta pero que viene recién incorporándose y ciertamente me parece importante pues hacer un punteo porque ahora lo omití y la verdad me parece importante nivelar la cancha.

Señor Nelson Sánchez: de acuerdo, perfecto, más bien muchas gracias por la aclaración.

Directora Edda Quirós: sí gracias, ahorita me pasaron el oficio al que se refieren, yo lo estuve leyendo, más o menos era situación conocida en mis épocas de Junta Directiva.

Señor Nelson Sánchez: voy a hacer como un encuadre muy general y rápido partiendo de que el resto de los integrantes conocen los antecedentes. Incluso nada más, a manera de recordatorio, creo que el dato más relevante que tenemos que plantear acá es que en un momento determinado en el 2014-2015 se hizo una solicitud al STAP de recursos nuevos para suplir la demanda de trabajo de la Auditoría Interna y también otros servicios que el INAMU había considerado prioritarios. Se hizo un análisis y toda la argumentación para sustentar la justificación y la STAP, que es la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, acordó dotar a la institución de esos recursos; el hecho relevante acá es que cuando se asignan los recursos a la institución



Libro de Actas  
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 06 - 2022

SESIÓN VIRTUAL

10 DE MARZO DEL 2022



la presidenta ejecutiva de turno, asesorada incluso por la misma Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, toman la decisión de redirigir esos recursos que en principio estaban asignados a la Auditoría Interna a otras dependencias, en este caso incluso, se vio beneficiado el CIO con dos recursos; así que ahí comienza el hecho relevante o el detonante. Pasaron años sin que hubiera ninguna novedad más allá de los reclamos de la anterior auditora, doña Emma, en donde reiteró que se estaba violentando la normativa y en un momento determinado la Contraloría General de la República envía una Comisión gerencial acá a notificar a la institución de que se había cometido un acto ilegal y nos daban un plazo perentorio básicamente de dos meses para cumplir con la restitución de los recursos a la Auditoría Interna; a partir de ese momento, establecimos un proceso de negociación que involucró la Presidenta Ejecutiva, involucró las directoras, involucró la misma Auditoría Interna para efectos de buscar una salida viable y es ahí donde se acuerda tomar una decisión de restitución gradual de los recursos. Hasta ahí creo que es importante puntualizar porque el resto de documentación ustedes ya la conocen. Importante también mencionar que esa restitución de los recursos gradual implicaba la asignación de un recurso en el 2020 incluso, y otros en el 2022.

Ahora, en principio, la salida que institucionalmente planteamos ante la Contraloría General de la República, partiendo de la corresponsabilidad que existía en ese momento por parte de la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, fue solicitar tres recursos nuevos para asignarlos a la Auditoría Interna; sin embargo, esa solicitud fue denegada de plano y la respuesta que tuvimos fue que la institución no podía acceder a nuevos recursos porque había, básicamente, redirigido los que inicialmente se habían asignado a unos fines que no estaban autorizados entonces, tenía que restituirlos de la forma que fuera posible con el agravante de que como pasaron tres-cuatro-cinco años, desde ese momento, una de las plazas -que es la que ocupa Ana Lía Solano- se había consolidado en propiedad entonces había la posibilidad de una afectación real a los derechos laborales de la funcionaria -eso no se podía permitir-, así que tuvimos que buscar alternativas distintas. Puedo decirles, igual con conocimiento de las personas integrantes de Junta Directiva, que tuvieron acceso a la información de forma reiterada que la institución valoró diferentes alternativas de solución; el hecho que hoy se está discutiendo acá no es el único que se valoró para efectos de resolver, sobre la mesa se pusieron diferentes alternativas y se debe de entender que esto parte de un proceso de discusión en donde participan diferentes personas; yo lamento mucho, en este caso, que doña Lorena no tuviera acceso a espacios de coordinación -según entiendo-, que no tuviera la posibilidad de discutir al respecto pero sí yo les puedo decir, desde mi ámbito de competencia, en múltiples ocasiones reiteré la urgencia de que este tema se resolviera en definitiva y también apoyé la moción de que se generaran los espacios que, por lo menos a mí, se me asignaron con las diferentes personas que integran el equipo, en este caso doña Marcela y en su momento doña Patricia, para buscar una solución.

Ahora, también para un tema de equilibrio, a mí no me interesa en lo absoluto entrar a refutar los argumentos que plantean las compañeras en el oficio porque -al final de cuentas- yo parto de que somos una sola institución y tenemos los mismos objetivos. No me interesa entrar a discutir o refutar porque esa no es la línea que creo debemos llevar en adelante pero sí es importante aclarar algunos aspectos, incluso de que planteaba doña Margarita, cuando menciona que se rebaja de categoría a una profesional abogada, aquí no se está cometiendo ningún tipo de medida en esa línea, no se está haciendo nada que no esté apegado a derecho; hay que entender que la abogada a la que hace referencia Margarita es Ana Lía Solano que estaba en un ascenso interino en una plaza vacante de Profesional Especialista pero que su propiedad está asignada -en este momento- en una Profesional Ejecutiva que fue la que en principio se había asignado a la Auditoría Interna entonces, en su momento, la decisión colegiada que se tomó y que derivó en la resolución -que hoy están discutiendo- implicó que por toda la jurisprudencia, la normativa aplicable que existía aquí y la imposibilidad de restituir la plaza que ocupa Ana Lía Solano en propiedad, la opción alternativa más viable en lo inmediato era tomar la plaza vacante, que estaba interina en ese momento, para no generar afectación mayor al servicio y a la condición de la persona funcionaria; lógicamente, si la señora Ana Lía Solano está en un movimiento en ascenso se genera una cadena en donde estaba la otra compañera que, efectivamente, estaba nombrado en sustitución de ella y tenía una condición de interina entonces aquí no



estamos ante un escenario en donde se despide sin criterio a la única trabajadora social del CIO, es que es, perdón que lo mencione así, es un daño colateral de una decisión que se tiene que tomar para cumplir con un mandato de un Órgano Contralor, un mandato que es ineludible, un mandato que tenía un plazo preestablecido y que ya se había incumplido por la imposibilidad de la Administración para poder generar una respuesta oportuna y aquí es importante puntualizar también que, conforme pasa el tiempo, la dinámica varía, lo que hoy podemos presentar como una propuesta de solución ya mañana está desfasada porque la dinámica es muy activa, el hecho de que nosotros contemplemos una plaza vacante hoy que se genera por la pensión o por la renuncia de una persona implica que si no se toma la decisión de considerar esa plaza, dentro de un mes esa plaza está ocupada y ya no se puede considerar para la ruta de las decisiones; es en esta línea que se debe comprender esto en su justa dimensión.

La Presidencia Ejecutiva está expuesta ante este tipo de situaciones que son de mandato superior y tiene que accionar de forma inmediata de acuerdo con los recursos que tenga disponibles en este momento. Claramente es lamentable que en principio se asuma una eventual afectación a un servicio como el CIO pero también es importante equilibrar la balanza y entender también que desde el 2014 ha existido un crecimiento exponencial en la asignación de recursos a los servicios de atención directa, incluido el CIO, no estamos hablando únicamente de servicios asociados a violencia incluso, hemos fortalecido mucho -con el apoyo de la Junta Directiva- procesos como el de formación humana que estuvieron mucho tiempo en el limbo porque las personas que están ahí brindando una atención especializada también estaban en una condición de vulnerabilidad total entonces, aquí hay que comprender que este incremento exponencial ha abarcado todos los servicios y que si hablamos de atención especializada no estamos hablando únicamente de lo que se hace en materia de violencia y algo que es relevante y que, en mi propia experiencia he logrado comprobar incluso con las diferentes giras a las regiones y las diferentes conversaciones que he tenido con las compañeras que laboran allá y con las jefaturas, es que se ha promovido un discurso institucional, que es bastante centralista, en donde se asume que la atención especializada se emite únicamente a nivel central o en materia de violencia y eso no es así, incluso Laureana fue jefatura de una Unidad Regional y ella perfectamente sabe que la diversidad de temáticas que se presentan ante una Unidad Regional es bastante diversa y no tienen relación únicamente con el fenómeno de violencia que experimentan las mujeres y que es sumamente grave; entonces, limitar eso también yo creo que no sería justo ni siquiera para las regiones porque ahí tenemos gente muy especializada que está brindando atención de forma constante, todos los días; esos puntos son muy importantes considerarlos acá porque en general la institución efectivamente en su esencia se debe a los servicios de atención directa y eso lo hemos entendido muy bien todas y todos y por esa razón se han fortalecido de manera sostenida a lo largo del tiempo. La proporción incluso entre el componente técnico y administrativo es abismal, es abismal la diferencia, incluso del 2014 para acá -específicamente- se han asignado 89 plazas exclusivamente para fortalecer servicios de atención directa; así que manifestar, con todo respeto, en una nota que se está debilitando en esencia un servicio, creo que es una relación muy lineal que no se apega mucho a la realidad porque el hecho es que si lo ponemos en la balanza vemos que en la línea de tiempo se ha hecho un ejercicio constante, permanente, de fortalecer los servicios de atención directa y ahora el agravante que tenemos acá es que incluso, esto que ustedes están valorando en Junta Directiva, y que es resorte absoluto de la labor ordinaria, de la gestión propia de la institución que se vincula al ejercicio de la Presidenta Ejecutiva y las mismas direcciones, ya pasó por los diferentes filtros, es una decisión que se tomó, un tema de prioridad, de urgencia y bajo valoración colegiada y que, en su momento incluso, fue apelado y efectivamente se rechazó en todos sus extremos porque los argumentos que se estaban planteando estaban fuera de lugar; se agotó la vida administrativa en todas sus etapas, se plantearon recursos de revocatoria con apelación en subsidio respetando todos los plazos y la argumentación técnico-jurídica que se planteó en las respuestas fue totalmente oportuna y ajustada a la realidad; por esa razón se ratificó la decisión. Ahora, posterior a esto y de forma paralela casi, el tema se judicializó, se presentó una denuncia en el Juzgado de Trabajo solicitando una medida cautelar provisionálsima y, don Pablo aquí que es abogado y si hay otra compañera abogada por acá, podría comprender bastante bien las implicaciones que tiene esto y básicamente es una medida de urgencia que



se toma ante una eventual violación de derechos laborales -cosa que no ocurrió- incluso por esa razón la medida provisionalísima fue rechazada en el acto por el tribunal y lo que se otorgó fue una audiencia de 24 horas a la institución para que se refiriera al fondo de lo que estaban planteando las compañeras; espacio en el que se tomó la decisión de reiterar lo que ya se había dicho en instancia administrativa para que ellos resolvieran. Entonces, resulta preocupante básicamente que en este momento estemos discutiendo sobre un acto que está consumado, que está consolidado, que está validado técnica y normativamente y que no estemos pensando en algunas alternativas de solución no de corto plazo sino más bien de proyección a futuro porque esto implica trascender en discusiones que históricamente se han promovido en relación con la atención directa, les reitero, asumir que solamente se da atención directa en materia de violencia, asumir que la atención especializada se debe únicamente a nivel central no a nivel regional y que en la regiones la única atención especializada que se da es en materia de violencia cuando históricamente se ha negado esa posibilidad y ustedes lo saben; incluso, uno de los señalamientos que se ha reiterado a lo largo del tiempo y que ha generado mucha controversia a nivel institucional es que las compañeras de las unidades regionales no atienden de forma especializada en materia de violencia tampoco -una cuestión que es totalmente contradictoria- y que va justamente en línea contraria a la posición que nosotros hemos mantenido como institución. Justamente por eso, con el apoyo de la Junta Directiva y de la Presidencia Ejecutiva, logramos reforzar los servicios de atención directa en materia de violencia en las regiones pero eso no implica que estemos desconociendo todo lo que se hace además de eso en las unidades regionales; por esa razón fortalecimos también el componente administrativo, el componente de formación humana y estamos en un proceso de implementación del rediseño de procesos, que ustedes también conocieron y avalaron en muy buena hora, en donde a partir de mañana con la participación de las direcciones y de diferentes personas que ustedes mismas designaron vamos a iniciar con la estrategia de implementación, una estrategia que tiene que ir dirigida sí o sí a generar un proceso de transición hacia la modernización de la gestión institucional y el fortalecimiento de los servicios de atención en las unidades regionales, promoviendo de forma gradual un proceso de desconcentración de la gestión técnica administrativa. Es en ese espacio, justamente, en donde considero yo -con todo respeto- donde deberíamos enfocarnos nosotros como autoridades institucionales a generar respuestas ante algo que es una realidad y es que le pasa no solamente al CIO, le pasa a la Delegación de la Mujer y le va a pasar a las unidades regionales y a cualquier dependencia que atienda de forma directa a mujeres usuarias para el tema que sea; el recurso es insuficiente, no tenemos la cantidad de personas que deseáramos tener ni tenemos los recursos que deseáramos tener como institución; eso es lo que deberíamos estar discutiendo en un espacio ya con una lógica distinta no de forma cortoplacista o reactiva a una decisión administrativa que a todas luces era ineludible y que responde un acto mandatorio del órgano contralor, así que con todo respecto lo planteo. Agradezco el espacio que me brindan y reitero que la decisión que se tomó fue una decisión consensuada, una decisión colegiada y una decisión que valoró diferentes alternativas sobre la mesa.

Directora Ana Hernández: a mí me preocupa la audacia suya don Nelson como habla, creo en mi primer lugar la Contraloría dio instrucciones muy claras de que estos asuntos debió haberlos resuelto la Junta Directiva; a pesar de toda la historia que se repitió, que conozco, que ha sido difícil, es difícil y va a ser más difícil pero creo que en primer lugar me da mucho respeto lo que las compañeras aquí han planteado porque usted está en un puesto de toma de decisiones y de administración y las compañeras están a otros niveles donde tiene que procurar que la institución pueda darle a las mujeres la atención que requieren y no solo la atención, sino parte de la administración de esta institución. Creo que se tomó una decisión donde se supone, usted dice, que había que cumplir con un plazo pero que habíamos hablado de un plan y en ningún momento se ha conocido un plan para ir logrando remediar la situación que había y esta Junta Directiva -por lo menos hasta donde yo me acuerdo, de corto plazo- doña Marcela es muy prudente en mantenernos informados de lo que nos corresponde, pero sobre esto no ha habido una información de que hay un plan y se toman algunas decisiones. Quisiera decirles que algunas funcionarias de las regionales -y lo digo como representante de la sociedad civil y que coordino con muchas organizaciones de mujeres a nivel nacional y



Libro de Actas  
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 06 - 2022

SESIÓN VIRTUAL

10 DE MARZO DEL 2022



grupos de mujeres- que las funcionarias del INAMU a nivel de las regiones son las "zoilas", ahora tienen estos otros apoyos y no hay posibilidades de poder todavía decir que estamos dando una atención integral, vean todo el esfuerzo que se ha tenido que realizar con respecto a Talamanca y que requiere todavía de mayores esfuerzos de la institución para poder darle respuesta a una serie de necesidades de las mujeres. Me parece que es irrespetuoso -discúlpeme- me hubiera gustado estar en una reunión presencia para decirle esto, creo que las compañeras han planteado las necesidades objetivas y problemas de estas plazas que las vamos a seguir teniendo porque se dan cambios de gobierno, se dan cambios de gobierno, se dan cambios de administración del INAMU, se dan cambios de estrategia y tenemos que ir necesariamente avanzando en que el INAMU contribuya en el bienestar de las mujeres en general, dentro de nuestras posibilidades que no los vamos a solucionar todo. Creo que se nos debió haber informado de esta situación y creo que hay que tener muchísimo cuidado y creo que son recomendaciones que hay que darle a la nueva Junta Directiva que venga para acá hasta dónde llegan las decisiones de un funcionario con respecto a situaciones que pueden afectar la vida de una funcionaria y siempre he dicho que no podemos buscar soluciones de la institución despidiendo a compañeras y menos a compañeras que tienen un papel relevante en un servicio y que entendemos que por la llamada "situación de crisis económica y de presupuestos" el CIO inclusive está hasta sin local, no tiene oficina propia, está arrimado a otras dependencias en un edificio pequeño y que se nos ha hecho pequeño en todo lado pero creo que es necesario tomar -de ese equilibrio que usted habla- es necesario tener un equilibrio humano y respetuoso. Discúlpeme, pero a mí me preocupa mucho esto que está pasando, el oficio de las Contralorías, el documento de las compañeras es claro de lo que está pasando y ahí en la página donde habla de los argumentos, ahí están los argumentos que no son inventados por ella sino dados por la Contraloría General de la República. Creo que son cosas que tenemos que pensar, como usted lo dijo, el INAMU no solo es violencia, sino que la violencia estructural que atendemos es bastante complicada la cual tenemos que darle una serie de respuestas y que las funcionarias tienen que jugársela estén donde estén, multiplicando sus horas de trabajo y su accionar en la institución en el cual a mí me merecen mucho respeto y que tenemos que tomar decisiones claras y respetuosas. Yo sé que esto se tendrá que arreglar de alguna manera y debe quedar un plan sin afectar a nadie y ver cómo vamos a resolver lo de esta mujer que se despidió, una mujer don Nelson, se despidió a una compañera especializada de un servicio que estaba jugando un papel importantísimo ahí. Creo que estas cosas no pueden seguir pasando y que de la mirada de resolver las cosas administrativas internas deben de pasar por la mirada humana. Discúlpeme pero su intervención a mí me parece como diciendo "aquí no pasa nada, aquí hay que venir a hablar de otra cosa", no señor, creo que es la Junta Directiva quien tiene que tomar una decisión sobre esta situación y por lo menos dejarle a la próxima Junta Directiva un plan sin perjudicar a ninguna funcionaria, sin que ninguna Presidenta Ejecutiva se sienta acusada de que despidió a alguien porque lamentablemente las cosas se manejan distinto y creo que es necesario que esto se resuelva con un plan concreto en que podamos intervenir la Junta Directiva de manera de que no ocurra lo que ha pasado con esta compañera que fue despedida. Disculpen. Gracias.

Señor Nelson Sánchez: doña Ana respeto mucho su valoración; sin embargo, quisiera aclararle un par de aspectos. En primera instancia el hecho de que esté en una dependencia administrativa no significa que desconozca la relevancia de los servicios de atención directa o la relevancia de la esencia del INAMU por eso estamos trabajando en esta institución en acortar brechas en todo sentido así que, ese argumento no se lo puedo recibir porque aquí tenemos el mismo nivel de compromiso al margen de la dependencia en la que estemos ubicados, partir de eso implicaría que solamente las servicios de atención conocen la realidad y eso no es así. Ahora, con el tema de la ruta que usted plantea y que alegada desconocer, yo quisiera nada más mencionarle que no puede referirse a únicamente al oficio que las compañeras suscribieron, de hecho, ese es el elemento más reciente de una ruta de 3 años -bueno, poco más de 3 años incluso- entonces, no preciso si usted en el año 2019 estaba todavía en la Junta Directiva; si no es así, me disculpo de antemano, pero si estaba en Junta Directiva usted conoció la ruta que se planteó, usted conoció toda la argumentación que se le presentó a la Contraloría General de la República y la estrategia que diseñó la institución para solventar



en definitiva esta situación. La Junta Directiva avaló esa estrategia de forma integral y delegó en la Administración la posibilidad de resolver lo que en derecho corresponda, que en este caso es la restitución de las plazas, decisión que, no sé de qué forma les puedo plantear esto, pero que es de resorte administrativo y aquí no hablo de administrativo como una dependencia o como una dirección, administrativo como la gestión administrativa de una institución, okay, eso es importante reconocerlo y el otro tema es que aquí yo no estoy tomando una decisión doña Ana, esa decisión no pasa únicamente por mi criterio, esa decisión - como lo reiteré en varias ocasiones en mi intervención anterior- surge de una valoración colegiada, nosotros emitimos recomendaciones en la línea de asesorar a la Presidencia Ejecutiva pero no es el único criterio que ella considera a la hora de tomar una decisión como esta; entonces, decir que la decisión está promovida por mi persona o que yo la tomé es un poco inexacto en realidad, aquí hay que poner las cosas en su justa dimensión y también para efectos de equilibrar las discusiones -yo sé que no vale la pena traer elementos de otras discusiones a este espacio- pero el tema del edificio tiene un contexto que la Junta Directiva conoce a la perfección y creo que las compañeras funcionarias también; no quiero que se plantee esto como una desmejora a propósito, adrede, de las condiciones de las personas en donde estamos estrujando o poniendo dependencias arrimadas a otras, estamos en un escenario fiscal que, creo que aquí la mayor cantidad de personas conoce, es consciente de la situación que tenemos a nivel país y de las claras restricciones económicas que hemos tenido a lo largo de 5 años entonces, decir eso es un poco injusto incluso, en relación con todo el abordaje que ha hecho la institución para poder brindar una solución oportuna. Usted habla del despido de una persona claro, yo comparto y créame que tenemos una mirada humana incluso, la valoración para tomar esta decisión pasó por una mirada humana para efectos de mitigar las posibles consecuencias que esto iba a traer en general para las diferentes personas, aquí estamos hablando de diferentes escenarios y lo otro es comprender que el tema de las edificaciones responde una necesidad inminente de tomar decisiones para garantizar viabilidad para la institución, es que o se renuncia a cuatro paredes en un edificio o se renuncia a un colectivo de personas y aquí estamos hablando no de una ni de dos, estamos hablando de una proporción importante a nivel institucional para poder solventar el hueco que tenemos a nivel fiscal, un hueco a nivel presupuestario que asciende a más de 1000 millones, un hueco presupuestario que solamente se podría solventar con despidos, con dejar de contratar personal interino, con dejar de solventar sustituciones y una serie de decisiones que sí serían muy dramáticas y muy muy duras para la institución; Entonces yo sí quisiera, por favor, para efectos de aclarar esto, que si ustedes tienen dudas, ustedes tienen la información a la mano en sus carpetas, que analicen los antecedentes para que se den cuenta que esto tiene un hilo conductor bastante claro; no podemos referirnos únicamente a un oficio que se presentó hace un mes para poder entender toda la complejidad que hay detrás de esto.

Señora Margarita Gómez: solamente me inquieta el hecho que don Nelson explica que esta decisión que fundamenta la resolución fue tomada por un cuerpo colegiado, habla de una decisión colegiada, consensuada, porque realmente las partes afectadas es la Auditoría Interna, la Dirección Técnica donde nos están afectando departamentos técnicos y no fueron convocadas en ningún momento para ser participe de esta decisión colegiada; entonces yo quisiera saber quién fue el órgano colegiado que tomó entonces una decisión de esta manera, de esta magnitud, sin contemplar el criterio técnico. Ahora, el acuerdo de esta Junta de esta sesión habla de una propuesta -así es como lo redactan ustedes, una propuesta- entonces creo que podemos hablar de una propuesta que aún estaría vigente pero, bueno le daría la palabra a doña Lorena, y en esta propuesta tendría que estar también participe don Randall -que no sé si don Randall está aquí- que es un señor totalmente abierto y consciente a esta problemática y que incluso en las reuniones que tuvimos con él dijo: "esta decisión debe ser de un menor impacto posible y debe ser tomada entre las partes involucradas" que son Dirección Administrativa, Dirección Técnica, Auditoría y el ..... (se perdió la comunicación).

Señora Lorena Flores: yo quería puntualizar un aspecto que ya Margarita lo tocó y más bien me da el enlace, la posibilidad de ampliar un poquito y es que bueno, también lo decía al inicio, no es que nosotras nos



opongamos o cuestionemos lo de la restitución de las plazas de la Auditoría Interna, efectivamente eso se tiene que hacer porque entendemos bien que esto es una comunicación de orden que da la Contraloría General de la República y que la Junta Directiva había definido cómo se iba a hacer esa restitución. Lo que sí me parece importante que ustedes tengan claro es que, desde la parte técnica, nosotras lo que señalamos es que había que identificar la alternativa de menor costo y de menor repercusión y nos parece que la alternativa que se identificó no reúne esas características sino todo lo contrario, en mi criterio yo hubiese afectado, por ejemplo, departamentos del nivel central que tienen sus labores más centradas en el macroproceso de la rectoría y no en este momento y en una coyuntura como la que nos encontramos de una crisis de una pandemia y de una etapa de reactivación económica donde un servicio como el CIO ha jugado y va a seguir jugando un papel fundamental el afectar el servicio. Yo creo que existían otras alternativas; hoy precisamente en la mañana conversaba yo con Nelson y le decía esto Veán ustedes, por ejemplo, una de las plazas de la Auditoría está ubicada en el Departamento de Políticas Públicas, ahí hay procesos en curso de concursos de plazas vacantes y es probable, lo digo así probable, que en lo inmediato, en el corto plazo esa plaza quede vacante y ahí ya tendríamos la posibilidad también de aunar a esa restitución incluso la misma plaza de Margarita; el CIO es un servicio que está dentro de Condición Jurídica pero Condición Jurídica es un Departamento de nivel central, esa plaza, si se cumpliera con lo que ha solicitado la Dirección Técnica y que está sustentado en normativa institucional que es la posibilidad de un ascenso en propiedad de Margarita, que en este momento está ocupando interinamente la jefatura del departamento, ahí se podría liberar una segunda plaza y esas dos plazas son plazas de especialistas, en mi criterio -yo no lo puedo asegurar, no lo puedo decir con certeza- pero estoy bastante segura que si lo hubiéramos negociado con el señor auditor él lo hubiera estado dispuesto a aceptar esas dos plazas en lugar de las 3, que en su momento se planteó como parte de este proceso de restitución. Me parece importante de señalarlo.

Al ser las dieciocho horas con diez minutos se retiran las señoras Ana Lorena Flores, Margarita Gómez Valerín, Laureana Rodríguez Hidalgo, jefatura del CIO y el señor Nelson Sánchez Valverde, Coordinador Departamento de Recursos Humanos.

Una vez esbozadas las observaciones y hechas las consultas pertinentes, se acuerda:

### **ACUERDO NÚMERO TRES CONSIDERANDO**

1. Que en la Sesión Ordinaria N° 03-2022 se conoce el oficio INAMU-PE-DE-0028-2022 sobre Restitución de plazas de Auditoría, suscrito por las señoras Ana Lorena Flores Salazar, Directora Técnica; Margarita Gómez Valerín, Jefatura Departamento Condición Jurídica y Laureana Rodríguez Hidalgo, Jefatura del CIO.
2. Que en el Acuerdo N° 4, Acta N° 03-2022 de la Sesión Ordinaria realizada el 03 de febrero del 2022 se "convoca a las señoras Ana Lorena Flores Salazar, Directora Técnica; Margarita Gómez Valerín, Jefatura del Departamento de Condición Jurídica; Laureana Rodríguez Hidalgo, Jefatura del CIO y al señor Nelson Sánchez Valverde, Coordinador Departamento de Recursos Humanos, para que se refieran a una propuesta de alternativa al problema que se está gestando con la decisión tomada".

### **SE ACUERDA**

1. INSTRUIR A LA COMISIÓN DE IMPLEMENTACIÓN DEL REDISEÑO DE PROCESOS INSTITUCIONAL Y EL NUEVO MODELO DE GESTIÓN PARA QUE VALORE ALTERNATIVAS Y PROPONGA ESTABLECER UNA RUTA QUE PERMITA FORTALECER LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN INSTITUCIONAL.

SE APRUEBA POR UNANIMIDAD. **ACUERDO FIRME**

4. Presentación de los informes INAMU-PE-DE-0047-2022 e INAMU-PE-DAF-141-2022 referidos a la implicación de la regla fiscal al presupuesto del Instituto Nacional de las Mujeres en el periodo 2022.



Libro de Actas  
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA NO 06 - 2022  
SESIÓN VIRTUAL  
10 DE MARZO DEL 2022



Al ser las dieciocho horas con doce minutos ingresan las señoras Zaida Barboza Hernández, Directora Administrativa Financiera a.i.; Ana Lorena Flores Salazar, Directora Técnica y en calidad de oyentes la señora Klansy Flores Salguero y el señor Randall Umaña Salazar, Auditor Interno.

Señora Zaida Barboza: voy a compartir una pequeña presentación como para dar un resumen del oficio que es el que ustedes conocen y que tienen en este momento en sus carpetas.



## **Dirección Administrativa Financiera**

### **INAMU-PE-DAF-141-2022** **INAMU-AJD-0024-2022**

En atención a un acuerdo de Junta Directiva que se dio en su momento sobre la regla fiscal, tanto la documentación solicitada a Lorena como a mi persona, dimos algunos argumentos asociados a los techos presupuestarios y regla fiscal que en ese momento se estaban relacionando con la institución. La Dirección Administrativa, a través del oficio DAF-141, expone algunos antecedentes de esos techos presupuestarios y también señala cómo se calculó en su momento -estábamos en ese proceso todavía de preparar la liquidación correspondiente para el ejercicio económico 2021- para realizar las proyecciones. Efectivamente son proyecciones que están ya realizadas en una realidad porque ya cumplimos el proceso de liquidación, obviamente en marzo es cuando llega el proceso que está relacionado con la Autoridad Presupuestaria donde nos comunica los nuevos techos, los nuevos porcentajes.



## **Antecedentes:**

Entonces igual es algo que hacemos internamente como una previsión y que nos es sumamente importante oficializarlo para el conocimiento y para la toma de decisiones que se tengan que realizar.



Libro de Actas  
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 06 - 2022

SESIÓN VIRTUAL

10 DE MARZO DEL 2022



Como un tema de antecedentes, en el oficio yo hago una introducción, algunos documentos, oficios que han sido oficializados, como les decía, todos quedan notificados en marzo y que están relacionados con la aplicación de la regla fiscal donde nos establece una tasa de crecimiento. El año pasado se dio el 23 de marzo, luego hubo un documento que ingresó el 27 de octubre donde hubo una aclaración sobre el techo presupuestario, también tuvimos unos documentos de la Contraloría General de la República sobre el análisis que le realiza a este techo presupuestario donde en su momento la Autoridad Presupuestaria señaló de que el análisis se iba a realizar en el gasto global; sin embargo, luego la Contraloría aclara que ellos van a realizar el análisis por cada uno de los ítem, al gasto que le llamamos extraordinario o el gasto corriente y el gasto de capital; entonces iba a ser analizado de forma separada.

Nosotros, año a año, tenemos una estimación que nos comunica formalmente FODESAF sobre los ingresos que se van a percibir para el período -obviamente es un oficio, la realidad la vamos teniendo mes a mes en cada desembolso que va realizando FODESAF- por lo tanto, pueden existir escenarios como existieron hace como un año cuando inició la pandemia cuando FODESAF nos comunicó que no íbamos a tener algunos ingresos -en ese momento fueron de mil millones de colones- y también otros ajustes que surgieron al momento de presentarse el proyecto de ley del presupuesto que también nos vimos afectados.

En este caso, hay un oficio formal, como les digo, pero nada más es un oficio.

La institución cuando inicia su preparación del presupuesto POI 2022 -como ustedes conocen- emite una circular con algunos lineamientos, en el período 2022 hicieron algunos lineamientos asociados al tema de la pandemia, de la presencialidad, de algunos procesos que deberían de establecerse en esa línea. El techo presupuestario y la estimación que hicimos que -si lo debo de señalar- sí hubo un gran trabajo a nivel de ejecución para el tema del capital con la intención de que como el capital no estaba con ninguna restricción para el período 2021 entre mayor se ejecutara, pues obviamente, íbamos a tener un crecimiento significativo y no nos iba a afectar el gasto corriente; sin embargo, pues hay una directriz muy clara que nos señala que lo van a analizar de forma separada. En ese momento, llegar nosotros a estimar la ejecución de presupuesto 2021 -a pesar de que hicimos algunos escenarios- había un peso significativo, que es el que yo siempre he señalado en muchas ocasiones, que está asociado a la partida de remuneraciones, ¿qué quiere decir esto? Que la partida de remuneraciones conforme va creciendo, es una partida que podría presentar muchos escenarios, pues puede presentar también subejecuciones y por ende vamos a dejar un vacío a nivel del gasto entonces viene a ser como un elemento importante que hay que sumar. Sin embargo, en ese momento cuando se hizo la preparación del presupuesto 2021 estaba sumándose las 13 plazas que estaban de servicios especiales que eran abogadas y psicólogas y que se estaban fortaleciendo los servicios a nivel regional. El proceso que se aprobó internamente la institución fue un concurso externo, eso demoró mucho y por lo tanto hubo una subejecución importante de las estimaciones que habíamos realizado para el segundo semestre que esto nos ha ocasionado un faltante de recursos que ahorita lo vamos a ver más adelante con la parte de los recursos.

Hay un superávit que ustedes conocen, que está comprometido, que está totalmente dictaminado y comprometido y reservado a través de proyectos de inversión. Desde ese momento ya señalábamos la estrechez económica que posiblemente nos íbamos a estar enfrentando y el escenario que nos encontramos pues obviamente es el que está el día de hoy.



Cuadro N°1

Partida y Subpartida	Monto Ejecutado en el 2021	% de Asm.	Monto permitido por ejecutar	EJERCICIO ECONÓMICO 2022			
				Incorporado en el Ppto. 2022	Ajuste por realizar	Total Presupuesto 2022	Diferencia por aplicar a/Régla Fiscal
<b>GASTOS CORRIENTES</b>	<b>10,109,345,267.95</b>	<b>1.96%</b>	<b>10,307,488,435.20</b>	<b>10,556,952,280.01</b>	<b>-71,965,825.99</b>	<b>10,626,916,106.00</b>	<b>-321,426,670.00</b>
Gastos de Consumo	9,775,403,036.58	1.96%	9,967,000,936.10	10,211,761,957.01	-71,965,825.99	10,288,727,783.00	-321,726,846.99
Remuneraciones	6,305,112,373.81	1.96%	6,505,162,474.39	6,812,230,199.01	-71,965,825.99	6,894,205,024.00	-379,042,549.62
Servicios	3,119,895,743.29	1.96%	3,180,026,099.86	3,146,932,759.00	0.00	3,146,932,759.00	33,093,340.86
Materiales y Suministros	276,345,219.48	1.96%	281,812,361.80	257,500,000.00	0.00	257,500,000.00	24,312,361.80
Intereses y comisiones	0.00	1.96%	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Transferencia corrientes	333,942,231.37	1.96%	340,487,499.10	340,190,323.00	0.00	340,190,323.00	297,178.10
<b>GASTOS DE CAPITAL</b>	<b>4,535,104,555.80</b>	<b>1.96%</b>	<b>4,829,872,695.09</b>	<b>4,720,696,392.00</b>	<b>0.00</b>	<b>4,720,696,392.00</b>	<b>-209,266,213.09</b>
Formación de Capital	2,495,733,471.80	1.96%	2,136,809,847.94	3,295,570,931.00	0.00	3,295,570,931.00	-1,158,761,063.06
Construcciones, adic. y mejoras	2,095,733,471.80	1.96%	2,136,809,847.94	3,295,570,931.00	0.00	3,295,570,931.00	-1,158,761,063.06
Adquisición de Activos	275,545,569.02	1.96%	280,547,291.77	625,035,461.00	0.00	625,035,461.00	-344,088,179.23
Maquinaria, equipo y mobiliario	110,315,352.37	1.96%	113,099,905.34	23,000,000.00	0.00	23,000,000.00	90,099,905.34
Bienes preexistentes (vehículos)	0.00	1.96%	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Bienes intangibles	143,743,302.24	1.96%	146,566,788.56	602,035,461.00	0.00	602,035,461.00	-455,489,672.44
Bienes duraderos diversos	20,981,314.41	1.96%	21,292,588.17	0.00	0.00	0.00	21,292,588.17
Transferencias de capital	2,163,824,514.89	1.96%	2,512,115,475.38	800,000,000.00	0.00	800,000,000.00	1,712,115,475.38
<b>SUMAS SIN ASIGNACION</b>	<b>0.00</b>	<b>0.00%</b>	<b>0.00</b>	<b>74,865,825.99</b>	<b>-71,965,825.99</b>	<b>2,900,000.00</b>	<b>-3,900,000.00</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>14,944,449,823.75</b>	<b>1.96%</b>	<b>15,237,361,049.30</b>	<b>15,357,424,495.00</b>	<b>0.00</b>	<b>15,357,424,495.00</b>	<b>-115,063,467.70</b>

Todos esos antecedentes que ustedes conocen del oficio 141, este es como lo que resume toda la dinámica de los cálculos que su momento también lo presentamos cuando hicimos la liquidación presupuestaria; voy a tratar de explicar el cuadrante como tal, nosotros vamos a tener dos tipos de partidas grandes o el clasificador económico como nos van a analizar que es el gasto corriente que vemos en la parte superior y el gasto de capital. Dentro del gasto corriente vamos a tener unos gastos que son: remuneraciones, servicios, materiales e intereses y las transferencias corrientes; cuando nosotros hicimos la propuesta del presupuesto que se iba a ejecutar en el período 2021 -este es el real para verlo de alguna manera, este fue el que se dio en el presupuesto- se dio esta ejecución completa, obviamente hay que estarlo separando qué es gasto de capital y qué es gasto de corriente. A esto lo que se autorizó -por parte del Ministerio de Hacienda- fue un 1.96% que es el techo que se establece, entonces de lo que nosotros podíamos ejecutar eran 15,237; sin embargo, en el presupuesto que hicimos y que presentamos obviamente en septiembre (...palabras ininteligibles...) del escenario se da una liquidación que tal vez cerremos el periodo de diciembre y el que presentamos en septiembre. Nosotros presentamos un presupuesto que a pesar de que fue casi muy muy cercano hay una diferencia, esa diferencia la tenemos que ver de forma separada: el gasto corriente que son estos 321 y el gasto de capital que es a favor 209.

Si a nosotros nos reconocieran en general el gasto corriente -por eso es por lo que tenemos que esperar que otra situación se vaya a presentar a partir del cambio de gobierno- sin embargo, si nos dejaron analizarlo, nosotros solamente tendríamos un faltante de \$115,000,000; sin embargo, si tengo que verlo de forma separada, como la Contraloría me lo ha señalado y que ya es fijo, nosotros necesitamos ajustar un faltante de \$321,000,000. Este faltante es a nivel de gasto corriente, por qué? porque si visualizamos el faltante representativo está acá, que es remuneraciones, que son aproximadamente los 400 millones de las plazas que estaban en ese momento en proceso de nombramiento. Estos 379 millones, ahí tenemos dos rubros que más bien son a favor que nos vienen a sumar entonces en total tenemos un faltante de \$321,000,000. En el caso del gasto de capital, uno de los que nos generó una ejecución súper alta, estuvo asociado a las transferencias de capital (que lo visualizamos acá) que hubo una buena ejecución y algunos movimientos

Libro de Actas  
Junta Directiva



que estuvieron acá asociados a maquinaria; el restante a pesar de que se vea de forma negativa, precisamente es porque ejecutamos más de lo que teníamos previsto porque ahí se asocia el tema de las construcciones y la parte de bienes de bienes intangibles; entonces, si llevamos este análisis de esta manera pues hay un remanente de 209 millones. Acá no vamos a tener un problema, no necesitamos ajustar -creo que así va a venir la línea de la Autoridad Presupuestaria- pero posiblemente sí vamos a tener que ajustar este.



Por lo anterior, ante las diferencias conocidas de la afectación de la regla fiscal, es recomendación de esta Dirección en lo más inmediato lo siguiente:

1. Se deberá respetar de momento la diferencia total acumulada tanto para Gasto Corriente y para Gasto de Capital.
2. Esperar en el mes de marzo 2022, el comunicado oficial del Ministerio de Hacienda y la STAP, el análisis de la Liquidación y por ende señalaran el ajuste al presupuesto 2022 en función del techo presupuestario y el % de crecimiento de la regla fiscal.
3. Iniciar la negociación con alguna institución descentralizada, una aceptación para ceder techo presupuestario para luego solicitar la respectiva autorización o aval ante el Ministerio de Hacienda. La solicitud está fundamentada en el Decreto N°43145-H, artículo N° 26, y el trámite dependerá de terceras decisiones, además de que deberá ser justificado el gasto excepcional, garantizando realmente la ejecución de los recursos.

Qué sucede en este momento? Bueno, una de las acciones o las recomendaciones que estoy señalando en este oficio, uno es, primero que todo, hay que esperar marzo 2022 que es el momento en que la Autoridad Presupuestaria nos va a señalar claramente cuál va a ser ese análisis a la liquidación y obviamente nos van a decir: "ustedes tienen que ajustar". Otras de las acciones que ya estamos realizando en conjunto con la Presidencia es solicitar un techo presupuestario basado en el decreto 43 145 en su artículo 26 que nos permiten hacer una excepción con un levantamiento de techo presupuestario para un gasto excepcional con justificantes; este -en este momento- se le está haciendo a nuestro ente rector que en este caso es el Ministerio de Trabajo a través de FODESAF (que es el que lleva el presupuesto nacional a conocimiento), a partir de ese aval -obviamente que ellos tienen que decirnos que sí tienen un posible remanente de esa cantidad de recursos- lo que estamos solicitando es casi aproximadamente los 400 millones, se iniciaría el trámite que es un trámite muy nuevo en todas las instituciones (solamente como algunas son las que lo han presentado) y en el caso de las instituciones como la nuestra creo que solo hay dos que lo han presentado (eso me ha señalado por parte del analista de la STAP); sin embargo, ese análisis queda muy a criterio de la institución que se nos avale y obviamente pasa al Poder Ejecutivo y el Ministerio de Hacienda a otro aval; quiere decir que la institución estaría ante dos situaciones: una aprobación o un ajuste de nuestro presupuesto que en este caso es este monto de 321 millones en el caso del gasto corriente.

Así las cosas, en este momento efectivamente en la institución si tuviese que hacer un ajuste a este nivel pues obviamente vemos que las únicas cuentas altas que tienen suficientes recursos para aplicar un remanente de ese nivel de esa cantidad de montos pues obviamente está asociado a Remuneraciones y a Servicios. En el caso de Remuneraciones -pues para nadie es un secreto- que es una de las subpartidas donde está la mayor parte del personal, casi cubre el 70% del presupuesto ordinario y en el caso de los Servicios es el que nos da la operatividad de todos los servicios porque acá tenemos todo lo que está asociado a alquileres, servicios de seguridad y otros que, si habría que tomar otras decisiones adicionales vendrían hacer una afectación muy directa a la dinámica de las institución como tal y obviamente de los servicios.



Libro de Actas  
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA NO 06 - 2022

SESIÓN VIRTUAL

10 DE MARZO DEL 2022



Hemos hecho un análisis a nivel de Remuneraciones, efectivamente en otros periodos se han dado algunas subejecuciones que son temas que en su momento los hemos analizado; sin embargo, la cuenta de remuneraciones en años anteriores no podía ser utilizada para financiar otros rubros de gasto; es hasta el año pasado que al INAMU se le autoriza y es cuando ya podríamos utilizar de ese remanente para financiar otros gastos pero antes no podíamos porque si se había hecho una estimación o sucedían cosas particulares dentro de este mismo gasto, pues era muy difícil poder utilizar esos recursos o esos remanentes para financiar otro tipo de gastos que no fuera remuneraciones.

Eso es como parte de la presentación, el resumen de lo que señala el oficio que en su momento la Dirección envió para la interpretación y análisis un poco de lo que representa está regla fiscal. Debo decir que lo me preocupa mucho es que no tengamos un levantamiento de techo presupuestario en este momento por parte de alguno de los entes, eso es uno y si nos toca que hacer algún ajuste a nivel de gasto y que sea así ordenado directamente -porque creo que así va a ser- y nos van a dar un plazo muy corto, obviamente tendríamos que reunir a la comisión nuevamente del POI para hacer ajustes y valorar que los impactos sean menores; sin embargo, como ustedes conocieron la semana antepasada la Modificación N° 01, tuvimos que tomar decisiones para fortalecer los gastos asociados a viáticos y actividades de capacitación precisamente porque hay una orden de parte del IMAS para la parte de formación y capacitación que se requiere la presencialidad en todos los lugares que están establecidos en el programa, así que es un servicio que también tendríamos que afectarlo y obviamente eso no es lo que estamos buscando y en la parte de disminuir más alquileres, eso nos representa cerrar ya oficinas y obviamente eso es más riesgoso en este momento.

Así que es parte de la presentación me someto a cualquier consulta o si Lorena quiere utilizar la misma información con todo gusto.

Señora Lorena Flores: en mi informe, fundamentalmente lo que hago, son una serie de recomendaciones a la Junta Directiva partiendo de -como ya lo ha señalado Zaida que hay que hacer un ajuste- todavía no tenemos claridad si este ajuste es de los ₡321,000,000 o si es un ajuste por los ₡115,000,000; todo parece apuntar que va hacer por los ₡321,000,000 en tanto los entes externos están analizando la ejecución 2021 por grupo, es decir, gasto corriente por un lado y gasto de capital por otro -como lo explicó también Zaida-.

Importante punto de partida es -como ustedes saben- que el presupuesto está bastante limitado, el presupuesto 2022 y en la parte técnica yo me atrevería a decir más que limitado es que realmente -como yo también lo indico en el oficio- hay dependencias técnicas, departamentos técnicos, que tienen presupuestos menores a ₡1,000,000 de colones entonces realmente por dónde recortar?, esa es la pregunta.

Entre las recomendaciones que yo hago -bueno, ya también lo señalaba Zaida- y eso yo lo he venido planteando en la comisión POI, no solamente ahora de cara a esta situación que se presenta sino también a lo largo de los últimos años y es la necesidad de hacer un mayor esfuerzo por mejorar la planificación presupuestaria de la partida de remuneraciones. Es cierto que ahí se nos genera una subejecución; el año pasado -precisamente como lo explicaba Zaida- porque no logramos el nombramiento de las plazas a partir del mes en que se había proyectado y ahí se sub ejecutan recursos pero no solamente eso sino que también hay otras partidas que requieren una mejor planificación para que no se genere sub ejecución (eso pasó en el pasado, si ustedes lo ven ha habido una sub ejecución importante en la partida de remuneraciones y no tenía mayores repercusiones) pero hoy en día con la regla fiscal no podemos permitirnos estas sub ejecuciones porque tienen una consecuencia directa en la disponibilidad de recursos para el siguiente año. A raíz de esto, se hizo una revisión de la partida y de las subpartidas dentro de la misma y de ahí se pudieron rebajar cerca de ₡100,000,000 que precisamente alimentaron o posibilitaron aumentos de la primera modificación presupuestaria de este año; este sería el primer punto que yo señalo en mi informe y el otro punto que señalo es que muy importante, muy estratégico lo de bienes intangibles y que por favor que tomen en cuenta a la hora de tomar decisiones sobre esos ajustes, sobre esos rebajos de presupuesto que ahí tenemos dos cuestiones que, para la parte técnica, son realmente estratégicas: 1) que tiene que ver con pago de licenciamiento de sistemas informáticos como es el sistema de QuickScore que da soporte a las políticas PIEG y PLANOVI, así como el seguimiento mensual de metas técnicas inscritas en el POI y el otro que



Libro de Actas  
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 06 - 2022

SESIÓN VIRTUAL

10 DE MARZO DEL 2022



es el único proyecto que se logra inscribir como proyecto de inversión en el Banco de Proyectos de Inversión de MIDEPLAN, además de los de infraestructura; o sea, un proyecto no de infraestructura que logramos inscribir justo a principios de este año la parte técnica y es el de Sistema de Registro y Referencia Único de Atención a personas Usuarías de los Servicios INAMU y es precisamente que este proyecto surge por un acuerdo que ustedes toman como Junta Directiva ya hace algún tiempo donde nos dicen, tanto a la Unidad de Informática como a la Dirección Técnica, que tenemos que trabajar en un registro que vincule los diferentes servicios, un registro único de información -una especie de módulo- que venga a vincular los diferentes sistemas, que recuerden que los teníamos atomizados o los tenemos todavía atomizados en la institución; esto requiere una inversión significativa y nos parece importante hacer esa precisión entre las recomendaciones que le hacemos a la Junta. El otro punto -también lo mencionaba Zaida- es el regreso a la presencialidad, vean que por ejemplo los departamentos técnicos no incluyeron recursos para el trabajo presencial en el 2022 y ahora que los procesos de formación humana van 100% presenciales pues había que incorporar esos recursos que nos permitieran este trabajo; sin embargo, vean que la situación es crítica porque las Unidades Regionales, incluso por una directriz, por un lineamiento, una orientación que yo di, que incorporáramos el gasto del primer semestre, porque sabíamos las limitaciones presupuestarias que tenemos en este momento; ellas solicitaron aumentarlo en  $\$65,000,000$  de colones. Eso fue lo que consideraron necesario para hacerle frente a la presencialidad incluyendo transporte, viáticos, pago de locales, o sea lo básico,  $\$65,000,000$  para las Unidades Regionales. No pudimos cubrir esos  $\$65,000,000$  en la modificación presupuestaria y lo tuvimos que rebajar a  $\$40,000,000$  de colones, eso es lo que tenemos, ahí tenemos un déficit y todavía tenemos que ver cómo vamos a enfrentar el segundo semestre con la presencialidad. El otro punto -que yo también llamo la atención- es sobre lo del Centro Operativo de Atención de la Violencia Intrafamiliar -COAVIF- pero me parece que aquí ya yo no voy a ahondar porque aquí se encontró una vía con la aprobación del proyecto y esto tiene una ley específica que vendría a plantear una alternativa de solución para la situación que estábamos enfrentando que era recursos insuficientes para una contratación que era lo que se había previsto en el plan presupuesto del 2022. Esto es lo que yo tendría que decir con respecto al informe que ustedes, Junta Directiva, solicitaron a ambas direcciones.

Presidenta Marcela Guerrero: cuándo tendríamos, Zaida, la comunicación de Hacienda?

Señora Zaida Barboza: en este momento doña Marcela tengo en trámite en su despacho el oficio formal para Greivin que habíamos acordado en la última conversación, ese sería enviarlo; sin embargo; Greivin me decía que era posible tener información hasta agosto y yo le decía que agosto ya era demasiado tarde pero que igual agotáramos esa primera línea que era como lo más relevante que tendríamos, él nos daría como una guía a seguir o hacer la consulta interna o elevarlo directamente al Ministerio de Trabajo.

Presidenta Marcela Guerrero: bueno, veamos todos los escenarios posibles, yo me imagino que por lo menos para finales de marzo, puede ser?

Señora Zaida Barboza Hernández: si el oficio se va rápido digamos que se vaya esta semana o la otra podríamos tener una respuesta por lo menos a inicios de abril.

Presidenta Marcela Guerrero: perfecto, para ver escenarios y obviamente hacer las valoraciones y sobre esos escenarios, Lorena, tal vez tener propuestas. Tendríamos que verlo primero en Junta antes de llegar a la Comisión POI?

Señora Ana Lorena Flores: yo diría que, a la inversa, yo creo que las propuestas técnicas tienen que salir de la comisión POI, traerse acá y que ustedes las valoren.



Libro de Actas  
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA NO 06 - 2022  
SESIÓN VIRTUAL  
10 DE MARZO DEL 2022



De acuerdo. Primero agradecer el espacio que ustedes han explicado; dos, me parece que esta Junta Directiva en razón de la pertinencia y atención que tiene que dar la institución pues obviamente siempre quiere estar atenta a los escenarios que la institución tiene para cumplir con su mandato, en esa circunstancia pues esperaríamos -ojalá- para la primera de abril tener por lo menos el dibujo de algunos escenarios como ustedes lo han indicado, el oficio yo espero que mañana se vaya y poder también tener por parte de esta Junta también una ruta.

Damos por informados entonces a partir de la solicitud que esta Junta Directiva ha hecho, nos damos por informadas e informado y procedemos en la primera de abril a ver qué información ha venido y la valoración que se ha hecho por parte de la parte técnica y financiera.

Ustedes nos avisarían para que sea de conocimiento de la Junta.

Directora Ana Hernández: una pregunta, yo creo que ya se han venido trabajando proyecciones, ¿verdad?

Señora Ana Lorena Flores; sí, pero lo que pasa, ya Zaida lo explicaba, esto es complejo porque la única posibilidad que se dé -desde mi punto de vista- es la partida de Servicios. Remuneraciones me parece que hay una serie de implicaciones de diferente tipo que no permitirían este hacer los ajustes por esa vía; es que la tarea no es fácil pero bueno hay que hacerla.

Directora Ana Hernández: la tarea no es fácil porque al menos sé que Ciudadanía Activa tiene un presupuesto muy bajo y el Foro tiene un presupuesto casi cuatuplicado al de Ciudadanía. Yo creo que sí sería importante poder mantenerle al Foro los presupuestos para las asambleas; hay que tomar en cuenta eso, hay mucha proyección de trabajo pero hay que tomar en cuenta las limitaciones que hay en este momento y que impacto va a tener ese trabajo que se piensa hacer, pero que si se está hablando de presencialidad el trabajo de Ciudadanía es un trabajo muy presencial, en capacitación, en coordinación con otras instancias, foros, etcétera, pero habría que ver la cuestión de los presupuestos mínimos para que el Foro pueda operar en Asambleas y en un taller por lo menos al año.

Presidenta Marcela Guerrero: de acuerdo doña Ana, veremos conforme el compromiso de esta Junta y las capacidades que han expresado las compañeras, estaríamos entonces procediendo en la primera de abril.

Al ser las dieciocho horas con treinta y ocho minutos se retira la señora Klansy Flores y el señor Randall Umaña, ambos funcionarios de Auditoría Interna.

5. Presentación del Informe sobre resultados de la Evaluación de FOMUJERES recibido mediante oficio INAMU-PE-UPI-013-2022, suscrito por el Equipo Gestor de la Evaluación interna del modelo de gestión de FOMUJERES.

Al ser las dieciocho horas ingresa la señora Ana Victoria Naranjo, jefatura Unidad de Planificación.



## EVALUACIÓN DEL MODELO DE GESTIÓN DE FOMUJERES

*(Presentación ante Junta Directiva INAMU por parte del  
Equipo gestor interno de evaluación)*



Libro de Actas  
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 06 - 2022  
SESIÓN VIRTUAL  
10 DE MARZO DEL 2022



Señora Ana Victoria Naranjo: se nos pidió hacer una presentación del informe que presentó el Equipo Gestor de la Evaluación de FOMUJERES, entonces voy a tratar de hacerla de la manera más rápida posible para que ustedes puedan hacer preguntas.



## PROPÓSITO

- A) "EVALUAR LA EFICIENCIA TÉCNICA, ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA MOSTRADAS POR EL INAMU DURANTE LA GESTIÓN DE FOMUJERES EN EL PERIODO 2014-2020 Y SU IMPACTO EN LAS MUJERES PARTICIPANTES EN CADA REGIÓN.
- B) IDENTIFICAR LA EFICACIA FUNCIONAL DE FOMUJERES Y SU MEJOR UBICACIÓN EN LOS PROCESOS Y EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL INAMU;
- C) PROPONER ALTERNATIVAS DE MEJORA EN EL MODO DE GESTIÓN DE FOMUJERES; DE MANERA QUE PERMITA AL FONDO SER UN ELEMENTO CONTRIBUTIVO PARA LAS POLÍTICAS DE AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES. EN EL MARCO DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL INAMU "

Tal vez lo más importante es de dónde surge?, hubo un acuerdo de Junta Directiva a finales del año pasado donde se indica que habría que evaluar la eficiencia técnica, administrativa y financiera mostrada por el INAMU durante la gestión de FOMUJERES en el período 2014-2020 y su impacto en las mujeres participantes de cada región; además, identificar la eficacia funcional de FOMUJERES y su mejor ubicación en los procesos y en la estructura organizacional del INAMU y finalmente proponer alternativas de mejora en el modo de gestión de mujeres de manera que permita al fondo ser un elemento contributivo para las políticas de autonomía económica de las mujeres en el marco de los objetivos estratégicos del INAMU. Esta evaluación solicitada por la Junta y bueno con mucho más detalle en el acuerdo de esa época se incorporó como una meta del POI del año 2021 y con la asistencia técnica de la Unidad de Planificación se conformó un equipo gestor que dio pie a todo el proceso de contratación y de ejecución de la evaluación.



## TRABAJO EJECUTADO

- Evaluación de la pertinencia jurídica
- Evaluación de percepciones de:
  - Mujeres ganadoras
  - Mujeres NO ganadoras
  - Organizaciones ganadoras y No ganadoras
  - Funcionarias internas y de otras instituciones
  - Personas de órganos seleccionadores
  - Junta Directiva INAMU
- Evaluación financiera y administrativa
- Evaluación de la sostenibilidad e impacto
- Talleres y sesiones de trabajo para elaboración de propuestas y recomendaciones



Dentro del trabajo ejecutado se señalan aquí algunos análisis que se hicieron como más relevantes, entre ellos se evaluó la pertinencia jurídica y se analizó no solamente el decreto sino todos los reglamentos que se han venido dando al fondo durante todos los años del estudio. Si debo recordar que en ese período no se trabajó en el año 2018 porque ese año no hubo concurso y así se solicitó desde el principio por algunas de las personas del grupo gestor, también se evaluaron percepciones, esto fue a través de encuestas, a veces telefónicas, a veces presenciales dada la pandemia a mujeres ganadoras, a mujeres no ganadoras, a organizaciones ganadoras y no ganadoras, a funcionarias internas y de otras instituciones a personas que han integrado órganos seleccionadores y a personas que han participado, creo que, en dos consultas que se hizo a la Junta Directiva del INAMU.

Se llevó a cabo con el material disponible una evaluación financiera y administrativa del fondo también, se trató de analizar la sostenibilidad y el impacto que creó FOMUJERES en las personas fundamentalmente en aquellas que obtuvieron el recurso y se realizaron talleres y sesiones de trabajo para elaboración de las propuestas y las recomendaciones, incluso esto se amplió un poquito más al mes de diciembre cuando se tuvo que hacer un trabajo más minucioso relacionado con la viabilidad técnica y operativa de algunas de las propuestas con lo cual la actividad se terminó a inicios del mes de enero de este año.



## CONCLUSIÓN PRINCIPAL

### MODELO DE GESTIÓN ACTUAL DE FOMUJERES NO ES PERTINENTE NI EFICAZ PORQUE:

- Los objetivos planteados en el Decreto exceden las capacidades del fondo FOMUJERES
- Persiste una desarticulación entre el perfil de las mujeres establecido cada vez, la estrategia de emprendedurismo y empresariedad vigente y, la ejecución de los concursos, debido a la poca claridad de los resultados obtenidos (logros del modelo) y a los cambios continuos
- Se documenta cada concurso pero no se documenta sistemáticamente el Modelo de gestión, no hay estadísticas ni métricas que permitan medir la eficiencia del FONDO de manera integral. No está clara la Teoría de intervención del FOMUJERES
- El modelo de gestión FOMUJERES no está integrado al Mapa de procesos

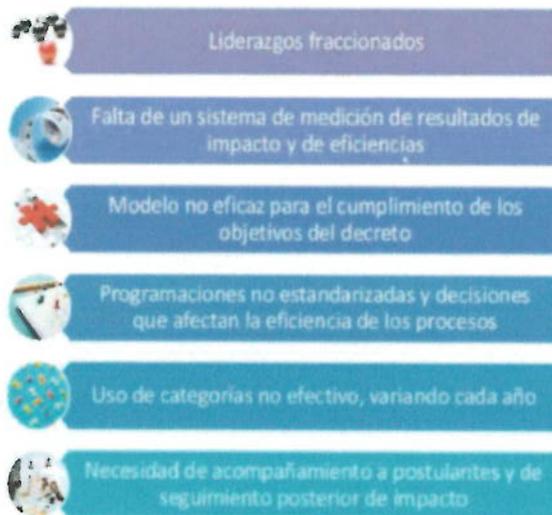
La conclusión principal de la evaluación que se ejecutó es que el modelo de gestión actual de FOMUJERES no es pertinente ni eficaz y se dan a lo largo de los informes, fundamentalmente el informe 2, el producto 2 y 3 de la consultoría, varias razones para concluir esto; una de las más importantes que nos llevó mucho debate es que los objetivos planteados en el decreto exceden las capacidades del fondo FOMUJERES planteándose incluso que FOMUJERES, como modelo de gestión, podría hacer más cosas de manera más integral que solamente la dotación de fondos, entonces había como una polémica entre lo que realmente se hace y lo que implica los objetivos que están escritos en el decreto. Por otro lado, que persiste una desarticulación entre el perfil de las mujeres establecidos -cada vez, en cada reglamento que se ha venido prácticamente reformando casi cada año-, la estrategia de emprendedurismo y empresariedad vigente que fue aprobada por la institución y la ejecución de los concursos; esta desarticulación fundamentalmente es debido a la poca claridad de los resultados obtenidos; es decir, no hay sistematizaciones que den cuenta del logro del modelo sino de la cantidad de plata que se colocó, de la cantidad de personas que se atendieron pero no si eso contribuyó suficientemente su autonomía económica, a mantener sus negocios, a mejorar su capacidad organizativa, por ejemplo: porque los seguimientos no están dedicados a eso sino están dedicados a las

liquidaciones. La otra razón es por los cambios continuos, fundamentalmente, en los perfiles de personas que van a ser beneficiarias y en los cambios de las líneas de acción de cada año, etcétera, etcétera.

Se documenta también que cada concurso -bueno, lo que acabo de decir- pero no se documenta sistemáticamente el modelo como tal, no se encontraron estadísticas ni métricas que permitan medir la eficiencia del fondo de manera integral; no está clara la teoría de la intervención; al analizar el modelo de gestión se parte de cómo se hace la admisibilidad del concurso, los pasos del concurso, pero no se parte de cuál es la problemática de las mujeres, cómo el concurso va a funcionar como una pieza dentro de la estrategia de emprendedurismo y empresariedad o cómo a nivel interno vamos a poder articular entre una dependencia que otorga fondos y otra dependencia del INAMU, por ejemplo, que da la capacitación o que da asistencia técnica organizativa u otros servicios que son también requeridos para algunas de las personas y grupos concursantes.

El modelo de gestión de FOMUJERES tampoco se encontraba integrado al Mapa de Procesos, esto último sí debo recalcar que hacia finales del año pasado se solicitó que se incluyera en el mapa de procesos un nuevo subproceso precisamente llamado dotación de fondo FOMUJERES y ustedes, como Órgano Colegiado, sí lo aprobaron, de manera que esta parte de integración al mapa de procesos es un pequeño paso que se dio a finales del año pasado.

## Síntesis de hallazgos de la evaluación FOMUJERES (productos 2 y 3)



En síntesis, los hallazgos de la evaluación se podrían resumir en los siguientes (que también se encuentran en los informes presentados):

- se notaron liderazgos fraccionados: esto desde lo que dice el decreto hasta lo que se hace operativamente.
- una falta de sistema de medición de resultados de impacto y de eficiencias.
- el modelo no es eficaz por el cumplimiento de los objetivos que el decreto le demanda
- las programaciones no están estandarizadas y hay decisiones que afectan la eficiencia de los procesos porque cambian cada año.



- el uso de categorías no necesariamente ha sido efectivo porque también varía cada año.
- se notó de las encuestas de percepción de una manera muy fuerte la necesidad de acompañamiento de las postulantes y del seguimiento posterior para poder evidenciar el impacto o logro que ellas obtuvieran.



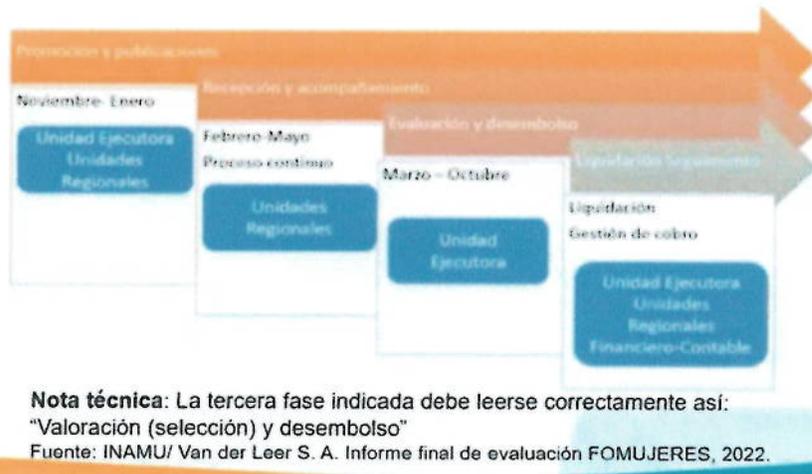
Productos 4 y 5

## PROPUESTA BASE PARA EL CAMBIO DEL MODELO DE GESTIÓN FOMUJERES Y RECOMENDACIONES DE APROBACIÓN ANTE LA JUNTA DIRECTIVA

Es así como en los productos 4 y 5 de la consultoría se hace una propuesta base para el cambio del modelo de gestión y por lo tanto pues se recogen allí una serie de recomendaciones que nosotros -como grupo gestor- hacemos ante la Junta Directiva.



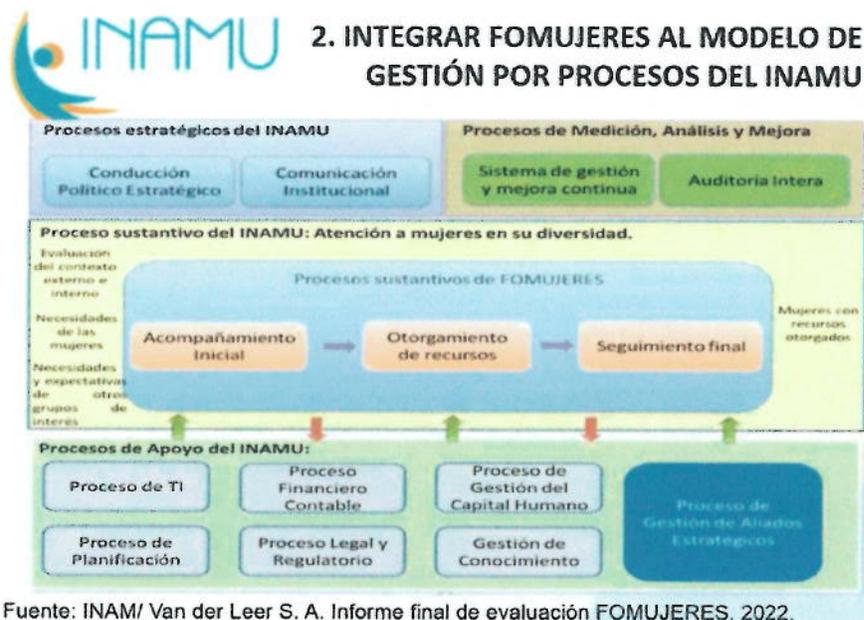
### 1. ADOPTAR UNA NUEVA LÓGICA DE FUNCIONAMIENTO PARA FOMUJERES



La primera es que se cambie el modelo de gestión; que se adopte una nueva lógica de funcionamiento para FOMUJERES; que nos sea espontánea de concursos anuales sino una lógica de funcionamiento permanente, es decir, que se describa un ciclo anual de funcionamiento.



En la gráfica ustedes pueden ver un ejemplo o de la propuesta que hace la consultoría, tratando de acomodar todos los procesos más importantes o subprocesos de FOMUJERES a lo largo del año, por ejemplo: que la promoción y las publicaciones que el fondo existe, que pueden presentar sus proyectos para selección puede iniciarse en noviembre de cada año y llegar con fuerza hasta el mes de enero del año siguiente pero ininterrumpidamente pueden darse estas promociones a lo largo del año como una línea de trabajo continuo; sin embargo, la recepción y el acompañamiento ya se podrían abrir desde el mes de febrero y hasta mayo como un proceso continuo; si se han obtenido proyectos que pasan la admisibilidad se pueden evaluar, seleccionar y empezar a hacer los desembolsos desde marzo y hasta octubre de manera continua para evitar el activo atiborramiento o hacinamiento tanto de solicitudes como de este personas del INAMU, funcionarios y funcionarias, que deben atender en el caso de los concursos, de repente en unos periodos del año todos acumulados y en otros no tanto; mientras que hacia el final del período se estaría pensando más en liquidaciones, gestiones de cobro pero también en un seguimiento -como dijimos hace un rato- un poco más centrado en los resultados para que el ciclo sea ordinario y ocupe a las personas funcionarias de una manera más desahogada teniendo -eso sí claro-objetivos y perfiles que se quieren impactar.



Una segunda recomendación es integrar FOMUJERES al modelo de gestión por procesos que ya el INAMU adoptó -eso lo adelanté hace un rato- pero tal vez en esta gráfica ustedes pueden observar que en el centro, si vemos la franja amarilla del centro con celeste, los procesos sustantivos de FOMUJERES se instalarían como parte del proceso que ya existe de atención a mujeres en su diversidad y tendrían tres fases o momentos fundamentales: el acompañamiento inicial, el otorgamiento de los recursos y el seguimiento final; pero sobre todo, tendrían unas entradas relacionadas con la evaluación del contexto externo e interno en las necesidades de las mujeres; las necesidades y expectativas de los grupos de interés interesados en el fondo y por otro lado una salida -un poco más concretas- que es las mujeres con recursos otorgados pero además los resultados que ellas han obtenido de eso. Por otro lado, resultan fundamentales las alianzas internas y externas que se puedan hacer como procesos de apoyo dentro del mismo INAMU o como proceso de gestión



de aliados estratégicos que también algunos departamentos del INAMU pueden ~~coadyuvar~~ en esta referencia y contrarreferencia.



### 3. CONFORMAR UNA COMISIÓN INTERNA (ad hoc) FOMUJERES ¿PARA QUÉ?

- Para que precise y calendarice el contenido de las actividades que se deben implementar para el cambio del modelo de gestión de FOMUJERES, durante el año 2022, siguiendo las recomendaciones ya establecidas por la evaluación y aprobadas por la Junta Directiva que son:
  - Adoptar los nuevos objetivos
  - Adoptar la nueva población meta
  - Adoptar el nuevo modelo de funcionamiento ligado al Mapa de procesos
  - Adoptar un cambio en el Organigrama que incluya la Unidad FOMUJERES

La tercera propuesta es -como hemos solicitado- formar una comisión interna ad hoc FOMUJERES para qué?, precisamente para que precise y calendarice el contenido de las actividades que se deben implementar para el cambio del modelo de gestión de FOMUJERES de manera que este se dé en el año 2022 que ya ha comenzado, siguiendo -eso sí- las recomendaciones ya establecidas por la evaluación y que ojalá fuesen aprobadas por la Junta Directiva que tienen que ver con adoptar y ajustar nuevos objetivos; adoptar una nueva población meta, bueno, se dice nueva pero realmente es cómo precizarla de acuerdo a la estrategia de emprendedurismo y empresariedad; adoptar el nuevo modelo de funcionamiento ligada al mapa de procesos y adoptar un cambio en el organigrama que incluya una nueva unidad FOMUJER.



### ACTIVIDADES A PRECISAR Y CALENDARIZAR DURANTE AÑO 2022 POR LA COMISIÓN INTERNA

#### ACTIVIDADES

- Establecer el ciclo ordinario de gestión y los procesos de selección desde la admisibilidad hasta el otorgamiento del fondo en el Mapa Procesos y en el nuevo Organigrama institucional
- Establecer marco de referencias internas hacia otros procesos. Inducción al personal central y regional acerca del nuevo ciclo anual FOMUJERES
- Establecer convenios y/o alianzas externas

#### ACTIVIDADES

- Cambios en el Decreto (cambio de objetivos)
- Cambios en el Reglamento (precisión de población meta y articulaciones internas y externas, métodos de selección, etc.)
- Cambios en los Manuales de procedimientos, protocolos de atención y fijación de tareas ordinarias y ciclo de atención
- Elaboración de indicadores de resultado



Un poquito para precisar más a que actividades nos referimos que esta comisión debe calendarizar y precisar están las siguientes, como principales, pero es probable que haya otras:

- establecer el ciclo ordinario de gestión y los procesos de selección desde la admisibilidad hasta el otorgamiento en el mapa de procesos y en el organigrama que hemos venido diciendo.
- establecer el marco de referencias internas hacia otros procesos, hacer inducción al personal, tanto del SIGMA a nivel central como en todas las regiones del INAMU acerca del nuevo ciclo anual y cómo va a funcionar.
- establecer convenios y alianzas externas, ya hay práctica con los años que ha tenido de funcionamiento fue mujeres y tenemos algunos ejemplos donde estas alianzas con otras instituciones o entidades externas funcionan muy bien y otras no tanto, entonces a veces se va a referir a convenios y a veces se va a referir a alianzas por intereses comunes.

Otro tipo de actividades que deben ser programados y atendidos de inmediato son:

- cambios específicos en el texto del decreto fundamentalmente acotar y precisar los objetivos a lo que verdaderamente FOMUJERES puede hacer.
- cambios en el reglamento para precisar la población meta, articulaciones internas y externas y los métodos de selección. Esto es muy importante, en el análisis jurídico hemos analizado si se puede dejar la figura de concurso y se puede dejar sí y solo sí existen métodos de selección técnicas desde la admisibilidad hasta los procesos de valoración que además es una práctica que ya se ejecuta desde el fondo, solamente que aquí habría que adoptarla reglamentariamente como un quehacer ordinario del fondo.
- también es necesario cambios en manuales de procedimientos, protocolos de atención, fijación de tareas ordinarias y ciclos de atención, así como para obtener las métricas para evaluar la eficiencia.
- es necesario tener otro tipo de indicadores de resultado y no solamente cuántas mujeres van a ser beneficiadas en el fondo que es el único indicador que tiene el INAMU en este momento, sino que el fondo mismo debe tener otros indicadores de resultado y de eficiencia.



#### **4. EJECUTAR CONCURSO FOMUJERES CERRADO EN EL 2022**

- ❖ Existen 1062 proyectos con notas 50 -87 que califican para dotación de recursos.
- ❖ Existen 800 millones de colones asignados como fondos FOMUJERES en 2022.
- ❖ Existe urgencia por dedicar tiempo del personal a los cambios en el Modelo de gestión actual de FOMUJERES, de acuerdo con las recomendaciones de la evaluación en el año 2022, para no interrumpir operaciones regulares del INAMU.



Libro de Actas  
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 06 - 2022  
SESIÓN VIRTUAL  
10 DE MARZO DEL 2022



En cuarto lugar, estamos proponiendo que se ejecute el concurso FOMUJER cerrado en el año 2022, esta propuesta se tiene a partir de la siguiente información: en este momento existen 1042 proyectos con notas entre 50 y 87 puntos que califican para la dotación de recursos; estos proyectos ya analizados y ya valorados se tienen a partir de las postulaciones que se hicieron a gran escala el año pasado. En segundo lugar, que existe en el presupuesto ordinario actual del 2022 del INAMU ₡800,000,000 de colones asignados como fondos FOMUJERES y, en tercer lugar, de que existe una urgencia por dedicar tiempo del personal de FOMUJERES a los cambios que hemos venido diciendo en los puntos del 1 al 3, de manera que el modelo de gestión actual de FOMUJERES se modernice de acuerdo con las recomendaciones de la evaluación pero que no se interrumpan las operaciones regulares del INAMU.

Estas cuatro grandes recomendaciones son las que hacemos ante la Junta Directiva para que las analicen nos permita seguir adelante con este proceso de recambio del fondo.

Directora Ana Hernández: bueno Ana Victoria quedó mejor que los resultados de la evaluación. Me parece excelente la síntesis que hiciste, pero hay algo que me preocupa que no la veo en lo que expusiste y es la situación con respecto a las organizaciones de mujeres que trabajan por la defensa de los derechos humanos, es un vacío, es un vacío de la misma evaluación, pero me preocupa que también haya salido acá; creo que hay que arreglar esa parte principalmente cuando se habla de las diferentes formas de la operatividad. Discúlpame, pero insistí mucho en el proceso porque yo estuve en parte importante del proceso.

Señora Ana Victoria Naranjo: doña Ana, en los informes de la consultoría que se corrigieron bastante y usted también ha mencionado eso por parte el equipo gestor; se rescató algo bastante importante que es que dentro de los objetivos específicos quede claramente lo que llaman "data la ley" e incluso el inciso j, cuando se refiere a que el fondo también es para la dotación de recursos a organizaciones en defensa de los derechos de las mujeres. Es cierto que conviene poner dentro de las tareas de esta comisión ad hoc que queremos que precise más las cosas, por ejemplo: una articulación de relaciones entre departamentos que trabajan con organizaciones que tiene el INAMU y lo que el fondo puede hacer como remitir o recomendar a las organizaciones participantes pero bueno, a eso habría que ponerle carniña que por supuesto los consultorios no tenían en ese momento. Eso es lo que podría decir hasta el momento.

Señora Ana Lorena Flores: Ana Victoria lo explica o tal vez para contextualizarlo no sé si el resto de personas de la Junta lo entiende; en su momento el equipo consultor hizo una recomendación de que FOMUJERES se limitara a actividades productivas o sea que fuera un fondo que enfatizara en el apoyo a las actividades productivas de las mujeres; algunas personas del equipo de gestión no estuvimos de acuerdo en ese planteamiento y sobre todo, como lo señala Ana Victoria, porque para eso habría que cambiar la ley del INAMU y es que el espíritu está en la misma ley del INAMU que lo señala claramente: apoyo a las actividades productiva de las mujeres y apoyo a la organización de las mujeres.

Directora Edda Quirós: darle un saludo a Ana Victoria, hace mucho que hemos estado hablando de esto, los momentos de Junta Directiva y lo que me preocupa es que hay que tener mucho cuidado cuando lo que se está proponiendo es integrar esto dentro de la estructura organizativa, crear una unidad, ahorita que vi el presupuesto que Zaida lo planteó es la realidad de pánico de todas nuestras instituciones pero más pánico nos da por ser esta la institución que es y cómo la vida de muchas mujeres está vinculada a lo que el INAMU pueda dar de acompañamiento y me preocupa y me imagino que ya lo han discutido: qué implicación va a tener esta parte dentro del organigrama, en términos de presupuestos, qué va a implicar en términos de subir, bajar personal, jefaturas de unidad, otro personal o el personal varía; esta parte estructural quisiera oír como la han contemplado incluso en términos de presupuestos. Sabemos que hay que consolidar que FOMUJERES debe tener un marco y lo hemos discutido en otras juntas, en otros momentos, que debe tener una articulación clara a todo el concepto que se trabaja desde el INAMU, no puede ser una actividad, tiene que ser parte de la estrategia global articulada con todo lo que ahí se trabaja pero no sé cómo se ha



contemplado eso en un momento de crisis como la que estamos, donde la reducción de presupuesto es cada vez mayor y ya vimos lo que pasó con el recurso humano en la anterior exposición con Nelson, la grave situación que se tiene en el INAMU con más recurso humano entonces quería tal vez oír un poquito que han pensado sobre eso y qué relación también tiene esto con un proyecto que a mí me preocupó mucho porque me mandaron a pedir criterio -del cual no lo di muy afirmativamente- sobre cambiar la Ley constitutiva del INAMU para integrar unos artículos para empleabilidad de las mujeres donde incluso se diera a la empresa privada la potestad de hacer contrataciones directas y de que incluso el Foro de Mujeres se integrara a la Junta Directiva, la Cámara de Comercio; o sea, a mí me sorprendió este proyecto de ley y que incluso el Ministro me lo mandó para que yo emitiera un criterio y qué relación está teniendo también con todo este proceso y la articulación con ese decreto que -yo sé que no está directamente relacionado con esto- pero tiene que ver con lo de empleabilidad también y ya que se está queriendo ver un enfoque integral y no seguir aislando a FOMUJERES.

Esas serían mis dos preocupaciones.

Señora Ana Victoria Naranjo: me permito adelantar un poquito la respuesta; estamos partiendo de los recursos humanos y financieros con los que ya cuenta FOMUJERES en este momento de manera operativa o de hecho funcionan en cada una de las regionales tres personas (yo incluso pensaba que eran 2), tres personas a cargo de FOMUJERES sino a cargo de todo lo que sería emprendedurismo y empresariedad, que son como muchas acciones involucradas o complementarias, que incluye desde su fase inicial, la promoción y orientación a las personas concursantes o postulantes de los concursos que hemos tenido y además las personas que conforman la, erróneamente, llamada Unidad Ejecutora (digo erróneamente porque ya no es un proyecto desde hace bastantes años sino que es una acción regular), entonces estas personas, y así como las dedicadas en cada región, son plazas que ya están establecidas -y si no que por favor me corrija Zaida- y yo pienso que esa es la base de partida para la propuesta. No hemos considerado suficientemente, por lo menos, riesgos relacionados con el desfinanciamiento sino que estamos atentas especialmente a lo que dice la ley inclusive lo que se ha determinado normativamente acerca de la disposición del 4% de presupuesto ordinario del INAMU a este fondo y que ha sido protegido "me parece a mí" también por el personal de FODESAF que creo que cada año -y aquí también ocupó apoyo de Zaida- en el sentido de que nos preguntan cuánto es que se va a dedicar y se encuentra un poquitito blindado; me parece a mí desde esa perspectiva pero es mi perspectiva desde planificación -tal vez las compañeras pueden ampliar-. Con respecto al otro proyecto Edda, yo lamento decirte que no lo conozco suficientemente y habría que analizar en principio desde mi perspectiva de dónde sale la propuesta para analizar los beneficios; yo tengo claro -por lo menos- desde la Unidad de Planificación que es el MEIC y no el INAMU quien es el ente rector del emprendedurismo en la empresaria en Costa Rica pero también es importante entender que hemos tenido alianzas -ya de varios años- tanto con el MEIC como con el INA en pos de una visión más inclusiva del emprendedurismo y la empresaria. Tal vez en este caso más bien es Lorena quien podría iluminar mejor que yo.

Señora Ana Lorena Flores: con respecto a esto Edda, lo del proyecto de ley, nosotros en este momento estamos analizando el proyecto porque nos han pedido criterio técnico. Precisamente el día de ayer Margarita Gómez nos envía a ambas direcciones un criterio para que lo revisemos. Coincidió, tus preocupaciones son totalmente válidas, prácticamente lo que se estaría haciendo es una modificación en la Ley de creación del INAMU para que la institución tenga un énfasis claro, contundente en autonomía económica de las mujeres y sabemos que la autonomía económica de las mujeres pues tiene que ser un región prioritario, central al igual que la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres en una institución como esta, pero no podríamos reducirlo a este ámbito.

Con respecto a lo otro, efectivamente estamos en un contexto de restricciones fiscales, pero vea qué interesante -además de lo que señala Ana Victoria- tenemos una Unidad Ejecutora -que le hemos llamado, que no es lo más conveniente- porque efectivamente como lo dice Ana Victoria, esto no es un proyecto, es



Libro de Actas  
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA NO 06 - 2022

SESIÓN VIRTUAL

10 DE MARZO DEL 2022



una acción continua de la institución y vean que no es una unidad porque tampoco forma parte de la estructura pero en su momento se aprobaron plazas, algún equipo a nivel central y compañeras en las regiones -como me parece a mí que debería de ser- del equipo mismo de la Unidad Regional que también tienen una serie de labores de apoyo para FOMUJERES.

Aquí hay situaciones que tenemos que resolver -yo lo he planteado en otros momentos- a mí me parece que hay dos cuestiones aquí centrales y uno es, vean que FOMUJERES como tal a pesar de que tiene un equipo, de que hay plazas específicas de FOMUJERES como tal, no tiene una jefatura, ha sido María Esther Vargas que le ha tocado muy duro asumir esto como un recargo porque ella es jefa de un departamento, entonces ese es un punto y también que yo creo que hay que dar una discusión necesaria en la institución -yo también lo he planteado en varias ocasiones- y es acerca de la ubicación de FOMUJERES dentro de la estructura institucional. Me parece que, por lo menos, ya tenemos un asunto despejado que es muy importante y lo señalaba ahora Ana Victoria, y es que claramente FOMUJERES lo ubicamos en el macroproceso de atención y eso pues lógicamente también tiene repercusiones en términos de la estructura de su ubicación en la estructura institucional.

Directora Ana Hernández: referente a lo que plantea, es cierto, hay que tomar en cuenta que va a haber toda una modificación de la estructura del INAMU pero que también se van a modificar muchísimas cosas. Creo que en este sentido, desde la Junta hemos venido planteando e hicimos una reunión -no sé si en diciembre 20- en el cual planteamos la necesidad de que FOMUJERES pasara a ser un programa permanente del INAMU, dejara de ser un concurso y además ir como subsanando una serie de errores que se han cometido y debilidades que ha tenido pero que en ese sentido yo quería decir que en la última convocatoria nosotras como organizaciones sentimos un mayor compromiso de las unidades regionales en un trabajo constante con la Unidad de Desarrollo y que ha cargado sobre sus espaldas una gran responsabilidad con esto y que el hecho de ir creando una unidad permitirá a las diferentes instancias que tiene el INAMU, desde las mujeres que salen de un albergue con las manos atrás y las bolsas vacías o con las mujeres que van al CIO o con las mujeres que puedan llegar a hacer una solicitud concreta y el fortalecimiento de las organizaciones. Creo que esto también conllevaría a tener que prescindir de contratar a una empresa que -no sé si Zaida nos puede decir cuánto cuesta la contratación de la empresa- que hace el trabajo con la Unidad de Desarrollo para darle la parte final que tiene que hacerse a nivel de tecnología y controles, pero bueno, la idea es ir avanzando de manera que se van a ver cambios y distribución de estructura. La otra cosa es que en el proyecto ese 22 871 que plantea una reforma a la Ley Orgánica del INAMU, no solamente a la Ley Orgánica sino a FODESAF y al Reglamento del Foro; esperemos que las cosas políticas no estén arregladas y que luego vengamos a tener una imposición con la nueva Asamblea Legislativa con este proyecto y tengamos que realizar movilizaciones y hacer incidencia para lograr que esto no pase de manera de que creo que lo veremos en la próxima Asamblea del Foro, no vamos a estar de acuerdo, definitivamente, en que en la estructura del INAMU esté la empresa privada; habría como que plantearse un montón de otras cosas que la empresa privada tendría que resolver para hablar de empleabilidad a las mujeres sobre derechos laborales y económicos. Creo que varia gente lo estamos estudiando y de antemano estamos diciendo que no, así es arreglamos las cosas en la casa de forma distinta sin intervenciones de la empresa privada en la institución.

Señora Zaida Barboza: como alguien que tiene que estar preocupada siempre por la ejecución presupuestaria porque tengo techos presupuestarios y demás, yo sí invito a este último punto que señaló Ana Victoria y es la ejecución para el período 2022, hay ₡800,000,000 asignados al programa, hay ₡700,000,000 comprometidos por el superávit; si nosotros no ejecutamos esos recursos yo tengo que devolver los ₡700,000,000 porque no tengo otro período para sostenerlos; hay compromisos formales que ya están totalmente documentados ante la Contraloría de la Autoridad Presupuestaria para qué se van a utilizar y la no ejecución pues obviamente me lleva a perderlo y me parece que es sumamente importante rescatar que ahí quedó un remanente de proyectos -no sé cuál ha sido el análisis- pero yo sí invito a que iniciemos desde ya y que el proceso como tal de esta propuesta evaluación que se llevó a cabo no interfiera con cerrar el



capítulo 2022; hay mucho trabajo que hacer, como ya lo señalaba doña Ana Victoria y doña Lorena, en cuanto a lo que está recomendado por parte de esta contratación nos lleva a hacer modificaciones de todo lo que está asociado a FOMUJERES, no solamente el decreto sino también reglamentos y revisar muchos aspectos internos que eso nos va a demorar posiblemente todo el período 2022; nos vamos a enfrentar también con un cambio de administración no sabemos las líneas de trabajo que se van a llevar; sin embargo, hay un gran grupo todavía de proyectos importantes de mujeres con ideas muy buenas que podemos concluirlo pero obviamente lo pongo en la mesa; más allá de la parte legal creo que hay un tema muy importante que es el presupuestario y un impacto de \$800,000,000 además en nuestro presupuesto por una sub ejecución, pues sí nos llega a afectar bastante y en este momento yo estoy apostando a un 100% siempre de la ejecución porque solo puedo crecer en función de esa ejecución y pues todo lo que yo logre ejecutar me va a permitir crecer año con año.

Este año se va a sumar mayores recursos en cuanto a la parte de remuneraciones, ya vimos que hay un remanente de todavía me falta así que yo invito también a la Junta Directiva como una parte de cierre a toda esta presentación de que volvamos la mirada a esos 800,000,000 millones que todavía nos faltan que están puestos este año y si hay alguna valoración pues que dejemos de lado lo que es la evaluación con respecto a la ejecución de estos recursos. Eso sería de mi parte y les agradezco el espacio y esperemos que podamos avanzar en esta dinámica de FOMUJER.

Presidenta Marcela Guerrero: damos por recibida la información, yo lo que pensaría es que tenemos que buscar una ruta para implementar, yo lo que señalaría es que damos por conocido este punto. Lorena vos has pensado alguna ruta con María Esther sobre la propuesta en general del cambio de modelo de gestión?

Señora Ana Lorena Flores: yo avalo totalmente, yo fui parte del equipo gestor y María Esther también; o sea, lo que está presentando Ana Victoria nosotros lo conocemos y fue avalado por todas las personas que estuvimos ahí.

Presidenta Marcela Guerrero: pero la implementación? ya tendrían como un cronograma o nosotros lo valoramos?

Señora Ana Lorena Flores: precisamente la propuesta que traemos, lo que Ana Victoria señala es conformar esa comisión interna ad hoc para que termine de afinar y armar el plan; ese es el paso que sigue, me parece que lo que estaríamos nosotras pretendiendo era que ustedes tomaran un acuerdo en ese sentido.

Presidenta Marcela Guerrero: crear un grupo ad hoc para hacer la ruta de trabajo e implementación.

Señora Ana Victoria Naranjo: la propuesta en concreto son los cuatro puntos señalados en la presentación, ocupamos la aprobación de los cuatro puntos porque si no el grupo no tiene de dónde agarrarse.

Presidenta Marcela Guerrero: una cosa que me parece importante -como lo dice doña Zaida- yo estoy de acuerdo, una cosa es la implementación y otra cosa es que va a pasar con el punto cuarto Ana Victoria? Una cosa es el modelo de gestión y otra cosa es tomar una decisión sobre el cuarto punto.

El punto 4 es Yo lo que diría es ejecutar el concurso y no podríamos ejecutar el concurso en razón de que tenemos que ver la viabilidad jurídica.

Yo lo que diría es que damos por conocido el tema para posteriormente tomar el acuerdo y solicitar -que yo ya lo he solicitado- a ver si lo tenemos para la próxima sesión el criterio jurídico sobre este tema o que se aprueban los 3 primeros puntos y vamos a esperar el criterio jurídico y dejamos este último punto 4.

Directora Edda Quirós: me podrían explicar por qué jurídicamente ya no es posible usar la figura de concurso?



Libro de Actas  
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA NO 06 - 2022  
SESIÓN VIRTUAL  
10 DE MARZO DEL 2022



Presidenta Marcela Guerrero: por eso estamos pidiendo el criterio; no estamos diciendo que no, estamos esperando el criterio porque eso fue un concurso que se abrió el año pasado.

Directora Edda Quirós: pero ha sido la modalidad que usualmente se ha usado en FOMUJERES.

Directora Ana Hernández: Edda está planteado que sea un programa más del INAMU, no un concurso.

Directora Edda Quirós: estamos en momentos diferentes, todo este proceso hasta llegar a integrar un nuevo modelo de gestión etcétera, etcétera, no lo veo viable como para ya, porque prácticamente ya casi hay que empezar la promoción de este año 2022, entonces qué modalidad se va a usar para hacer todo ese proceso de gestión?

Presidenta Marcela Guerrero: para implementar, yo creo que efectivamente usted tiene razón, ese es un momento, el concurso es otra cosa; fue de los proyectos que no pudieron salir el año pasado y se proyectó como un escenario ver si se podía hacer en el 2022; son dos procesos distintos.

Señora Ana Lorena Flores: por reglamento, el reglamento dice que una convocatoria se tiene que agotar en el año presupuestario, o sea no podríamos financiar proyectos o apoyar proyectos de convocatorias que se hicieron en el 2021 con recursos del 2022, esa es la dificultad que tenemos en este momento; sin embargo, hay un antecedente y fue el año pasado por una situación particular que se nos presentó de la convocatoria del 2020 donde quedaron una gran cantidad de proyectos donde se hizo una justificación jurídica que nos dio pie a abrir una nueva convocatoria, un nuevo concurso y de esta manera pudimos apoyar a proyectos del año anterior; esto es lo que está planteando -entiendo yo- la Presidencia Ejecutiva de que le está haciendo la consulta a Legal para ver si eso es posible y yo nada más agregar -otro elemento que me parece importante que ustedes lo tengan claro- y es que nuestro criterio técnico es que este año tiene una complejidad particular, hay que hacer una redefinición del modelo de FOMUJERES, eso lleva -como lo señala Ana Victoria- una serie de cambios: hay que trabajar el decreto, trabajar reglamento; o sea, difícilmente podríamos hacer todos esos ajustes trabajar, todos esos documentos, esos instrumentos y abrir una convocatoria con todo lo que lleva una convocatoria. Es por eso que la preocupación de Zaida que decidamos qué vamos a hacer con esos 800,000,000 porque si no se van a quedar sub ejecutados; entonces la propuesta nuestra es con una justificación jurídica, con una justificación legal, tomemos esos proyectos que se quedaron, que tienen notas entre 50 y 80 que generalmente se ha apoyado en otras convocatorias de otros años para poder ejecutar esos proyectos y no solamente para ejecutarlos sino también para otorgarles beneficios y apoyos a estas mujeres.

Al ser las diecinueve horas con treinta y dos minutos se retiran las señoras Ana Victoria Naranjo Porras, Zaida Barboza Hernández y Ana Lorena Flores Salazar.

Una vez esbozadas las observaciones y hechas las consultas pertinentes, se acuerda:

#### **ACUERDO NÚMERO CUATRO CONSIDERANDO**

1. Que en la Sesión Ordinaria N° 02-2022 se conoce el Informe y las recomendaciones de la evaluación formativa sobre el modelo de gestión de FOMUJERES, presentado y expuesto por el Equipo Evaluador Soluciones Van der Leer S.A.
2. Que en el Acuerdo N° 5 de la Sesión Ordinaria N° 02-2022 celebrada el 27 de enero del 2022 se "comisiona a la Presidencia Ejecutiva para que a través de las instancias que fueron parte de esta Consultoría, presenten un informe a la Junta Directiva con las observaciones correspondientes a más tardar en 15 días

Libro de Actas  
Junta Directiva



y verificar que los resultados de dicha consultoría cumplan con los requerimientos que se le solicitaron según la contratación”.

**SE ACUERDA**

1. APROBAR LAS RECOMENDACIONES INCLUIDAS EN EL INFORME DE EVALUACIÓN DEL MODELO DE GESTIÓN DE FOMUJERES QUE INCLUYEN:
  - a. APROBAR LA ADOPCIÓN DE UNA NUEVA LÓGICA DE FUNCIONAMIENTO PARA FOMUJERES, PARA QUE SE CONSIDERE COMO UN PROCESO DE UN CICLO ANUAL DE SELECCIÓN DE POSTULANTES Y NO COMO UN CONCURSO.
  - b. INTEGRAR A FOMUJERES AL MODELO DE GESTIÓN POR PROCESOS DEL INAMU.
  - c. CONFORMAR UN GRUPO DE TRABAJO INTERNO AD HOC SOBRE EL FONDO DE FOMUJERES PARA QUE PRECISE Y CALENDARICE EL CONTENIDO DE LAS ACTIVIDADES QUE SE DEBEN IMPLEMENTAR PARA EL CAMBIO DEL MODELO DE GESTIÓN PARA EL AÑO 2022, TOMANDO EN CUENTA LA ESTRATEGIA DE EMPRENDEDISMO Y EMPRESARIEDAD Y SIGUIENDO LAS RECOMENDACIONES YA ESTABLECIDAS EN LA EVALUACIÓN RELACIONADAS CON: ADOPTAR NUEVOS OBJETIVOS PARA EL FONDO; PRECISAR LA POBLACIÓN META; ADOPTAR EL NUEVO MODELO DE FUNCIONAMIENTO LIGADO AL MAPA DE PROCESOS; INCLUIR EN EL ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL LA UNIDAD DE FOMUJERES.
2. ESPERAR EL CRITERIO JURÍDICO DE LA UNIDAD DE ASESORÍA LEGAL SOLICITADO POR LA PRESIDENCIA EJECUTIVA EL DÍA 24 DE FEBRERO DE LOS CORRIENTES CON EL CONSECUTIVO INAMU-PE-239-2022, A FIN DE TOMAR DECISIONES SOBRE LA EJECUCIÓN DE LOS 800,0 MILLONES ASIGNADOS PARA FOMUJERES, ASIGNADOS EN EL PRESUPUESTO INSTITUCIONAL DEL PERIODO 2022.

SE APRUEBA POR UNANIMIDAD.

**ACUERDO FIRME**

**CORRESPONDENCIA**

En el capítulo de Correspondencia no se presentó ningún tema.

**CAPÍTULO V ASUNTOS VARIOS**

En el capítulo de Asuntos Varios no se presentó ningún tema.

Al no tener más asuntos que atender, la Sesión Ordinaria número seis guión dos mil veintidós, realizada bajo la modalidad virtual, concluye al ser las diecinueve horas con treinta y tres minutos.



Marcela Guerrero Campos  
Presidenta



Luis Pablo Zúñiga Morales  
Secretario