

ACTA DE SESIÓN ORDINARIA INAMU-JD-009-2026 -----

Acta número cero cero nueve correspondiente a la Sesión Ordinaria celebrada por la Junta Directiva del Instituto Nacional de las Mujeres, en modalidad virtual, garantizando, durante toda la sesión, la comunicación integral, simultánea e ininterrumpida de video, audio y datos, mediante la herramienta de colaboración denominada "Teams", en San José, Costa Rica; al ser las dieciséis horas con seis minutos del día siete del mes de abril del año dos mil veintiséis. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: vamos a proceder con la comprobación del quorum, para esos efectos, se tiene por justificada la ausencia del señor Christian Rucavado, presidente ejecutivo del INA y la señora ministra Yorleni León Marchena del IMAS, quien estará conectándose en el transcurso de esta sesión. -----

Presidida por la señora Yerlin Zúñiga Céspedes, Presidenta Ejecutiva, cédula de identidad cuatro cero doscientos diez cero cuatrocientos ochenta, quien se conecta desde las oficinas centrales del INAMU ubicadas en San Pedro, Montes de Oca; con la asistencia de las siguientes personas integrantes: Diana Vindas Corrales, vicepresidente de la Junta Directiva y representante del Ministerio de Salud, cédula de identidad uno mil doscientos veintiséis cero doscientos catorce, quien se conecta desde su casa de habitación ubicada en San Sebastián; Alejandra María Mora Castrillo, cédula de identidad uno mil doscientos ochenta cero doscientos sesenta y dos, representante del Ministerio de Educación Pública, quien se conecta desde su casa de habitación ubicada en San Francisco de los Ríos; Yamileth Jiménez Cubillo, cédula de identidad uno cero seiscientos cuarenta y ocho cero setecientos noventa y uno, representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social quien se conecta desde su casa de habitación ubicada en Llorente de Tibás; Celina Beatriz Castro Zúñiga, secretaria de la Junta Directiva, cédula de identidad uno cero seiscientos noventa y ocho cero quinientos setenta y uno, representante de las Organizaciones Sociales, quien se encuentra conectada desde su casa de habitación ubicada en San Miguel de Desamparados y Yorleni León Marchena, Presidenta Ejecutiva del IMAS y Ministra de Desarrollo Humano e Inclusión Social, cédula de identidad seis cero doscientos treinta y siete cero trescientos setenta y cinco, quien se encuentra conectada desde las oficinas centrales del IMAS ubicadas en San Pedro y se conecta a las dieciséis horas con veintiocho minutos. -----

Ausentes con justificación: Christian Rucavado Leandro, presidente ejecutivo y representante del Instituto Nacional de Aprendizaje, cédula de identidad uno mil doscientos cincuenta y ocho cero ochenta y nueve. -----
Personas en calidad de invitadas: Randall Umaña Villalobos, cédula de identidad dos cero quinientos dieciséis cero setecientos cincuenta y nueve, en representación de la Auditoría Interna, quien se conecta desde las oficinas en el Edificio Sigma ubicado en San Pedro;

Vladimir Cubillo Marengo, Jefatura a.i. de la Unidad de Asesoría Legal, cédula de identidad uno cero ochocientos cuarenta y dos cero seiscientos veintinueve, quien se conecta desde las oficinas centrales del INAMU ubicadas en San Pedro de Montes de Oca; Adriana Chinchilla Cervantes, secretaria de la Junta Directiva, cédula de identidad uno cero novecientos setenta y dos cero seiscientos trece, quien se conecta desde las oficinas centrales del INAMU en San Pedro de Montes de Oca; Ninotchka Benavides Badilla, Directora Administrativa Financiera, cédula de identidad cuatro cero ciento ochenta y cuatro cero seiscientos ochenta y siete, quien se conecta desde el Edificio Sigma; Ana Victoria Naranjo Porras, Jefatura de la Unidad de Planificación, cédula de identidad uno cero seiscientos cinco cero ochocientos veinte, quien se conecta desde su oficina ubicada en el Edificio Sigma, San Pedro de Montes de Oca; María Esther Vargas Vega, cédula de identidad uno cero quinientos setenta y cuatro cero setecientos tres, Coordinadora del Departamento de Desarrollo Regional, quien se conecta desde Zapote, San José y Jerry Hernández Hernández, Contralor de Servicios, cédula de identidad cuatro cero doscientos seis cero setecientos noventa, quien se conecta desde las oficinas centrales del INAMU en el Edificio Sigma. -----

Esta sesión se realiza en modalidad virtual de conformidad con la modificación de la Ley 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, para autorizar la celebración de sesiones virtuales a los órganos colegiados de la Administración Pública la cual fue publicada El Diario Oficial La Gaceta N°201 del 31 de octubre del 2023. -----
De todos los presentes, se deja constancia sobre la oralidad de la deliberación en tiempo real y confirmación de su identidad; así como de la autenticidad e integridad de la voluntad colegiada, y la conservación e inalterabilidad de lo actuado. Quedando grabación para su íntegra reproducción, la cual permanecerá durante el tiempo estipulado en la tabla de plazos de conservación de documentos correspondiente. -----

CAPÍTULO I. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA. -----

----- **ORDEN DEL DÍA** -----

CAPÍTULO I. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA -----

ARTÍCULO 1. Lectura y aprobación del orden del día para la sesión ordinaria INAMU-JD-009-2026. -----

CAPÍTULO II. LECTURA Y APROBACIÓN DE LAS ACTAS ANTERIORES. -----

ARTÍCULO 2: Aprobación del Acta INAMU-JD-007-2026 de la Sesión Ordinaria celebrada el 03 de marzo del 2026 en modalidad virtual. -----

ARTÍCULO 3: Aprobación del Acta INAMU-JD-008-2026 de la Sesión Ordinaria celebrada el 17 de marzo del 2026 en modalidad virtual. -----

CAPÍTULO III. LECTURA DE CORRESPONDENCIA. -----

CAPÍTULO IV. ASUNTOS DE LA PRESIDENCIA EJECUTIVA. -----

CAPÍTULO V. ASUNTOS DE LA JUNTA DIRECTIVA. -----

ARTÍCULO 4: Conocimiento y aprobación del Catálogo de programas y sistema de indicadores institucional, remitido mediante oficio INAMU-PE-UPI-044-2026 suscrito por las señoras Ana Victoria Naranjo Porras, jefatura de la Unidad de Planificación Institucional y Ninotchka Benavides Badilla, Directora Administrativa Financiera. -----

ARTÍCULO 5: Presentación a cargo de la señora María Esther Vargas Vega, Coordinadora del Departamento de Desarrollo Regional, en relación con las acciones correctivas en el marco del Informe emitido por la Defensoría de los Habitantes sobre Puntos Violeta y las observaciones manifestadas por la señora Yorleni León Marchena, Presidenta Ejecutiva del IMAS y Ministra de Desarrollo Humano e Inclusión Social, acerca de SINIRUBE. -----

ARTÍCULO 6: Presentación y conocimiento del Registro de sugerencias, consultas, inconformidades y felicitaciones correspondiente al periodo 2025 para conocimiento de la Junta Directiva; remitido mediante oficio INAMU-JD-CS-006-2026, suscrito por el señor Jerry Hernández Hernández, Contralor de Servicios. -----

CAPÍTULO VI. ASUNTOS VARIOS. -----

ACUERDO 1: Se aprueba el orden del día para la sesión ordinaria INAMU-Nº009-2026 propuesta para esta sesión sin modificaciones ni adiciones. Se aprueba por unanimidad. **ACUERDO FIRME.** -----

CAPÍTULO II. LECTURA Y APROBACIÓN DE LAS ACTAS ANTERIORES. -----

ARTÍCULO 2: Aprobación del Acta INAMU-JD-007-2026 de la Sesión Ordinaria celebrada el 03 de marzo del 2026 en modalidad virtual. -----

ARTÍCULO 3: Aprobación del Acta INAMU-JD-008-2026 de la Sesión Ordinaria celebrada el 17 de marzo del 2026 en modalidad virtual. -----

ACUERDO 2: -----

ARTÍCULO 2: Aprobar el Acta INAMU-JD-007-2026 de la Sesión Ordinaria celebrada el 03 de marzo del 2026 en modalidad virtual sin modificaciones ni adiciones. Se acuerda por unanimidad. **ACUERDO FIRME.** -----

ARTÍCULO 3: Aprobar el Acta INAMU-JD-008-2026 de la Sesión Ordinaria celebrada el 17 de marzo del 2026 en modalidad virtual sin modificaciones ni adiciones. Se acuerda por unanimidad. **ACUERDO FIRME.** -----

CAPÍTULO V. ASUNTOS DE LA JUNTA DIRECTIVA. -----

ARTÍCULO 4: Conocimiento y aprobación del Catálogo de programas y sistema de indicadores institucional, remitido mediante oficio INAMU-PE-UPI-044-2026 suscrito por las señoras Ana Victoria Naranjo Porras, jefatura de la Unidad de Planificación Institucional y Ninotchka Benavides Badilla, Directora Administrativa Financiera. -----
Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: en este punto nos están acompañando las dos

señoras que acabo de mencionar. -----

Al ser las dieciséis horas con trece minutos se conectan a la reunión las señoras Ana Victoria Naranjo Porras y Ninotchka Benavides Badilla. -----

Adelante con la presentación para que esta Junta Directiva valore la aprobación del documento. -----

Ana Victoria Naranjo Porras: Ninotchka y yo vamos a hacerles una presentación, en realidad, un resumen de las recomendaciones que produjo un estudio que llevamos a cabo a través de una contratación sobre la matriz estratégica institucional y sobre el catálogo de indicadores institucionales. -----

Esta contratación es una contratación que tiene ese código 225LD-000017-001580001 y fue justamente para actualizar y revisar toda la cuestión estratégica, la planificación estratégica y el catálogo de indicadores del INAMU. Haciendo esa revisión que, dicho sea de paso, quisiera como informar que se trabajó con los equipos de cada departamento y con las directoras, en ese momento, se llegaron a las siguientes propuestas: en primer lugar, cambiar la matriz estratégica institucional para orientarla más a resultados. Eso significa que de los 11 objetivos que teníamos estratégicos que unos eran de procesos, otros de recursos humanos y tal, hemos seleccionado 5 que fueron mejor redactados que son los que dan cuenta de los resultados que quiere la institución y a nivel de impacto se creó la siguiente imagen objetivo que tienen ustedes en pantalla. Lo que queremos proyectar, la imagen objetivo, es que "haya una cultura nacional caracterizada por la igualdad de género y el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres en su diversidad e interseccionalidades y la cultura machista erradicada". Parándose ahí, digamos en esa posición, es que es posible derivar después tanto de la misión, visión y valores institucionales que quedaron intactos, iguales a los que ya tenemos en el plan estratégico actual. -----

La otra variación, como les había indicado, ha sido la mejora... ay aquí me faltan los objetivos 1 y 2 Nino. ¿Tienes la presentación? Disculpen, pero es que parece que me falta una. -----

Ninotchka Benavides Badilla: si gusta yo la comparto doña Ana. -----

Ana Victoria Naranjo Porras: el Objetivo Estratégico 1 que apunta hacia esa imagen objetivo, actualmente la propuesta dice "Consolidar la Rectoría técnica del INAMU mediante la formulación, seguimiento y evaluación de la implementación de las políticas públicas de igualdad sustantiva, efectiva y no violencia contra las mujeres, asegurando la incorporación transversal del enfoque de igualdad y no violencia contra las mujeres en la planificación y el presupuesto institucional del sector público". Es muy importante este objetivo estratégico 1 porque da cuenta de lo que queremos perseguir tras las políticas nuestras, fundamentalmente la PIEG y la PLANOV1, pero en realidad a través de todas

las políticas nacionales e institucionales que existan. Este objetivo 1 no existía y aparecían descolgadas entonces esas acciones que hacemos en relación con las políticas nacionales. -----

El Objetivo Estratégico 2 (OE2) dice "fortalecer el sistema de servicios especializados de atención a mujeres en situaciones de violencia mediante la articulación interinstitucional y el monitoreo del acceso efectivo a la justicia y la no revictimización de las mujeres atendidas". Ahí se rescata la importancia estratégica que tiene para el INAMU este objetivo, este servicio de atención en violencia. -----

El objetivo 3 indica "impulsar la incorporación del enfoque de igualdad sustantiva en los programas públicos de empleo, emprendimiento y desarrollo productivo mediante lineamientos técnicos, asistencia institucional y el seguimiento de su implementación".

Recolocamos la prioridad, más bien, de lo que tiene que ver con el empleo de las mujeres, el emprendimiento y el desarrollo productivo nacional a través de ese objetivo. -----

El 4 dice "promover la aplicación y el seguimiento del principio de democracia paritaria y la atención de la violencia política contra las mujeres mediante la emisión de lineamientos técnicos, la articulación interinstitucional y con organizaciones de mujeres y políticas, el monitoreo de su implementación y la promoción de liderazgos de calidad entre las mujeres". -----

El objetivo 5, que sería el último de lo que nosotros llamaríamos estratégicos sustantivos es "impulsar la incorporación del enfoque de igualdad y derechos humanos de las mujeres en las políticas y servicios públicos de salud, educación, inclusión digital y sistemas de corresponsabilidad social del cuidado mediante lineamientos técnicos, articulación interinstitucional y el monitoreo de su implementación". -----

Hasta aquí voy a hacer una paradita, la primera idea fundamental de la revisión es impactar el Plan Estratégico Institucional a partir del año 2027 y hasta el año 2031 incorporando como objetivos estratégicos sustantivos los que acabo de leer, que en el fondo marcan una priorización del quehacer institucional. -----

En segundo lugar, se retoman los objetivos del 7 al 11 anteriores como objetivos estratégicos de gestión, es decir, continúan vigentes, pero a nivel de gestión alimentando los procesos de trabajo. -----

Lo repito rápidamente "7. Brindar oportunamente el soporte político administrativo necesario para el impulso de los objetivos institucionales; redefinir los procesos técnico administrativos institucionales que garanticen el cumplimiento de los objetivos estratégicos; desarrollar tecnologías de información de vanguardia que fomenten la eficiencia y la eficacia de los servicios que brinda el INAMU a las mujeres; desarrollar una política de Gestión del Talento Humano que permita la articulación de procesos internos de cara a un posicionamiento institucional positivo en el nivel nacional y ejecutar bienes y

servicios institucionales mediante la óptima distribución de los recursos financieros correspondientes en cumplimiento con la normativa. -----

En este caso, estos objetivos estratégicos de gestión tendrían que ser reenumerados porque ahora tenemos 5 estratégicos sustantivos y estos irían del 6 al 10 y no como aparecen, digamos, en esta cita que están viendo allí, pero se mantienen intactos. -----
Es importantísimo rescatar que el enfoque de gestión para resultados está siendo fortalecido con esta actualización, especialmente porque se diseñó la teoría del programa. La teoría del programa es como una lógica causal de causa desde el insumo hasta el resultado que se quiere alcanzar a través de la explicación, digamos, en imágenes de cuál es el problema país, cuál es el impacto que queremos, cuáles son los propósitos institucionales y cómo los objetivos, en este caso de los estratégicos, nutren las soluciones que se quieren encontrar para crear esa imagen objetiva. -----

Aquí, por ejemplo, en esta lámina ustedes pueden ver los resultados de efectos directamente atribuibles al INAMU en donde se colocan los 5 objetivos que acabo de leer, se le establece a cada objetivo un resultado intermedio, o sea, un cambio que sea generado por los productos del INAMU y además se establecen, y esta es la primera variación, el Catálogo de Indicadores, indicadores de efecto asociados a los objetivos estratégicos porque es en ese nivel en donde nosotros podríamos empezar a analizar los efectos de la acción institucional, entonces esa matriz nos da esas pistas a nivel de productos sustantivos, es decir, para lograr conseguir esos resultados en la operativa cotidiana se creó una batería de indicadores que ahora cuesta un poco ver, pero ya los vamos a ir repasando luego, si quieren, de manera más puntual, que están asociados a su vez o que alimentan los indicadores de resultado. Estos indicadores fueron contruidos a través de talleres específicos donde nos preguntamos sobre cada producto que da el INAMU y sobre cómo lo queremos medir, entonces aquí se hace un resumen importante y ahorita vamos a presentar más adelante qué lógica tiene eso y cuántos indicadores fueron impactados. Finalmente, esos productos tienen que llevarse a cabo a través de procesos de trabajo, entonces aquí se ve en esta lámina muy claramente, tal vez en el nivel intermedio, los procesos sustantivos como Información y referencia, Capacitación e información, Atención directa a mujeres, Dotación de fondos FOMUJERES, Seguimiento, Gestión de políticas públicas, Rectoría Técnica y Vigilancia a políticas. Como ven, estos procesos de trabajo tienen una similitud bastante importante con los departamentos que van a existir luego de la reorganización y están organizados también por programas; están la parte sustantiva organizada en el Programa 2 que ya existe, que es la Atención a mujeres y el Programa 3, el de Rectoría y vigilancia de la normativa y políticas públicas. Lo que hace entonces, en síntesis, la teoría del programa es organizar esto como una cadena ascendente desde aquí, desde los programas, hasta la imagen objetivo que vimos

al principio. -----

Adelante, yo creo que, hasta aquí, ¿verdad? o continúo. -----

Ninotchka Benavides Badilla: gracias doña Ana. -----

Como bien lo indica doña Ana Victoria, voy a proyectarles para continuar con la matriz de trazabilidad. -----

¿Cómo va a visualizar el INAMU su catálogo de indicadores? La idea es tenemos un PDF, pero vamos a compartir la herramienta en Excel para una mejor exposición, para una mejor manipulación y demás a los funcionarios y las funcionarias, donde ustedes pueden visualizar que tiene varias pestañas: la primera es el Mapa de procesos que debemos de casarnos, de ir alimentándonos sobre el mapa de procesos institucional; la estructura funcional donde la idea es que no solo sea el proceso de planificación, sino todos los procesos manejemos; cuántos son los programas que tiene la institución, los subprogramas, llámese procesos estratégicos, procesos de apoyo, los macroprocesos que responden a cada uno de ellos con sus diferentes procesos; pero además de eso, algo importantísimo es el tema de la codificación, que este Catálogo de indicadores viene a ubicar donde señala el código respondiendo al sub proceso, entonces por ejemplo, tenemos el proceso de Gestión de Planificación Estratégica, Táctica y Operativa donde se dice que el código de este proceso es el PR 1-2, ¿para qué me sirve eso? para un tema del sistema institucional, para un tema del indicador que me va a responder, cuando yo veo todo ese catálogo en el documento PDF, ahhh el PR 1 corresponde al proceso Gestión de Planificación y tiene sus 2 subprocesos que es el CP06 denominado Planificación estratégica-táctica y el SP07 de Planificación operativa-presupuestaria; así con cada uno de los procesos a nivel institucional, de acuerdo con la reorganización aprobada por MIDEPLAN hasta llegar al programa 3. -----

Seguidamente tenemos la teoría del programa que, ya explicó doña Ana Victoria, por eso yo decía que debemos de dar este Excel para que se pueda manipular para una mejor visualización y un mayor entendimiento y los objetivos estratégicos. -----

La idea de estos objetivos estratégicos, que bien lo indicó doña Ana Victoria, fue trabajado a nivel con la presidencia y las direcciones, se ubican las dimensiones de políticas que corresponden y trae su ficha el indicador para que no lleguemos a supuestos, sino cómo calculo yo la medición si he logrado ese objetivo 3, va a ser de acuerdo con equis fórmula ya definida. Acá eso es lo que pueden ver en esta ficha. -----

La matriz de trazabilidad, que es la que yo les vengo a presentar, se llama Matriz de Trazabilidad Estratégica ¿por qué? porque en este sistema me va a permitir dimensionar la dimensión política pública con respecto a su objetivo estratégico, por ejemplo, el objetivo estratégico número 1 va a responder a la dimensión política pública, gobernanza, igualdad y no violencia contra las mujeres donde el resultado intermedio va a ser el RI 1 que está

en las instituciones públicas donde aplican lineamientos técnicos de igualdad y su indicador estratégico que es el porcentaje de instituciones públicas que incorporan metas. La idea es ¿cómo sé cuánto he cumplido esta dimensión política, ese objetivo estratégico? a través de la medición del objetivo estratégico y de los diferentes indicadores de producto donde tengo 311, 312, 321 y cada uno de estos indicadores me mide el producto institucional y tengo el responsable del proceso ya definido y respondiendo al macroproceso y al programa. Cuando tenemos una ficha así, bueno, una matriz de trazabilidad estratégica es para que nos permita una mejor comprensión, sobre todo para la jefatura de los procesos, y además de eso, a nivel de Junta Directiva, a nivel de conducción política qué es lo que quiero lograr, qué es lo que me he planteado, cómo lo voy a medir y quiénes son los responsables de esto en una sola ficha; ese es el objetivo. Algo importante que en la Matriz de Trazabilidad Estratégica vamos a visualizar los objetivos estratégicos, por tanto, vamos a verlo hasta el objetivo 5 y hasta el programa 3 (esto incorpora Programa 2 y Programa 3). -----

Por otra parte, vamos a ver en la pestaña 6 los indicadores de procesos sustantivos relacionados a esto, acá vamos a ver el tema del proceso ¿qué queremos? ¿cuál es el producto de ese proceso? que a mí me pareció muy importante que se definió con las encargadas de los procesos y con algunas otras compañeras que nos ayudaron para que no se definiera desde Planificación como tal, sino a través de estos talleres, Planificación junto con la Consultoría que lideraron este proceso, nos sentamos con las directoras, con los encargados y otras funcionarias claves y funcionarios para definir el producto. ----- ¿Qué quiero yo? cuando hablamos de proceso, recordemos que debemos de definir cuál es el producto y por ende, el indicador que me va a reflejar el cumplimiento de este producto, en este caso Información y Referencia, el proceso PR 201, el indicador que va a responder es el 211 y ya para un tema, si doña Yerlin quiere visualizarlo, “mirá cuál es el indicador 211” ella se va a ir a la ficha y ya la ficha le va a tirar cuál es el objetivo, cuáles son los conceptos que, eso lo vemos en esta diapositiva que quería mostrarles. ----- La ficha del Catálogo de Indicadores a mí me muestra cuál es el programa, de manera resumida, cuál es el macroproceso, el proceso, el producto, cuál es la relación de ese indicador con equis objetivo estratégico y cuáles son los indicadores que me van a responder, pero algo muy importante y esencial, ¿cuál va a ser la fórmula de cálculo?, cuando se viene a actualizar este Catálogo de Indicadores, que fue muy rico por ser participativo, la idea es dejar de lado las suposiciones y que tratamos que la mayoría posible todo estuviese escrito, no bajo interpretaciones “el auditor lo interpreta de esta manera, Planificación de esta otra, Información y Referencia, no”, está ya aprobado por Junta Directiva que el indicador 231 es el número mujeres víctimas de violencia atendidas en los servicios institucionales y ¿cuál va a ser la fórmula de cálculo? voy a sumar toda la

cantidad de mujeres que han recibido la atención directa en los servicios institucionales y aquí no aceptamos las repeticiones, es decir, en este indicador 231 va a ser el registro por única vez de atención directa donde recibía Ninotchka, aún y cuando los procesos de atención implican muchos casos, no es, podrían decir, "mirá y qué va a pasar cuando Ninotchka la estoy atendiendo a los diversos servicios", no es que no se va a tomar en cuenta, pero en el indicador 231 no, entonces ya esas suposiciones de "Ninotchka en Información y referencia piensa que sí y Planificación dice que no", no, con la ficha del indicador, ahí se me van a esclarecer todas esas dudas. -----

¿Cuáles son las recomendaciones que nosotras traemos? es importante también aclarar, yo hoy estoy exponiendo esta parte porque yo era la responsable, la administradora de esta contratación cuando fui la jefa de Planificación, entonces fue la que lideré junto con doña Ana Victoria, ahora ella como jefa de Planificación, por eso viene también a presentarlo y responsablemente yo tengo que acompañarla porque yo lo cerré, tal vez para hacer la aclaración que por qué hoy yo estoy presentando algo de Planificación si estoy con el cargo de Directora. -----

Dentro de las recomendaciones que hicimos fue que esta Junta Directiva aprobara que el proceso de Comunicación Institucional pase a formar parte del Macroproceso de Conducción política estratégica porque actualmente no está así ¿y cuál es la justificación?, fue un análisis que hizo la Consultoría después de múltiples entrevistas, reuniones y demás, y que nosotras en su momento como UPI habíamos apoyado, partiendo de que gran parte de los contenidos de la comunicación interna y externa están ligados a la función de la política estratégica de la institución. Otra recomendación es considerar la estrecha relación entre los insumos y resultados del proceso de Cooperación Internacional con la Presidencia Ejecutiva y el contenido estratégico de los compromisos que se generen en este proceso, por lo tanto, fue esta recomendación de incorporación al proceso de Conducción política. Aprobar la recomendación de fusionar los subprocesos "Registro", "Valoración inicial" y "Referencia interna y externa" en uno solo porque estaban como 3 subprocesos y no vimos la necesidad que estuviesen en 3, sino en uno solo que se denomine "Valoración, orientación y referencia" en virtud de que esto va a ser suficiente para suministrar el producto que ya se había definido con las compañeras. -----

En virtud de que el proceso de Gestión de planificación estratégica, táctica y operativa está conformado por 4 subprocesos, 3 de ellos están relacionados con planificación y 1 con presupuesto, aprobar que: para simplificar el proceso de Gestión de Planificación Institucional mediante la ejecución de dos subprocesos porque anteriormente estaban a cuatro: uno orientado a la planificación estratégica-táctica y el otro orientado a la planeación operativa-presupuestaria, ambos aplicando un abordaje integral de formulación, seguimiento y evaluación. -----

Por lo tanto, el tema presupuestario se hace necesario deslindar los alcances de tareas y responsabilidades el tema de formulación presupuestaria con las de control de gasto presupuestario, que ya sería una tarea exclusivamente del proceso Financiero Contable y asignarles de acuerdo con lo establecido en el mapa de procesos vigente, que es lo aprobado por la Junta Directiva del 2025, dejando claro que en el proceso de planificación estratégica, táctica y operativa las acciones de formulación presupuestaria y las que corresponden al control de gasto, específicamente, se mantienen en el proceso Financiero Contable. -----

Por otra parte, considerando que la gestión del conocimiento requiere un abordaje integral, y a pesar de que las formas de entregar el conocimiento varían, pudiéndose hacer a través de informes, material de divulgación, entre otros, el producto sigue siendo uno, o sea, no tener 3, por lo tanto, se recomienda revisar las desagregación planteada en el mapa de procesos vigentes que se muestra en 3 procesos diferentes, lo que supone 3 productos diferenciados y al final, después de la reuniones, la consultora no fue posible identificarlos como sí se identificaron en el proceso de Asesoría Legal, de Planificación y otros, entonces la Consultoría recomienda recalificar este macroproceso a nivel de proceso, ya que actualmente Gestión del Conocimiento está como macroproceso, manteniendo como subprocesos Investigación, Documentación, Promoción y divulgación en los derechos. --- No sé si tienen alguna otra duda. -----

Ana Victoria Naranjo Porras: tal vez antes de las dudas, yo quisiera solamente agregar que al inicio los objetivos responden también a brechas que han sido estudiadas, a brechas de desigualdad que han sido estudiadas y que se aglutinaron en esos 5 grandes objetivos porque son las brechas más importantes que definen la igualdad entre mujeres y hombres que prevalecen en Costa Rica y es, en el fondo, es una priorización macro de las brechas que queremos atender, que tal vez eso no lo dije claro al principio, pero de ahí se deriva todo este quehacer institucional que ya se presentó. Gracias. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: muchísimas gracias a ambas y bueno, aprovecho para darle la bienvenida a doña Yorleni. Mi consulta, nada más para efectos de que nos quede claro, y ahora que también está doña Beatriz, producto de discusiones que se ha dado por el Informe de la Auditoría Interna y otros aspectos, se evidencia en el documento del catálogo que la consulta a la ciudadanía y al Foro de las Mujeres del INAMU es un subproceso -corrijanme si lo estoy diciendo de la manera incorrecta y por favor me aclaran- dentro de la Dirección Política Institucional. -----

Ana Victoria Naranjo Porras: en el mapa de procesos, sí. -----
Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: hay alguna otra consideración del Foro de las Mujeres del INAMU dentro de este Catálogo o sería en este subproceso que les estoy preguntando. Es así o está en otro... -----

Ninotchka Benavides Badilla: aquí se puede visualizar doña Yerlin, está en el proceso de Dirección Política Institucional, está el subproceso de Consulta ciudadana/ Foro de mujeres y, por tanto, ahí vamos a tener las fichas del indicador que va a responder del proceso. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: este en Conducción Política y Estratégica en virtud del carácter consultivo que tiene otorgado por ley. -----

Ninotchka Benavides Badilla: sí señora. -----

Ana Victoria Naranjo Porras: corresponde a la Dirección Política Institucional una serie de indicadores macro sobre los resultados de desempeño institucional que en otras ocasiones hemos podido ver y que ya la STAP viene valorándonos desde hace varios años cómo cuál es la masa general de atención a mujeres, cuánto es el costo de esa atención, qué grado de interseccionalidad podemos aplicar, qué tan abarcador ha sido el trabajo con instituciones, por ejemplo, entre otros. Es un índice, sí, ese mismo. -----

Ninotchka Benavides Badilla: doña Yerlin, sí, en ese cuando hablamos no va a ser un indicador específico para el Foro de las Mujeres, sino va a ser un indicador para el proceso y cómo se va a medir, a través de un índice integrado al desempeño institucional donde va a ser la sumatoria del índice de efectividad institucional, del índice de la capacidad de gestión de la Contraloría General de la República, del índice de la transparencia del Sector Público y el índice integrado del desempeño institucional. La fórmula de cálculo es la sumatoria de cada uno de esos índices y según ponderación. -----

Ana Victoria Naranjo Porras: el proceso es Dirección Política Institucional. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: gracias por la aclaración y ahora también tiene don Randall la mano levantada. En función de lo que acabo de consultar, me gustaría ver si también tenía algún elemento que aportar en virtud de que usted hizo el estudio eventual del Foro de las Mujeres del INAMU y me interesaría que nos lo haga saber, cualquier cosa. Randall Umaña Villalobos: sí, buenas tardes a todas de nuevo, no, la consulta en realidad o duda va en la misma línea que lo planteó doña Yerlin. Vamos a ver, el visualizar el Foro como un subproceso, hasta qué grado de formalidad se le está dando dentro de la institución. Al determinarlo como un subproceso va a tener un responsable, va a tener una serie de actividades relacionadas y vinculadas, va a tener un presupuesto, entonces esta formalidad que adquiere hasta qué grado se está visualizando el impacto que tiene esto porque, lo menciono, si es un subproceso va a tener un responsable, va a tener actividades y tareas y obviamente recursos económicos que se le destina desde la institución, entonces nada más, tal vez para si me puedan ampliar ese tema. -----

Ana Victoria Naranjo Porras: no sé si hablo yo primero. Si, efectivamente, es parte, es un subproceso que hace parte de la Dirección Política Institucional. El responsable de ese subproceso es la Junta Directiva y la jerarquía institucional, que son junto con la

Presidencia y las 2 direcciones responsables de la Dirección Política Institucional. -----
Esas son las dueñas de proceso, por decir algo, y esa es la dirección que se le está midiendo, digamos, a nivel más macro, a nivel de efectos en general. En el caso del Foro en particular, si es eso lo que quieren acentuar, la consulta está establecida por ley, es una coadyuvante para la toma de decisiones de este cuerpo colegiado en el cual nos encontramos, hay que consultarle a la ciudadanía dice la ley y esa consulta ciudadana se hace a través del Foro, consultándole al Foro temáticas diversas o bien, como dice el propio Reglamento del Foro, presentando el Foro ante la Junta algunas temáticas que para ellas son de interés, pero eso, esa estructura funcional no es lo mismo que una estructura organizativa, que sería el organigrama. El Mapa de Procesos nos muestra cómo funciona, cuál es la dinámica de los procesos de trabajo. No nos muestra cómo está estructurado en términos de cajitas, digamos, o de organigrama, que es lo más conocido en el país; eso obedece a otro esquema, que es el esquema jerárquico, que es el esquema de mando, el esquema tradicionalmente piramidal. -----

En Costa Rica, por efectos de las decisiones de MIDEPLAN, Contraloría y la STAP -bueno, no sé de la Contraloría hasta dónde, pero me parece que también- mediante la AP insisten en que sobrevivan ambos esquemas. Son esquemas distintos, un esquema es funcional, mapa de procesos y otro esquema es organizacional, de estructura organizacional piramidal. En ese, no está el Foro; en cambio, en el proceso dinámico de la consulta diaria del quehacer, sí está el Foro. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: vinculado con lo que dice la ley, básicamente, esto le permitiría al Foro también tener claridad de qué debería de hacer para que aporte a los objetivos e indicadores que está trazando la institución. -----

Ana Victoria Naranjo Porras: que es correcto, pueden hacer planteamientos de ese tipo.

Randall Umaña Villalobos: perfecto, no, gracias, esa era la consulta, gracias. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: como equipo técnico proponen que aprobemos este tema y veo que hay un nivel de precisión en la propuesta de acuerdo con muchísimo detalle, por ejemplo, mencionar hasta los nombres de los indicadores. -----

¿Ustedes requieren esto con gran precisión? Y es que la propuesta de acuerdo es enorme.

Ana Victoria Naranjo Porras: sí, entiendo, pueden aprobarlo como un anexo también. Si les parece mejor, pero sí requerimos la precisión porque el Catálogo de Indicadores va a regir el accionar institucional completo y no son cosas que nosotros variemos a cada rato, sino que, al venir a este análisis colectivo, lo que queremos decirle a la institución es "bueno, aquí está, así es la manera en que vamos a observar la efectividad, la productividad, etcétera y esto es lo que la Junta desea". -----
No sé cómo simplificarlo, la verdad. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: de acuerdo, es para saber la necesidad exacta que

tienen. Por orden de la palabra tiene la mano levantada la Auditoría Interna, pero imagino que fue su intervención anterior, por lo tanto, sería doña Yorleni. -----

Ministra Yorleni León Marchena: muchas gracias presidenta. Muy buenas tardes a todos y a todas, las disculpas del caso por incorporarme un poco tarde a esta a esta sesión. Voy a hablar por mí, yo particularmente no me siento a gusto votando este tema hoy. -----
A mí me parece que este es un tema realmente relevante dentro del INAMU que tiene repercusiones significativas dentro de la población que se atiende. Yo recibí los documentos antitos de la semana antes de Semana Santa, estuve leyendo los documentos, revisando los documentos y tenía una gran cantidad de dudas cuando leía los documentos. Y demás, que, además no son poquitos documentos y ahora que estaba terminando de escuchar la presentación de la funcionaria que estaba haciendo la presentación, yo quisiera volver a leerlos, escuchar la grabación de toda la explicación que ustedes dieron y demás, porque cuando yo lo revisé, a mí me surgían como muchas interrogantes en términos de cómo se interpreta esto, por ejemplo, muchos de los indicadores a mí me llamaba la atención que no eran indicadores de impacto, entonces yo quisiera entender por qué razón no son indicadores de impacto, sino que son indicadores más mesurados en la mayoría de los casos y demás, entonces, por lo menos yo, no me siento en condiciones de votar un tema como este que es tan relevante y lo otro que quisiera mencionar, y perdón por llevar un caso fuera del INAMU al INAMU, vamos a ver, en el IMAS cuando vemos temas así de complejos, partimos los procesos y entonces en una sesión se presenta, se explica y demás, no se aprueba y se le da un par de días a los directores y a las directoras para que pueda un poco digerir la información que se les dio, no solamente los documentos que se trasladan, sino también las explicaciones que los funcionarios hacen y después el tema se retoma ya para votarlo ya cuando ha habido un proceso más de análisis, ya cuando ha habido un proceso más de análisis, se vuelve a abrir el tema, se vuelve a aclarar dudas, consultas y demás, repito, esto es un tema que pasa en el IMAS, no tiene por qué pasar en el INAMU, pero a mí me parece que es una buena práctica para temas complejos o para temas tan relevantes como es este tema en particular. -----

Yo hice mi tarea de leer, a mí me surgieron muchas dudas. Recuerdo una muy particular con los indicadores, sobre todo con los indicadores en aquellos procesos que están vinculados directamente con el servicio que le presta la institución a las poblaciones que atienden, entonces en mi caso, yo, repito, no me siento en condiciones de poder votar una propuesta como esta y sobre todo porque la propuesta de acuerdo nos llegó muy reciente, tampoco he tenido chance de poderla leer, de poderla revisar con detenimiento. Gracias, presidenta. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: muchas gracias, ministra. Sí hemos aplicado la

práctica cuando así es solicitada de ponerlo de conocimiento a la presentación y luego en otra sesión aprobar. Sí, me gustaría y aprovecho que doña Ninotchka tiene la mano levantada porque entiendo que también hay plazos para aprobar esto. Que también nos lo haga saber considerando la urgencia y sé que detrás de esto hubo todo un proceso participativo de los equipos al lado de expertos, más allá del equipo de la Unidad de Planificación, sino de la contratación de experto en esto que más bien nos ayudó a dar dirección, bueno, a aterrizar, a hacer el trabajo; así que doña Ninotchka, aprovecho que vas a hacer una intervención y a su vez, si me ayuda también a contestar cómo estamos con el tema de la urgencia. -----

Ninotchka Benavides Badilla: quería referirme que esto, no sé si en el documento, fuimos explícitas porque en la presentación no lo dijimos, este Catálogo de Indicadores es para ser utilizado a nivel institucional a partir del 2027, no es hoy. Yo sí quería como enfatizar, yo no estuve en el anterior, pero doña Ana Victoria que fue conocedora, doña Ana Victoria hizo como una comparación y ella decía el anterior lo hizo UPI a través de su conocimiento y esta vez lo que hicimos fue que sacamos una contratación con personal, con expertos en la materia en temas de indicadores porque cuando definimos indicadores a veces no, -a nivel institucional, no INAMU, sino a nivel institucional- (yo vengo también de otras instituciones), no aterrizamos qué es lo que queremos medir y por qué un 100, por qué un 80. A veces no, a veces nada más Ninotchka dice “fue un 80” y uno dice ¿de dónde sacó eso? ¿fue a mano alzada? no, hay una fórmula de cálculo. -----

Como bien lo indica doña Yerlin, el tema de la definición de productos me parece que fue en lo que más duramos porque usted antes de plantear un indicador, usted tiene que plantear su producto. Fue de manera participativa. No podemos decir que eso fue en la mesa entre el consultor y UPI, nada de eso. Fue a nivel de las personas expertas y no siempre jefaturas; bueno, don Vladimir, que fue parte del proceso que estuvo en algunos, él puede dar fe de eso, sino también aparte de técnicas que tienen ese conocimiento. ---- El tema del tiempo es porque nosotras necesitamos, a partir de mayo, iniciar con la formulación del POI 2027 a través del sistema, entonces tiene que hacerse, bueno, ustedes saben que estamos con un sistema nuevo, entre comillas, y tenemos que organizarnos entre la Dirección Administrativa Financiera y Ana Victoria, que ahora hablaba con ella, que necesito que a inicios de mayo, esperando que esto sea aprobado, nos sentemos porque tenemos que plantear en el módulo de Delphos y en el módulo de SIPGAF estos indicadores porque esto va a venir a cambiar todo, o sea, los indicadores que tenemos hoy cambian totalmente. Tenemos que ir a hacer una explicación, una sensibilización a todas y a todos y, además de eso, ya venir a programarlo nosotras, eso tenemos que hacerlo nosotras, Planificación y la DAF, porque solo nosotras entendemos como este ruido, este click. Yo entiendo a doña Yorleni, totalmente, cuando es un indicador

de impacto, cuándo es indicador de gestión y demás. -----

Algo importantísimo, además de eso, cuando hablamos de POI 2027, doña Ana Victoria ahora lo habló, se impacta el PEI y uno de los requisitos para la formulación presupuestaria es el Plan Estratégico Institucional que lo pide la Contraloría de la General de la República; esto, al ser impactado, tenemos que venir a cambiar esos objetivos que están actualmente en este PEI para poder presentar esta actualización, entonces obviamente sí estamos, sobre todo que estamos en periodo de cambio de gobierno, que estamos casi a las puertas, en un mes. -----

Eso sería era lo que quería indicar. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: ok consulto, yo sí me siento satisfecha porque a lo que tenemos actualmente comparado con esto es un gran avance a nivel institucional, consulto, qué atrasos podría provocar si se aprueba en la sesión del próximo martes, qué tanto les podría afectar a ustedes de acuerdo con temas... -----

Ninotchka Benavides Badilla: el próximo martes estaríamos todavía con tiempo porque la idea de Doña Victoria de hoy, según lo conversado, era sentarnos después de la reunión de hoy, mañana y establecer la programación de capacitaciones porque tenemos que ir a sensibilizar y eso es un tema que, antes de ir a programar, tenemos que sensibilizar sobre todo que tenemos funcionarias y funcionarios nuevos y a las puertas del comunicado en MIDEPLAN. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: sí, es que vienen cambios bastante considerables en cuanto a ampliación de cobertura, fortalecimiento de servicios. Sí, entiendo. -----

Ministra Yorleni León Marchena: muchas gracias, presidenta. Lo que le diría es lo siguiente, si la mayoría de este cuerpo colegiado está a satisfacción con el producto que hoy se está presentando, se siente a gusto y demás, yo no tengo ningún problema que se someta a votación. Yo no lo votaría, pero si la mayoría está de acuerdo en hacerlo, la mayoría gana, por decirlo de alguna forma, pero yo no tengo ningún problema que se vote, nada más para que eso quede claro. En mi caso lo votaría en contra porque no me siento a gusto, no me siento satisfecha para poder votarlo el día de hoy, pero tampoco tengo ningún problema con que el resto lo haga. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: ok y ministra, pero si lo dejamos para la próxima o bien, lo que quiero decir, podríamos dejarlo a la próxima llegando como a un punto de equilibrio para que eventualmente se valore la aprobación con calma; de lo contrario, tampoco tendríamos problema en someterlo ahorita, yo considerando el trabajo que queda atrás del equipo para poder operativizar todo esto ¿verdad? -----

Ok, más bien consulto a las otras directoras, de manera como informal, levántame la mano quién se sentiría más a gusto aprobar la próxima semana para tener más tiempo. -----

Ok doña Yorleni, diríamos por mayoría. -----

Ministra Yorleni León Marchena: no tengo ningún problema, para nada. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: gracias ministra, entonces al equipo, muchísimas gracias, doña Ana Victoria y doña Ninotchka por el trabajo que yo sé que ha sido de meses, acoplarse a nuevos... métodos, metodología, no sé exactamente el nombre técnico, para poder llegar a este producto, así que les agradecemos el trabajo y esta Junta Directiva valorará la aprobación que ustedes requieren. Muy buenas tardes. -----

Al ser las dieciséis horas con cincuenta y ocho minutos se desconectan de la reunión las señoras Ninotchka Benavides Badilla y Ana Victoria Naranjo Porras. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: ya lo discutimos, estaríamos sometiéndolo para votación. Yo sí le solicitaría a doña Adriana, como es tan detallado el acuerdo, que usted a mí me ayude con la proyección y con la lectura. -----

Sí nos vamos a los acuerdos y no los considerandos. -----

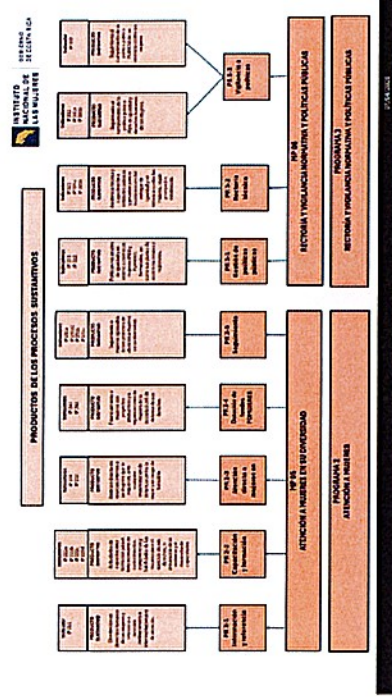
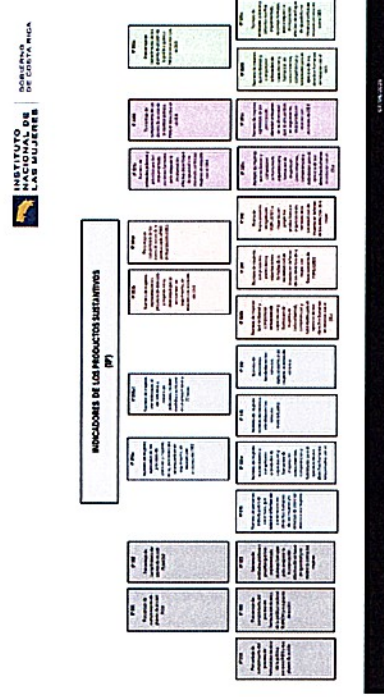
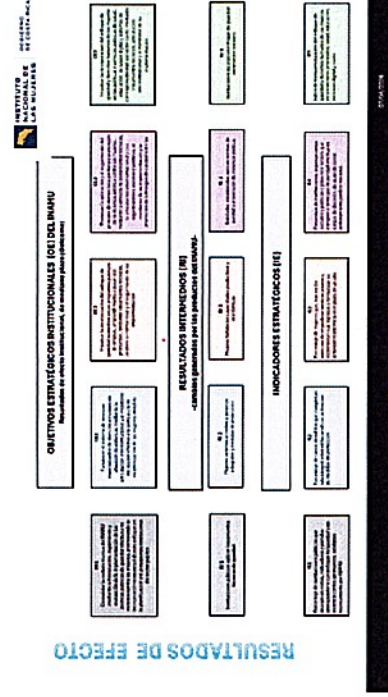
Adriana Chinchilla Cervantes, secretaria de actas: número uno, aprobar las mejoras y cambios propuestos a la Matriz de trazabilidad estratégica del INAMU, orientando decididamente el quehacer del INAMU en un enfoque de gestión para resultados en el desarrollo. La Matriz de trazabilidad estratégica distingue cinco objetivos estratégicos, sus indicadores, los resultados esperados, los productos y procesos institucionales asociados y las codificaciones correspondientes, tal y como aparecen en las siguientes imágenes y en el anexo a este acuerdo; número dos, aprobar todas las actualizaciones realizadas al Catálogo de indicadores según programa y sus respectivas fichas de indicador tanto a nivel estratégico como a nivel de desempeño de la gestión institucional relacionada con indicadores asociados a los objetivos del 6 al 10. Al respecto y para efectos de los indicadores de gestión asociados a la Gestión del Talento Humano, deberá agregarse y codificarse en el nuevo catálogo el indicador operativo "Porcentaje de remuneraciones ejecutadas según subprograma", con tal de asignar consistentemente las remuneraciones totales a cada actividad programática presupuestaria asociada a las metas, en aras de la eficiencia y la transparencia institucional. Se instruye la Unidad de Planificación Institucional ejecutar esta inclusión y su respectivo código de indicador: El Catálogo completo con sus fichas se agrega como anexo a este acuerdo; número tres, aprobar las siguientes modificaciones al Mapa de procesos institucionales: a) aprobar que el proceso de Comunicación Institucional pase a formar parte del Macroproceso de Conducción política estratégica. Partiendo de que gran parte de los contenidos de comunicación interna y externa del proceso están ligados a la función política estratégica de la institución, esperando que este ajuste facilite y dé mayor fluidez a la interacción de este proceso con los que le suplen de su contenido. B) aprobar la incorporación del proceso de Cooperación Internacional al Macroproceso de Conducción política estratégica, considerando la estrecha relación de los insumos y resultados del proceso Cooperación Internacional con

la Presidencia Ejecutiva y el contenido estratégico de los compromisos que se generan en este proceso. C) aprobar la recomendación de fusionar los subprocesos "Registro", "Valoración inicial", y "Referencia interna y externa" en uno solo que se llame "Valoración, orientación y referencia", en virtud que es suficiente para suministrar el producto o servicio establecido. D) aprobar la simplificación del proceso de Gestión de la Planificación estratégica, táctica y operativa, mediante la ejecución de dos subprocesos: uno orientado a la planeación estratégica-táctica y el otro orientado a la planeación operativa-presupuestaria, aplicando en ambos un abordaje integral de formulación, seguimiento y evaluación. E) aprobar que se delimiten los alcances de las tareas y responsabilidades de formulación presupuestaria con las tareas de control del gasto presupuestario y asignarlas de acuerdo con lo establecido en el mapa de procesos vigente (aprobado por Junta Directiva en agosto 2025); dejando en el proceso Gestión de planificación estratégica, táctica y operativa las acciones de formulación presupuestaria, y las que corresponden al control de gasto presupuestario mantenerlas en el proceso financiero contable. F) aprobar la recalificación del Macroproceso Gestión del Conocimiento especializado en derechos de las mujeres, al nivel de proceso, manteniendo como subprocesos los temas de Investigación, Documentación e Información y Promoción y Divulgación en derechos, ya que según el análisis producto proceso tienen en común el mismo producto, aunque este se obtenga por distintos medios y herramientas. Número cuatro, se instruye a la Presidencia Ejecutiva para que en coordinación con la Unidad de Planificación Institucional proceda a la divulgación oficial de estos acuerdos, así como para que se establezcan los trámites necesarios para estructurar los sistemas informáticos y otros instrumentos de planificación y presupuesto relacionado, conforme a la Matriz de trazabilidad estratégica y el nuevo Catálogo de indicadores según programa aprobados, a partir del año 2027. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: muchas gracias, someto para votación este acuerdo, por lo tanto, les rogaria levantar la mano para su aprobación y además su firmeza. Gracias, consta en pantalla la votación por mayoría y la abstención por parte de la ministra, según la justificación que ya constaría en actas. Para efectos nada más de orden, como siempre lo hemos manejado, dejamos en constancia en actas el ingreso de la ministra Yorleni León al ser las dieciséis horas con veintiocho minutos. -----

ACUERDO 3. -----

1. Aprobar las mejoras y cambios propuestos a la Matriz de Trazabilidad Estratégica del INAMU, orientando decididamente el quehacer del INAMU hacia un enfoque de Gestión para Resultados en el Desarrollo. La Matriz de Trazabilidad Estratégica distingue cinco objetivos estratégicos, sus indicadores, los resultados esperados, los productos y procesos institucionales asociados y las codificaciones



Sistema Institucional de Seguimiento Estratégico MATRIZ DE INDICADORES ESTRATÉGICOS					
Objetivo	Indicador	Unidad responsable	Indicador de gestión	Indicador de resultado	Indicador de impacto
1. Promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones	1.1. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	Unidad Ejecutiva de Planeación y Seguimiento	1.1.1. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	1.1.2. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	1.1.3. Participación de las mujeres en la toma de decisiones
2. Promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones	2.1. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	Unidad Ejecutiva de Planeación y Seguimiento	2.1.1. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	2.1.2. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	2.1.3. Participación de las mujeres en la toma de decisiones
3. Promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones	3.1. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	Unidad Ejecutiva de Planeación y Seguimiento	3.1.1. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	3.1.2. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	3.1.3. Participación de las mujeres en la toma de decisiones
4. Promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones	4.1. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	Unidad Ejecutiva de Planeación y Seguimiento	4.1.1. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	4.1.2. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	4.1.3. Participación de las mujeres en la toma de decisiones

ESTADO

Objetivo	Indicador	Unidad responsable	Indicador de gestión	Indicador de resultado	Indicador de impacto
1. Promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones	1.1. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	Unidad Ejecutiva de Planeación y Seguimiento	1.1.1. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	1.1.2. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	1.1.3. Participación de las mujeres en la toma de decisiones
2. Promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones	2.1. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	Unidad Ejecutiva de Planeación y Seguimiento	2.1.1. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	2.1.2. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	2.1.3. Participación de las mujeres en la toma de decisiones
3. Promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones	3.1. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	Unidad Ejecutiva de Planeación y Seguimiento	3.1.1. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	3.1.2. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	3.1.3. Participación de las mujeres en la toma de decisiones
4. Promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones	4.1. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	Unidad Ejecutiva de Planeación y Seguimiento	4.1.1. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	4.1.2. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	4.1.3. Participación de las mujeres en la toma de decisiones

Objetivo	Indicador	Unidad responsable	Indicador de gestión	Indicador de resultado	Indicador de impacto
1. Promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones	1.1. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	Unidad Ejecutiva de Planeación y Seguimiento	1.1.1. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	1.1.2. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	1.1.3. Participación de las mujeres en la toma de decisiones
2. Promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones	2.1. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	Unidad Ejecutiva de Planeación y Seguimiento	2.1.1. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	2.1.2. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	2.1.3. Participación de las mujeres en la toma de decisiones
3. Promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones	3.1. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	Unidad Ejecutiva de Planeación y Seguimiento	3.1.1. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	3.1.2. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	3.1.3. Participación de las mujeres en la toma de decisiones
4. Promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones	4.1. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	Unidad Ejecutiva de Planeación y Seguimiento	4.1.1. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	4.1.2. Participación de las mujeres en la toma de decisiones	4.1.3. Participación de las mujeres en la toma de decisiones

ESTADO

2. Aprobar todas las actualizaciones realizadas al Catálogo de indicadores según programa y sus respectivas fichas de indicador, tanto a nivel estratégico como a nivel de desempeño de la gestión institucional, relacionada con indicadores asociados a los objetivos del 6 al 10. Al respecto, y para efectos de los indicadores de gestión asociados a la Gestión del Talento Humano deberá agregarse y codificarse en el nuevo Catálogo el indicador operativo: "Porcentaje de remuneraciones ejecutadas según subprograma", con tal de asignar consistentemente las remuneraciones totales a cada actividad programática presupuestaria asociada a las metas, en aras de la eficiencia y la transparencia institucional. Se instruye a la Unidad de Planificación Institucional ejecutar esta

inclusión y su respectivo código de indicador. El Catálogo completo con sus fichas se agrega como anexo a este acuerdo. -----

3. Aprobar las siguientes modificaciones al Mapa de Procesos institucionales: -----

a. Aprobar que el proceso de Comunicación institucional pase a formar parte del Macroproceso de Conducción política estratégica. Partiendo de que gran parte de los contenidos de comunicación interna y externa del proceso están ligados a la función política estratégica de la institución, esperando que este ajuste facilite y dé mayor fluidez a la interacción de este proceso con los que le suplen de su contenido. -----

b. Aprobar la incorporación del proceso de Cooperación internacional al Macroproceso de Conducción política estratégica, considerando la estrecha relación de los insumos y resultados del proceso Cooperación Internacional con la Presidencia Ejecutiva, y el contenido estratégico de los compromisos que se generan en este proceso. -----

c. Aprobar la recomendación de, fusionar los subprocesos “Registro”, “Valoración inicial” y “Referencia interna y externa” en uno solo que se llame “Valoración, orientación y referencia”, en virtud que es suficiente para suministrar el producto o servicio establecido. -----

d. Aprobar la simplificación del proceso de Gestión de la Planificación estratégica, táctica y operativa, mediante la ejecución de dos subprocesos: Uno orientado a la planeación estratégica-táctica y, el otro orientado a la planeación operativa-presupuestaria, aplicando en ambos un abordaje integral de formulación, seguimiento y evaluación. -----

e. Aprobar que se delimiten los alcances de las tareas y responsabilidades de formulación presupuestaria con las tareas de control del gasto presupuestario, y asignarlas de acuerdo con lo establecido en el mapa de procesos vigente (aprobado por JD en agosto 2025); dejando en el proceso Gestión de planificación estratégica, táctica y operativa las acciones de formulación presupuestaria, y las que corresponden al control de gasto presupuestario mantenerlas en el proceso Financiero Contable. -----

f. Aprobar la recalificación del macroproceso Gestión del Conocimiento especializado en derechos de las mujeres, al nivel de proceso, manteniendo como subprocesos los temas de Investigación, Documentación e información y, Promoción y divulgación en derechos; ya que según el análisis producto-proceso tienen en común el mismo producto, aunque este se obtenga por distintos medios y herramientas. -----

4. Se instruye a la Presidencia Ejecutiva para que en coordinación con la Unidad

de Planificación Institucional proceda a la divulgación oficial de estos acuerdos, así como para que se establezcan los trámites necesarios para estructurar los sistemas informáticos y otros instrumentos de planificación y presupuesto relacionado, conforme a la Matriz de trazabilidad estratégica y el nuevo Catálogo de indicadores según programa aprobados, a partir del año 2027. Se aprueba por mayoría con la abstención de la señora Yorleni León Marchena, presidenta ejecutiva del IMAS y ministra de Desarrollo Humano e Inclusión Social. **ACUERDO**

FIRME. -----

ARTÍCULO 5: Presentación a cargo de la señora María Esther Vargas Vega, Coordinadora del Departamento de Desarrollo Regional, en relación con las acciones correctivas en el marco del Informe emitido por la Defensoría de los Habitantes sobre Puntos Violeta y las observaciones manifestadas por la señora Yorleni León Marchena, Presidenta Ejecutiva del IMAS y Ministra de Desarrollo Humano e Inclusión Social, acerca de SINIRUBE. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: antes del ingreso de doña María Esther, veo que la Unidad de Asesoría Legal quiere hacer una observación. -----

Vladimir Cubillo Marengo: buenas tardes, sí, disculpe, es solo para verificar que le haya dado firmeza al acuerdo que acaban de adoptar. Perfecto, gracias. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: sí se lo di. -----

Vladimir Cubillo Marengo: perfecto, gracias. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: gracias por la observación. Le daríamos el ingreso a doña María Esther quien es la técnica que nos ha ayudado a institucionalizar el tema de los Puntos Violeta, quien ha administrado el contrato de las licitaciones que la institución ha promovido para tener el recurso humano en los 32 Puntos Violeta y es quien ha venido trabajando con su equipo también para mejorar acciones correctivas en acompañamiento de esta Presidencia Ejecutiva y obviamente considerando los aportes que ha dado a esta Junta Directiva. -----

Al ser las diecisiete horas con seis minutos se conecta la señora María Esther Vargas Vega, Coordinadora Departamento Desarrollo Regional. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: este espacio surge a petición de ustedes como parte del seguimiento de Puntos Violeta y Ruta de Género. Sería básicamente conocimiento de los avances, al menos de que se considere algo adicional. Doña María Esther, el espacio es suyo, por favor. -----

María Esther Vargas Vega: muy buenas tardes de nuevo, tenía yo la información que era en relación con el oficio enviado por la Defensoría de los Habitantes en seguimiento a las acciones que se nos habían solicitado y que nosotras teníamos que responder. -----
En aquel momento se hizo una respuesta por parte de la Presidencia Ejecutiva y tal vez

algunas de las medidas que revisé del informe que entregamos, que tal vez sea de importancia en términos de seguimientos, estaría la primera que tiene que ver con no renovar el contrato. Efectivamente, el contrato no fue renovado, el cual terminó el 14 de enero de este año, se le comunicó a la empresa que se tenía contratada desde octubre del año pasado. -----

En relación con qué íbamos a hacer para poder fortalecer de alguna manera el servicio, dos cosas importantes, la primera que se mencionó como respuesta por la Presidencia Ejecutiva fue que se iban a reforzar con recursos técnicos y financieros lo que tenía que ver con el fortalecimiento de las unidades regionales y efectivamente, ese es un proceso que está en camino, en el marco del proceso de reestructuración en términos de mantener, por supuesto, siempre recursos que siempre han sido una cantidad bastante importante para la atención de violencia en las unidades regionales y el fortalecimiento, por ejemplo, que tenemos ahora y que vamos a concretar más adelante, de las unidades de violencia en cada una de las siete regiones. Esto viene a fortalecer precisamente la atención de mujeres, tanto en la parte psicológica como en la parte legal, eso es algo que sí ya está en marcha porque, aunque el equipo todavía no tiene mayor personal, sí tiene una mayor cantidad de acciones, ha incorporado dentro de sus funciones, por ejemplo, la entrega y el seguimiento de los GPS, por ejemplo. -----

Aquí también se dijo que todo se iba a basar en el marco de un modelo territorial de atención integral, de descentralización de acciones de prevención y promoción, de la articulación intersectorial en los territorios y los sistemas de seguimiento y evaluación con enfoque territorial. Estos cuatro aspectos que se mencionó por parte de la Presidencia Ejecutiva se van a cumplir una vez que la reestructuración esté en marcha con el fortalecimiento de estas unidades de atención en violencia. -----

Otra de las recomendaciones que se planteó fue gestionar recursos suficientes para la política pública de atención y prevención contra las mujeres. Actualmente la institución, como les decía, trabaja todo un proceso de formulación de planes regionales, de igualdad y no violencia y de la gestión que conlleva de manera que esto se visualizará con un fortalecimiento del presupuesto y el recurso humano. Para esto están trabajando ambas secretarías de las dos Políticas, la de la PIEG y la de PLANOV; además, de que ya se está también en proceso de trabajo de los nuevos planes de acción de ambas políticas. - Tenemos también, importante indicar, que sobre la medida que se nos planteó con abstenerse de utilizar procedimientos de contratación por urgencia, esto fue debidamente discutido, tengo entendido, por parte de la Junta Directiva y básicamente la justificación que se brindó es que esto tuvo que ver con la necesidad de no desabastecer la atención de las mujeres en los territorios que, por situaciones ajenas a la institución, debió recurrirse a esta opción, siempre respetando la norma que estaba establecida y la segunda gran

acción que se hizo en términos de mantener este servicio activo, ha tenido que ver con una estrategia de institucionalización que se discutió con la Presidencia Ejecutiva y la Dirección Técnica. ¿Cuál ha sido esta estrategia? lo que se hizo fue enviar una serie de solicitudes a diferentes instituciones públicas para que estas instituciones se convirtieran en Puntos Violeta. De esta primera etapa nos respondieron afirmativamente el PANI y ya tenemos, desde el 15 de enero, funcionando 20 Puntos Violeta ubicados en 20 oficinas locales del PANI, entonces ya eso está en funcionamiento, ya tenemos referencias por parte de las mujeres, perdón, por parte del PANI, de mujeres que han requerido del servicio del Punto Violeta. -----

Algo muy importante es que estos funcionarios y funcionarias del PANI fueron debidamente capacitadas con todos los protocolos y las leyes que nosotras contamos, así como los instrumentos como el Violentómetro y con un FORMS debidamente establecido para que nos remitan la información y seguir contabilizando las mujeres que se acercan a estos Puntos Violeta. Tenemos también una respuesta positiva de MIDEPLAN y es una de las instituciones que está próxima a ser capacitada para que pueda iniciarse con el Punto Violeta. -----

También tenemos una respuesta del Ministerio de Seguridad que, estamos articulando, todavía no hemos podido concretarla, pero ya ellos han manifestado su interés también de convertirse en Puntos Violeta. Recordemos que Puntos Violeta requiere una o varias profesionales de esa institución capacitadas para poder hacer la atención de la señora y poder brindar los primeros auxilios psicológicos, para lo cual, se le brinda toda esta capacitación y esta instrumentalización y los Espacios Seguros son espacios más bien donde una mujer puede llegar por situaciones de acoso callejero o acoso sexual a ser resguardada y contenida para que se le pueda brindar alguna alternativa para que ella luego pueda desplazarse hacia su casa o hacia algún otro lugar de una forma debida, cuidada, entonces son dos cosas diferentes, pero lo importante es que la estrategia de institucionalización funcionó en términos de que ya tenemos esos 21 puntos ya ubicados y capacitado el personal. -----

Esperamos que muchas otras instituciones, a medida que sigamos promoviendo, se vayan incorporando a este proceso de Puntos Violeta. -----

Básicamente vamos por ahí, este es el avance que tenemos en este sentido. -----
Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: muchas gracias y, en efecto, lo que esta Junta Directiva quería es qué correcciones se habían hecho, qué atenciones de recomendaciones también se habían logrado y, en efecto, más allá de las recomendaciones que haya emitido, en este caso la Defensoría de los Habitantes y eventualmente la Auditoría Interna, a lo interno ya se estaban haciendo mejoras para medir también calidad de servicio y demás. Después de la licitación de urgencia, que da

origen al informe de la Auditoría Interna y a esto de la Defensoría, la institución saca la última licitación, que es la que menciona doña María Esther, que finalizó el 14 de enero del 2026 con una serie de ajustes que venían a mejorar muchos de los problemas, entre comillas problemas, por decirlo de una forma. Sí, les quiero decir que sí se hicieron todas las gestiones humanamente posibles y técnicamente necesarias para corregir y dar un mejor servicio, por ejemplo, se continuó, como lo menciona doña María Esther, con la aplicación de protocolos, los instrumentos, siempre se continuó con los informes mensuales también para ir viendo las dinámicas de cada uno de los Puntos Violeta y tomar decisiones. Cada vez que se veía que algún Punto Violeta tenía baja atención, se valoraba cuál otra institucionalidad estaba dentro de la región para mover ese recurso humano que estábamos contratando como medida; analizamos también en función de los cantones prioritarios en los que había más violencia contra las mujeres para ubicar allí también el personal. Por otra parte, otro de los ajustes que se hizo en la licitación, que no estaba anteriormente, es que las mujeres, las profesionales contratadas, salieran a la calle a buscar a las mujeres y dar información y orientación y no que llegaran como lo estuvieron haciendo a los sitios donde estaban ubicadas, para darle más dinamismo a este servicio que se estaba dando. Por otra parte, se hizo visitas mensuales a todos los lugares; asimismo, la técnica siempre estuvo haciendo visitas, en esa auditoría, esa fiscalización del contrato y del servicio. Por otra parte, se trabajó muchísimo en el tema de la divulgación porque considerábamos que quizás no llegaban por un tema de falta de conocimiento de Punto Violeta y gracias a eso aumentó de manera considerable, en el segundo semestre del año 2025, en términos globales la atención. -----
La última contratación que fue aprobada, que tenía una duración de 1 año el contrato, se realizaron 4 736 atenciones donde se logró referenciar a mujeres a los servicios legales y psicológicos institucionales y fue una articulación exitosa de la oferta del servicio. Por otra parte, se trabajó en conjunto de los Puntos Violeta con las unidades regionales, cosa que, en aquel momento no estaba tan fortalecido como en el año 2025, que fue como ya más en pleno este trabajo articulado; por mencionar algunas, y además se establecieron en esta última contratación Indicadores de operación e Indicadores sistemáticos y estratégicos, entonces todo esto vino a mejorarse en la segunda licitación y se toma también la decisión de no continuar con el contrato porque estamos ya de cara a la implementación, estamos en la implementación de la reorganización y realmente acá tenemos que invertir esfuerzos en las nuevas delegaciones de las mujeres que habrá a nivel regional. -----

Quería agregar eso doña María Esther, porque sí es importante. -----
María Esther Vargas Vega: y tal vez ahí, si me lo permiten, también es importante indicar que los Puntos Violeta pudieron atender a más de 10 000 mujeres en todo el país, en

territorios donde no existen unidades regionales del INAMU, en cantones que a veces están muy alejados del lugar donde tenemos la unidad regional que permitió que sí se atendiera a la señora con una información y lo más importante, darle trazabilidad a la atención, porque estas mujeres fueron referidas a la unidad regional para que pudieran recibir un proceso terapéutico que les ayude a fortalecer sus herramientas y tomar la mejor decisión en su situación de violencia o también pudieran tener una orientación legal muy importante, muy rápida en términos de algunas dudas que las mujeres siempre manejan con respecto a los bienes gananciales, a la guarda crianza, que les preocupa mucho y que a veces por no tener la información, no toman la mejor decisión. Yo creo que esto es importante y nada más reforzar que todo lo que tiene que ver con la fiscalización del servicio, siempre fue algo que, a lo largo de estas contrataciones, tres en concreto, se tuvo a cargo del Departamento de Desarrollo Regional, en todo momento mensualmente se tuvieron los informes, se visitaron todos los Puntos Violeta varias veces, se habló con las compañeras, se tuvieron grupos focales, nunca dejamos en manos de la empresa los Puntos Violeta, todo fue generado, el instrumento, el concepto, desde la institución y eso creo que es muy importante. Igual ahora, con esta institucionalización, los que tenemos son aliados, pero todo lo que es el concepto, la metodología, los perfiles, los instrumentos han sido facilitados por la institución que somos las más interesadas en brindar y que las mujeres reciban el servicio adecuado, tal y como si lo recibirían en cualquier unidad regional del INAMU. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: este gobierno impulsó la estrategia de Ruta de Género, Puntos Violeta con un objetivo muy concreto que es llegar a territorio y poder dar ese servicio más cercano a las mujeres, que eso fue lo que para mí es uno de los objetivos que también hoy permite al INAMU darse cuenta de la necesidad estructural de ampliar cobertura, de ver, de mejorar estrategias para llegar a sitio y por otra parte, al BID se le solicitó una evaluación de esta estrategia de Puntos Violeta. Como de manera responsable hemos tenido resultados muy positivos, doña María Esther estuvo trabajando de la mano con la consultora del BID y las mujeres también tienen muy buena percepción y satisfacción del servicio que recibieron e inclusive haber quitado el Punto Violeta de ese lugar generó cierto disgusto porque sí sentían a un INAMU más cerca donde llegaron y les dieron ayuda, entonces más allá de lo bonito que nos da como resultado la evaluación del BID, también a nosotras nos sirva de experiencia para mejorar los servicios de atención de violencia, mejorar los servicios itinerantes, por darles un ejemplo, y también básicamente lo que nos dice es que tenemos que innovar con otro nuevo modelo para poder llegar a territorio, entonces todo esto para decirles que Puntos Violeta, por decirlo de una forma, es una etapa superada, corregida, que vino a darle músculo institucional. Hoy estamos con una transición dentro de la institucionalidad del sistema PLANOSVI en el

marco de la Ley N°8688 donde cada una de las instituciones de ahí se están haciendo también responsable en materia de prevención de violencia, sumándose a esta estrategia y, por otra parte, también como les menciono, viene a darnos unas nuevas prácticas de atención. -----

Directora Beatriz Castro Zúñiga: yo tengo algunas duditass y preguntas. Nosotros seguimos manteniendo que hubo bastantes vacíos en temas de Puntos Violeta y ahorita me queda la duda, se dice que se sigue repartiendo los GPS y yo quiero preguntar en qué condiciones, si son en las que estaba trabajando la empresa anterior con la que se tuvo toda esta situación, cómo se está haciendo para seguridad de las mujeres porque aquí lo que cabe es resguardar la vida de las mujeres. Lo otro es que me preocupa, pues sí, es importante que el servicio se continúe dando, si es en las regionales, pues mejor, pero me preocupan más acciones -si le entendí mal a María Esther, me corrige- con menos recurso humano, si esto significa una recarga para las funcionarias-funcionarios que estén en las regionales, cómo se va a asumir esto, cómo se va a corregir porque también está de por medio la salud de las funcionarias y el cuidado de ellas también. -----

Después, el tema de los protocolos e instrumento de atención en crisis. Si mal no recuerdo, se habló de una queja del Colegio de Psicólogos de que no cualquiera puede realizarla, si esto se está recordando o se está corrigiendo; inclusive, en la última Asamblea también hablamos del tema de la divulgación que sigue siendo todavía, no dudo que estén haciendo esfuerzos, pero sigue siendo todavía o queda faltando todavía, para llegar a las mujeres que realmente están necesitando este tipo de servicios. -----

Lo otro es si todo este servicio que se va a continuar dando desde las instituciones o desde las regionales con esas unidades de atención de la violencia va a seguir siendo tan variado como el resultado que dio la Auditoría de que se atendían diversidad de temas, desde pensiones hasta cuestiones de seguro social y un montón de cosas más, que estaban ahí, que por supuesto son necesidades de las mujeres, pero que tal vez no era el punto exacto o la referencia que tenían para Puntos Violeta, entendiendo que esto sigue siendo una necesidad de acercar los servicios del INAMU a las mujeres, porque eso lo hemos planteado las organizaciones del Foro desde hace 20 años para atrás y qué bueno que se hagan iniciativas, pero saber si estas 10 000 mujeres que se atendieron de diversas cosas, si esa dinámica va a continuar sí o si va a ser específica en temas para los que fueron creados los Puntos Violeta. -----

Lo otro es que si se logra porque una de las cosas que se evidenció también fue que se refería al INAMU, de Puntos Violeta del INAMU, pero a partir de ahí no se sabía qué pasaba con esa persona, si se refería a otra institución, si se le daba seguimiento, por lo menos por ahí no quedaba claro cuál era esa canalización, cada mujer referida, de manera que de verdad pueda ser efectiva por el servicio que se brinda y se va a continuar

brindando. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: en relación con los GPS, una vez que se tuvo el informe de la Auditoría Interna y dentro de lapso, cuando se solicitó la auditoría forense, la administración hizo ajustes para dar un mejor seguimiento, para mejorar también los tiempos de respuesta de la entrega de los dispositivos y tercero, se está trabajando un nuevo proceso licitatorio para mitigar las debilidades identificadas. -----

En cuanto a lo que usted menciona que le preocupa si el personal es que va a tener más acciones y que vamos a sobrecargar a los equipos, no va a ser así. La reorganización viene a darle más plazos al servicio de Unidad de Violencia a nivel regional; número 3, cuando usted menciona el criterio del Colegio de Psicólogas en cuanto a la atención de crisis, le recuerdo de que el equipo de las Unidades de Violencia de la Delegación de la Mujer es equipo especializado, es decir, son doctoras, máster y licenciadas en la formación, en este caso de psicóloga. -----

Por otra parte, en cuanto a la divulgación de los servicios, sí se mejoró, ya en este momento estamos a punto de lanzar la primera Campaña 360 que está enfocada en llegar, inclusive, a territorio. -----

Por otra parte, usted menciona si las unidades del servicio de Violencia van a atender temas variados a como lo hacían los Puntos Violeta, no, eso no funciona así. Las unidades de Violencia solamente van a atender violencia si necesitan otros temas de empleabilidad, empresariedad, etcétera, derechos humanos en general, va a haber otro músculo a nivel de departamento regional y, además, tenemos otros servicios a disposición, pero, en conclusión, no se mezclan los temas. Se harán, por supuesto, derivaciones a distintas instituciones, programas y servicios para garantizar la autonomía económica y demás, conforme lo establece la Ley 8688 y los protocolos interinstitucionales para asegurar que se rompa el ciclo de la violencia. -----

Por otra parte, en cuanto al seguimiento de las mujeres, ahí sí me gustaría que doña María Esther haga referencia porque es algo de lo que se ha mejorado y que realmente se tuvo una respuesta bastante oportuna, ahí sí le agradecería que me ayude a ampliar. -----

María Esther Vargas Vega: doña Beatriz, sí conocemos la trazabilidad de las señoras. Todas aquellas mujeres que llegaron a un Punto Violeta recibieron algún tipo de información y aquellas mujeres que requerían por su situación de violencia tener una mayor herramienta en términos de atención psicológica o de atención legal fueron referidas a las unidades regionales. Nosotras tenemos identificada la señora que llegó o que fue referida a través del (...palabra ininteligible...) a las compañeras de las unidades regionales y las tenemos identificadas, si esta señora recibió un proceso terapéutico, si tiene un GPS, si tuvo que ir a un albergue porque su situación era muy crítica o si ella no estuvo de acuerdo con ninguna de esas opciones, pero recibió la atención psicológica en

el momento o la atención legal. Recordemos que hay una contratación de abogados y abogadas paralelo a este proceso de Puntos Violeta que ha permitido y ha sido realmente muy exitosa porque ha permitido que las mujeres en un periodo de respuesta, de 2 a 3 días, pueda ser atendido por un abogado, una abogada que le brinde información con respecto a todo lo asociado a Derecho de familia, que es lo que muchas veces ellas requieren para tomar una decisión, entonces sí conocemos cuántas de las mujeres que llegaron al Punto Violeta y fueron referidas han llegado y han sido atendidas por las unidades regionales y es importante recordar, el Punto Violeta lo que brindaba era una orientación y una información, no una atención especializada. La atención especializada se brinda por parte de la unidad regional, con profesionales capacitadas para ello; el Punto Violeta era información y orientación y pasaban el Violentómetro que permitía saber el nivel de riesgo en el que estaba la señora, hacerle mención a la señora y apoyarla por si ella requería poner medidas de protección, irse inmediatamente para un Juzgado o si teníamos que apoyarla llamando al 911 porque tal vez la señora estaba en un alto riesgo de violencia y necesitaba ser incluida en un albergue de la institución. Lo que pasa es que, recordemos, no siempre las señoras están en esa disponibilidad, pero las opciones siempre se plantean y la señora toma la decisión de acuerdo con su condición si ella quiere el GPS, si quiere el albergue, si lo que necesita era el abogado para tener información o si realmente estaba dispuesta a llevar en adelante un proceso terapéutico, ya que son, eso sí, atenciones especializadas. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: un ejemplo de derivación exitosa es que se activa la licitación de abogadas externas para un caso de acoso sexual que, a finales del año pasado, gracias a la representación legal que dio el INAMU, se logró el despido de una persona. Eso es para dar uno de los ejemplos de este segundo nivel de atención, propiamente. -----

Gracias. Ministra tenías la mano ¿querías hacer alguna consulta? -----

Ministra Yorleni León Marchena: gracias, no, es que después doña María Esther le dio respuesta a una pregunta que tenía, entonces ya, muchas gracias. -----
Randall Umaña Villalobos: buenas noches. Igual, tal vez unas preguntas muy puntuales a ambas, nada más para aclarar, con el tema del GPS sí me generó una duda. No sé si yo escuché mal o mencionó que, desde el nuevo modelo que se está implementando, se estaban entregando GPS en los Puntos Violeta. -----

Eso fue una duda que me que me quedó en la explicación. -----
Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: no, para hacerle concreta, no se entregan GPS en los Puntos Violeta, se entregarían GPS en el segundo nivel de atención cuando llegan nuestras profesionales en la Delegación de la Mujer, por darle un ejemplo, y considera que tiene que dar el GPS. -----

Randall Umaña Villalobos: perfecto, la otra pregunta: en este nuevo modelo qué recursos ha invertido la institución, cuáles han sido los recursos que ha puesto la institución. -----
Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: cuando dice nuevo modelo ¿se refiere a la transición con las instituciones? -----

Randall Umaña Villalobos: sí, correcto. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: doña María Esther. -----

María Esther Vargas Vega: sí, lo único que hemos aportado es la capacitación, una funcionaria que ha brindado la capacitación al personal. Lo hicimos en forma conjunta para todos los funcionarios y funcionarias que nos remitió el PANI, que iban a ser parte del proceso y es lo que hemos invertido, el tiempo de nosotras como funcionaria porque la capacitación la brindamos diferentes departamentos de la institución, no solamente Desarrollo Regional, en esa capacitación que brindamos a este personal, ya aquí no invertimos en mobiliario, no invertimos en salarios, en ningún tipo de contratación. Esto es un proceso de aliados y aliadas que tenemos en este momento y lo hacemos de forma transparente a través de un convenio entre la institución y el INAMU. -----
recurso. -----

Randall Umaña Villalobos: con respecto a esa alianza que hoy se tiene con el PANI, originalmente es el primero. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: sí, en el marco de la Ley 8688. -----

Randall Umaña Villalobos: el recurso humano que el PANI da está a tiempo completo con nosotros en esta temática. -----

María Esther Vargas Vega: en el tiempo laboral del PANI, efectivamente, recuerden que el PANI recibe cualquier cantidad de señoras por situaciones de sus hijos e hijas. Estas mujeres que se acercan al PANI son atendidas por una funcionaria, una profesional del PANI y si ella identifica situación de violencia a lo largo de la exploración que ella hace por la situación de hijos e hijas, le ofrece a la señora información y orientación sobre esa situación de violencia o le hace ver que está en una situación de violencia, pasa el Violentómetro, le hace ver el nivel de riesgo en el que está y le ofrece las alternativas de apoyo por parte del INAMU. Es el mismo concepto, lo que hace el PANI es una atención de primeros auxilios y refiere para una atención especializada a la institución porque no es competencia del PANI atender a las mujeres, es competencia nuestra; entonces lo que hacemos aquí es que nos aliamos porque ahí llegan muchísimas mujeres por las situaciones que viven y se detecta que muchas de estas mujeres sufren una situación de violencia. Además, de por sí, ya de hecho el PANI traslada muchísimas mujeres a las unidades regionales para ser atendidas para que puedan recuperar a sus hijos e hijas, el PANI nos refiere a la Delegación de la Mujer y a las unidades regionales casos de mujeres que agreden a sus hijos e hijas y que, por lo tanto, se sabe que es porque ellas también

son agredidas, las refiere al INAMU para que podamos tener un proceso psicoeducativo con ellas y podamos certificar que la señora adquirió nuevas herramientas para la recuperación de sus hijos e hijas. Aquí es como ver de forma integral la atención. -----

Randall Umaña Villalobos: dos preguntitas nada más María Esther, para no quitarte más tiempo, te agradezco mucho la información. Cuando mencionaste que se atendieron 10 000 mujeres en los Puntos Violeta, tenés el porcentaje de cuánto en realidad fue referido a la institución, de esas 10 000. -----

María Esther Vargas Vega: nosotras estábamos en eso, pero si no recuerdo mal, porque en este momento no lo preciso, creo que alrededor del 60% fue referida al INAMU, a las unidades regionales, para una atención especializada, pero el dato se lo puedo confirmar porque ya lo sacamos. -----

Randall Umaña Villalobos: perfecto y la última ya rápida, con el tema del registro, es que, si tenía una duda, vamos a ver, en el nuevo modelo actual, en el modelo que tenemos hoy con el convenio del PANI, nosotros cómo estamos registrando a esas mujeres, registramos la totalidad que ingresa al PANI o solo las que en realidad el PANI refiere e ingresan a nuestros servicios. -----

María Esther Vargas Vega: solamente las que nos refiere el PANI y por eso tenemos un Forms adicional. Nosotras no podríamos hacer un doble registro como instituciones, el PANI registra lo que es atención de los hijos e hijas y lo que ellos atienden como Punto Violeta y nos refieren lo hacen a través del Forms que la institución tiene. -----

¿Quiénes la reportan? El INAMU, solo nosotras lo reportamos. Inclusive es muy importante eso que usted dice, porque con el INA ellos están haciendo una consulta legal porque parte de lo que el INA quiere establecer es la tranquilidad de que ellos igual se pueden convertir en Puntos Violeta y lo que nos van a referir va a ser reportado por el INAMU; además, hay un elemento ahí fundamental que es la confidencialidad de la información que nos remiten. Ese Forms está debidamente cuidado para que nadie pueda hacer uso de la información, que es una información que registra la funcionaria o profesional que remite al INAMU y nosotras lo recibimos mensualmente, lo descargamos y somos las que tenemos la información de la referencia que nos están haciendo para poder indicar a la unidad regional también. -----

Aquí, al igual que en el modelo anterior, por decirlo de esa manera, aunque no es exactamente, pero en ese mismo modelo, las unidades regionales trabajan directamente con las oficinas locales del PANI, articulación interinstitucional que se realiza no de ahora de hace muchísimos años; igual como tenemos la articulación, por ejemplo, con las oficinas del IMAS a través de diferentes programas, es algo ya rutinario que hacemos, pero que aquí lo tenemos a través de un Forms para poder diferenciar las mujeres que atiende el PANI con las que nos refiere el INAMU para una atención de Puntos Violeta. --

Randall Umaña Villalobos: muchísimas gracias. -----

Presidenta Yorleni Zúñiga Céspedes: sí quiero aclarar, tal vez para ratificar; uno, ahorita lo que se está haciendo es aprovechando el músculo de las instituciones que tienen por ley que prevenir y atender violencia también contra las mujeres, por eso menciono la Ley 8688, básicamente son que las mujeres que están llegando al PANI y se identifica que necesita ayuda porque aprovecha que está ahí porque salió de su casa, etcétera o ve que hay información del INAMU, aprovecha para preguntar yo tengo esta situación ¿qué puedo hacer? y de inmediato se le da información, orientación y se deriva al INAMU. Es básicamente aprovechar ese músculo en el marco de la ley; número dos, no es un recurso humano exclusivo atendiendo como Punto Violeta, se hizo el fortalecimiento de la capacidad institucional para que tenga ese ABC y darle orientación a esa mujer que en ese momento se le acerque y diga tengo una situación ¿qué hago?, básicamente y número tres, bueno, hay que revisar lo del convenio porque para mí no es necesario porque ya tenemos ley y también está amarrado con el plan de acción de la política, pero eso lo podemos verificar porque a mí la ministra -aquí presente- me dio una lección un día de estos y me decía “para qué tanto con menos si ya se hace”, ya es algo propio de nuestra naturaleza y tiene toda la razón. Así que eso lo revisamos, pero quería aclararlo. -----

Ministra Yorleni León Marchena: yo, si me lo permite doña Yorleni, más bien le preguntaría al Auditor cuál es su preocupación con la inversión que se haga en esto; dos, por qué le preocupa si el PANI asigna tiempos completos o medios tiempos o cuartos de tiempo para atender a mujeres y referirlas al INAMU, digamos, cuál es la preocupación que le sustenta la pregunta y tres, el registro que se está llevando si hay una duplicidad o no. A mí más bien me intriga conocer los argumentos de sus preocupaciones, don Randall. -----

Randall Umaña Villalobos: buenas tardes doña Yorleni, con las dos primeras preguntas no es preocupación, era duda nada más si la institución estaba invirtiendo recursos, obviamente no sabía si la institución estaba planteando recursos, no lo que el PANI nos esté dando, sino la inversión de la institución como tal y con el tema del registro, ya tiene un trasfondo porque nosotros no solo vemos el registro de estos casos, hemos visto registros de servicios donde se nos duplica la información con el sistema nuevo. Hemos tenido duplicidad de datos en algunos casos. Nosotros acabamos de hacer un estudio, de hecho, del nuevo sistema y nos encontramos algunas duplicaciones en registros, por eso me generaba la duda, quería saber sobre ese tema. -----

Ministra Yorleni León Marchena: y el tiempo que destinan las funcionarias o los funcionarios del PANI ¿por qué le preocupaba? -----

Randall Umaña Villalobos: no, era duda, que quería saber si el funcionario estaba a tiempo completo, como lo plantean desde un Punto Violeta no sabía si el convenio versaba de que nos iban a dotar de un recurso tiempo completo, medio tiempo para destinarlo a estas

tareas porque al final es un recurso del PANI que cualquiera podría cuestionar que está trabajando para nosotros, donde debería estar desempeñando otras actividades, era solo una duda. -----

Ministra Yorleni León Marchena: muy bien, muchas gracias. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: y ahora que menciona eso a la ministra, realmente si el INAMU hiciera una inversión para prevenir la violencia contra las mujeres y salvemos una vida, vale la pena. Muchas gracias. -----

Directora Beatriz Castro Zúñiga: tal vez queriendo interpretar la preocupación de don Randall y con permiso don Randall, pero creo que sí es importante saber si el INAMU va a invertir algún recurso porque este es el órgano que aprueba o no los presupuestos, necesitaríamos saber y tener claro si se va a destinar algún recurso. Recuerden que aquí hay una responsabilidad legal sobre estos asuntos también y, por lo tanto, es importante, si se va a destinar algún recurso lo más natural es que se diga y se aprueba o se desaprueba en este espacio. Simplemente no creo que haya ninguna cosa que cree duda en la pregunta que hace don Randall. Disculpeme, pero me parece que la transparencia es importante en estos puntos. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: gracias, nunca pongan en duda la transparencia. Aquí todos los temas se van a llevar y nunca nos hemos opuesto a aclarar todas sus dudas. Tenemos otro tema por acá en agenda. Estoy revisando. -----

Randall Umaña Villalobos: igual en la misma línea, vamos a ver, no era preocupación, yo sí quiero aclarar el tema, eran dudas que surgen a raíz de las mismas situaciones que ya vivimos. Si esto sale a la luz pública, ahorita veo a ciertos sectores haciendo preguntas, cuestionamientos y al final es información que a uno le interesa saber. Hoy puedo tener la claridad que la institución no está invirtiendo ningún recurso por si nos hacen una consulta y que todo es en el marco de un convenio, valga la redundancia, un convenio marco entre dos instituciones que están comprometidas con el tema de la violencia y en ese sentido, nosotros nunca hemos cuestionado desde la Auditoría lo que se invierte en las mujeres; sí cuestionamos que se haga una inversión, digamos, adecuada y razonable, pero nunca hemos cuestionado la inversión que se hace a nivel de las mujeres, no solo en violencia, sino en otros servicios que la institución brinda, no solo en el tema de violencia. -----

Ministra Yorleni León Marchena: perdón, nada más si me lo permite. Yo sí quisiera dejar muy claro el rol de la Auditoría es que el rol de la Auditoría es ver que efectivamente los recursos se empleen, se empleen bien, siguiendo las normas y los principios que nos rigen en la administración pública, pero cuánto invertir es una decisión eminentemente de la administración y del órgano colegiado de la Junta Directiva, no es una decisión de la Auditoría. Si el INAMU quiere invertir el 100% de su presupuesto en Puntos Violeta y esa es la decisión que técnicamente se viabiliza como la mejor y esta Junta Directiva o la que

sea, dice que por ahí vamos, por ahí vamos, punto. Nunca debería ser una preocupación de la Auditoría, de la Auditoría debe ser una preocupación si lo usamos mal, si contratamos a dedo, si no sé, o sea, 1 000 irregularidades, eso sí es una preocupación de la Auditoría, pero el contenido presupuestario que le asignemos o demás o ante la pregunta suya, de cuánto tiempo le dedican los funcionarios del PANI, esa no debería ser una preocupación de la Auditoría. Eso es una decisión de la presidenta ejecutiva del PANI. Ella sabrá cuánto tiempo pone a su personal a colaborar en una meta de este tipo. ----- Es que a mí me parece importante dejar claro como los espacios que cada una de las diferentes instancias tenemos porque de repente empezamos a hacer como coadministraciones chiquiticas a lo interno que no tienen ninguna procedencia a nivel jurídico, porque las delimitaciones de los ámbitos de acción de los diferentes espacios y órganos que tienen las instituciones están claramente definidos, doña Beatriz; entonces no se trata un tema de transparencia porque, como bien lo dice doña Yerlin, todo lo que se haga en el presupuesto lo tendrá que aprobar este órgano colegiado. No hay forma que el órgano colegiado no apruebe el presupuesto, si no se trata un poco de ubicar las dimensiones en los que cada una de las diferentes áreas de la institución nos movemos para evitar conflictos que eventualmente se podrían presentar de coadministración que, eso sí, entonces ese sí es un conflicto y lo que hay que evitar es justamente llegar a esas líneas rojas donde no sabemos en qué espacio estamos. Básicamente, gracias. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: doña Beatriz. Querés aportar algo o tenés una consulta porque creo que ya agotamos el tema. -----

Directora Beatriz Castro Zúñiga: un comentario nada más. Sin ánimo de polemizar, el asunto es que a mí no me parecen desubicadas las preguntas de don Randall en el sentido que si nos permite estar bien claras, entonces, al menos a mí no se me ocurrió, pero si a mí me preguntan ¿cuánto tiempo van a atender las señoras del PANI o si se puede acudir a ellas ahí? aunque no tengan un algún caso de una joven o una niña, un niño que estén atendiendo en el PANI y esas cosas necesitamos saberlas porque, en mi caso, tengo que informar, pero todas las preguntas que surjan y poderlas aclarar es importante y, en el caso de la Auditoría, porque creo que también a él le hacen consultas y nosotras mismas le hacemos consultas a la asesorías que están acá, tanto a legal como a la auditoría, y eso es importante, pues si ellos también tienen cosas que preguntarnos, de que puedan hacerlo y que podamos aclarar porque cuando le hablé de transparencia es precisamente por eso, si tenemos todo claro podemos también informar a la gente con toda la claridad sin crear vacíos que vaya a crear más confusión. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: gracias, de igual forma, les preguntan a organizaciones sociales, nada más le dice que tiene que ir a un Punto Violeta que está ubicado en un PANI y de acuerdo con lo que está en la lista publicada, sin mayor detalle.

Si es tiempo completo, no, pero bueno, básicamente terminamos acá este tema. -----
Veo en agenda, por eso mantengo aquí a doña María Esther, que vamos a hablar de SINIRUBE porque la ministra consultaba si estas atenciones, ese beneficio, no sé cómo llamar el programa exactamente, no sé cuál es el término correcto, también se estaba registrando en SINIRUBE, entonces doña María Esther, si por favor nos podría aclarar lo que nos había solicitado la ministra. -----

María Esther Vargas Vega: sí, con respecto a SINIRUBE tal vez hacer una diferencia, quien lleva el convenio con SINIRUBE es la Presidencia Ejecutiva. Desde ahí se establecieron los procesos que iban a ser registrados en SINIRUBE. Están siendo registrados Avanzamos Mujeres, la formación humana en el marco de la Ley 7769, que no tiene un subsidio económico de parte del INAMU a las mujeres, pero sí tiene un subsidio económico por parte del IMAS, pero nosotras referimos a SINIRUBE dos veces al año la información de las mujeres que concluyen su proceso de formación humana y lo otro es FOMUJER, la otra acción o proceso que nosotras definimos. Anteriormente lo hacíamos o lo registramos una vez al año, a partir de este año se está registrando una vez al mes. Cada mes, en los primeros 5 días del mes siguiente, reportamos, subimos a SINIRUBE la lista de las mujeres que fueron beneficiadas con recursos de FOMUJER, entonces esos son los dos que nosotras estamos reportando. -----

Yo doy cuenta de los dos, técnicamente hablando, porque ambos están dentro del marco del departamento que coordino y hay otro elemento que es el que tiene que ver por qué otros no se reportan, otros procesos o acciones del INAMU; investigué un poquito y lo que se me dijo es porque hay una comisión TI que es la que ha estado analizando cuáles otros procesos del INAMU se van a incorporar en SINIRUBE, pero para poderlos incorporar se requiere tener el costeo del servicio y para tener el costeo del servicio el INAMU tiene que hacer un proceso de definir metodológicamente cómo va a costear esos servicios, entonces se me indicó que hay un acuerdo sobre esto de la metodología y hay una nota que doña Yerlin, creo que ya firmó, solicitándole precisamente a esta comisión TI que inicie el proceso para establecer la metodología del costeo de los diferentes servicios que el INAMU presta, por ejemplo, capacitación en su totalidad dirigido a las mujeres, todas las capacitaciones y no solamente formación humana que es la que sí se reporta en SINIRUBE, entonces eso es lo que podría decir en relación con la consulta que tenía la señora ministra porque efectivamente lo que sí reportamos ya está reportado, está claramente identificada la metodología con SINIRUBE. Nosotras con formación humana llenamos una ficha con todas las variables establecidas por SINIRUBE y un poquito más, que es lo que nos permite tener un documento de caracterización cada 6 meses de las mujeres que recibieron la formación humana y nosotras esa información es la que referimos completa, como nos la pide SINIRUBE, 2 veces al año y la de FOMUJER que

la reportamos mensualmente. A partir de este año estamos al día con ambas inclusiones en el sistema SINIRUBE. -----

Ministra Yorleni León Marchena: muchas gracias, doña María, me queda claro entonces que los otros subsidios o beneficios que la institución presta se van a empezar a cuantificar, hacer el costeo respectivo, para poder incorporarlos dentro de la dentro de la plataforma. Muchas gracias. -----

María Esther Vargas Vega: con muchísimo gusto. Doña Yerlin había un tercer punto donde la Junta Directiva pide información sobre el proceso regulatorio con el MEIC para FOMUJERES donde nos consultaron cómo iba el proceso de las observaciones que habían sido referidas por la Dirección de Mejora Regulatoria con respecto a FOMUJERES. Recordemos que el pasado 19 de febrero la Junta Directiva aprobó un nuevo reglamento de FOMUJER que, era necesario que se revisara y se aprobara, porque teníamos dos reglamentos en funcionamiento, de lo cual la Dirección de la Mejora Regulatoria nos hizo el llamado de atención, se revisaron, se incorporaron las observaciones solicitadas, se presentó el 19 de febrero y fue aprobado por ustedes. El 24 de febrero incorporamos esas modificaciones precisamente en SICOPRE, el 3 de marzo la Unidad de Legal remitió a despacho para firma y envió al MEIC este nuevo reglamento y doña Yerlin ya lo firmó y ya en SICOPRE para que siga el proceso que tiene que seguir. -----

Lo que ustedes nos preguntan es qué acciones siguen después de esto. Bueno, una vez que tengamos respuesta por parte del MEIC sobre este formulario que es el 2810, nosotras procederemos a publicar el Reglamento en el Diario Oficial La Gaceta, haremos una modificación del decreto que actualmente está porque hace referencia al reglamento anterior, entonces hay que hacer un nuevo decreto que haga referencia al reglamento que está aprobado del 19 de febrero. Tiene que haber una aprobación de dicho decreto por parte de la Junta Directiva, de Casa Presidencial y su publicación en el Diario Oficial La Gaceta. -----

En ese momento ya estaremos haciendo uso del nuevo sistema para FOMUJER que esperamos nos venga a apoyar muchísimo y estaremos también incorporando las nuevas bases de postulación las cuales ya están casi listas. Se hizo una revisión participativa con todos los equipos de las unidades regionales, ya tenemos casi listas las bases de participación y también la buena noticia que, probablemente ya ustedes pronto la van a tener, es que esperamos que este mes podamos firmar el convenio con el MAG para incorporar como actividad productiva nuevamente la ganadería. Eso le va a abrir las puertas a muchas mujeres rurales que tienen un nivel de madurez de un proyecto en ganadería de consolidación o expansión, entonces en ese momento ya podremos incorporar también esa nueva actividad productiva. -----

Eso es lo que nos restaría con mujeres. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: gracias doña María Esther, FOMUJERES no estaba en agenda, pero ya se da por informada esta Junta Directiva y que también va de la mano de un acuerdo del Foro de las Mujeres de la INAMU. Es por eso por lo que lo relacionaste, pero te agradecemos mucho y respetosamente la dejé hablar para que también el órgano estuviera claro. -----

Directora Beatriz Castro Zúñiga: solo una pregunta doña María Esther, hay una preocupación o una duda que tal vez nos aclare: una organización quiere participar en FOMUJERES, pero hay una resistencia por miedo a que como es la presidenta de la organización la que llena la documentación y todo eso, si después ella aparece en el SINIRUBE como recibiendo ese recurso y si ella tiene la necesidad, no pueda solicitar un subsidio por estar ahí. Tal vez si me aclara eso. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: si les parece, perdón, porque como no es un tema que está en agenda, si les parece, anotamos la consulta de doña Beatriz, doña Adriana usted nos ayuda a canalizar la respuesta y si doña Beatriz tiene otras consultas adicionales que se las haga saber para hacer el trámite interno ¿les parece? por un tema de formalidad. -----

Muchas gracias y para cerrar, el convenio SINIRUBE -tarea que también me dejó la ministra- lo firmamos el 23 de setiembre del 2025. Nos costó, pero ya está, 23 de setiembre del 2025. -----

Doña María Esther muchas gracias por su amplia presentación y por haber atendido todas las consultas que tuvo este órgano colegiado. -----

Que descanse muchísimo y que disfrute a su nieta que debe estar por ahí, que ahí la escuchamos. -----

Al ser las dieciocho horas con un minuto se desconecta de la reunión la señora María Esther Vargas Vega. -----

ARTÍCULO 6: Presentación y conocimiento del Registro de sugerencias, consultas, inconformidades y felicitaciones correspondiente al periodo 2025 para conocimiento de la Junta Directiva; remitido mediante oficio INAMU-JD-CS-006-2026, suscrito por el señor Jerry Hernández Hernández, Contralor de Servicios. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: mientras ingresa el señor Hernández, refresco un poco, en la última sesión conocimos el documento de plan de trabajo e informe y este órgano colegiado hizo una serie de observaciones. Se le solicitó a él hacer el ajuste del documento y que, a su vez, también hiciera la respectiva presentación para que sea una práctica de ahora en adelante, que presenta el informe y haga la respectiva presentación ante esta Junta Directiva. -----

Al ser las dieciocho horas con dos minutos se conecta el señor Jerry Hernández Hernández. -----

Jerry Hernández Hernández: buenas tardes, a raíz de las consultas que me trasladaron, procedí a hacer una presentación para que las señoras directoras de la Junta Directiva conozcan un poco más sobre la Contraloría de Servicios, lo que estamos haciendo, los tipos de informes que se remiten a lo que es la Junta Directiva, entonces procedí a hacer una pequeña presentación. -----

Ministra Yorleni León Marchena: bueno, no es pequeña, tiene 37 diapositivas. -----

Jerry Hernández Hernández: sí, pero es pequeña doña Yorleni. ¡Qué gusto verla de nuevo!

Ministra Yorleni León Marchena: qué gusto verlo don Jerry. -----

Jerry Hernández Hernández: es pequeña, está resumida, se la voy a resumir porque en realidad es muy al grano, muy bonita. Vea, la preparé para que ustedes tengan un poco más claro lo que hacemos acá en la Contraloría. -----

La normativa de la Contraloría de Servicios se rige propiamente por lo que es el Reglamento de la Contraloría de Servicios del Instituto Nacional de las Mujeres, la Ley Reguladora del Sistema Nacional de Contralorías de Servicios, también que tiene un reglamento que es el Reglamento a la Ley Reguladora del Sistema Nacional de Contralorías de Servicios. Este aplica para todas las Contralorías de Servicios de todos los ministerios que tienen Contralorías de Servicios exceptuando lo que es la Caja costarricense de Seguro Social. También vamos a hablar de otro tema que es la rendición de informes para la Junta Directiva del Instituto Nacional de las Mujeres, la estrategia que tenemos desde mi gestión como Contralor de Servicios en la Contraloría de Servicios, el tema presupuestario de la Contraloría de Servicios, lo que son las encuestas bianuales, evaluaciones de satisfacción de los servicios y la percepción de los servicios del INAMU, cómo las personas usuarias perciben los servicios del INAMU y lo que son la promoción de los servicios del INAMU. -----

Tenemos por acá que la Contraloría de Servicios, como les dije, se rige por tres normativas: la Ley de las Contralorías de Servicios, el Reglamento a esa Ley, y hay un reglamento interno acá de la Contraloría de Servicios del Instituto Nacional de las Mujeres. -----

Hay varios tipos de informes que se presentan a la jerarca y a la Junta Directiva, algunos son de conocimiento, otros son meramente de aval y otros son de aprobación, entonces Informes de conocimiento: propiamente esos registros de atenciones como el que se brindó en la sesión 08-2026, es práctica y básicamente una rendición de cuentas de las atenciones que se realizaron en el año 2025. La finalidad es informar de manera objetiva y técnica sobre las gestiones atendidas durante ese año, es un documento específico y parcial, no es un informe comparativo de año 2024-2025 ni tampoco corresponde a un plan de trabajo del año 2025, entonces para dejarlo claro por ahí. La elaboración está prevista exclusivamente en el Reglamento interno del INAMU, en el artículo 16 establece

que semestralmente se debe enviar el registro de sugerencias, reclamos y consultas y denuncias a lo que es el jerarca o a la Junta Directiva cada 6 meses un informe que se indique la naturaleza de las acciones que se presentaron por las partes de las personas usuarias y así tal cual fue como se realizó el informe que se presentó ante ustedes; hay también normativa en lo que es la Ley Reguladora del Sistema Nacional de Contralorías de Servicios que tiene otro tipo de informes también que esto sí requiere un aval por parte de la Junta Directiva, de la Presidencia Ejecutiva, dado el caso, como corresponda. ----- Tenemos en el artículo 14 las funciones de las Contralorías de Servicios, en el inciso 4 nos habla técnicamente que se debe presentar a la Secretaría Técnica un informe anual de labores elaborado acorde con la guía metodológica propuesta por el MIDEPLAN el cual debe tener el aval del jerarca, en este caso el aval de la Junta Directiva que son todas ustedes señoras directoras; dicho informe debe ser presentado en el primer trimestre de cada año. He de aclarar, que es muy importante -ustedes también quienes tienen contralorías en sus ministerios y en sus presidencias ejecutivas- que en la actualidad el informe no se ha enviado, no se ha enviado por qué, porque el MIDEPLAN estaba en la construcción de formulación de plantillas y otras para la presentación y está otorgando un plazo (que fuimos notificados el viernes 27 de marzo del 2026), al 22 de mayo para la presentación de este informe que se presenta en el primer trimestre del año 2026, entonces para que ustedes tengan conocimiento que este informe va a estar dándosele a conocer a ustedes para que ustedes este sí lo avalen y lo aprueben como corresponde porque así lo indica la normativa, la Ley Reguladora del Sistema Nacional de Contralorías de Servicios. -----

Es importante también, quiero detenerme un momento ahí con respecto a las atenciones del año 2025, yo en ese momento no me encontraba en lo que es la Contraloría de Servicios, pero les traigo el dato: para el año 2025 se atendieron 141 gestiones en cada una de sus dimensiones: inconformidades, consultas, felicitaciones, sugerencias y diversos trabajos que se realizan desde la Contraloría de Servicios; además, se atendieron por medio de WhatsApp, 57 interacciones para un total de 198 gestiones que se atendieron en el año 2025. En lo que llevamos del año 2026, señoras directoras, esto ya en mi gestión, se ha atendido por parte de la Contraloría de Servicios alrededor de 55 gestiones sólo en el primer trimestre, igualmente en todas sus dimensiones, entonces ahí se va viendo y observando un incremento importante aunado a la estrategia que se está realizando por parte de lo que es la Contraloría de Servicios para dar a conocer más la Contraloría de Servicios porque inclusive había funcionarios y funcionarias que no conocían qué hacía la Contraloría de Servicios y (...palabras ininteligibles...) de esto en este corto periodo que llevamos por parte mía y de mi equipo. ----- Como estrategia de la Contraloría de Servicios tenemos el Plan de Trabajo 2026 que fue

aprobado mediante el Acuerdo N°4 tomado en la sesión del 26 de noviembre del 2025, en la sesión N°43- 025. Hay una inyección de presupuesto para el año 2026, la Contraloría de Servicios del INAMU anteriormente funcionaba con muy bajo presupuesto, para este año se está inyectando presupuesto, ¿por qué se está inyectando presupuesto? porque tenemos que realizar lo que es la encuesta bianual que se realiza cada dos años y además también estamos gestionando lo que son signos externos, entonces es muy importante para dar a conocer la Contraloría porque la Contraloría tenía rotulillos pegados, unos buzones, entonces hemos dado un cambio importante a la imagen de la Contraloría de Servicios incluyendo lo que es el cambio de buzones que comenzó como una gestión de las compañeras y yo la culminé (ya les voy a proyectar para que conozcan y vean cómo se ha cambiado la imagen de la Contraloría de Servicios); se ha implementado también lo que es el WhatsApp, mi equipo y mi persona hemos implementado códigos QR para que las personas puedan agarrar su teléfono celular, escanear el QR y tengan acceso a la página web, a los formularios y demás acceso a la Contraloría de Servicios para que tengan totalmente apertura. Tenemos dos líneas telefónicas, QR, WhatsApp, formulario en la página web para ELA, trabajamos con la aplicación ELA para que las personas puedan realizar sus consultas, sugerencias, dudas o inconformidades. ----- Estamos también en el proceso de la contratación de SICOP para lo que es la encuesta vía anual y la contratación de signos externos; la optimización de recursos en las giras, esto es muy importante, señoras directoras, anteriormente se visitaban los lugares alejados -llámese regionales- por parte de la Contraloría de Servicios, entonces incurría en gasto de viáticos tanto de chofer como de un funcionario muchas veces para ir a ver un buzón que no tenía absolutamente nada, entonces ahorita lo estamos trabajando diferente, una metodología diferente, apoyados en lo que son las personas jefaturas de todas las unidades regionales y los albergues también, que es muy importante y esto permite optimizar los recursos. -----

Prioridades para el Plan de Trabajo de la Contraloría en el año 2026: tenemos lo que es la continuación de las capacitaciones a las personas funcionarias en diversos temas para que conozcan el funcionamiento de la Contraloría de Servicios, lo que realizamos, porque los funcionarios a veces también ven las Contralorías de Servicios como enemigos y estamos para dar la mejora continua del servicio, mejorar el servicio y mejorar los servicios que brinda la institución; tenemos también la contratación de servicios de diagramación, diseño, impresión y confección de materiales informativos y promocionales de la Contraloría de Servicios y de la Comisión de Ética y Valores que vamos juntos, la Comisión de Ética y Valores va junto con el trabajo que realizamos desde la Contraloría de Servicios, entonces es sumamente importante también esa divulgación que estamos realizando desde ya con este tipo de materiales también y con coordinaciones con lo que es Prensa

y Comunicación para dar a conocer también los servicios que brinda la Contraloría de Servicios y los servicios que brinda la institución. -----

Estamos coordinando también con lo que son las unidades regionales para las visitas a los grupos de formación PAM (Programa Avanzamos Mujeres), entonces poder llegar a las mujeres para que ellas conozcan y tengan acceso también a la Contraloría de Servicios; cumplimiento también de las demás actividades del Plan de Trabajo 2026 y estamos en la actualización -que es muy importante- del Manual de atención de la persona usuaria, esto se encuentra en proceso. -----

Acá les dejo un poco lo que hemos hecho desde la Contraloría de Servicios con lo que tenemos ahorita pues mi equipo y mi persona realizamos lo que fue este banner, ahí se ve incluido el código QR, estamos conectados también con lo que es la inteligencia artificial y WhatsApp negocios con respuestas automáticas. Si ustedes escanean ese código QR en este momento y mandan un mensaje y se conectan la va a dirigir directamente al formulario, a la página, le va a dar la ubicación, le va a dar el horario también y por eso es facilidad para la persona usuaria. Ahora casi todas las personas usuarias tienen celular, entonces este es una facilidad para ellas para que tengan acceso y puedan realizar lo que son sus consultas, sugerencias, inconformidades sobre los servicios que brinda la institución por esos medios, aunado también al WhatsApp y lo que son dos líneas telefónicas y correo electrónico, entonces tenemos muchos mecanismos. Se ha dado a conocer mucho más la Contraloría de Servicios, en este sentido, para que las personas conozcan los servicios que brindamos. -----

Acá podemos observar unas imágenes que yo les quería compartir, lo que había: era un sobre, ahí era donde se recogían las boletas y ahora vea en la imagen donde dice "Huetar Norte" el buzón que se está colocando con una pizarra informativa, en cada una de las unidades regionales también se colocó, en todas las oficinas del INAMU; acá vemos la Regional de Limón, la Brunca y oficinas centrales también. También se ha capacitado al personal, entonces estamos en capacitaciones constantes en lo que es la Ley Marco del Acceso a la Información Pública que es importante que las personas funcionarias conozcan de esta ley, además de capacitarlos en los servicios que brinda la Contraloría de Servicios y para qué somos funcionales, para qué servimos; promover la mejora continua, esa coordinación institucional también con lo que son las personas jefas de unidades regionales y demás para poder así mejorar el servicio que se brinda, que de por sí ya es bueno. Vieras que por dicha la institución tiene personal muy sensibilizado, funcionarias y funcionarios muy sensibilizados, entonces ya vamos a ver más adelante una presentación, ¿cómo indico este dato? ya de por sí el servicio que se brinda es bueno por parte de la institución. -----

Algunas dependencias del INAMU que hemos capacitado es la oficina Regional Huetar

Caribe, la oficina Regional Brunca, CEAAM Metropolitano, oficina Regional Central, Delegación de la Mujer también y CEAAM Occidente. Se tiene programado en los siguientes trimestres poder capacitar a las demás dependencias que tienen atención directa con las personas usuarias para que el servicio vaya mejorando aún más. -----
Aquí vemos donde estamos capacitando, unas imágenes, a las personas funcionarias de la Delegación de la Mujer que queda aquí por la Corte, entonces acá estamos capacitando, el equipo y mi persona, a las funcionarias en diferentes temas: Ley de acceso a la información, servicios de la Contraloría. Acá también capacitación virtual con las compañeras y compañeros de Limón, de los albergues también, entonces es muy importante. -----

Plan de trabajo: nosotros el plan de trabajo lo hemos ido cumpliendo a cabalidad, uno a uno, cuando fue aprobado en la sesión del año pasado del 26 de noviembre del 2025 en la Sesión 43-2025. Tenemos las actividades, la meta anual, los indicadores, los objetivos que tenemos ya trazados, entonces acá está el Plan trabajo que se aprobó mediante la Junta Directiva y lo llevamos bien, lo llevamos al día y se ha estado trabajando para cumplirlo cabalidad. -----

También tenemos lo que es el Plan de acción que consta de 3 ejes fundamentales. Este año tenemos la Encuesta bianual sobre la percepción de las personas usuarias de los servicios del INAMU, entonces se hizo en el 2022, en el 2024 y toca en el 2026. Este es un eje importante del plan de acción. Tenemos también la Gestión de la atención a las personas usuarias, inconformidades, consultas y felicitaciones; no solo recibir la consulta, la felicitación o la inconformidad, es tramitarla y tramitarla como se debe en los tiempos que corresponden porque para eso hay tiempos, la ley establece tiempos; la Gestión administrativa de la Contraloría de Servicios también, lo que es la contratación, la gestión documental, viáticos para giras, participación en comisiones (porque participamos en varias comisiones como lo es la CEVI, la Comisión de Ética y Valores y otras comisiones), plan de mejora continua SEVRI, difusión entre el personal, stands informativos sobre la Contraloría de Servicios. La idea es poder llegar a las personas del PAM, a las señoras que están en el Programa Avanzamos Mujeres, la idea es llegar a las regionales, hacer unos stand informativos con una mesita, con unos banners de los servicios que brinda la Contraloría de Servicios para que ellas estén informadas porque hoy día la Contraloría no cuenta con banner ni nada, o sea, no tenía nada, entonces hemos llegado a cambiar un poco las cosas, a dejar un poco de material más informativo y demás para poder promocionar aún más los servicios. -----

Acá están las tareas del plan de acción. Quiero compartirles esto que es muy importante: en el año 2022, yo no estaba en ese momento, pero son datos que logré recopilar y se hizo la primera encuesta anual, la realizó la empresa CIDGallup y en una escala de 1 a 5

la nota que se obtuvo fue de un 4.52 de la percepción de los servicios del INAMU, cómo perciben las mujeres los servicios que le brinda el INAMU de todos los servicios, los servicios de información, asesoría, acompañamiento, pero propiamente del Programa 2, entonces para ese momento se tuvo una nota de 4.52 que equivale a un 90.4%; en el año 2024 se vuelve a hacer la encuesta bianual de la percepción de satisfacción de los servicios de la institución y aumenta un 2.51, la realiza Óptima Asesoría y Capacitación y aumenta a un 92.91, entonces hay un aumento de 2.51% entre el año 2022 y el año 2024 de la percepción de los servicios que brinda toda la institución, únicamente del eje 2. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: don Jerry, disculpe que lo interrumpa. La ministra se tiene que retirar 6:30, pero va a ser una intervención, por favor, doña Yorleni. -----

Ministra Yorleni León Marchena: muchas gracias presidenta. Don Jerry muchas gracias por su presentación del día de hoy. Lamento no poder concluirlo porque es un tema que me interesa mucho. En la sesión tras anterior, me parece, habíamos visto este informe que nos llegó a la Junta Directiva del INAMU y yo había hecho una serie de observaciones. No sé si usted tuvo la oportunidad de escucharlas y demás, y si tuvo la oportunidad también de hacer como las correcciones del caso que fueron establecidas por mi persona o que hice públicas a través de la participación, algunas tenían que ver con forma, por decirlo así, el informe o, no sé, rendición de cuentas, como le llaman... -----

Jerry Hernández Hernández: registro. -----

Ministra Yorleni León Marchena: registro, ese registro alguno tenía que ver con un tema de forma y algunos tienen que ver con temas de fondo. -----

No sé si procede don Jerry, que ustedes hacen las correcciones y lo vuelven a enviar o solamente acogen las observaciones y listo y ya para el siguiente se ajusta. Yo no tengo claro eso, pero sí me gustaría como que en la siguiente vez que nos haga llegar este tipo de información tal vez cuidar como esos detalles, no solamente la forma del documento, que es muy importante, porque finalmente son documentos que recibe un órgano colegiado, sino también el fondo del informe como tal, porque básicamente el informe lo que hace es replicarnos lo que nos dicen los números, pero no nos interpreta qué significa eso en el quehacer de la institución de cara a procesos de mejora en la atención de las personas aun cuando sea un informe, un reporte como tal, me parece que ese tipo de información para este órgano puede ser de mucho valor porque si nos dice por dónde va la procesión, dónde es que deberíamos de enfocar las luces en términos del servicio y conste que este es un servicio realmente relevante, los que presta el INAMU, estamos hablando de mujeres que pueden vivir o de mujeres que pueden morir, este servicio es quizás uno de los servicios más importantes que brinda la institucionalidad pública, entonces poder hacer análisis mucho más profundos de esa información que ustedes diariamente van recolectando por los diferentes canales que tienen y demás, más allá del

número, si fueron 50 mujeres, fueron 70 mujeres y demás, a mí sí me parece valioso que se pudiera agregar un poquito más de pensamiento y no sé, pienso en cosas como esta de repente cruzar datos de las mujeres que ponen estas denuncias, cruzarlos con datos de mujeres que asisten a los Puntos Violeta porque ahí usted podría tener una información relevante de "esta mujer no solamente se quejó, o sea, fue al Punto Violeta después se quejó o se quejó y después tuvo que ir al Punto Violeta" cruzar estos datos con mujeres que llenan formulario de FOMUJERS y que no logran finalmente ser seleccionadas, no sé, o sea, hay una gran cantidad de cruces de información que se pueden hacer a partir de los datos, no solamente recabarlos y no solamente decir llegaron, me llegaron 70, 50 eran por WhatsApp, 20 eran por correo electrónico; mucho más, mucho más que eso y nada más reiterar que esto, el único afán que tiene es incentivar o más bien fortalecer mucho, mucho más las acciones que hace el INAMU entendiendo que el servicio del INAMU es un servicio, como lo decía hace unos minutos atrás, relevante, estratégico, es vida de mujeres las que están en juego en función del servicio que brindemos, entonces de ahí como mi preocupación, más allá de querer caer mal o cosa por el estilo. Es esa preocupación puntual. Gracias. -----

Jerry Hernández Hernández: doña Yorleni, nada más una réplica, es muy importante, gracias por esa retroalimentación que me da de verdad, el informe y demás, pero básicamente también algo importante, yo estoy trabajando en reformar ese reglamento porque ese reglamento es el Reglamento de la Contraloría de Servicios del INAMU, ese reglamento es el que dice que hay que pasar ese registro así, yo sé que no le puede agregar un poco más, pero yo no le encuentro sentido, es más, estoy viendo a ver si o aplico el único informe del MIDEPLAN que es muy robusto, usted sabe del informe de MIDEPLAN, usted como jefarca de la Contralorías de Servicios sabe que lo tiene que enviar, que es muy robusto en el cual uno hace recomendaciones y demás, porque esos informes no suman tanto o agarrar este informe y robustecerlo un poco más, cargarlo más de información como usted me dice, pero en eso estoy trabajando con el equipo que tengo acá en la Contraloría que es una compañera más para mejorar ese informe, porque sí, efectivamente yo mandé lo que decía el informe y como se ha mandado siempre, como se ha enviado siempre, pero yo sé que se le puede sacar más punta. Tiene usted toda la razón y muchas gracias por la observación. Yo le agradezco mucho porque eso hace mejorar el servicio, de la mejora continua del servicio, de eso se trata, es la finalidad que tenemos como Contraloría de Servicios. -----

Ministra Yorleni León Marchena: muchas gracias a usted. Buenas noches señoras y señores, yo tengo que retirarme. -----

Al ser las dieciocho horas con veintinueve minutos, se desconecta de la reunión la ministra Yorleni León Marchena. -----

Jerry Hernández Hernández: un gusto doña Yorleni, vamos a continuar, entonces ya falta poquito, la conclusión es que en el año 2024 aumenta la percepción de servicios del INAMU a un 2.51, entonces eso quiere decir que tenemos personas más sensibilizadas, funcionarias y demás que están dando un buen servicio. -----

Algo novedoso que voy a hacer en esta gestión que estoy realizando en este momento con mi equipo es la valoración y evaluación del Programa 3 que nunca se ha evaluado, el Programa 3 es el Programa de Políticas Públicas, Rectoría y Vigilancia y se está incluyendo este programa para que se evalúe en esta encuesta de satisfacción de los servicios, entonces se va a evaluar los servicios que se le ha brindado a las ONG, a las instituciones, capacitación a funcionarios públicos y demás que incluye el Programa 3, entonces vean que importante también porque vamos a hacer una valoración de la mayor cantidad de los servicios que brinda la institución, entonces esa encuesta bianual del 2026 se encuentra en estudio de mercado y en trámites de SICOP, entonces está próximamente para pasar a la Presidenta Ejecutiva los términos de referencia y demás ya que al ser una cuantía pequeña para que ella los valore y proceder ya por parte de la Contraloría a hacer todo el trámite en SICOP y SIPGAF para subir los términos de referencia porque ha costado mucho. Les comento que las empresas no quieren dar facturas proforma, entonces ha sido un poco tedioso, pero bueno, ya tenemos la información de dos empresas y con eso vamos a arrancar más un estudio que estaba haciendo yo ahí paralelo. -----

Otras gestiones que estamos realizando desde la Contraloría de Servicios es la reforma al reglamento, como le decía antes a la directora Yorleni, se está reformando el reglamento porque el Reglamento Interno del Instituto Nacional de la Mujeres contradice a la Ley Reguladora del Sistema Nacional de Contralorías de Servicios, entonces qué pasa, resulta que acá tienen plazos más cortos y la ley otorga plazos más amplios, entonces hay varias contradicciones que estamos en esa reforma y está próximamente a salir y estamos también en lo que es el Reglamento del Derecho de Petición, también próximamente para pasarlo a la Unidad de Asesoría Legal de la institución para la revisión correspondiente y generar ya esa data tan importante a nivel institucional. -----

Otras gestiones que estamos realizando en la Contraloría de Servicios es en el primer semestre poder hacer esta reforma del reglamento -como les dije- relacionados con el derecho de petición y la contratación de materiales divulgativos tanto para la Contraloría de Servicios como para la Comisión de Ética y Valores, entonces lo que se espera es realizar material informativo algo así un banner como este para poder ir a los stands, ir a las regionales, aprovechar ese recurso, no ir a ver un buzón y ver si hay o no hay nada, entonces aprovechar el recurso y poner un estado informativo que las personas usuarias que ya están ahí lleguen, que si podemos coordinar con el Programa

Avanzamos Mujeres con algunas señoras que están en capacitación en ese momento en el programa aprovechar el espacio y llegarles a ellas, si tienen alguna duda, alguna consulta o algo que hay que mejorar respecto a la labor que realizamos en la institución que es muy importante. -----

Algo importante, traer a colación las estructuras que debe poseer las Contralorías de Servicios por ley, entonces acá es como hacer un repaso. Esta es la estructura que tiene que tener mínimo y estamos enfocados en el equipo trabajo en la reforma de estos reglamentos, como les dije, para que sean más eficientes y más apegados a la realidad y también es importante, aunado a la vía fluida que hemos tenido por parte de la Contraloría de Servicios con la presidenta ejecutiva, con la cual he sostenido diversas reuniones y me ha solicitado avances del posicionamiento de lo que es la Contraloría de Servicios, entonces es muy importante que, por parte de la Contraloría de Servicios, se está dando un trato personalizado a cada una de las gestiones presentadas por las personas usuarias, se le brinda el adecuado seguimiento como corresponde a los trámites presentados cumpliendo los tiempos y los plazos establecidos. En el informe, en ese registro que estábamos hablando que fue el tema de esta presentación, en este informe se observa no repetitivo sino que va por subdimensiones, entonces qué es lo que pasa, la primera parte va enfocado al primer semestre, la segunda parte va al segundo semestre y van cada una de sus subdimensiones, va dividido y posterior a eso, el informe agarra el primer semestre y el segundo semestre, hace un comparativo y los agrupa, entonces en ese informe se puede observar también lo que son los plazos que se ha tardado para resolver las gestiones presentadas en la Contraloría de Servicios. -----

Se realiza una coordinación con las jefaturas de las unidades, promoviendo lo que es la mejora continua de los servicios. En esta labor se detectan situaciones problemáticas a resolver y se han presentado como recomendaciones a la jerarca y a la Junta Directiva, uno de ellos de importancia que fue reciente es el tema de las sustituciones de personal que, por dicha, pasaron de un mes a quince días. Eso también gracias a la labor de la Contraloría de Servicios porque era una queja constante el año anterior, que yo no estaba, pero sí tengo la data del tema de que a veces las personas se incapacitaban, sacaban vacaciones o lo que fuera y se atrasaban las citas de las personas usuarias, entonces eso fue muy importante porque poseían plazos muy altos para sustituciones y, debido a las recomendaciones de la Contraloría de Servicios, hubo una disminución a plazos de 15 días y gracias a la labor de ustedes también que aprobaron ese cambio, no sé si ya salió publicado y todavía se está trabajando, pero básicamente sería mi presentación por el día de hoy. Gracias por la atención, señoras directoras y señores presentes, don Randall, don Vladimir, y no sé si tienen alguna consulta o alguna duda adicional con todo gusto. -----
Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: muchas gracias don Jerry y en concordancia con la

normativa que usted nos presentó, este espacio sería básicamente para conocimiento de la Junta Directiva, por lo tanto, abrimos el espacio de consultas, observaciones por parte de las directoras. -----

Si me hace el favor doña Adriana de quitar la presentación para ver a las directoras con el fin de revisar si están levantando las manos. -----

Jerry Hernández Hernández: era yo. -----

Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: don Jerry muchísimas gracias por la presentación. Lo veremos pronto para eventuales espacios iguales a este. -----

Al ser las dieciocho horas con treinta y siete minutos, se desconecta de la reunión el señor Jerry Hernández Hernández. -----

CAPÍTULO VI. ASUNTOS VARIOS. -----

Directora Beatriz Castro Zúñiga: una solicitud que me hicieron del Foro de recordar, por favor, respetar la calendarización del Foro, tanto de reuniones como en puntos de asamblea. -----

Ayer iniciaron las reuniones de este mes, pero no se informó a tiempo o formalmente de que no se habían hecho las contrataciones para que las compañeras de las regiones pudieran venir y se tuvo que trasladar el Foro, entonces estoy trasladando esta inquietud y la otra es la posibilidad de conocer la posición del INAMU ante el retiro de Costa Rica ante el Foro Diverso, ahí se discute sobre derechos de mujeres lesbianas y trans y esta institución tendría mucho que decir al respecto en tanto que la razón que dan es por atender asuntos de narcotráfico, pero una cosa no tiene que ver con la otra porque en realidad el tema de los derechos de las personas diversas siempre van a estar ahí y esta institución está también para cuidar de ellas. -----

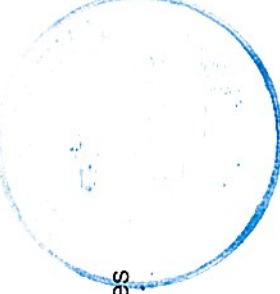
Presidenta Yerlin Zúñiga Céspedes: gracias, tomamos nota y revisamos, cualquier cosa haremos respuesta por escrito. -----

Cierra la sesión al ser las dieciocho horas con treinta y nueve minutos. -----



Yerlin Zúñiga Céspedes
Presidenta

JUNTA DIRECTIVA



Beatriz Castro Zúñiga
Secretaria

JUNTA DIRECTIVA