



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 07 - 2023
SESIÓN PRESENCIAL
19 DE ABRIL DEL 2023



JUNTA DIRECTIVA	
PRESIDENTA SRA. ADILIA CARAVACA ZÚÑIGA PRESIDENTA EJECUTIVA	ACTA NÚMERO SIETE-DOS MIL VEINTITRÉS DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EN MODALIDAD PRESENCIAL POR LA JUNTA DIRECTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES EL DÍA DIECINUEVE DE ABRIL DEL DOS MIL VEINTITRÉS, LA CUAL INICIÓ A LAS DIECISÉIS HORAS CON CUARENTA Y CUATRO MINUTOS, CON LA PRESENCIA DE LA SEÑORA ADILIA CARAVACA ZÚÑIGA, QUIEN PRESIDE; EL DIRECTOR WILLY CHAVES CORTÉS Y LAS DIRECTORAS SILVIA CASTRO QUESADA, MARITZA UGALDE GUTIÉRREZ, CAROLINA CHACÓN MORA, YAMILETH JIMÉNEZ CUBILLO Y BEATRIZ CASTRO ZÚÑIGA.
VICEPRESIDENTE SR. WILLY CHAVES CORTÉS REPRESENTANTE DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA	
SECRETARIA SRA. BEATRIZ CASTRO ZÚÑIGA REPRESENTANTE DE LAS ORGANIZACIONES SOCIALES	
SRA. YAMILETH JIMÉNEZ CUBILLO REPRESENTANTE DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	
SRA. CAROLINA CHACÓN MORA REPRESENTANTE DEL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE	
SRA. MARITZA UGALDE GUTIÉRREZ REPRESENTANTE DEL MINISTERIO DE SALUD	
SR. SILVIA CASTRO QUESADA REPRESENTANTE DEL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL	

AGENDA

CAPÍTULO I LECTURA Y APROBACIÓN DE LA AGENDA

CAPÍTULO II LECTURA Y APROBACIÓN DE LAS ACTAS ANTERIORES

1. Aprobación del Acta N° 03-2023 de la Sesión Ordinaria celebrada el 01 de febrero del 2023 en modalidad mixta.
2. Aprobación del Acta N° 04-2023 de la Sesión Ordinaria celebrada el 08 de febrero del 2023 en modalidad mixta.
3. Aprobación del Acta N° 05-2023 de la Sesión Ordinaria celebrada el 15 de febrero del 2023 en modalidad mixta.
4. Aprobación del Acta N° 06-2023 de la Sesión Ordinaria celebrada el 01 de marzo del 2023 en modalidad mixta.
5. Aprobación del Acta N° 02-2023 de la Sesión Extraordinaria celebrada el 06 de marzo del 2023 en modalidad mixta.
6. Aprobación del Acta N° 03-2023 de la Sesión Extraordinaria celebrada el 24 de marzo del 2023 en modalidad virtual.
7. Aprobación del Acta N° 04-2023 de la Sesión Extraordinaria celebrada el 13 de abril del 2023 en modalidad virtual.

CAPÍTULO III ASUNTOS DE LA PRESIDENCIA EJECUTIVA

1. Presentación del Informe de la presidenta ejecutiva Adilia Caravaca Zúñiga, sobre su participación en el 84 periodo de sesiones del Comité CEDAW, Diálogo Constructivo del VIII Informe periódico de Costa Rica, llevado a cabo del 19 al 22 de febrero del 2023 en Ginebra, Suiza.

CAPÍTULO IV ASUNTOS DE LA JUNTA DIRECTIVA

1. Conocimiento del **Acta de Elección del Comité Coordinador del Foro de las Mujeres del INAMU** la cual se llevó a cabo en la Primera Asamblea General Ordinaria del Foro de Mujeres los días 30 y 31 de marzo de los corrientes.
2. Conocimiento de la **solicitud de nulidad de la Asamblea General Ordinaria** remitida por la señora Enid Cruz Ramírez mediante correo electrónico del día 11 de abril de los corrientes.
3. Nota remitida por la Directora Beatriz Castro Zúñiga para **analizar la posibilidad de investigar lo acontecido con la menor arrebatada en Cervantes de Cartago.**
4. Conocimiento de la nota remitida por la Directora Beatriz Castro Zúñiga y suscrita por la señora Desiree Ayón Lacayo, vicepresidenta de la Asociación S.O.S Nicaragua Derechos Humanos desde Costa Rica.
5. Análisis y aprobación de la Evaluación de Desempeño del señor Randall Umaña Villalobos, auditor interno.
6. Conocimiento y aprobación del **Reglamento de FOMUJERES** remitido mediante oficio INAMU-PE-UAL-098-2023 suscrito por la señora Rosa Romero Castellón, Profesional Especialista con recargo de jefatura de la Unidad de Asesoría Legal.
7. Análisis del oficio INAMU-PE-0288-2023 Movilidad horizontal COAVIF MU suscrito por la señora Adilia Caravaca Zúñiga, presidenta ejecutiva.

CORRESPONDENCIA



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 07 - 2023
SESIÓN PRESENCIAL
19 DE ABRIL DEL 2023



1. Conocimiento de la respuesta por parte de la Comisión Nacional de Lactancia Materna Costa Rica al Acuerdo N°5 tomado en la Sesión Ordinaria N°06-2023 realizada el 01 de marzo del 2023.
2. Conocimiento del oficio INAMU-JD-AI-040-2023 donde se solicita la información relacionada con el seguimiento de recomendaciones y disposiciones emitidas a la Junta Directiva al I Trimestre 2023, suscrito por el señor Randall Umaña Villalobos, Auditor Interno.
3. Conocimiento del oficio INAMU-JD-AI-058-2023 donde se solicita información relacionada con la migración de los datos y la información que sustenta la gestión del “COAVIF MU” en línea con la reforma a la Ley 10158, suscrito por el señor Randall Umaña Villalobos, Auditor Interno.

CAPÍTULO V ASUNTOS VARIOS

CAPÍTULO I LECTURA Y APROBACIÓN DE LA AGENDA

Una vez comprobada la asistencia de las personas directivas presentes en la sesión, la Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga, procede a dar lectura a la Agenda y, en consecuencia, se acuerda:

ACUERDO NÚMERO UNO

SE ACUERDA

1. APROBAR LA AGENDA PARA LA SESIÓN ORDINARIA NÚMERO SIETE-DOS MIL VEINTITRÉS, A REALIZARSE EN MODALIDAD PRESENCIAL EL DÍA DIECINUEVE DE ABRIL DEL 2023.

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

CAPÍTULO II LECTURA Y APROBACIÓN DE LAS ACTAS ANTERIORES

1. Aprobación del Acta N° 03-2023 de la Sesión Ordinaria celebrada el 01 de febrero del 2023 en modalidad mixta.
2. Aprobación del Acta N° 04-2023 de la Sesión Ordinaria celebrada el 08 de febrero del 2023 en modalidad mixta.
3. Aprobación del Acta N° 05-2023 de la Sesión Ordinaria celebrada el 15 de febrero del 2023 en modalidad mixta.
4. Aprobación del Acta N° 06-2023 de la Sesión Ordinaria celebrada el 01 de marzo del 2023 en modalidad mixta.
5. Aprobación del Acta N° 02-2023 de la Sesión Extraordinaria celebrada el 06 de marzo del 2023 en modalidad mixta.
6. Aprobación del Acta N° 03-2023 de la Sesión Extraordinaria celebrada el 24 de marzo del 2023 en modalidad virtual.
7. Aprobación del Acta N° 04-2023 de la Sesión Extraordinaria celebrada el 13 de abril del 2023 en modalidad virtual.

La presidenta Adilia Caravaca Zúñiga somete a valoración el siguiente acuerdo:

ACUERDO NÚMERO DOS

SE ACUERDA

1. APROBAR EL ACTA N°03-2023 DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL 01 DE FEBRERO DEL 2023 EN MODALIDAD MIXTA SIN MODIFICACIÓN ALGUNA. SE ABSTIENE DE VOTAR LA DIRECTORA CAROLINA CHACÓN MORA DEBIDO A QUE

- NO ERA PARTE DEL ÓRGANO DIRECTIVO CUANDO SE LLEVÓ A CABO ESTA SESIÓN.
2. APROBAR EL ACTA N°04-2023 DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL 08 DE FEBRERO DEL 2023 EN MODALIDAD MIXTA SIN MODIFICACIÓN ALGUNA. SE ABSTIENE DE VOTAR LA DIRECTORA CAROLINA CHACÓN MORA DEBIDO A QUE NO ERA PARTE DEL ÓRGANO DIRECTIVO CUANDO SE LLEVÓ A CABO ESTA SESIÓN.
 3. APROBAR EL ACTA N°05-2023 DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL 15 DE FEBRERO DEL 2023 EN MODALIDAD MIXTA SIN MODIFICACIÓN ALGUNA. SE ABSTIENEN DE VOTAR LAS DIRECTORAS CAROLINA CHACÓN MORA Y MARITZA UGALDE GUTIÉRREZ DEBIDO A QUE NO PARTICIPARON EN DICHA SESIÓN.
 4. POSPONER LA APROBACIÓN DEL ACTA N°06-2023 DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL 15 DE FEBRERO DEL 2023 EN MODALIDAD MIXTA DEBIDO A QUE NO HA SIDO POSIBLE MATERIALIZARLA.
 5. POSPONER LA APROBACIÓN DEL ACTA N°02-2023 DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA CELEBRADA EL 06 DE MARZO DEL 2023 EN MODALIDAD MIXTA DEBIDO A QUE NO HA SIDO POSIBEL MATERIALIZARLA.
 6. POSPONER LA APROBACIÓN DEL ACTA N°03-2023 DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA CELEBRADA EL 24 DE MARZO DEL 2023 EN MODALIDAD VIRTUAL DEBIDO A QUE NO HA SIDO POSIBEL MATERIALIZARLA.
 7. POSPONER LA APROBACIÓN DEL ACTA N°04-2023 DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA CELEBRADA EL 13 DE ABRIL DEL 2023 EN MODALIDAD VIRTUAL DEBIDO A QUE NO HA SIDO POSIBEL MATERIALIZARLA.

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

CAPÍTULO III ASUNTOS DE LA PRESIDENCIA EJECUTIVA

1. Presentación del Informe de la Presidenta Ejecutiva Adilia Caravaca Zúñiga, sobre su participación en el 84 periodo de sesiones del Comité CEDAW, Diálogo Constructivo del VIII Informe periódico de Costa Rica, llevado a cabo del 19 al 22 de febrero del 2023 en Ginebra, Suiza.

Este documento es solo para conocimiento de las personas integrantes de la Junta Directiva. La CEDAW emitió en español las recomendaciones, en cuanto la señora Presidenta pueda, las compartirá con los integrantes del Órgano Directivo.

CAPÍTULO IV ASUNTOS DE LA JUNTA DIRECTIVA

1. Conocimiento del **Acta de Elección del Comité Coordinador del Foro de las Mujeres del INAMU** la cual se llevó a cabo en la Primera Asamblea General Ordinaria del Foro de Mujeres los días 30 y 31 de marzo de los corrientes.

Este documento fue remitido por la señora Yensi Herrera Vega, Coordinadora del Departamento de Ciudadanía Activa para su conocimiento. No requiere acuerdo.

2. Conocimiento de la **solicitud de nulidad de la Asamblea General Ordinaria** remitida por la señora Enid Cruz Ramírez mediante correo electrónico del día 11 de abril de los corrientes. El documento fue recibido y por petición de la señora presidenta, Adilia Caravaca, fue remitido a la Unidad de Asesoría Legal para el criterio jurídico correspondiente.
3. Nota remitida por la directora Beatriz Castro Zúñiga para **analizar la posibilidad de investigar lo acontecido con la menor arrebatada en Cervantes de Cartago.**

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: nosotros hicimos un informe que nos ayudó a elaborarlo el Departamento de Violencia porque de varias instancias nos han pedido distintos informes, tanto de Casa Presidencial como de la Asamblea Legislativa, etcétera. Básicamente para decirles, desde la Presidencia, que el INAMU nunca tuvo conocimiento de esta situación, nosotros tuvimos conocimiento hasta el momento en que fue público, momento en el cual algunas funcionarias del PANI local de Cervantes nos contactaron, pero ya había pasado todo. Tanto el PANI, como el INAMU y otras instituciones somos parte del Sistema Nacional y la misma ley que crea el Sistema Nacional contra la Violencia prevé que nos apoyemos, etcétera, pero todos los protocolos de cómo actuar y todas las denuncias las recibió el PANI porque era una menor de edad; el hospital comunica al PANI, el PANI comunica al Ministerio Público, el Ministerio Público hacen lo que hacen, lo desestima (...palabras ininteligibles...) cero diligencia en la investigación y el PANI tampoco dio seguimiento, ni la escuela, ni la comunidad, ni los vecinos, o sea como país fracasamos todos. Institucionalmente la competencia que nosotros tenemos es en caso de violencia intrafamiliar, cuando se nos reportan, no podemos adivinar lo que está pasando en cada casa y como fue una menor de edad todas las autoridades que tuvieron conocimiento de eso, a quien contactaron fue al PANI y ni el PANI ni la familia ni ninguna de las autoridades, en ningún lado, se comunicaron con nosotras, nunca; por lo tanto no teníamos ninguna posibilidad ni está en nuestras competencias, claramente al haber una menor de edad todas esas instancias contactaron al PANI y que esperamos que el PANI haga las investigaciones profundas, se sientan responsabilidades y lo mismo esperamos del Poder Judicial, verdad?.

Yo sí siento que, siendo parte del mismo sistema, digamos como Junta Directiva, podríamos hacer, si a ustedes les parece, alguna gestión al Poder Judicial para que investigue a profundidad esto y que no quede así porque, pero sí quiero aclarar, ¿verdad? Desde el punto de vista institucional y legal, no teníamos posibilidad de actuar.

Directora Beatriz Castro Zúñiga: yo estoy de acuerdo con eso porque si es lo que estamos solicitando una investigación más a fondo, ¿verdad?, ya el Poder Judicial dijo algunas cosas, ¿verdad?

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: sí, ya reconocieron.



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 07 - 2023
SESIÓN PRESENCIAL
19 DE ABRIL DEL 2023



Directora Beatriz Zúñiga Caravaca: pero yo creo que también hay que hacer un análisis político de esta situación para futuras situaciones, que el INAMU sea comunicado en un caso de estos donde esté involucrada la bebé, la mamá, pero también la abuela, verdad?, porque son mujeres que han venido en un proceso de agresión y es una cuestión de derechos de mujeres que le corresponde directamente al PANI, por lo menos estar ahí vigilante de que todas estas instituciones no se queden a brazos cruzados, digo yo, porque eso fue lo que pasó, verdad?; por lo menos, como ente rector, el INAMU debe ser comunicado de algunos casos tan serios como este.

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: podríamos hacer una gestión para, tal vez, dentro del sistema.

Directora Carolina Chacón Mora: no sé si en este punto vamos a entrar a debatir la nota....

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: es una nota que la podemos comentar y que ha causado tanta conmoción que yo creo que amerita que lo conversemos.

Directora Carolina Chacón Mora: perfecto, lo único que quería dejar ahí tal vez es que bueno, más allá de la exhortación que se le puede hacer al Poder Judicial, yo creo que tal vez sí sería bueno verificar cuál es la estrategia que tenemos ahorita de comunicación. No sé, tal vez sí podemos tratar de generar algo a nivel interno para que llegue o se extienda más, que pueda ayudar al INAMU a las mujeres en esas condiciones, tal vez en lo que podemos mejorar y ayudar es en extender un poco más la estrategia de comunicación para que mujeres que se encuentren en estas situaciones sepan que pueden acudir al INAMU y desde la Junta sí podríamos pedir que nos informen qué acciones podríamos tomar, puntuales, para ampliar la publicidad que se le puede dar a la comunicación de en qué cosas el INAMU puede apoyar en estos procesos de violencia; lo dejo como una idea de algo que sí podemos gestionar a nivel interno nuestro y que se ve como una reacción realmente de poder ampliar nuestra gama en zonas rurales en donde tal vez no estamos llegando y la gente no está conociendo lo que el INAMU pueda apoyar en estos procesos de violencia.

Director Willy Chaves Cortés: desde mi oficio de comunicador político, concuerdo con lo que la compañera representante del INA dice, pero también lo que ustedes, los abogados, llaman el criterio de oportunidad, si nos ven haciendo una excitativa al Poder Judicial, van a decir, se están montando en lo que no hicieron, pero bien lo dice doña Adilia, cuáles son las competencias que tiene el INAMU en eso; todos y yo creo que no existe un costarricense que no esté sufriendo y lamentando esa terrible situación. A mí sí me parece que, como criterio de oportunidad, el comunicado debería versar así, una cosa muy clara, el INAMU sí fue puesto en conocimiento, una vez que sucedieron los hechos, ok, que en primera instancia las autoridades involucradas -según lo que usted nos está diciendo- recurrieron al PANI por tratarse de una menor de edad, pero una vez que el INAMU ha sido puesto en conocimiento, el INAMU se apersona muy lamentablemente tarde por el desconocimiento, pero sí se apersona. No sé, no sé, porque mi saber no es el jurídico, si al estar ya eso en una competencia meramente judicial de instrucción, en donde se está investigando, si es oportuno, si es necesario, si



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA NO 07 - 2023
SESIÓN PRESENCIAL
19 DE ABRIL DEL 2023



es conveniente que nosotros hagamos algo o esperemos verdad, ojalá el resultado exitoso de la investigación judicial donde se puedan condenar a los culpables.

Directora Silvia Castro Quesada: en esa línea voy un poco comprendiendo en el sentido que es más un tema de sentido de oportunidad, pero también de estrategia política, ¿verdad? porque ciertamente fueron hechos que ya llevamos, lamentablemente vamos a cumplir ya 15 días.

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: más de una semana en todo caso.

Directora Silvia Castro Quesada: más de una semana, entonces cualquier cosa que nosotros salgamos a decir como INAMU, a estas alturas puede malinterpretarse y además colocar una responsabilidad en la institución que, como bien explica doña Adilia, no la tenemos. Yo desconozco, o sea, no me consta, efectivamente estos círculos de violencia que, por ejemplo, plantea la compañera Beatriz en términos de que al final la persona menor de edad, esta niña, es víctima de ese círculo de violencia que se daba de manera intrafamiliar y que nace con la abuelita de la menor verdad, eso a mí no me consta, que es donde yo sí veo que nosotros como INAMU sí tenemos una competencia y que sí valdría la pena a lo interno -es una sugerencia respetuosa- solicitar un informe, verdad?, si eventualmente entonces en algún momento el INAMU tuvo conocimiento de una situación de violencia?...

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: ya revisamos todo y no.

Directora Silvia Castro Quesada: y si ya consta en un informe, lo importante es que sí lo tengamos listo, para que en el momento en que se nos pide cuentas no empezar a correr a ver qué hacemos y a quién le preguntamos si no de manera proactiva la institución hizo la investigación a lo interno del tratamiento de la familia de la menor, pero me parece que salir a decir alguna cosa en este momento sobre el tema, no es lo más conveniente y además colocar la responsabilidad en el INAMU cuando no la tenemos.

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: tal vez para aclarar, algunos titulares (...palabras ininteligibles...) hasta ahora aparece el INAMU porque una de las compañeras fue, 6 días después aparece el INAMU, no podíamos estar porque no teníamos conocimiento, sobre todo en Costa Rica, CR Hoy es el que ha estado como más envenado contra el INAMU, que no es casual -dicho sea de paso y aprovecho para decirles- uno de los accionista más grandes de CR Hoy tiene una demanda por violencia doméstica y el INAMU está coadyuvando con la esposa, entonces es muy esperable que cada vez vayan a ver titulares más venenosos contra la institución porque hay ese trasfondo, pero sí se hicieron varios comunicados en esa dirección y yo sí concuerdo de que ponerse a decir mucho ahorita es como atraer la atención a algo que no nos correspondía, lo cual no quiere decir que no podamos localmente... es que si los hospitales y eso, obviamente, por ley tienen un protocolo establecido que se comunican con el PANI y el PANI se comunica con el Ministerio Público; yo sugeriría, respetuosamente, que las autoridades hospitalarias -en un caso de un embarazo de una niña



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 07 - 2023
SESIÓN PRESENCIAL
19 DE ABRIL DEL 2023



menor de edad- de una vez contacten también al PANI para los suyo y el Ministerio Público para lo suyo y no se dilaten tanto esas cosas. Ahí el asunto es qué se hizo y nadie dio seguimiento, ni PANI, ni la escuela, ni nadie, entonces ahí fue un fallonazo total, o sea, hay una normalización de este tipo de relaciones impropias muy, muy profundo, y entonces hay un trabajo que el INAMU ha estado trabajando en eso con la Agencia de Naciones Unidas para la Población, etcétera, que se hizo un proyecto muy importante por varios años para lograr esta ley y para difundirla, pero evidentemente hay mucho más trabajo que hacer para llegar a todas estas zonas rurales por radio, para hacer un trabajo donde culturalmente esto de que la gente chismorree, dicen, pero no hacen nada, no denuncian y está una niña ahí sufriendo una situación porque es chiquita quedó embarazada a los 11 años y un poquito o sea, una cosa terrible, un embarazo de una niña de esa edad, con esa circunstancia no ocurre sin que la mamá se entere, entonces (...palabra ininteligible...) como unas complicidades, unas violencias intrafamiliares, pero también de mujer a mujer que es bien compleja, bien delicada y que sí, si hubiésemos tenido la oportunidad de intervenir, pues ahí con el PANI hace lo suyo y nosotros con la mamá, pero al no haber habido ningún tipo de seguimiento, no se pudo intervenir, pero lo que denota es la gran necesidad de trabajar más profundamente esto y ver cómo diseñamos alguna estrategia de comunicación y de seguimiento para prevenir que esto ocurra en el futuro que es algo que tenemos que ver más.

Directora Beatriz Castro Zúñiga: básicamente el punto nuestro, porque lo conversamos en las organizaciones del Foro, es el tema de la parte de rectoría que hace el INAMU, yo sé que había desconocimiento, pero de aquí para allá debería haber alguna forma dentro de esa comunicación entre el PANI, Poder Judicial de que se le informe al INAMU de un caso así para poder hacer esa parte de rectoría.

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: lo tomamos como un acuerdo si les parece porque nosotros tenemos que reunirnos con el Consejo de la Política de PLANOSI y entonces, podría ser importante poder pasar como una propuesta que no está en la ley, pero podemos adoptarlo como una directriz para que en lo sucesivo cualquiera de las entidades que sean parte del sistema, comunique al INAMU; de hecho, hay una norma, pero no sé, no ocurrió, pero la idea es que se nos comunique, lo podemos adoptar como un acuerdo, proponer eso en el sistema y que en lo sucesivo nos informen porque la gente pone los ojos en nosotros, la gente no conoce los detalles de la norma y entonces podemos explicar, pero eso no quita la sensación de frustración en la población porque hay como una expectativa ahí y también nos permite como presionar un poco más a las instituciones del sistema.

Directora Beatriz Castro Zúñiga: y la otra parte nada más para terminar es con el tema de la violencia que yo mencionaba sobre la mamá de la chica, es que esa mamá a los 13 años también quedó embarazada, entonces cómo poder visibilizar esa violencia que se instala y que se reproduce en nosotras, sí, pero que (...palabras ininteligibles...) esta sociedad está tan mal que ya estamos viendo estas situaciones más a menudo, lamentablemente.



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 07 - 2023
SESIÓN PRESENCIAL
19 DE ABRIL DEL 2023



Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: podemos hacer un comunicado y plantearle eso al sistema, entonces si les parece usted lo redacta (dirigiéndose a la señora Adriana Chinchilla, secretaria de actas), usted lo captó. Lo votamos como un acuerdo.

Directora Yamileth Jiménez Cubillo: mi comentario es precisamente con respecto a lo que está diciendo la compañera y es que precisamente hay todo un protocolo de seguimiento y de referencia que a mí me parece muy importante que el Área de Violencia del INAMU y la Secretaría Técnica revise esos mecanismos que existen, si es que ya no están funcionando... en las instituciones hay una cultura de hacemos referencia y después qué pasó, pero después qué pasó?, entonces que haya un mecanismo de en cuántos días me tienen que responder? Y si no me responden, generar otro mecanismo porque una niña embarazada a los 12 años no es cualquier cosa y ahí, me parece que, sería muy importante que se haga esa revisión de ese protocolo y que se copie al INAMU; el INAMU sí tiene responsabilidades, es una mujer y son mujeres vulnerables, sí hay responsabilidad.

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: hay que pedir que los mecanismos de comunicación interinstitucional sean más efectivos, entonces el acuerdo sería ese sentido, plantear eso en el sistema y que nos permita como Secretaría Técnica y como ente rector, pueda dar seguimiento a lo que las otras instituciones del sistema estén haciendo, que aunque ellas sean las que tengan la responsabilidad real, podamos nosotras dar algún seguimiento. Me parece muy interesante y lo tomamos como acuerdo.

Una vez hechas las deliberaciones, se toma el siguiente acuerdo:

ACUERDO NÚMERO TRES CONSIDERANDO

1. Que se recibe nota suscrita por la directora Beatriz Castro Zúñiga con fecha del 11 de abril del 2023 donde solicita se analice la posibilidad de investigar todo lo acontecido con la menor Keibril Amira García Amador y a su madre de trece años.
2. Que dicha nota fue presentada ante esta Junta Directiva.

SE ACUERDA

1. SOLICITAR A LA SECRETARÍA TÉCNICA DEL PLANOSI REALIZAR UNA PROPUESTA ANTE LAS INSTITUCIONES QUE CONFORMAN EL SISTEMA NACIONAL PARA PREVENIR Y ATENDER LA VIOLENCIA Y COMUNICAR AL INAMU, COMO ENTE RECTOR, SOBRE LAS DENUNCIAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES DE TODAS LAS EDADES.
2. SOLICITAR A LA SECRETARÍA TÉCNICA DEL PLANOSI LA REVISIÓN DEL PROTOCOLO DE VIOLENCIA SOBRE LAS ACTUACIONES Y EL SEGUIMIENTO DE ESTAS DENUNCIAS.



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 07 - 2023
SESIÓN PRESENCIAL
19 DE ABRIL DEL 2023



3. INSTAR A LAS INSTITUCIONES QUE CONFORMAN EL SISTEMA, DAR AVISO INMEDIATO AL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES CUANDO SUCEDA UN EVENTO COMO EL ACONTECIDO.
SE APRUEBA POR UNANIMIDAD. ACUERDO FIRME.

4. Conocimiento de la nota remitida por la directora Beatriz Castro Zúñiga y suscrita por la señora Desiree Ayón Lacayo, vicepresidenta de la Asociación S.O.S Nicaragua Derechos Humanos desde Costa Rica.

La señora presidenta menciona que este es un tema de Migración, añade que el INAMU podría respaldar alguna gestión que ellas estén haciendo, de manera concreta, sería entonces esperar que remitan su propuesta a la institución y darle apoyo en ese sentido.

5. Análisis y aprobación de la Evaluación de Desempeño del señor Randall Umaña Villalobos, auditor interno.

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: alguien quiere comentar o decir algo al respecto.

Señora Adriana Chinchilla Cervantes: en los últimos años no se había hecho una evaluación a un auditor por lo que don Randall me facilitó una propuesta de otra entidad -la grande que les pasé-, luego les pasé una matriz que está vacía que nosotros utilizamos aquí para que ustedes consideren cuáles pueden ser los criterios para consignarlos y calificarlo porque eso tiene que quedar listo hoy en razón de que hay que contemplar el pago de las anualidades y Recursos Humanos está dando tiempo hasta hoy. Yo les pasé la propuesta para que vean criterios y también saqué una lista de los documentos que ellos han remitido acá que son los planes de trabajo de cada año para que ustedes sepan más o menos cuáles trabajos han enviado, informes, etcétera.

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: él ha estado super activo y ayudando mucho, digamos a la Presidencia Ejecutiva a identificar un montón de cosas necesarias en la gestión de la institución, en la parte, no solamente en la parte administrativa, sino en la parte técnica, en la parte informática y realmente es una gran cantidad de notas y señalamientos a las que estamos dando seguimiento y nos estamos reuniendo periódicamente, ya sea con él o con personas de su equipo, pero yo sí siento que él está haciendo una gestión muy diligente y muy responsable y muy orientadora, entonces yo no tengo ningún problema.

Directora Carolina Chacón Mora: yo ahí nada más tengo una duda de legalidad y por un tema de paralelismo porque nosotros en el INA acabamos de pasar por este proceso entre la Junta Directiva, digamos, de revisar la evaluación del desempeño de todos los nombramientos que se hacen en Junta: gerente; doctores, etcétera, y a nosotros se nos comentaba de parte de Asesoría Legal del INA que para poder hacer ese proceso tiene que haber un procedimiento previo, que no sé si acá existe porque lo único que me preocupa es utilizar un modelo de evaluación que no es el del INAMU y que haya

algo previo, digamos algún procedimiento previo del cual no estamos teniendo conocimiento, no sé si el equipo de Recursos Humanos analizó este tema y lo recomendó para conocimiento de esta Junta o ningún equipo técnico lo ha revisado?

Señora Adriana Chinchilla Cervantes: cuando dice procedimiento, ¿a qué se refiere?

Directora Carolina Chacón Mora: en el INA nosotros tenemos un grupo de procedimientos que son aprobados por Junta Directiva y con ese procedimiento es con lo que se evalúa, todo lo que se sube está ahí previamente aprobado por la Junta Directiva del INA entonces lo único que me preocupa es, está bien podemos utilizar un modelo, pero que exista algo a nivel interno y no lo estemos utilizando, o sea Recursos Humanos revisó esto y nos dijo que estaba bien.

Señora Adriana Chinchilla Cervantes: Bueno, imagínese que yo hablé con la persona encargada de las evaluaciones de desempeño y él me dijo que no hay, que no se ha hecho una evaluar, ustedes mismos, para evaluar a don Randall y por eso les pasé eso, no sé, porque me pareció factible.

Directora Silvia Castro Quesada: en estos temas, o sea el área técnica, digamos competente para, digamos, orientar a la administración sobre estos asuntos es Desarrollo Humano o Recursos Humanos, entonces, porque yo primero me pregunto, o sea, cómo le hemos estado pagando el reconocimiento de anualidades cuando dicen que nunca se le ha evaluado?, entonces, más allá de que tengamos que enderezar ahora la situación, que en eso estoy de acuerdo, es que si requerir de un informe, un criterio de Recursos Humanos de la institución del por qué no se le había evaluado cuando jurídicamente es obligatoria la evaluación, o sea, que la Administración se respalda con un criterio de Recursos Humanos sobre bueno, en donde además informe por qué no se había hecho, por qué se tiene que hacer y cómo se tiene que hacer? porque efectivamente estos predictores -no sé si vienen de una evaluación que se le aplica a una persona que ocupa el cargo de auditor en otra institución- que lo podamos nosotros utilizar como parámetro? y desde luego que en términos de la nota asignada, pues yo me apegaría a lo que doña Adilia nos recomiende que va en la línea de lo que nos ha dicho, que es una persona proactiva, es una persona que ha estado apoyando la gestión de la Administración de manera comprometida, etcétera, etcétera, etcétera, porque incluso muchos de estos predictores que vienen en esta propuesta son cuestiones muy subjetivas que nosotros como Junta no tenemos como esa forma de efectivamente constatar que lo que se está diciendo ahí está bien y qué porcentaje podemos asignar, pero ciertamente creo que sí deberíamos de requerir un informe a Recursos Humanos en donde además nos indique cuál es la forma correcta de hacer esto, de manera que si hasta hoy hay tiempo y en aras de no afectar a la persona, digamos al auditor, por algo que es obligación de la Administración, tenerlo claro, hacerlo, pero sí en adelante tener como clara, digamos, cuál es la ruta y actuar en consecuencia y que no vuelva a pasar eso el próximo año.

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: y generar una directriz.



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 07 - 2023
SESIÓN PRESENCIAL
19 DE ABRIL DEL 2023



Directora Yamileth Jiménez Cubillo: el comentario que yo iba a hacer es que bueno, aunque es un funcionario que depende de la Junta Directiva, es un funcionario de la institución y en muchas instituciones lo que se hace es aplicar las mismas categorías para los otros profesionales, exactamente igual. Ahora, lo importante que se puede definir aquí es el peso, por lo menos en el Ministerio de Trabajo y en casi todos los ministerios, un 60% es por cumplimiento de las metas que se hacen acuerdos de compromisos a inicio de año y si se cumplió tiene el 60%; ya esas habilidades blandas es directamente con su jefatura, quien decide si tiene habilidad para comunicarse, si es asertivo, todo eso es un 40% y un 60% si cumplió el Plan de Trabajo porque así entonces obliga al cumplimiento del Plan de Trabajo en 100%. Igual que Silvia, no podemos afectarlo porque es un asunto que sería por la administración que lo estaremos afectando y no tiene por qué verse afectado.

Entonces sería un acuerdo de aprobarlo ahora y hacer un comunicado a Recursos Humanos que proceda hacer los informes de evaluación, como se les hace a todos los demás funcionarios, teniendo como referente el cumplimiento de su plan de trabajo y qué más?

Directora Silvia Castro Quesada: tal vez yo creería doña Adilia y compañeras y compañero Willy, que más bien va en la línea de que Desarrollo Humano o Recursos Humanos, le defina a la Administración, cómo se va a proceder en adelante con la evaluación del auditor, que nos haga una propuesta a la Administración, a la Presidencia Ejecutiva de en adelante cómo se va a evaluar y además que nos informe si el hecho de no haber evaluado a la persona auditora durante todo este tiempo, sino hasta ahora, qué implicaciones tiene desde el punto de vista jurídico en términos de la persona que ha estado ocupando esa plaza sin haber sido evaluada?

Directora Maritza Ugalde Gutiérrez: el señor auditor tiene personal a cargo? es porque nosotros acabamos de pasar también por este proceso en el Ministerio y digamos el modelo que se tiene en el Ministerio es un tanto similar a este donde una cierta parte de la evaluación es el jefe superior quien le asigna más cuando se refiere con las habilidades blandas, pero también cuando tiene personal a cargo hay un porcentaje que se le asigna de los subordinados, le dan una calificación entonces al final el jefe inmediato, por decirlo así, toma también en cuenta la calificación de los subordinados de la persona a la hora de evaluar porque es muy importante qué piensan de él o cómo también lo toma, en cuenta, pero no sé si aquí se trabaja igual.

Directora Carolina Chacón Mora: por lo mismo que comentan las compañeras, es bueno verificar nada más, o sea el tema que nos dejen por escrito, que no hay un procedimiento porque exactamente los nombramientos que son de jefaturas tienen componentes y lo que debería subir a la Junta debería ser nada más el compartimental, los otros porcentajes deberían ya venir listos y bajo esa misma lógica creo que el tema no es más bien aprobar, es que nos eleve ese informe técnico porque yo estoy viendo la documentación acá y no tenemos ni siquiera una la propuesta o sea, tendríamos que crearla ahorita para ver qué nota le vamos a dar, porque no lo hemos evaluado todavía entonces sí sería importante tal vez pedir ese informe antes de proceder con la evaluación, porque no sé cómo

haríamos ahorita para para darle o incluso como para completar la herramienta que la estoy viendo y yo no la comprendo todavía bien.

Director Willy Chaves Cortés: para ir en la misma línea de lo que dijo mi compañera Silvia, a mí me parece muy importante que tengamos una definición total de quién es la persona evaluadora, de acuerdo? en el caso de los contralores de servicios y de los auditores, por un pronunciamiento de la Procuraduría es la Junta Directiva, pero antes de la Junta Directiva el filtro de él inmediato es usted o no?

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: eso es lo que queremos definir o también podría ser su equipo parcialmente, parcialmente yo que puedo hacer una recomendación a la Junta Directiva.

Director Willy Chaves Cortés: exactamente eso es en la línea de lo que Silvia iba perdón, nada más cierro con esto, porque si es así, lo que la compañera Carol está diciendo es muy importante, previo a que nosotros podamos entrar en una discusión sobre el modo de evaluarlo, tiene que haber un antecedente de la evaluación, ¿cómo se va a hacer? ¿Quién la hizo en primera instancia?, etcétera y si el grupo ocupacional que él tiene a cargo va a tener alguna incidencia en ese modelo.

Directora Silvia Castro Quesada: tal vez para terminar de redondear el tema y es que también en la línea de lo que planteaba Carolina generalmente este tipo de evaluaciones que tienen que ser aprobadas por la Junta Directiva, van acompañadas de una recomendación de la jerarca, en este caso doña Adilia, pero además el tema de la definición de los predictores o los indicadores para la evaluación siempre están acompañados de un criterio técnico por parte de Recursos Humanos, es decir, Recursos Humanos, nos dice: para esta clase de puesto, con estas funciones, con este perfil, lo que se recomienda evaluar es estas habilidades blandas, ta ta ta y al final la Administración decide si efectivamente evalúa con esos predictores, con esos indicadores o hace algunos ajustes o cambia algunas cosas, pero no es algo que podamos nosotros como sacarnos de la manga y sí creo que, no sé si es posible, yo respetuosamente solicitaría si pudiéramos hacer alguna consulta ahorita a Recursos Humanos para ver sí o sí hoy no hay posibilidad de que podamos tener una extensión de plazo para aclarar esto a lo interno y que lo que conozcamos y si tenemos que tener una sesión extraordinaria para esto, bueno tener una sesión extraordinaria, desde luego que, respetuosa de lo que doña Adilia disponga, pero sí estar seguros de lo que estamos haciendo está bien, verdad?

Directora Carolina Chacón Mora: nada más dejar patente también otra duda que tengo y es que creo que las evaluaciones del desempeño de los auditores tienen que ir a Contraloría General de la República, no tengo claridad total, pero no sé si el plazo, es por eso, porque hay que reportarlo a la Contraloría, entonces también sería bueno que el equipo técnico nos diga si hay que hacer o no el envío a la Contraloría porque esto también nos generaría una urgencia extra que esto quede aprobado.

Directora Silvia Castro Quesada: nada más para referirme a eso que plantea Carolina, sí, digamos a la Contraloría, el plazo es administrativo, no es un plazo que esté establecido por ley, hay que informarle, pero en cuanto a que haya un plazo perentorio, no. Es básicamente, una vez que se

plantea la evaluación, se hace un oficio a la Contraloría y se le informe, pero me parece que eso no sería el problema, aquí, es incluso lo que tenemos nosotros establecido como INAMU en el reglamento o en la ley, o sea, si tenemos un plazo establecido en la Ley Orgánica o establecido en el reglamento, pues ahí sí estaríamos en problema.

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: podríamos llamar un momentito a Recursos Humanos a ver qué pasa, quién dijo que eso tenía que quedar resuelto o evaluado hoy sí o sí, porque si no nos han dado pautas antes y que nos digan eso que sí o sí, nadie quiere causarle ningún perjuicio al auditor, pero sí queremos como tener tranquilidad de que lo estamos haciendo bien.

Señora Adriana Chinchilla Cervantes: doña Adilia, antes de Semana Santa don Adolfo, quien es el encargado de esto, me había mandado un oficio, un correo solicitando la evaluación, yo le dije que me mandara toda la documentación porque yo no tenía consignado dentro de toda la información que está guardada en la computadora, ninguna evaluación anterior; me dijo, qué bueno que ustedes tenían que montar los criterios y demás, yo llamé a Carol y Carol me dijo que en la medida de lo posible, ojalá y se sacará hoy porque ellos están afinando los pagos de las anualidades, entonces que para no perjudicarlo a él lo ideal, sería hoy, pero igual, yo sé que la información está mal enviada, yo intenté rescatar toda la información que yo pude, sacar toda la información de todos los documentos que él ha enviado para que ustedes se basen en algo, verdad?

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: pero podemos tener esa información y hacer aunque sea una evaluación con la información que tenemos con base en la recomendación que yo pueda dar a la Junta Directiva y si hay que hacer una extraordinaria para ver ese punto exclusivo, lo vemos, pero si usted quiere llamar un momento a Carol para decirle que el mecanismo que nos parecería menos angustiante sería que nos den un par de días para ver todo eso, hacer una recomendación, por lo menos tener este procedimiento, porque yo soy la que ha estado en contacto y he estado viendo el trabajo del compañero ahí y entonces darle a la Junta algún instrumento, verdad?
No sé si dejamos esto es suspenso para no atrasarnos mucho, pasamos al siguiente punto y después volvemos a este.

6. Conocimiento y aprobación del **Reglamento de FOMUJERES** remitido mediante oficio **INAMU-PE-UAL-098-2023** suscrito por la señora Rosa Romero Castellón, Profesional Especialista con recargo de jefatura de la Unidad de Asesoría Legal.

Al ser las diecisiete horas con veintisiete minutos ingresan las señoras Shirley Gayle de la Dirección Técnica y Guissell Fallas del Departamento de Desarrollo Regional.

Señora Shirley Gayle: lo que tienen ahorita con ustedes para revisar y para tomar el acuerdo es el reglamento adaptado al nuevo modelo de funcionamiento de FOMUJERES, el modelo que fue aprobado también por la Junta Directiva.



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 07 - 2023
SESIÓN PRESENCIAL
19 DE ABRIL DEL 2023



Si no me equivoco tuvo una primera revisión por parte de legal y por parte de ustedes en Junta Directiva, todas esas observaciones se incluyeron, después, la versión pasó por otra revisión de legal, tiene observaciones de la Ministra, observaciones de la Presidenta y al final se hicieron los ajustes necesarios para la última versión que tienen ustedes en limpio que, en resumen cambia sustantivamente cómo opera FOMUJERES o cómo operaba FOMUJERES en su funcionamiento y no sé si Guis se quiere referir específicamente a cada punto, o si más bien la Junta Directiva tiene alguna inquietud, alguna observación por algún punto en específico porque ya sabemos que se había revisado antes. Este reglamento todavía no ha pasado por control previo, necesitamos el acuerdo de Junta Directiva porque, según lo que establece el Decreto Ejecutivo del control previo de regulaciones de la Dirección de Mejora Regulatoria del MEIC, es que necesitamos tener el visto bueno de legal -que ya nos lo dio- y el acuerdo de Junta Directiva para continuar con el proceso; entonces en ese paso estamos, en este momento y por lo que se lleva a Junta Directiva. Guis nos sé si querías referirte como a esas diferencias en cuanto al reglamento viejo y nuevo o algo más concreto.

Señora Gisselle Fallas: básicamente reforzar lo que indica Shirley, yo creo que ya la Junta Directiva había revisado en una primera fase el reglamento, habíamos incorporado algunas observaciones muy específicas que la Junta Directiva había solicitado, como era lo de la incorporación de la población meta, la palabra prioritariamente, la puerta de entrada, alguna revisión de un requisito muy específico de una cantidad de años, incluir todos los niveles de madurez dentro de los proyectos -eso se incluyó también en el reglamento- y validar con el Foro de las Mujeres los formularios de diagnóstico y postulación -que eso, una vez que se apruebe el reglamento, vamos a estar coordinando con el Foro para ver esos formularios-. Básicamente estas fueron las observaciones que en una primera instancia había solicitado la Junta Directiva y que se habían incorporado en el reglamento.

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: perfecto, no sé si alguien de la Junta quiere hacerles alguna pregunta... de mi parte agradecerles porque yo sé que ha sido mucho trabajo para ustedes incorporar una serie de sugerencias, porque aparte de la Junta Directiva, también la Ministra también legal y mi persona, pues hemos estado viendo detalles y bueno, todo es con la misma intención de hacerlo más accesible y lo más ágil el reglamento y accesibles los recursos para la mayor cantidad de mujeres productoras, ver cómo nos acompañan en los procesos.

Yo creo que ustedes han sido flexibles en aceptar las propuestas y les agradecemos mucho y sé que esto urge para poder seguir la fase siguiente que es pasar esos otros filtros y poder publicar este reglamento. ¿Usted quiere preguntarles algo Yamileth?

Directora Yamileth Jiménez Cubillo: yo lo revisé la primera versión que nos pasaron, no la que dice limpia sino la que nos pasaron primero y solamente tengo algunas anotaciones como de forma, pero son bastantes. Entonces, yo no sé si pasárselas a Adriana para que las valoren.

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: porque son cosillas de forma nada más.



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA NO 07 - 2023
SESIÓN PRESENCIAL
19 DE ABRIL DEL 2023



Directora Yamileth Jiménez Cubillo: algunas son cosas de forma, otras son párrafos que, si no me quedan claros a mí, no van a quedar claros a la población.

Señora Shirley Gayle: ¿Puede ser como un cambio de redacción? Como para entender.

Directora Yamileth Jiménez Cubillo: conceptualizar.

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: tal vez algún ejemplo que podrías, Yami mostrarnos, porque podemos tomar un acuerdo y si son cosas de forma, que lo vean y realizado eso en un día poder tener...

Directora Yamileth Jiménez Cubillo: en el artículo 22, inciso 6, que no pueden ser mujeres que hayan recibido algún beneficio no reembolsable en los últimos 5 años, sabemos que hay algunos recursos muy limitados que no mueven aguja, entonces muchas mujeres van a quedar por fuera... es que dice: "por FOMUJER u otros programas no reembolsables de entidades públicas", entonces imagínese que hay, a veces, ayudas muy limitadas que no mueven aguja y que por cinco años van a quedar totalmente...

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: tal vez eliminar esas palabritas... no reembolsables de FOMUJERES punto.

Directora Yamileth Jiménez Cubillo: por ejemplo, compren o soliciten bienes usados, en mal estado, o de dudosa procedencia, yo entiendo en mal estado y de dudosa procedencia, pero un bien usado que está en buenas condiciones y que me sirve, digamos: un motor (de las mujeres que pescan) que está en buenas condiciones, aunque sea de segunda, o sea, ¿cuál es el criterio para limitar una compra de algo que esté usado si está en buenas condiciones?, puede ser que no tenga ni un mes de comprado.

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: ¿es por el tema de facturas?

Señora Shirley Gayle: lástima que no tengamos a nadie de la DAF... como para aclarar.

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: podemos llamar a Zaida un momento. Es un buen punto el que está planteando Yamileth.

Señora Gisselle Fallas: yo quería comentar con respecto al inciso 6, es que éste se refiere... bueno, han sido beneficiados en los últimos 5 años por FOMUJERES u otros programas no reembolsables de entidades públicas con financiamiento en efectivo. Tenemos casos de Crecimiento Verde de PROCOMER, tenemos casos de, incluso el mismo IMAS, con montos muy parecidos a los que brinda FOMUJERES en un mismo periodo de tiempo, en un mismo periodo del año que están firmando contrato con FOMUJERES, están firmando contrato con Crecimiento Verde, por ejemplo, en un mismo periodo, entonces las instituciones estatales, el Gobierno les está dando doblemente.



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA NO 07 - 2023
SESIÓN PRESENCIAL
19 DE ABRIL DEL 2023



Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: pero el criterio es que lo necesite para la actividad o no porque si son montos pequeños por todo lado necesariamente es que se estén usando mal...

Directora Yamileth Jiménez Cubillo: da la posibilidad de analizar el caso concreto, no generalizarlo.

Podría dejarlo abierto a análisis que no necesariamente son montos pequeños, hasta \$12,000 ha entregado Crecimiento Verde, por ejemplo, y FOMUJERES hasta ¢6,000,000, un ejemplo; nos ha tocado casos de ese tipo, también quitamos la posibilidad a otras mujeres también que se puedan financiar, ¿verdad? Entonces se los dejo ahí como para análisis.

Directora Yamileth Jiménez Cubillo: y también en el artículo 11, después de que se analizan todos los subprocesos de empoderamiento de 60 puntos, subproceso de viabilidad técnica 50 puntos y al final dice "si no supera el subproceso de empoderamiento, no pasará a la siguiente etapa", hasta ahí llega entonces mi pregunta es bueno, a veces puede que haya que subsanar algún requisito y con una ayuda y con un apoyo y con acompañamiento se pueda subsanar y se logre ese puntaje, entonces qué pasa con esas mujeres?

Artículo 11 al puro final.

Señora Shirley Gayle: donde se califica, si un proyecto califica, se califica primero por la etapa de empoderamiento y después pasa viabilidad técnica; si la etapa de empoderamiento no logra el puntaje mínimo, no puede pasar a viabilidad técnica, se devuelve, por así decirlo, hasta ahí llega, pero pasa por un proceso de acompañamiento para que pueda continuar adelante.

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: tal vez hacerlo más claro, así como lo estás diciendo en la redacción.

Señora Shirley Gayle: no es válido solo para los que llegan a esa etapa, es que puede quedar fuera en las primeras etapas, entonces en verificación de requisitos o en la admisibilidad, podría quedar fuera por algo y no es que hasta ahí llegó, no, es que se devuelve para que ella mejore y como es continuo y es abierto todo el año y no va a cerrar, ella tiene la posibilidad de corregir eso que fue lo que se devolvió y volverlo a presentar para que vuelva continuar.

Directora Yamileth Jiménez Cubillo: sí porque conociendo la expertise y el estilo de trabajo del INAMU, uno sabe que siempre va a ver acompañamiento, que siempre va a ver empuje y es una institución que acompaña y que siempre llega hasta el final con las mujeres, entonces me parece que es muy importante rescatar eso.

La señora presidenta llama vía telefónica a la señora Zaida Barboza Hernández, Directora Administrativa Financiera, la cual ingresa a sesión al ser las diecisiete horas con cuarenta y tres minutos.



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA NO 07 - 2023
SESIÓN PRESENCIAL
19 DE ABRIL DEL 2023



Directora Yamileth Jiménez Cubillo: nosotros tuvimos una discusión precisamente con una situación de FOMUJER que luego se planteó de otra forma, o se abordó institucionalmente bajo otra forma y era con respecto a que tiene que ser organizaciones sólo de mujeres, constituidas por mujeres y que habíamos hablado incluso. en el seno de esta Junta Directiva, qué pasa en aquellas organizaciones de mujeres donde, digamos, ayuda mi hijo y mi hijo está en la Junta o sea, tiene que ser constituida solo por mujeres?, es un patrimonio de mujeres donde pueden tener algún hijo o algún familiar?, entonces incluso tuvimos esa discusión acá y acá dice solo de mujeres.

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: eso ha sido muy categórico y creo que se mantiene ese criterio por cuestiones de la Unidad Legal, sin perjuicio de que ayuden, verdad, los hombres de la familia y por ejemplo, en otro tipo de proyectos como los que se financiaron el año pasado con los proyectos especiales, que sí se permitió, pero que si la Junta Directiva o los beneficiarios sean mujeres, pues con eso se fue flexible, pero con esto el criterio de la Unidad Legal es categórico que sean sólo de mujeres, verdad?

Directora Beatriz Castro Zúñiga: la Junta Directiva de esa organización tiene que ser solo de mujeres...

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: para FOMUJERES sí, para proyectos especiales es que se ha sido más flexible, de hecho, el año pasado en una de las asociaciones la presidenta y la vicepresidenta eran mujeres, pero había otros puestos ahí que había algunos amigos o lo que sea, pero para FOMUJERES es estrictamente solo mujeres.

Directora Beatriz Castro Zúñiga: el problema está en que muchas organizaciones de mujeres han incluido hombres por la ley de paridad que ya lo habíamos hablado la vez pasada...

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: eso en el registro de asociaciones hay que justificarlo por qué no hay directivos o por qué son asociaciones de mujeres, para que, como una acción afirmativa para lograr su autonomía económica, están constituidas con solo mujeres porque es para beneficiarlo para, justamente, compensar una situación de desigualdad, pero son criterios registrales que han tenido en algunos momentos, pero que tienen que resolverse y el criterio es eso, que son solo mujeres, verdad?

Directora Beatriz Castro Zúñiga: pero qué va a pasar con esas asociaciones que tuvieron ya que acogerse a esto y que tienen su cédula jurídica y todo en estas condiciones por una cuestión...

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: tienen que hacer los cambios, yo no sé, hacer las modificaciones en sus estatutos o en sus Juntas Directivas; yo sé que eso tiene un costo, pero esa es la situación. Lo que no quisiera es, este reglamento no está escrito en una piedra, ¿verdad? hay cosas que sí son muy importantes y puntuales que ha señalado Yamileth que me parece muy importante que se puedan aclarar desde ya, pero hay otras que han sido ya muy discutidas y que, no quiere decir que

la discusión no se puede volver a tener, pero que encontremos la manera de agilizar para que este reglamento pueda salir.

Zaida, una de las preocupaciones aquí en la Junta Directiva en relación con el Reglamento de FOMUJERES, es que en uno de los artículos dice que no pueden comprar cosas usadas y puede ser que a veces haya cosas usadas, prácticamente nuevas, y que no se entiende por qué no pueden adquirirlas si pueden conseguirse una oportunidad a un precio bueno, vemos algo que esté en perfecto estado, por qué se va a prohibir eso.

Señora Zaida Barboza Hernández: con respecto a su consulta doña Adilia y la duda que tienen es porque la institución en el proceso de FOMUJER, ha logrado establecer que es la única entidad que no realiza las compras a través de procesos de contratación administrativa y para ello debe garantizar que se cumpla con toda la normativa que esté asociada a una adquisición y por eso tienen que adjuntar facturas y la factura, lamentablemente no la van a dar por productos de segunda y tenemos que mantener garantías y tenemos que (...palabras ininteligibles...).

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: hay lugares que venden cosas de segunda con facturas, verdad? Un carro usado...

Señora Zaida Barboza Hernández: la garantía se pierde en un producto de segunda.

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: si el tema es garantía y factura, entonces sería no poner que un producto es de segunda, sino decir que tenga siempre el respaldo de la factura y garantía mínima. ¿lo podríamos cambiar en esos términos?

Señora Zaida Barboza Hernández: no conozco cuál será como el (...palabra ininteligible...) como para ponerlo en contexto. Muchos de los proyectos como tal de FOMUJER, lo que se ingresa siempre ha sido cualquier tipo de aparato electrónico, que es un activo y de eso mínimo se espera cinco años, no un mes para que tenga una garantía...

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: depende del producto.

Señora Zaida Barboza Hernández: la idea es que la persona beneficiaria tenga al menos un producto que le va a durar tiempo, pero en el caso que no conozco como cual ejemplo puede ser para poder hacer este trámite (...palabras ininteligibles...) de segunda...

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: una lavadora, un motor fuera de borda, por ejemplo, para una pescadora; si otra pescadora se lo vende y es un motor que tiene dos meses.

Señora Zaida Barboza Hernández: tiene que disponer de una garantía mínima de 5 años, el motor puede sufrir una serie de...primero, mantenimiento y demás, ya con eso teniendo uno de estos equipos, ya tiene garantía de unos 5 años con un tema de garantía y mantenimientos asociados más en este tipo de equipos que son equipos de otra línea y de otro planteamiento, o sea, con más fuerza



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA NO 07 - 2023
SESIÓN PRESENCIAL
19 DE ABRIL DEL 2023



hay que darle, no es que se compra cualquier motor, hay que buscar la capacidad de ese motor, para qué se va a ocupar, un montón de elementos que no podrían ser de segunda, jamás, eso no está dentro de la categoría.

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: yo soy pescador, compré un motor, lo tengo casi nuevo, me salió una enfermedad, se lo quiere vender a alguien, yo le puedo dar la factura electrónica, digamos, está ahí con algún negocio y le puedo dar la garantía (...palabra ininteligible...) que tenía originalmente.

Señora Zaida Barboza Hernández: no señora, yo, eso no lo recomendaría en absoluto, precisamente porque la persona que está haciendo esta adquisición está adquiriendo en segunda, no está adquiriendo nueva y la institución no está dando recursos para que se adquieran cosas de segunda; está dándolo para que lo adquieran nuevo, por qué no lo van a adquirir nuevo, o sea, a lo que yo voy es por qué no lo van a adquirir nuevo si la institución le está dando esa garantía de hacerlo. En ese caso, por eso es que siempre se ha visto, o sea, en lo único que hay que hacer todo un quiebre es cuando se compra semovientes, que estamos hablando de ganado de engorde o de producción o porque eso se lo vende una persona finquera y en esa parte, pues obviamente, pedimos la intervención del MAG porque tampoco es una materia conocida, cuando se compran gallinas ponedoras y cerdos, es lo único donde se permite una factura, pero también es una factura que tiene que darse con unos requisitos y también tiene un visto bueno de un conocedor de la materia, porque es algo que no se conoce, pero en el caso de activos, nosotros somos supervisados por la Contraloría y nos va a exigir que cumplamos con una serie de requisitos y los requisitos, al menos, es que se disponga de una factura, que la persona a eso se dedica, es una venta de productos de esta índole, hablemos de todo tipo de productos, pero en temas de activos, que yo le estoy dando un capital, la garantía es que sea nuevo, que tenga garantías y que, en la medida de lo posible, si tienen que tener también mantenimientos incluidos, perfecto, verdad?; eso ya depende de la persona como negocie a la hora de la compra.

Caso contrario, la institución tendría que hacer -con el proceso de contratación administrativa- como lo hace hoy el IMAS, que el IMAS así lo hace y le está entregando los productos que cada beneficiario solicitó que es totalmente contrario.

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: gracias, todo claro.

Al ser las diecisiete horas con cuarenta y siete minutos se retira la señora Zaida Barboza Hernández, Directora Administrativa Financiera.

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: mi sugerencia respetuosa es que lo dejemos así, por el momento, y después vamos a ver si en casos concretos algo se puede hacer.

Directora Yamileth Jiménez Cubillo: lo otro es con el artículo 4 cuando habla de la población meta, habla de mujeres individuales, pero al final ya habla de grupos de mujeres, ¿verdad? que son empresarias, entonces tal vez arreglar en el artículo 4.

Presidenta Adilia Caravaca: es tal vez como la redacción, ¿verdad? la población meta son individuales o grupos, tal vez como para hacer esta redacción más clara.

Directora Yamileth Jiménez Cubillo: luego el artículo 4, con respecto a la publicación de la postulación, dice como opción que sea publicada en el sitio web de la institución; sin perjuicio de la utilización de otros medios en la administración considere efectivos, pero hay muchas mujeres que no tienen acceso; igual dice que hay que presentar que cuando el INAMU tenga las posibilidades y todo el software necesario, todo va a ser en línea, cuando muchas mujeres no tienen posibilidades de presentar, verdad?

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: ese es muy buen punto, la puedo interrumpir un momentito. Estamos y ya eso está comprado, se está poniendo a disposición en todas las regiones 5 computadoras adicionales, para poder darles el respaldo de las compañeras que no pueden, ya sabemos que hay muchas que no pueden, pero muchos tienen algún familiar y ellas se las agencian, pero las que no, se va a avisar que en el INAMU les va a apoyar y va a haber el equipo técnico para ayudarles y ya está comprado, ya está previsto.

Directora Yamileth Jiménez Cubillo: Con respecto al artículo cuatro de la población meta, que lo que lo revisen con el artículo 20 porque hay una contradicción.

Señora Shirley Gayle: habría que ver cuál es la contradicción que identifica porque me parece que esas observaciones ya se habían corregido en la última versión, entonces quisiera saber, si las observaciones, tanto de forma como de fondo, que está haciendo doña Yamileth, realmente será en la última versión socializada porque en la población meta habíamos quitado mujeres individuales para que quedaran efectivamente “las mujeres sean grupales o individuales las que puedan participar”, cierto Guissell?

Señora Guissell Fallas: correcto.

Directora Yamileth Jiménez Cubillo: es que nosotros (...palabras ininteligibles...) para poderlo revisar y leerlo a fondo, revisamos el que nos pasaron ayer; no el que pasaron hoy que se llama “limpio” y entonces habría que basarse en el que nos dieron ayer porque ya para hoy no nos daba tiempo de revisarlo, ¿verdad? Yo lo que sí quisiera es que yo le pueda facilitar -porque hay cuestiones, hay palabras que yo sugiero que se cambien-....

Señora Shirley Gayle: tal vez que nos lo remitan, doña Adilia sabe que estamos en plena disposición, FOMUJERES es prioridad.

Directora Yamileth Jiménez Cubillo: y cualquier duda o cualquier consulta porque muchas veces pueden ser como ideas confusas que no entendí y yo digo, si no las entendí yo, no las van a entender tampoco muchas personas; entonces yo se lo paso a Adriana para que lo tomen en cuenta, gracias.



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 07 - 2023
SESIÓN PRESENCIAL
19 DE ABRIL DEL 2023



Directora Silvia Castro Quesada: en todo caso, el reglamento ahora sigue el procedimiento de consulta en el MEIC, de pronto a partir del proceso de consulta, puede ser que haya que hacer todavía más ajustes, entonces podríamos también aprovechar para precisar algunas cosas, sin perjuicio de que la compañera Yamileth pueda hacer llegar el documento con sus observaciones y pueda revisarse porque yo el que revisé fue el que llegó ayer, el de hoy ya no me dio tiempo de verlo, pero sí viendo algunas cositas que habíamos discutido la última vez, -que no son de fondo, son cosas como más de desde mi perspectiva, más de forma- que no están en esta versión, al menos en la de ayer; puede ser que en la que dice limpio que nos trasladaron hoy sí esté, pero yo no la pude ver.

Director Willy Chaves Cortés: a mí me parece igual, no sé si el documento en base al que ustedes trabajaron, que nos mandaron, fue el que nosotros trabajamos aquí en la mesa porque lo trabajamos casi que minuciosamente, ¿verdad? Me parece que no, que no es ese el que nos mandaron.

Señora Shirley Gayle: yo creo que no hay problema que nos hagan llegar las observaciones que ustedes tienen, no importa a esa versión que ustedes (...palabra ininteligible...) y nosotras lo cotejamos.

Director Willy Chaves Cortés: pero es llover sobre mojado porque eso que ustedes nos dicen que se los hagamos llegar, ella se los hicimos llegar.

Señora Shirley Gayle: entonces ya están incluidas.

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: es que ya ellas incorporaron muchas cosas que les hicimos llegar, entonces ya ellas me mandaron una versión final "limpio" que incorpora lo de ustedes, lo de la ministra, lo mío y lo de legal, o sea, que yo sé que ellos han estado trabajando como hormiguitas incorporando todas estas cosas, entonces esta vez el que dice "limpio", si lo podemos ver entre hoy y mañana, pasárselo a las compañeras y cualquier cosita que sea así como de precisión de mejorar redacción, lo hagamos porque todavía a ellas les permite tener versión final "limpia-limpia" y poder proceder a hacer el proceso con la Comisión de Mejora Regulatoria del MEIC que es lo que necesitamos para poder publicarlo.

Cualquier cosa, sobre esta versión, se la hacemos llegar a Adriana mañana y que ella lo revise un momento con las compañeras para que en el transcurso de los días siguientes ellas puedan agendar cuándo entra a la Comisión Regulatoria.

La señora presidenta hace lectura de la propuesta de acuerdo; una vez finalizada la lectura agrega: Aparte del reglamento, se ha estado trabajando y también hemos estado Cindy y yo viendo lo de las bases y luego hay un cuestionario que ya ellas lo habían bajado a 90 preguntas, según ellas simplificándolo, para la medición de la madurez de las empresas y Cindy dijo que eso tenía que simplificarse más y después de todo un proceso de ellas -porque eso tiene toda una métrica- lo bajaron a 40 (...palabras ininteligibles...), ha sido famoso FOMUJERES por engorroso, como



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 07 - 2023
SESIÓN PRESENCIAL
19 DE ABRIL DEL 2023



aterrizar y adaptarlo a todas las fases de desarrollo de las empresas, y luego, simplificar todos esos procesos, ha sido para ellas un trabajo significativo y luego todo lo de ir preparando la infraestructura, de tener las computadoras, de tener al personal en las regiones apuntado a que tienen que ayudar sí o sí a las señoras, lo cual va a significar que el personal que no necesariamente es de FOMUJERES en las regiones tenga que asumir y ayudar en esto que es complicado, porque como esto ahora no es concurso si no es permanente, eso va a implicar una serie de ajustes también; pero bueno, este proceso ha sido bien interesante y complejo.

Una vez hechas las deliberaciones, se toma el siguiente acuerdo:

ACUERDO NÚMERO CUATRO CONSIDERANDO

1. Que la Ley de Creación del INAMU, N° 7801, en su artículo 8 establece como parte de las atribuciones de su Junta Directiva: *g) Conocer y resolver las sugerencias, las propuestas y los planteamientos de los grupos de interés e instancias gubernamentales, respecto del ejercicio de las atribuciones legales del Instituto y h) Tomar los acuerdos necesarios para la buena marcha del Instituto.*
2. Que según el numeral 4 de la Ley de Creación del INAMU establece que dentro de las atribuciones del Instituto para el cumplimiento de sus fines se encuentra: *"Promover y facilitar la creación de un Fondo para fomentar actividades productivas y de organización de las mujeres".*
3. Que mediante Decreto Ejecutivo N°37783-MP, se crea el Fondo de fomento de actividades productivas y de organización de las mujeres (FOMUJERES), publicado en La Gaceta N° 138 del 18 de julio del 2013 y reformado, en su última versión, mediante Decreto Ejecutivo N°43959-MP-MCM, publicado en La Gaceta N°56 del 27 de marzo del 2023.
4. Que en Acuerdo N°3 tomado en Sesión Ordinaria N°27-2022, celebrada el 16 de diciembre del 2022, la Junta Directiva aprobó el nuevo modelo de gestión para FOMUJERES.
5. Que mediante Oficio INAMU-PE-UAL-098-2023, la Asesoría Legal emite criterio con observaciones finales al reglamento operativo de FOMUJERES, en cumplimiento al Acuerdo N°3 tomado en Sesión Ordinaria N°27-2022, celebrada el 16 de diciembre del 2022, donde se le encomendó dicha labor.
6. Que mediante Oficio INAMU-PE-DE-0099-2023, la Dirección Estratégica remite versión final del reglamento con las aclaraciones a las observaciones de la Asesoría Legal para aprobación de la Junta Directiva.

SE ACUERDA

1. APROBAR LA PROPUESTA DE REFORMA INTEGRAL AL REGLAMENTO OPERATIVO DEL FONDO DE FOMENTO DE ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE ORGANIZACIÓN DE LAS MUJERES -FOMUJERES PRESENTADA EN CONJUNTO POR LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA Y EL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO REGIONAL.

2. ENCOMENDAR AL GRUPO AD HOC CONFORMADO POR ESTA JUNTA DIRECTIVA EN ACUERDO N°4 DE LA SESIÓN ORDINARIA N° 06-2022, PARA QUE REALICE EL TRÁMITE CORRESPONDIENTE AL PROCEDIMIENTO DE CONTROL PREVIO DE REGULACIONES, EN CUMPLIMIENTO AL DECRETO EJECUTIVO N°37045-MP-MEIC.
3. ENCOMENDAR LA PRESIDENCIA EJECUTIVA PARA INICIAR FOMUJERES BAJO EL NUEVO MODELO DE GESTIÓN UNA VEZ PUBLICADO EL REGLAMENTO EN EL PERIÓDICO LA GACETA.

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

7. Análisis del oficio INAMU-PE-0288-2023 Movilidad horizontal COAVIF MU suscrito por la señora Adilia Caravaca Zúñiga, presidenta ejecutiva.

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: voy a hacerles un resumen para no hacerles esto muy engorroso. Aquí nosotros convocamos a una sesión extraordinaria, exclusivamente, por el punto de COAVIF MU porque estaba muy preocupada de que eso se nos vaya a atrasar porque tenemos un plazo limitado según la ley, un transitorio, y porque bueno, eso en algún momento Recursos Humanos, me había indicado que eso se iba como parte de toda la reestructuración del INAMU y él dio unos cronogramas que no cumplió y se le olvido y me estaba diciendo que como que yo lo estaba inventando; está documentado donde él hizo los cronogramas y yo me alarmé porque una reestructuración, como la que se está planteando de todo el INAMU, implica primero consensuar todo esto, consensuarlo también con todo el equipo de la Ministra, ha habido técnicos que han estado en eso pero necesitamos entenderlo todo, además informarle al personal y una vez que tenemos algo más consensuado, plantearlo a la Junta Directiva, la Junta Directiva también necesita su tiempo para verlo y una vez que la Junta Directiva dé el acuerdo se tendría que ir a MIDEPLAN y después, o sea, COAVIF MU no puede esperar eso y él sabiendo todo ese proceso y yo recién llegando aquí, yo confié en el cronograma que él me dio y confiando en eso cuando me di cuenta que no había forma, entre el ritmo que iban a que eso se cumpliera, (...palabras ininteligibles...) categóricamente dije COAVIF MU se separa de ese proceso y si más adelante tiene que ver cómo se inserta la nueva reestructuración, se verá en su momento y fue cuando ellos vinieron aquí a la reunión extraordinaria y yo le pedí que mandaran toda la documentación, ellos mandaron una serie de documentos, descripción de las plazas, etcétera, etcétera, pero en ese momento, si ustedes revisan esa documentación que fue, creo que en febrero, que además tiene como antecedente una reunión que hubo en junio, donde ese tema se vio, pero en ninguna de las dos ocasiones se nos presentó las diferencias salariales que iban a tener los empleados. Cuando después de esta última reunión extraordinaria se reúnen aquí, la Directora Administrativa Financiera y el Director de Recursos Humanos, nos da la columna con las diferencias salariales y resulta que la menor era de más de ¢85,000 y había diferencias salariales de más de ¢250,000; obviamente eso equivale a un abuso del ius variandi -ustedes que son abogadas lo entienden-, eso implicaría un despido masivo en un servicio esencial y entonces ellos insisten en que no hay otra salida, les digo “tenemos que buscar otra salida”, entonces estando aquí reunidos con ellos dos y la Ministra y mi persona, llamamos a la



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 07 - 2023
SESIÓN PRESENCIAL
19 DE ABRIL DEL 2023



asesora legal para que nos hiciera un criterio en que poniéndonos los anteojos de género de la importancia de ese servicio, por otro lado, que además está fundamentado en la Convención de Belém do Pará, en la misma ley de COAVIF MU, que fue declarado servicio esencial, en la exposición de motivos de salud donde se declara que es un servicio esencial, donde los principios internacionales de derecho laboral que protegen las condiciones y la historia de derechos de un trabajador y que una cosa de estas implicaría un despido masivo en un servicio esencial que no se podía hacer eso, entonces le pedimos a la directora de jurídicos que nos haga un criterio para hacer eso -eso fue antes de Semana Santa-, llegamos al lunes después de Semana Santa, donde yo esperaba que lo tuviera (yo no sabía que se iba a ir de vacaciones el martes) y entonces el lunes casi en la tarde me dice que se lo pasa a la persona que la va a sustituir, yo estoy asumiendo que le va a dar insumos (yo le dije en vacaciones de Semana Santa yo me puse a revisar sobre la doctrina que tiene que ver con traslados paralelos) qué significa eso en la jurisprudencia y me encontré toda la legislación, tanto el estatuto de Servicio Civil, el mismo Manual del INAMU, resoluciones de la Autoridad Presupuestaria, de la Procuraduría, de la Sala, donde siempre dice: “siempre y cuando no se le cause perjuicio al trabajador”, eso está clarísimo, entonces (...palabras ininteligibles...) y le digo hágame ese criterio y el martes me pasan una cosa que no es, entonces yo veo que ni Recursos Humanos ni Legal me están apoyando, entonces yo me siento y armo yo este criterio porque para algo fui abogada también y entonces yo recojo toda esta doctrina, les hago el planteamiento que les hago ahí en el criterio porque además ellos insisten que como no hay equivalencias en las clasificaciones de plaza, entre lo que tiene el ICE y lo que tiene el INAMU, entonces que no se puede hacer, la clasificación que le ponen es como operativa administrativa, que es de los más bajos, los salarios más bajos que tiene el INAMU, entonces la opción era hacerlo como operativo 2. En algunos de los casos, los salarios son un poco más altos y se nivela, pero tomando en consideración también la lógica que tiene la Ley de Empleo Público, que dice que todos los beneficios que tienen los trabajadores hasta ahora se mantiene y son los empleados que entren nuevos que entran con nuevas clasificaciones y nuevos salarios, los salarios globales; como también integrando toda esa normativa y también la lógica de la Ley de Empleo Público, lo que le estamos proponiendo es tomar un acuerdo para que la Autoridad Presupuestaria lo acepte así, que ellos pasen como están, con los mismos salarios y cuando la relación laboral de los empleados actuales del COAVIF MU termine, entonces quienes vengan a reemplazarlos entran con la lógica de las nuevas plazas que tenga el INAMU, que además está reestructurando, con el salario global y eso. Subsidiariamente, que se les aplique una clasificación mayor, que puede significar que tengan salarios levemente mayores, pero eso lo decidirá la Autoridad Presupuestaria.

Desde el punto de vista de nosotros como INAMU, como Junta Directiva, es agotar todas las posibilidades que nuestro sistema normativo nos permite para plantearle a la Autoridad Presupuestaria que por ley tiene que autorizar estos traslados, que lo haga en las condiciones que no cause perjuicio a los empleados ni cause perjuicio a la continuidad del servicio y entonces esto que es, palabras más, palabras menos, lo que dice todo ese criterio que les he puesto ahí en ese escrito y la parte final es la propuesta de acuerdo; no sé si hay preguntas o qué les parece?.



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA NO 07 - 2023
SESIÓN PRESENCIAL
19 DE ABRIL DEL 2023



Eso es lo que queremos, que no quede afectado.

Directora Carolina Chacón Mora: yo tengo una duda más administrativa que legal porque me parece que la lógica legal está bien y está fundamentada en la Ley de Empleo Público, lo cual a mí me da mucha tranquilidad, es el tema de que y como no tenemos claro cuáles son los montos a nivel presupuestario, nosotros tenemos suficiente contenido para poder hacerle frente en caso de que todos queden con un salario más alto? porque como los escenarios aún no están claros...nada más un tema meramente administrativo de saber que podemos hacerle frente para que no haya después lesividades que tengamos que enfrentar.

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: yo creo que sí tenemos capacidad de hacer las adecuaciones para incluirlo en el presupuesto, es una cuestión de una decisión que se toma aquí, es una decisión política-administrativa de fondo porque hay, incluso, la posibilidad de cada cierto tiempo de hacer modificaciones presupuestarias.

Lo que creo yo es que, en el Departamento de Recursos Humanos, de la Administración Financiera no ha habido este tipo de consideraciones, verdad?, incluso en algún momento se ha pensado que este es un servicio que es contestar el teléfono, remitir y no es tan fácil, verdad?, es un servicio esencial donde la gente llama para todo tipo de cosas; a veces todavía no quieren ir a presentar la denuncia, necesitan entender lo que le está pasando: si es una situación de acoso, una situación de trata, una situación de esto, de la otra, a veces solamente quieren que se les oiga, verdad? entonces en la línea 911 hay trabajadora social, hay bachilleres en psicología, hay un personal que se ha ido especializando a lo largo de los años y que ellas también, por iniciativa propia, muchas de ellas en estos 20 años de funcionar, han estado capacitándose más y profesionalizándose; entonces tienen más de un año de estar en una gran incertidumbre y que después de toda esta incertidumbre le vayamos a llegar que el salario se les va a rebajar, evidentemente, si es que se quedan, se van a quedar mientras aguanten con una gran desmotivación o simplemente van a decirle al ICE “señores, me están despidiendo”...esto es un despido tácito y lo ganan y además hasta podrían acusarnos por dejar en desamparo a las mujeres y estar violando las convenciones internacionales, todavía más grave; todo eso puede pasar, todo ese escenario es perfectamente posible entonces la idea de plantearlo así es que, si no está presupuestado, se haga la modificación presupuestaria que se tenga que hacer; si se tiene que sacrificar, postergar una construcción o algún otro rubro de la institución...siempre hay que tener ese tipo de valoraciones, pero no se puede a un personal que trabaja un área tan sensible, que prácticamente es la cara de la institución, tratarlo tan mal, o sea, yo digo que en la medida de lo posible, nosotras y don Willy como institución tenemos que hacer nuestro último esfuerzo por plantear que esto se haga en la mejor forma posible.

Si la Autoridad Presupuestaria sale eso, que el pleito se lo echen con la Autoridad Presupuestaria, no contra nosotras porque hemos hecho todo lo posible y yo creo que la Autoridad Presupuestaria muy bien puede aceptar nuestros argumentos, lo que sería lamentable que la Autoridad Presupuestaria diga “diay no, porque eso fue lo que nos dijo la Junta Directiva del INAMU”, yo no tendría cara para sostener una tesis así, perdón, yo creo que ninguno de nosotros; a mí lo que me da



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 07 - 2023
SESIÓN PRESENCIAL
19 DE ABRIL DEL 2023



pena es que en todo esto haber sentido esa falta de iniciativa y de interés y de apoyo de parte de dos departamentos que deberían ser sumamente sensibles para esto y que si yo no soy abogada y estoy aquí y me dicen “es que legalmente es lo que se puede, no hay otra salida” porque así más o menos, palabras más, palabras menos, me lo han dicho; entonces yo no puedo, eso es lo que es, y yo someter a un personal de esta naturaleza a una situación así o someter a la institución o a nuestras usuarias a un riesgo así porque son situaciones que son vida o muerte en esto de la línea 911.

Yo estoy muy preocupada con lo que está pasando en Recursos Humanos y en la Unidad de Asesoría Legal, lo dejo aquí como una preocupación, no estoy tomando ninguna medida, pero si yo no me desvelo con el asunto corriendo y me pongo las pilas y pues soy abogada, esto sería otra cosa, otro escenario; dichosamente por algo estoy aquí, no sé qué va a pasar, pero esta es mi posición, lo manifiesto con toda esta sinceridad como una preocupación muy grande, pero también ofreciendo una posible solución, tomar un acuerdo en otro sentido y pasar ya esto para que avance en la siguiente etapa que es ante la Autoridad Presupuestaria.

No se consigna en la grabación la observación realizada por la directora Yamileth Jiménez Cubillo debido a que no activó el micrófono.

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: y todas tienen que (...palabra ininteligible...) unos requisitos: más de dos años de trabajar, algunas tienen casi 15, otras casi 20, o sea, es un personal muy sacrificado y comprometido y han estado en vilo, entonces mandan textos por aquí, por allá y el ICE está encima de nosotros todas las semanas, que qué han decidido, qué cuando; lo último que supe, porque teóricamente se iban a quedar ahí donde estaban ya bajo salario del INAMU, en las mismas instalaciones, oí el rumor que van a desocupar eso y tenemos que trasladarlas físicamente y además va a tener que trasladarse también toda la información que ellos tienen de todos esos años, el sistema informativo, pero en eso tengo a la Unidad de Informática ya trabajando para ver cómo se hace todo eso, porque yo necesito unos códigos y unas cosas, pero bueno, una cosa es el traslado de la información, ahorita estamos con el traslado de las personas.

La señora presidenta hace lectura de la propuesta de acuerdo.

Directora Yamileth Jiménez Cubillo: yo sé que cuando se dice que se mantienen las mismas condiciones son todas las condiciones, pero para mí sería importante que quede en el acuerdo que ese traslado de plazas son en condición de propiedad.

Una vez hechas las deliberaciones, se toma el siguiente acuerdo:

ACUERDO NÚMERO CINCO CONSIDERANDO

1. Que la violencia intrafamiliar (VIF) y la violencia contra las mujeres (VcM) son reconocidas como un tipo específico de emergencia que afecta a la población costarricense.



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 07 - 2023
SESIÓN PRESENCIAL
19 DE ABRIL DEL 2023



2. Que por esta razón el INAMU-COAVIF MU forma parte del Sistema de Emergencias 9-1-1 desde hace 21 años.
3. Que se reconoce, además, que es una emergencia que requiere una intervención especializada por lo que cuenta con un despacho propio y personal capacitado con un importante grado de especialización y sensibilidad sobre las variadas manifestaciones de VcM.
4. Que las personas destacadas en el despacho del 9-1-1 son altamente calificadas y sensibles; han debido adquirir conocimientos mediante formación y el desarrollo de experiencia de varios años, están entrenadas en la intervención en momentos de mucha tensión por violencia.
5. Que la continuidad y calidad de los servicios del sistema 9-1-1 COAVIF MU, es una de las más importantes respuestas estatales frente a la VcM; por lo que el país emitió la ley 10158 el 08 de marzo del 2022: “Consolidación del centro operativo de atención a la violencia intrafamiliar y la violencia contra las mujeres – COAVIF MU) y declaratoria de los servicios de atención de la violencia contra las mujeres como servicio esencial”.
6. Que esta Junta Directiva aprobó el Acuerdo N°1, tomado en la Sesión Extraordinaria N° 02-2023 celebrada el 06 de marzo del 2023, a partir de los argumentos que fueron presentados por el Departamento de Recursos Humanos, no obstante, las diferencias salariales desfavorables que acarrearía una clasificación como técnicas administrativas, (ver cuadro abajo, indicado como Escenario No. 1), lo cual se desea reconsiderar, a la luz de las disposiciones legales y principios jurídicos que deben integrarse, cuando la normativa tiene vacíos importantes y deben solucionarse problemas que emergen y se hace necesario considerar otros escenarios para resolver la situación.

SE ACUERDA

1. QUE PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY 10158 EL 8 DE MARZO DE 2022: “CONSOLIDACIÓN DEL CENTRO OPERATIVO DE ATENCIÓN A LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES - (COAVIFMU) Y DECLARATORIA DE LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES COMO SERVICIO ESENCIAL”; TRANSITORIO 1, AUTORICE EL TRASLADO HORIZONTAL DE LAS QUINCE PLAZAS QUE ACTUALMENTE ATIENDEN EL SERVICIO 911 COAVIFMU, SIETE DÍAS A LA SEMANA, 24 HORAS AL DÍA; DEL INSTITUTO NACIONAL DE ELECTRICIDAD (ICE) AL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INAMU), APEGADA A LA NORMATIVA SUPRA CITADA, SE ACOGEN LAS CONSIDERACIONES JURÍDICAS EN PRO DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS Y EN PRO DEL SERVICIO ESENCIAL DE ATENCIÓN A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, POR LO QUE SE MODIFICA A EFECTOS DE AMPLIAR LO ACORDADO EN EL ACUERDO N°1 TOMADO EN LA SESIÓN EXTRAORDINARIA N° 02-2023 CELEBRADA EL 06 DE MARZO DEL 2023, EL CUAL ORDENÓ AUTORIZAR AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS INICIAR TRÁMITE PARA EL TRASLADO DE PLAZAS INDICADO EN DICHA LEY; A FIN DE QUE A LA LUZ DE LAS CONSIDERACIONES JURÍDICAS EXPUESTAS EN EL CRITERIO DE LA PRESIDENCIA

- EJECUTIVA, SE VALOREN OTROS ESCENARIOS QUE PERMITAN REALIZAR EL TRASLADO HORIZONTAL DE LAS PLAZAS DEL SERVICIO 9-1-1-, SIN QUE SE LE CAUSE PERJUICIO AL PERSONAL.
2. QUE DADA LAS DIFERENCIAS DE CLASIFICACIONES DE PUESTOS, SEGÚN EL MANUAL DE PUESTOS DEL INAMU NO HAY EQUIVALENCIAS CON LAS DEL ICE, Y QUE APLICAR LOS PERFILES QUE, EN UNA PRIMERA APROXIMACIÓN, EN EL ESTUDIO TÉCNICO PARECIERON MÁS PRÓXIMOS, BAJO LA CLASIFICACIÓN “TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS” IMPLICA UNA DISMINUCIÓN DRÁSTICA DE LOS SALARIOS DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS ACTUALMENTE DEL ICE QUE ATIENDEN EL SERVICIO DE LA LÍNEA 911 COAVIF MU. POR LO QUE PROVISIONALMENTE EN APLICACIÓN DE LA NORMA MÁS FAVORABLE A LA PERSONA TRABAJADORA, LA NORMATIVA INTERNACIONAL RATIFICADA EN NUESTRO PAÍS RELACIONADA CON LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y OTRAS DISPOSICIONES ANTES CITADAS; SE APLIQUE LA LÓGICA DE LA LEY DE EMPLEO PÚBLICO, PARA QUE A DICHAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS, SE LES MANTENGAN SUS MISMAS CONDICIONES LABORALES EQUIVALENTES A LAS CLASIFICACIONES QUE MANTIENEN EN EL ICE, PRESERVÁNDOSELES SUS SALARIOS, HASTA QUE SUS PUESTOS CESEN POR RAZÓN DE RENUNCIA, DESPIDO O CUALQUIER OTRO MOTIVO. EN EL ENTENDIDO QUE UNA VEZ QUE CESEN EN SUS PUESTOS, QUIENES LES REEMPLACEN ASUMIRÁN LAS PLAZAS QUE DEJEN VACANTES, EN FORMA ACORDE CON LA CLASIFICACIÓN Y SALARIOS QUE EN DICHO MOMENTO TENGA EL INAMU Y DE CONFORMIDAD CON LAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE EMPLEO PÚBLICO.
 3. SUBSIDIARIAMENTE, Y A FIN DE NO CAUSAR A LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS PERJUICIO Y NO DEBILITAR NI LA CONTINUIDAD NI LA CALIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO QUE ESTA LEY 10158 BUSCA PROTEGER, SE AUTORICE EL TRASLADO HORIZONTAL, DE CONFORMIDAD CON LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS INDICADA, COMO PROFESIONAL OPERATIVO 2 EN EL MANUAL DE PUESTOS DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, COMO SE MUESTRA EN LA TABLA 2 AQUÍ DENOMINADA ESCENARIO 2.
 4. QUE EL TRASLADO DE ESTAS PLAZAS SEAN EN CONDICIÓN DE PROPIEDAD. SE APRUEBA POR UNANIMIDAD. **ACUERDO FIRME.**

CORRESPONDENCIA

1. Conocimiento de la respuesta por parte de la Comisión Nacional de Lactancia Materna Costa Rica al Acuerdo N°5 tomado en la Sesión Ordinaria N°06-2023 realizada el 01 de marzo del 2023. Este documento es de conocimiento.



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA NO 07 - 2023
SESIÓN PRESENCIAL
19 DE ABRIL DEL 2023



2. Conocimiento del oficio INAMU-JD-AI-040-2023 donde se solicita la información relacionada con el seguimiento de recomendaciones y disposiciones emitidas a la Junta Directiva al I Trimestre 2023, suscrito por el señor Randall Umaña Villalobos, Auditor Interno.

La información solicitada en dicho oficio fue remitida el día 14 de abril del 2023. Todas las recomendaciones de don Randall se les está dando seguimiento, nos estamos reuniendo periódicamente y del despacho se está mandando recordatorios a las distintas áreas técnicas relacionadas con las consultas, con las peticiones que él hace.

3. Conocimiento del oficio INAMU-JD-AI-058-2023 donde se solicita información relacionada con la migración de los datos y la información que sustenta la gestión del “COAVIF MU” en línea con la reforma a la Ley 10158, suscrito por el señor Randall Umaña Villalobos, Auditor Interno.

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: yo he estado en reuniones con la Directora del Área de Informática, doña Ingrid Trejos y ella está dando seguimiento a esto justamente porque hay que solicitar a las autoridades del ICE unos códigos y una serie de cuestiones para ver si se puede trasladar todo, o sea, los equipos ahí son nuestros, pero la información tiene que accesarse, hay que coordinar aspectos técnicos que anteriormente con otro jerarca había como cierta reticencias, pero que nuestra jefa de informática piensa que se puede manejar.

Se retoma nuevamente el punto 5 de la Agenda sobre la Evaluación de Desempeño del señor Randall Umaña Villalobos, auditor interno.

Al ser las dieciocho horas con veinte minutos ingresa la señora Karol Cordero Méndez, profesional especialista del Departamento de Recursos Humanos.

Director Willy Chaves Cortés: estábamos viendo lo de la evaluación del desempeño del señor auditor y queríamos consultarle a usted si ese plazo es estrictamente hoy o si podemos tener para unas consultas que deliberamos un plazo posterior inmediato que podría ser en una extraordinaria o en la próxima sesión de Junta ordinaria.

Señora Karol Cordero Méndez: más que todo la premura de contar con la evaluación es porque ahora, como ustedes conocen, desde que se promulgó la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y ahora con la Ley Marco de Empleo Público, las anualidades sólo las podemos reconocer cuando la persona funcionaria tiene una calificación superior a 85, entonces nosotros estamos coordinando con la Unidad de Informática los ajustes en el sistema para poder hacer el reconocimiento, esta es la premura de contar con la evaluación porque si nosotros corremos ese proceso y no está la evaluación de don Randall, a él no se le va a reconocer la anualidad y después habría que hacer otro proceso; sin embargo, si a ustedes hoy se les dificulta, entonces podríamos correrlo para la próxima semana, eso sí les pediría respetuosamente que fuera lo antes posible para

nosotros poder hacer ese reconocimiento porque ya tenemos que proceder con esto para no afectar al personal.

Directora Silvia Castro Quesada: la otra consulta es, si también de parte de Recursos Humanos, podrían trasladarle un insumo a la Presidencia Ejecutiva que fuera puesto en conocimiento de esta Junta Directiva, de manera que sí tengamos una guía, que sea conforme al perfil profesional que tiene, en este caso el auditor, y a la luz de sus funciones de manera que no tengamos nosotros -por decirlo de alguna manera coloquial- que inventar algo que no tenga un respaldo técnico desde el punto de vista de Recursos Humanos relacionado con el puesto del auditor o más bien si, desde Recursos Humanos, se definieron con anterioridad algunos predictores o algunos indicadores para la evaluación en general, pero particularmente para el auditor o la persona que ocupe ese puesto.

Señora Karol Cordero Méndez: en Recursos Humanos nosotros tenemos un formulario, que es el machote por así decirlo, que se utiliza y se les envía a las jefaturas inmediatas; lo que pasa es que cada jefatura inmediata elabora los factores que va a utilizar para evaluar a la persona, entonces, en el caso del auditor interno, sería que se establezcan esos parámetros de evaluación con base en el plan de trabajo que él presentó de parte de la auditoría interna. Nosotros en Recursos Humanos no establecemos los parámetros de cada persona funcionaria, sino que la Jefatura inmediata los hace, entonces ahorita no tendríamos establecido eso porque como nosotros no somos la instancia que evalúa, no tenemos algo hecho; lo que tenemos es el formulario que se utiliza, que es una base y ahí cada jefatura establece los parámetros de evaluación con base en los objetivos y, en este caso de don Randall, en el plan de trabajo que él presenta, el universo auditable, todo lo que ellos indican en su plan de trabajo con cronogramas y todo.

Directora Silvia Castro Quesada: aunado a lo que le acabo de consultar, a mí sí me gustaría saber cuál ha sido como el proceso de acompañamiento, que le ha dado -en este caso- Recursos Humanos a la Administración, entendiendo que el tema de la evaluación es algo que estamos haciendo por primera vez en el INAMU?

Señora Karol Cordero Méndez: es que eso en algún momento, si se hacía, la Junta Directiva era la que evaluaba en su momento. Cuando estaba la otra auditora, se hacía la evaluación, pero -según lo que yo tengo entendido- que a partir de un momento ella dijo que no, que eso le correspondía a la Contraloría, pero se hicieron consultas a la Contraloría y ellos dijeron que no, que como que no tenían que entrar tanto en ese tema, que era algo más de la Administración como tal de la institución, entonces por eso fue que quedó esto como en un impasse porque estaba la duda de a quién era a quien le correspondía; sin embargo, con lo que nosotros hemos averiguado sí es la Junta Directiva a la que le corresponde hacer la evaluación.

Directora Silvia Castro Quesada: sí tenemos algún respaldo de esas verificaciones que ustedes hicieron desde el punto de vista jurídico que podamos tener por escrito, no sé si lo tenemos o no, de Recursos Humanos en donde formalmente nos comunique eso para que también esta Junta Directiva



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 07 - 2023
SESIÓN PRESENCIAL
19 DE ABRIL DEL 2023



después tenga como elementos para justificar el que la evaluación la estamos haciendo nosotros y que la estemos haciendo en este momento, las razones por las cuales hay que hacerla, como una guía que nos quede a nosotros por escrito sin perjuicio de que en adelante yo creo que sí vamos a tener que precisar con mayor claridad este tema de las evaluaciones, porque -traigo a colación la experiencia del IMAS- en el IMAS entramos en un proceso hace 1 año, incluso de revisión de los factores a evaluar, los indicadores o los productores como se les llame, en donde Recursos Humanos dio ese acompañamiento a la Administración, en el entendido además de que la evaluación es un proceso que requiere también o lo que se busca también es el concurso del personal; incluso nosotros si hacemos esta evaluación hoy deberíamos de tener un plazo para trasladarle a la persona que se está evaluando, en este caso al señor auditor, la evaluación que hicimos y el auditor tiene posibilidad incluso de decir si está de acuerdo o no con la evaluación, entonces como ese proceso de acompañamiento técnico en términos de la evaluación de parte de Recursos Humanos, a mí sí me parece supremamente importante.

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: incluso se estuvo comparando con otras instituciones que el modelo de evaluación incluía participación de sus subalternos, del mismo auditor, que un cierto porcentaje de la evaluación lo constituyen la evaluación que le dieran sus propios colaboradores, de su equipo.

Directora Carolina Chacón Mora: ya la dejo hablar doña Karol, nada más para cerrar el círculo con lo que la compañera del IMAS exponía -que me parece bastante claro-, yo lo que creo que no tengo claridad ahorita es si lo que ustedes nos están elevando aquí a nosotros de parte de las herramientas que se subieron a la sesión, son herramientas que están pensadas para estos puestos especiales, o sea, ustedes están tomando en cuenta ahí los cuatro componentes que tienen que estar en este tipo de evaluaciones del desempeño, porque lo que les comentaba es que en el INA se acaba de pasar por el mismo proceso y hay cuatro componentes y sólo uno es el que sube a Junta que es el compartimental que es el de comportamiento, pero hay uno que es de los subalternos, como bien explicaban ahora, hay otro que es de autoevaluación y otro de cumplimiento de objetivos que ese se relaciona al plan de trabajo; entonces esa estructura técnica que sólo ustedes, como Unidad de Recursos Humanos pueden brindar, yo no la veo en los instrumentos. Comprendo que nosotros tenemos que hacer la evaluación, pero la conformación técnica que tiene que lavarse aquí a Junta es una competencia técnica de Recursos Humanos y eso es lo que a mí todavía no me queda claro, porque yo ahora estaba revisando los instrumentos y en ningún lado hace ninguna diferenciación de eso, entonces el instrumento que se debe elevar acá -que nosotros después podamos dialogar para hacer- ese cuarto componente, que es el compartimental, con alguna recomendación de la Presidencia Ejecutiva, pero los otros 3 deberían haberse ya evaluado y elevarse aquí con los porcentajes evaluativos para nosotros validarlo y tomarlo incluso en cuenta para el último componente, pero yo no lo veo en la información que se remite aquí en Junta.



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA No 07 - 2023
SESIÓN PRESENCIAL
19 DE ABRIL DEL 2023



Señora Karol Cordero Méndez: a partir de esta nueva ley, la evaluación de desempeño va a sufrir algunas modificaciones porque tenemos que adaptarlo a lo que la ley establece, como ustedes han mencionado, está la parte de la autoevaluación, que eso no sea tenido en la parte de evaluación de la institución, ese es un componente que se tiene que agregar y que a partir de ahora que estamos ya con la implementación del SIPGAF, precisamente el viernes vamos a tocar este porque se va a pasar a una herramienta que ya tiene una evaluación de desempeño que cumple con todos los estándares que pide la normativa. Lo que yo ahorita les puedo decir es que voy a buscar lo que mencionaba... (no recuerdo el nombre de la compañera que habló antes), pero lo que ella pedía de los criterios, de la normativa, de las consultas que se hicieron, yo lo voy a buscar para facilitárselos mañana mismo y voy a hablar con mi jefatura para ver si podemos darles algún instrumento base, hasta dónde podríamos darles más insumos para que ya ustedes tengan algo más concreto y más aterrizado para que se pueda hacer la evaluación y muy importante, cierto con lo que ustedes mencionaban, ustedes le tienen que hacer la evaluación y don Randall tiene la opción -hay que exponérsela- para ver si él está de acuerdo. Tiene opción de apelar en caso de no estar de acuerdo, entonces ese sería el proceso y ya cuando él esté de acuerdo, quedaría en firme y sería la nota que se le va a incluir en el sistema.

Directora Yamileth Jiménez Cubillo: ¿entonces cuándo es el plazo que tiene que estar lista la evaluación del auditor?

Señora Karol Cordero Méndez: a la brevedad posible; sin embargo, por esto la vamos a correr y hacerlo bien. A la brevedad posible vamos a pasarles todos los insumos y más bien, entonces ustedes nos dicen en qué momento podrían y nosotros esperamos a que ustedes tengan para hacer el reconocimiento. La fecha se tiene que hacer a la brevedad posible, pero nosotros somos los que determinamos el momento en que se va a hacer el proceso a nivel de informática, entonces podemos correrlo un poquito para que esté el documento sin perjudicar a don Randall y se haga de la manera correcta.

Directora Silvia Castro Quesada: en la línea de lo que planteaba la compañera Yamileth del plazo doña Carol, creo que más bien de miles del del plazo doña Karol, entonces creo que más bien partiríamos de que estaríamos a la espera de que ustedes le trasladen esa información de manera formal a la Presidencia Ejecutiva para que la Presidencia ponga en conocimiento a la Junta, desde luego entendiendo que el tema precisa, para entonces nosotros y creo que respetuosamente sugeriría que incluso pudiera en esta sesión, en donde toquemos ese tema, acompañarnos Recursos Humanos para que nos expongan ese criterio técnico y a partir de ahí, entonces, ese mismo día nosotros tomar la decisión y cumplir con el proceso de evaluación del señor auditor.

Directora Carolina Chacón Mora: además de todo lo que se ha dicho, pedir la certeza de que no hay plazo porque tengo entendido que, en relación con temas de lineamientos del Servicio Civil, nosotros sí corrimos, e incluso en el INA ya se venció el plazo para poder hacer la presentación en los sistemas, pero sí me gustaría nada más que verifiquemos eso de que estamos en tiempo y que podamos seguir generando esto y bueno, ahora yo (...palabra ininteligible...) una pregunta, nosotros

creemos que no hay ningún problema, pero también me gustaría saber el envío a la Contraloría de esta evaluación del desempeño, que es solo para conocimiento, pero que debe enviarse por ser auditor si también tiene un plazo, entonces te agradecería si podemos revisar esos temas para tener claridad en la próxima sesión que lo vayamos a ver.

Señora Karol Cordero Méndez: con todo gusto, yo voy a buscar toda la información y esperaré mañana mismo poder trasladarla a la señora presidenta.

Directora Yamileth Jiménez Cubillo: solo un comentario, me parece importante que en la parte de cumplimiento de las metas e indicadores se puede adelantar, normalmente eso lo establece Recursos Humanos o Planificación y lo envían; si yo tengo cinco metas y las cumplí, ellos son los que dicen si las cumplí o no las cumplí porque aquí en la propuesta dice dirigir el trabajo de auditoría interna para cumplir con el plan de trabajo anual 2021, no creo que esa sea la meta de él porque de acuerdo con el informe que nos presentó tenía unas metas amplísimas e información muy valiosa, entonces como que él vaya adelantando, no sé si va a ser Recursos Humanos o quien lleva el control del cumplimiento de metas es Planificación, pero si él está cumpliendo, sí cumplió con la metas, si eran cinco metas si las cumplió y el porcentaje.

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: es Planificación quien lleva el cumplimiento de metas o el mismo.

Directora Yamileth Jiménez Cubillo: entonces solicitarle a él que adelante eso, que es la segunda que generalmente es el peso más fuerte, es el 60-70%.

Directora Carolina Chacón Mora: yo quería nada más cerrar con una cosita, ahí lo dejo nada más como una nota al pie, pero que sí es importante es que nosotros lo tomemos en cuenta. Yo no sé si esto va a dar al traste con algún pago de anualidades de él y por el mismo principio que decíamos de ius variandi y todo el tema hay que tener mucho cuidado como Junta Directiva también de que no le dejemos de pagar entonces sí es bueno que también Recursos Humanos nos diga hasta dónde puede impactar al funcionario de que esto....

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: es que ya la cortamos, pero deberíamos preguntárselo de una vez....

La señora Adriana Chinchilla no activa su micrófono por lo que no se consigna lo que dice.

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: yo mañana voy a mandarle un oficio a la Directora Administrativa Financiera, jefa del Director de Recursos Humanos, para que nos aclaren estos puntos, teniendo eso claro y las directrices de lo que me mande, le pedimos a don Randall que él haga su parte y que Recursos Humanos nos mande esta guía para ver y basados en eso definimos lo que podemos hacer, si hay que aceptar esta evaluación así o hacemos una evaluación con lo que

podamos para no causarle perjuicio, pero entonces que ya quede establecido que se inicie un proceso de mayor claridad en las evaluaciones a futuro, pero que basándonos en la información propia, de la Unidad de Planificación, en cuanto al cumplimiento de metas, o la que él mismo da y un informe que yo podría dar como la que he estado en una relación directa con su trabajo a efecto de no causarle ningún perjuicio, pero vamos a ver si nos da tiempo, por lo menos el resto de esta semana a principios de la otra, para verificar que no vayamos por una falta de claridad -por ponerlo bonito- de Recursos Humanos a causarle un perjuicio a él.

Directora Silvia Castro Quesada: yo en la línea también de lo que planteaba Yamileth y la compañera Carolina es que sí es fundamental tener certeza jurídica respecto a los plazos para no estarle causando un perjuicio, eso es fundamental porque si mañana nos salen con que resulta que el plazo efectivamente se vence el 25 de abril, entonces eso es lo primero. En nuestro caso, nosotros todavía no estamos bajo el régimen del Servicio Civil a partir de la Ley Marco de Empleo Público, estamos en ese proceso, digo IMAS, pero entonces los plazos de evaluación no son los mismos del Gobierno Central que el Gobierno Central sí tiene un plazo absolutamente perentorio, entonces creo que en este caso no estamos ante eso, pero sí es necesario tenerlo absolutamente claro para no causarle ningún perjuicio a la persona.

Presidenta Adilia Caravaca Zúñiga: actuamos en ese sentido, de momento no se toman los acuerdos propuestos y se va a proceder como dijimos, verdad, tener una consulta con la Dirección Administrativa Financiera y conforme nos indicó la funcionaria de Recursos Humanos, doña Karol, quedamos a la espera de la información que nos va a enviar de la guía y partiendo de ahí tomamos alguna decisión para convocar a una extraordinaria lo más pronto posible para dar seguimiento al tema.

Directora Yamileth Jiménez Cubillo: solicitar al Departamento de Recursos Humanos la propuesta de evaluación de desempeño del auditor general y que lo pase el viernes, a más tardar, a la Presidencia y solicitarle al auditor o si es a Planificación o Recursos Humanos quien trabaja los valores de las metas, porque es el otro porcentaje para que vaya recogiendo esa información de resultados.

ACUERDO NÚMERO SEIS CONSIDERANDO

1. Que mediante correo electrónico fechado 30 de marzo del 2023, el señor Jorge Adolfo Marín Zamora, Profesional Especialista del Departamento de Recursos Humanos, solicita a la brevedad posible la Evaluación de Desempeño correspondiente al señor Randall Umaña Villalobos, Auditor Interno, para el reconocimiento del rubro salarial anualidad.
2. Que se presenta la solicitud de evaluación ante esta Junta Directiva.



Libro de Actas
Junta Directiva

ACTA ORDINARIA NO 07 - 2023
SESIÓN PRESENCIAL
19 DE ABRIL DEL 2023



SE ACUERDA

1. SOLICITAR AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS LA PROPUESTA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL SEÑOR RANDALL UMAÑA VILLALOBOS, AUDITOR INTERNO, LA CUAL DEBE SER REMITIDA A LA PRESIDENCIA EJECUTIVA, A MÁS TARDAR EL VIERNES 21 DE ABRIL DE LOS CORRIENTES.
2. SE INSTRUYE AL SEÑOR RANDALL UMAÑA VILLALOBOS, AUDITOR INTERNO, REMITIR UN ESTADO DE RESULTADOS OBTENIDOS ENTORNO AL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL PLAN DE TRABAJO DE LA AUDITORÍA INTERNA CORRESPONDIENTE A LOS PERIODOS 2021 Y 2022.

SE APRUEBA POR UNANIMIDAD. **ACUERDO FIRME**

CAPÍTULO V ASUNTOS VARIOS

Como punto vario la señora presidenta hace la excitativa a las personas integrantes de la Junta Directiva para que asistan a la celebración del 25 Aniversario del INAMU en el Teatro Melico Salazar a partir de las 10:00 a.m.

Comenta que en algún otro momento del año y viéndolo desde un enfoque de mejoramiento del clima laboral en Salud Ocupacional, sería bueno hacer un espacio en algún lugar y tener como una charla sobre algunos temas de valor para las funciones y para todos estos temas de salud ocupacional, resolución de conflictos, comunicación asertiva, escucha activa. Expresa que están muy llenas de órganos directores por conflictos entre las compañeras donde se malinterpretan comentarios, expresa que no hay un proceso antes de generarse una acusación donde se pueda resolver el conflicto. Esta actividad generaría el espacio para tener un rato de convivio, de juegos, por lo que les estaría avisando con tiempo para que asistan y aprovechar que el personal conozca a la Junta Directiva.

Al no tener más asuntos que atender, la Sesión Ordinaria número cero siete guión dos mil veintitrés, realizada bajo la modalidad presencial, concluye al ser las dieciocho horas con cuarenta y ocho minutos.

Adilia Caravaca Zúñiga
Presidenta

Beatriz Castro Zúñiga
Secretaria