



Unidad de Planificación Institucional

Balance Anual 2021

22 y 23 de febrero del 2022



Modalidad	Temas a tratar	Hora	Responsable/s	Insumos
Virtual vía Teams Institucional	1. Bienvenida y presentación del programa del día.	9:00 a 9:10	Ana Victoria Naranjo Porras	Presentación
	Primer momento (PEI-INAMU 2018-2024)			
	2. Cronograma de actividades de la Unidad de Planificación Institucional, periodo 2022.	09:10 a 9:30	Ana Victoria Naranjo Porras	Documento en Excel
	3. Presentación Plan Estratégico Institucional PEI y resumen de las disposiciones emitidas por la CGR sobre Gestión por Resultados para el Desarrollo.	9:30 a 10:00	Ana Victoria Naranjo Porras	Presentación
	4. Presentación del resultado y cumplimiento acumulado de las metas comprometidas en el PEI -INAMU 2019-2030	10:00 a 11:00	Rosaura Bonilla Lara	Documento en Excel
	5. Cuestionario logros-limitaciones –mejoras al PEI -INAMU	11:00 a 11:10	Participantes	FORMS
	6. Pausa activa.	11:10 a 11:20	Participantes	Imagen
	Segundo momento (PEN al 2050)			
	7. Presentación Plan Estratégico Nacional PEN al 2050, resumen de ejercicios de elaboración dirigidos por MIDEPLAN y las metas iniciales incluidas por el INAMU.	11:20 a 12:00	Ana Victoria Naranjo Porras	Presentación
	Pausa para almuerzo	12:00 a 13:00	Participantes	
	8. Presentación Plan Nacional de Desarrollo e Inversiones Públicas PND IP y el comportamiento anual acumulado de metas comprometidas por INAMU	13:00 a 13:40	Rosaura Bonilla Lara	Documento en Excel
	9. Cuestionario logros-limitaciones –mejoras al PND IP metas INAMU	13:45 a 14:00	Participantes	FORMS
	Tercer momento (POI-INAMU 2021)			
	10. Receso	14:00 a 14:15	Participantes	N/A
	11. Presentación Plan Operativo Institucional POI INAMU 2021, resumen de resultados y cumplimiento anual de las metas comprometidas por las dependencias	14:15 a 15:00	Rosaura Bonilla Lara Ana Victoria Naranjo P	Documento en Excel
	12. Cuestionario logros-limitaciones –mejoras al POI anual INAMU	15:00 a 15:10	Participantes	N/A
	13. Resumen de acuerdos : Apertura de una sesión de discusión colectiva a partir de los insumos presentados y generación de acuerdos a partir de acciones correctivas identificadas.	15:10 a 15: 45	Ana Victoria Naranjo Porras	N/A
	14. Cierre	15:45 a 16:00	Ana Victoria Naranjo Porras	N/A



PAUSA ACTIVA

*El éxito
es la suma de
pequeños esfuerzos
repetidos día
tras día*





BALANCE PEI

A partir del análisis de PEI y su avance, qué otros logros puede usted agregar?



_Mejorar la gestión de la información para la verificación que debemos hacer.

_Una mayor articulación entre algunos departamentos y avance en algunas metas, mejor precisión en algunos indicadores.

_Creo que es importante visibilizar a las mujeres que pasan por el INAMU solo una vez, aquella que recibió una capacitación, agradeció y luego no se volvió a saber de ella. Eso para evidenciar la población que no tiene interés en la continuidad de los procesos y así mejorar la forma de seleccionar a las beneficiarias, incluidas la población PAM.

_Contar con un catalogo de indicadores y procesos, permite un mejor seguimiento de las metas, ya brinda claridad en los indicadores permitiendo una planificación, ejecución y reporte más acorde.

_Los esfuerzos institucionales por garantizar atención continua y de calidad durante la emergencia por COVID-19. Los datos de las Unidades regionales y demás servicios como la Delegación y el CIO lo confirman. Además la virtualidad ha permitido un alcance importante a través de los recursos disponibles.

_Se concretó la adjudicación en el periodo 2021 con el inicio de las construcciones Puntarenas y Limón.

_Dictaminar el superávit de periodos anteriores para ejecutar proyectos de infraestructura,

_El PEI es muy específico y deja por fuera los resultados obtenidos.

_Existe un oficio enviado a la Dirección Técnica que define con precisión estos avances.

_Se tiene una matriz consolidada y ordenada con las metas instituciones alcanzar aunque esté en proceso de mejora.

Las acciones que no están programadas en el POI, que se atienden a solicitud de la Presidencia Ejecutiva o desde el despacho Presidencial. En nuestro caso la participación en la Mesa de Negociación del Gobierno con el Consejo de Ancianos del territorio indígena de Térraba, desde el 2021, este año se suma a otro lugar de atención itinerante de atención en violencias contra la mujer, asesoría a la Comisión de Mujeres del Consejo para el Desarrollo del territorio.

Avance en materia de Protección Social de las mujeres con el tema de las negociaciones entre el INAMU y la CCSS donde se logró lo siguiente: Mantener edad de retiro de mujeres a los 63 años, establecer una mesa técnica entre INAMU-OIT-SUPEN y la CCSS para analizar y establecer medidas compensatorias a lo largo de las trayectorias laborales de mujeres que minimicen las brechas en el acceso a la pensión e Apoyo por parte de la CCSS y la OI al INAMU para el desarrollo de la Investigación sobre las trayectorias laborales de las mujeres. LA misma estará lista en junio 2022. En cuanto a acceso a recursos productivos. Destaca el Decreto Ejecutivo que firmará el Presidente el 08 de marzo 2022 en donde conforma la comisión interinstitucional que desarrollará la estrategia para el acceso diferenciado a la tierra por parte de las mujeres y el análisis de situaciones de violencia patrimonial en casos de renunciadas o perdidas de tierra de mujeres rurales. Así mismo, destaca el inicio del Proyecto CAF-INAMU con el sector bancario para la aplicación de los lineamientos del cierre de brechas financieras entre mujeres y hombres y la reciente conformación del equipo de inspectoras laborales del MTSS especializadas en inspecciones de género.

Logro en su ejecución a pesar de los inconvenientes ocasionados por la condición sanitaria y económica del país

Las alianzas estratégicas con instituciones públicas y organizaciones sociales permitieron lograr los objetivos y las metas. La virtualidad permitió que mujeres que no podían acceder a las acciones de formación, capacitación y asesoría lo pudieran hacer.

A partir del análisis del PEI y su avance, qué otras limitaciones puede usted agregar?



__El enfoque está en cuantificar únicamente cuántas mujeres acceden al servicio, y no la calidad del servicio ni :
inclusivo a las mujeres en su diversidad realmente, o si tiene un impacto positivo en sus vidas.

_La institución ha mantenido una línea de trabajo que pretende mejorar y aumentar los servicios, que parte de un aumento de la demanda, sin hacer ninguna inversión en mejorar el recurso humano ni financiero, ni las herramientas de trabajo de los equipos.

_Limitaciones de carácter presupuestario y disminución de personal en el servicio CIO.

_Aún falta mayor precisión en indicadores, que permitan evaluaciones de efecto y no sólo de cantidad, más articulación entre departamentos que trabajan temas similares, poner en funcionamiento los mapa procesos, es una tarea urgente, claridad de todos los departamentos sobre el mismo, ordenar la labor de los departamentos, mayor inducción sobre la organización del trabajo a realizar.

_Aún falta mayor precisión en indicadores, que permitan evaluaciones de efecto y no sólo de cantidad, más articulación entre departamentos que trabajan temas similares, poner en funcionamiento los mapa procesos, es una tarea urgente, claridad de todos los departamentos sobre el mismo, ordenar la labor de los departamentos, mayor inducción sobre la organización del trabajo a realizar.

_Que si la parte técnica no está clara, el PEI no estará claro, o se alinea el PEI con la DT o se alinea la DT con el PEI, esas discusiones son viejísimas y nunca se resuelven.

_La falta de claridad en cuanto a la estrategia de empresariedad para lograr un reporte acorde a la realidad de atención y en el indicador de liderazgo no existe una ruta institucional que permita responder al indicador o el indicador no responde a la realidad. Los mecanismos de verificación se deben reforzar.

Las limitaciones presupuestarias que inciden en la ejecución de proyectos identificados como prioritarios para los departamentos técnicos.

No alcanzar ejecutar los Proyectos de Sistema SIPGAF por ausencia de acompañamiento técnico.

El PEI es muy específico y deja por fuera los resultados obtenidos.

Existe un oficio enviado a la Dirección Técnica que define con precisión las limitaciones.

La información no está detallada, precisa, con datos que indiquen las especificadas de la población a la que se dirige y por ende afecta algunos indicadores.

No contar con el equipo necesario para la atención de las mujeres, las funcionarias han tenido que utilizar sus propios teléfonos móviles, computadoras portátiles, audífonos, etc.

La reducción del presupuesto en viáticos y transporte para brindar la atención de las mujeres de forma presencial.

Poco espacio físico en oficinas para las reuniones del personal y con organizaciones y otras entidades.

Revisar el indicador de aumento de mujeres, instituciones, empresas:
_Valorar que los departamentos no pueden aumentar cantidades debido a que las cargas de trabajo responden a la cantidad de funcionarias disponibles que normalmente es la misma o disminuye año con año.

_Aclara el reporte en el indicador sobre empresariedad y analizarlo en el marco de la estrategia interna de empresariedad. Este análisis debe hacerlo conjuntamente la DR, el DGPP, la DT y la UPI.

_Separa los indicadores de empresas en 3: 1. Buenas prácticas reconocidas, 2. empresas con sello, 3. empresas que participan en procesos de capacitación,

_De lo que se desprende del análisis del PEI es que no se están alcanzando las metas. Sería una limitación para el avance y ejecución si esas metas no se pueden revalorar y/o modificar,

_La apropiación de los procesos y procedimientos institucionales es limitada. Hay demandas y necesidades de grupos de mujeres como indígenas y afrodescendientes no tienen acciones interdepartamentales y no se puede dar respuesta integral y adecuada. Criterios técnicos, participación en comisiones y acciones que no son de capacitación se recargan en el Centro de Formación Política de las Mujeres e impiden abrir mayores acciones formación y cumplir con el objetivo 5 del PEI. Adjunto informe cualitativo al respecto al correo electrónico.

_Se debe trabajar de manera coordinada en la recolección de resultados, así como alimentación y elaboración de informes PEI, existe una cuantificación doble de las mujeres atendidas.

_Mejorar comunicaciones internas interareas y coordinación interna para unificar datos y mejorar el reporte,

_Contar con espacios para retomar los mapaprocesos, espacios entre departamentos que trabajan temas similares, para delimitar procesos, acciones y tareas.

_Cada vez que el PEI se lleva a discusión es casi imposible llegar a consensos, es parte de la cultura del INAMU, de ahí que propongo que exista un "mandato" del PEI.

_Definición conjunta de la estrategia de empresariedad y liderazgo para tener parámetros conjuntos.

_Aumentar los espacios de reflexión de este tipo.

_Una planificación estratégica de los departamentos, que tome en cuenta los recursos tecnológicos disponibles, para medir el alcance a partir de las métricas que reporta la Unidad de Comunicación, y que refieren a un alto impacto.

_Una constante revisión a las metas establecidas para evitar o mejorar un cumplimiento acorde a los presupuestos programados .

_Revisión de los indicadores y muletillas como aumentan, por primera vez, etc.

_Revisión de cada meta con el indicador para que se vincule y se precise. Por ejemplo el detalle a qué población se quiere llegar. Actualizar la meta según las necesidades de la población a la que se quiere llegar.

_Mejorar estas condiciones.

_No contar con el equipo necesario para la atención de las mujeres, las funcionarias han tenido que utilizar sus propios teléfonos móviles, computadoras portátiles, audífonos, etc.

_La reducción del presupuesto en viáticos y transporte para brindar la atención de las mujeres de forma presencial.

_Poco espacio físico en oficinas para las reuniones del personal y con organizaciones y otras entidades.

_Mayor coordinación entre Departamentos.

_Tener talleres para el llenado de la matriz del POI y así uniformar de forma óptima las acciones, con la lógica de los indicadores y objetivos.

_El aumento de las metas no es real, ya que contamos con el mismo personal.

_Lo anterior y además unificar los reportes. Nuevamente repasar los conceptos y la operacionalización, pero de manera bilateral con los departamentos específicos que reportan y viendo los programas concretos.. No en plenarias.

_Me parece que como se ha manifestado debe de existir una mayor coordinación, discusión entre el contenido del indicador (definición) y la meta que se proponga o si en lugar de meta solo evaluar el efecto.

_Definir las instancias responsables por cada objetivo y que las acciones extra PEI y POI que se soliciten al INAMU sean atendidas a los departamentos especializados. Los procesos de formación política implican que las mujeres transiten en 1 o 2 años en los oferta formativa por lo que se recomienda eliminar del indicador la frase "por primera vez" . Por otro lado el indicador de formación y capacitación debe dirigirse a medir la adquisición de herramientas, conocimientos y capacidades por parte de las lideresas. Que la Dirección Técnica y la Presidencia Ejecutiva conozcan los procesos que realizan las instancias para que el nombramiento en comisiones sean atinentes con el trabajo y estén alineados a los procesos y los departamentos responsables de cada objetivo.

El trabajo en equipo nos permite alcanzar las metas propuestas.



Gracias por su valiosa participación y aportes en este Balance PEI-PNDPI-POI.



Gracias...
