

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

Al ser las dieciséis horas con treinta y cinco minutos del jueves diecisiete de octubre del dos mil veinte cuatro, inicia la sesión ordinaria del Consejo Directivo 45-09-2024, de manera presencial y virtual, con el siguiente quórum:

**Yorleni León:** Pasamos al primer punto que sería la comprobación del quórum, le pido a cada una de las señoras y señores directores, que manifiesten su nombre para que conste en actas, de igual manera que manifiesten dónde se encuentra ubicados.

**ARTÍCULO PRIMERO: COMPROBACIÓN DEL QUÓRUM.**

**CONSEJO DIRECTIVO:** Sra. Yorleni León Marchena, Presidenta, Sra. Ilianna Espinoza Mora, Vicepresidenta, Sra. Alexandra Umaña Espinoza, Directora, Sra. Floribel Méndez Fonseca, Directora Sr. Ólger Irola Calderón, Director, Sr. Freddy Miranda Castro, Director y el Sr. Jorge Loría Núñez, Director.

Sra. Alexandra Umaña Espinoza, desde la ciudad de Turrialba.

Sra. Floribel Méndez Fonseca, en la Unión Tres Ríos, casa de habitación.

Sr. Jorge Loría Núñez, me encuentro ubicado en la Ciudad de Puntarenas, en mi casa de habitación.

Sr. Freddy Miranda Castro, desde mi casa de habitación en San Rafael de Heredia.

Sr. Ólger Irola Calderón, en Guápiles, Pococí, en mi casa de habitación.

Sra. Ilianna Espinoza Mora, estoy ubicada en Santo Domingo de Heredia en casa de habitación.

Sra. Yorleni León, me encuentro en las oficinas centrales del IMAS.

**INVITADOS E INVITADAS EN RAZON DE SU CARGO:** Sra. Silvia Castro Quesada, Gerenta General, Sr. Jafeth Soto Sánchez, Director de Soporte Administrativo, Sr. Luis Felipe Barrantes Arias, Director de Desarrollo Social, Sr. Berny Vargas Mejía Asesor Legal, Sra. Marianela Navarro Romero, Auditora General.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024  
ACTA No. 45-10-2024**

Sra. Silvia Castro Quesada, participo de esta sesión desde las oficinas centrales del IMAS.

Sr. Luis Felipe Barrantes, toma la sesión en las oficinas centrales del IMAS.

Sr. Jafeth Soto Sánchez, desde Montes de Oca, San José.

Sr. Berny Vargas Mejía, tomo la sesión desde las oficinas de la Asesoría Jurídica, en el edificio de oficinas centrales.

Sra. Marianela Navarro, tomo la sesión desde las oficinas de la Auditoría Interna del IMAS.

**Yorleni León:** La Sra. Cinthya Carvajal Campos de la Dirección de Gestión de Recursos, viene de camino y me comunica que está en una presa, y no tiene cobertura, pero en cuanto pueda, ella se estará incorporando.

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

**Yorleni León:** Procedo a dar lectura del orden del día.

- 1. COMPROBACIÓN DE QUÓRUM**
- 2. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA**
- 3. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ACTA No. 43-10-2024**
- 4. LECTURA DE CORRESPONDENCIA.**

**4.1. Oficio DRSS-AGAST-0530-2024/DRSS-DRIPSSCN-3569-2024/DRIPSSCS-DM-0635-2024,** con asunto: "Solicitud de reconsideración de criterio jurídico incluido en oficio IMAS-SINIRUBE-186-2021, que remite la Dra. Karla Solano Durán, Directora de la Dirección de Red de Servicios de Salud, Dr. Uilman Rojas Molina, Director de la Dirección de Red Integrada de Prestación de Servicios de Salud Central Norte y el Dr. Albert Méndez Vega, Director de la Dirección de Red Integrada de Prestación de Servicios de Salud Central Sur.

- 5. ASUNTOS DE PRESIDENCIA EJECUTVA.**

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

5.1. Presentación sobre el Modelo de Intervención del IMAS para el 2025, a cargo de la Sra. Yorleni León Marchena, Presidenta.

**6. ASUNTOS DIRECCION DESARROLLO SOCIAL**

6.1. Análisis y eventual aprobación del criterio técnico sobre la propuesta de reorganización administrativa parcial en la Dirección de Desarrollo Social, Departamento de Atención Integral e Interinstitucional (DAII) y SINCA, **según oficio IMAS-DDS-2077-2024.**

**7. ASUNTOS AUDITORIA INTERNA**

7.1. Análisis y eventual aprobación del informe **AUD. 018-2024** denominado: "INFORME SOBRE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA AUTOEVALUACIÓN ANUAL DE LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS QUE PRESTA LA AUDITORÍA INTERNA", **según oficio IMAS-CD-AI-597-2024.**

**8. ASUNTOS SEÑORAS DIRECTORAS Y SEÑORES DIRECTORES**

**Yorleni León:** Los que está de acuerdo con el orden del día, por favor manifestarlo.

Las señoras directoras y señores directores: Sra. Yorleni León Marchena, Presidenta, Sra. Ilianna Espinoza Mora, Vicepresidenta, Sra. Alexandra Umaña Espinoza, Directora, Directora, Sra. Floribel Méndez Fonseca, Directora, Sr. Jorge Loría Núñez, Director, Sr. Freddy Miranda Castro, Director y el Sr. Ólger Irola Calderón, Director, aprueban el orden del día.

**ARTÍCULO TERCERO: LECTURA Y APROBACIÓN DEL ACTA No. 43-10-2024.**

**Yorleni León:** Pasamos al punto número tres que sería lectura y aprobación del acta 43-10-2024.

Aquí me hacen la observación que en esta sesión no estuvo presente la directora Floribel Méndez Fonseca, los demás estuvieron presentes.

Consulta si tienen algún comentario u observación, con respecto a esta acta.

No, entonces vamos a proceder a votar.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

**ACUERDO No. 193-10-2024**

**POR TANTO, SE ACUERDA:**

Aprobar el Acta de la Sesión Ordinaria No. 43-10-2024 del jueves 03 de octubre del 2024.

Las señoras directoras y los señores directores: Sra. Yorleni León Marchena, Presidenta, Sra. Ilianna Espinoza Mora, Vicepresidenta, Sra. Alexandra Umaña Espinoza, Directora, Sr. Ólger Irola Calderón, Director, Sr. Freddy Miranda Castro, Director y el Sr. Jorge Loría Núñez, Director, votan afirmativamente el acta anterior. Excepto la Sra. Floribel Méndez Fonseca, Directora Floribel Méndez, que se abstiene por no haber estado presente en dicha sesión.

**ARTÍCULO CUARTO: LECTURA DE CORRESPONDENCIA**

**8.1. Oficio DRSS-AGAST-0530-2024 / DRSS-DRIPSSCN-3569-2024 / DRIPSSCS-DM-0635-2024**, con asunto: "Solicitud de reconsideración de criterio jurídico incluido en oficio IMAS-SINIRUBE-186-2021, que remite la Dra. Karla Solano Durán, Directora de la Dirección de Red de Servicios de Salud, Dr. Uilman Rojas Molina, Director de la Dirección de Red Integrada de Prestación de Servicios de Salud Central Norte y el Dr. Albert Méndez Vega, Director de la Dirección de Red Integrada de Prestación de Servicios de Salud Central Sur.

**Yorleni León:** Este oficio que se les trasladó es una solicitud de reconsideración de criterio jurídico.

No, se tienen algún comentario u observación con respecto a este oficio.

Adelante, don Jorge.

**Jorge Loría:** Es que nos mandan este oficio, pero es un oficio de la Asesoría Jurídica. Claro, y lo estoy leyendo, veo que es muy puntual en los puntos, por lo cual no se puede hacer lo que están pidiendo. Entonces, yo mantengo el criterio que se emitió anteriormente por el licenciado Berny.

**Yorleni León:** Sí, pero lo otro importante, don Jorge, para agregar es que esta decisión no es una decisión que sea competencia de este Órgano, esa es una decisión que es competencia del SINIRUBE.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

Entonces, más bien la propuesta sería trasladar ese oficio al SINIRUBE, para que el SINIRUBE, le responda a la doctora que hace la solicitud.

En todo caso voy a darle la palabra a Freddy, después... Voy, doña Alexandra. Tengo a don Freddy, luego a un Ólger en el uso de la palabra y me parece que Berny también quería hacer uso de la palabra.

Don Freddy, empecemos con usted, por favor.

**Freddy Miranda:** Sí, como no, muchas gracias. Yo leí el oficio este, y me parece que el criterio que externó Berny, es legalmente correcto. Este es un país, cuyo sistema administrativo público se guía no por el sentido común, sino por el sentido legal y esas dos cosas no siempre coinciden, y por tanto no hay quite, digamos en este país lo legal es lo legal y ok, se acabó. Pero como ahí se manifiesta, hay una afectación a población que es objetivo del IMAS.

Entonces en ese sentido yo no sé si se puede buscar algún mecanismo, para que ese trasvase de información que tiene que haber de la Caja hacia estas cooperativas, pueda ser más rápido, porque al final la población trasquilada es esa población pobre que vive ahí donde se señala en la nota.

Yo nada más hago esa observación. Gracias.

**Yorleni León:** Gracias, don Freddy.

Don Jorge, usted ya no va a hacer uso de la palabra.

**Ólger Irola:** No, gracias.

**Yorleni León:** Doña Alexandra, usted.

**Alexandra Umaña:** No, a mí me quedaba una duda. La duda que a mí me quedaba era que ellos piden información que yo asumo que también la tiene el SINIRUBE, porque es información que los ATAP le pasan al SINIRUBE, para que complete la información. o sea, así como que no, de todo no tienen información, pues no lo sé, Pero lo que me quedó ahí es que mucha de la información que tenemos en SINIRUBE, también viene de los ATAP, o sea, de la información que era ATAP, o que la CCSS sube a nosotros, entonces yo asumo que los expedientes que ellos deben de tener ahí deben ser expedientes que están

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

actualizados, como casi todos los expedientes que tenemos los costarricenses en la Caja Costarricense del Seguro Social.

**Yorleni León:** Doña Alexandra, pero ellos básicamente el dato que quieren es el de clasificación socioeconómica y ese es un dato que no se genera por los ATAP, ni tampoco es un dato que tiene disponible la CCSS, en su sistema EDUS. Eso, es básicamente el dato que ellos están solicitando.

Don Berny.

**Berny Vargas:** Gracias. Sí, lo que quería indicar es que, bueno, coincido con la apreciación de doña Yorleni, el requerimiento que está siendo trasladado en ese oficio no es de competencia de este Consejo Directivo, sino del Consejo Rector, en primer lugar.

En segundo lugar, el criterio fue emitido por alguien de la Asesoría Jurídica cuando yo no estaba en el IMAS en la administración pasada. No obstante, verificando un poco lo que dice el oficio del SINIRUBE y tomando en cuenta que recientemente el 13 de agosto la Procuraduría dictó el criterio PGR-C-178 de este año, ha quedado zanjada la consulta, puesto que ya la misma Procuraduría dice que sólo es con instituciones públicas, no con privados, que se comparte información. Pero bueno, este es un tema más que todo del SINIRUBE. Gracias.

**Yorleni León:** Así es. Doña Alexandra, ¿tenemos alguna propuesta de acuerdo para este tema.

Sí. Bueno, adelante, por favor.

**Alexandra Umaña:** Hago lectura del acuerdo

**ACUERDO 194-10-2024**

**POR TANTO, SE ACUERDA:**

1. Dar por conocido el Oficio DRSS-AGAST-0530-2024 / DRSS-DRIPSSCN-3569-2024 / DRIPSSCS-DM-0635-2024, de fecha 25 de setiembre, 2024, sobre solicitud de reconsideración de criterio jurídico incluido en oficio IMAS-SINIRUBE-186-2021, que remite la Dra. Karla Solano Durán, Directora de la Dirección de Red de Servicios de Salud, Dr. Uilman Rojas Molina, Director de la Dirección de Red Integrada de Prestación de Servicios de Salud Central Norte y

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

el Dr. Albert Méndez Vega, Director de la Dirección de Red Integrada de Prestación de Servicios de Salud Central Sur.

2. Trasladar dicho oficio a la Presidencia Ejecutiva para su debido trámite.

**Yorleni León:** Algún comentario con respecto al acuerdo, ninguno.

La señora Presidenta procede con la votación del anterior acuerdo: Sra. Yorleni León Marchena, Presidenta, Sra. Ilianna Espinoza Mora, Vicepresidenta, Sra. Alexandra Umaña Espinoza, Directora, Sra. Floribel Méndez Fonseca, Directora, Sr. Ólger Irola Calderón, Director, Sr. Freddy Miranda Castro, Director y el Sr. Jorge Loría Núñez, Director, votan afirmativamente el acuerdo anterior y su firmeza.

**ARTÍCULO QUINTO: ASUNTOS DE PRESIDENCIA EJECUTVA.**

**8.2. PRESENTACIÓN SOBRE EL MODELO DE INTERVENCIÓN DEL IMAS PARA EL 2025, A CARGO DE LA SRA. YORLENI LEÓN MARCHENA, PRESIDENTA.**

**Yorleni León:** Vamos a pasar al punto cuarto que es de la Presencia Ejecutiva y aquí yo le voy a pedir apoyo también a Felipe, para que veamos este punto.

Doña Katherine, usted por favor podría proyectar la presentación, un PowerPoint que le mandamos hoy.

**Katerine Montoya:** Si

**Yorleni León:** Gracias.

Bueno, el tema es el siguiente. Hoy no vamos a tomar ningún acuerdo con respecto a este punto, pero sí queremos contarles por dónde vamos, tanto desde la Gerencia, la Dirección Social, la Dirección de Soporte Administrativo y la Presidencia, en el análisis y la construcción de algo que venimos llamando en los últimos meses IMAS Impulsa. IMAS Impulsa no es otra cosa que no sea el cambio en la forma en que la institución por años ha venido atendiendo el tema de la pobreza. Entonces, por muchísimo tiempo, el IMAS les ha dado subsidios a las personas indistintamente de si esas personas logran o no tener ascenso o moverse o cambiar su condición socioeconómica.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

Y lo que hemos visto a lo largo de estos dos años y lo que podemos constatar en diferentes estudios, tanto del país como fuera del país, es que la posibilidad de que la gente se forme y de que la gente genere empleo o autoempleo es lo que nos ayuda a sacar a las personas en condición de pobreza. Por esa razón, entonces, es que en esta construcción que les estamos presentando, estamos validando los siguientes pasos que queremos conocer, las observaciones que ustedes nos puedan hacer.

Hoy el IMAS, tiene entonces dos modelos de atención: Un Modelo de Atención que es integrado y un Modelo de Atención que es genérico, por así llamarlo, donde llega a la persona, se le atiende, califica condición de pobreza, se le hace un pequeño análisis y se le asigna un subsidio. Son los hogares que están en lo que nosotros llamamos MIDIS, los que están en el Modelo de Intervención más integral, los que logran tener algunos componentes adicionales que no tiene el resto de la población que se mueve a través del otro modelo, el genérico, que yo le llamo. Esos componentes adicionales pueden ser que se puedan formar, que le damos Red de Cuido, que le damos, se refieren a diferentes instituciones para que puedan ser atendidos y demás.

Pero este año, este año en particular, este Modelo de Atención Integral ha tenido algunas características: Una, bajamos las metas que había, eran metas gigantescas cuando llegamos a la administración. Las bajamos, no sé si ustedes se acuerdan cuando estábamos en el proceso de conocimiento y de aprobación de este nuevo modelo, para lograr generar realmente una atención muchísimo más precisa en cada uno de estos hogares. Pero además de bajar esa meta, también fuimos cambiando un poco el perfil que había. Cuando llegamos, teníamos un perfil donde las personas que se les daba la atención integral eran hogares que realmente tenían situaciones muy complejas, para poder salir de esa condición de pobreza. Entonces, habíamos analizado que más bien era la posibilidad de aprovechar esta intervención integral para lograr que aquellos que estuvieran más próximos de salir de su condición de pobreza logran hacerlo. Y de ahí entonces vamos a facilitarles la mayor cantidad de recursos posibles desde la institución, llámese: Cuido, Avancemos, etcétera, para que se les facilite poder salir de esa condición de pobreza, poder movilizarse y caminar.

Entonces, en esta lógica, de esa atención, lo que empezamos a reflexionar es que este modelo debería de ser el Modelo de Atención del IMAS, no para unos, sino para todos, partiendo lo que queremos es que la gente deje la condición de pobreza en la que se encuentra, o por lo menos que la mejore, si del todo no sale, por lo menos que la mejore.



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

Y entonces de ahí es como empieza a tener forma IMAS IMPULSA. En este IMAS IMPULSA, estamos partiendo del cambio en la atención, como le decía al inicio. Ese cambio de la atención, entonces, parte desde el momento mismo que la persona es atendida por la institución, donde se le hace un análisis un poco más profundo de lo que hoy se hace cada vez que se atiende a una persona o a un hogar. Ese análisis más profundo ya no va solamente desde el punto de vista de acontecimientos o de realidades sociales, sino también va mucho de las capacidades que tienen las personas integrantes del hogar. Ya no es una atención, no es un análisis muy personalizado con respecto a la persona que solicita el subsidio, sino más bien desde una visión más de 360 en relación con ese hogar.

Este análisis también parte, bueno, de la posibilidad de que efectivamente la gente pueda ubicarse en alguna de las tres dimensiones de trabajo que tiene el IMAS, una que es la protección social y otra que tiene que ver con la promoción social.

Hechos de análisis, que debe de ser más exhaustivo, más preciso, más fino, como ustedes le quieran llamar. El profesional que atiende coloca a la persona en dos grandes dimensiones. Una dimensión que es la dimensión de la protección social condicionada y la otra que es la protección social no condicionada.

La protección social no condicionada, entonces, serán aquellos casos donde sí o sí el Estado debe de contribuir para que esa persona tenga un mejor bienestar. Estamos hablando de los casos de adultos mayores, estamos hablando de menores de edad, estamos hablando de personas dependientes, de personas con discapacidad, de población indígena. Esta es una población que sí o sí el Estado debe de atenderla, no vamos a pretender darle promoción social a un niño, porque nos interesa que termine la escuela. No vamos a mandar a trabajar a un adulto mayor, no vamos a mandar a trabajar a una persona con discapacidad que su condición no le permite el poder realizar ese tipo de acciones.

Entonces, estos van a quedar dentro de esa estructura que se llama protección social no condicionada. Pero el otro grupo que no se ubica ahí y que son la mayoría, van a entrar a algo que se llama la protección social condicionada.

La protección social condicionada tiene que llevar a la persona a dos rutas: Una de las rutas es la empleabilidad, yo quiero terminar de, o le vamos a ayudar a terminar de prepararse para que se pueda emplear. Y la otra es la de la empresariedad, le vamos a ayudar a ese hogar para que pueda tener condiciones, para poder emplearse, generar alguna iniciativa a ese hogar.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024  
ACTA No. 45-10-2024**

Y una vez que está ubicado en esas dos grandes carreteras, empleabilidad o empresariedad, se construye de manera conjunta entre el profesional y ese hogar un plan de ascenso. Mucha de la discusión que hemos tenido, y aquí don Felipe ha sido muy enfático, en que ese plan de ascenso tiene que ser un plan de ascenso agotado y muy realista. Ya no es aquel plan de ascenso donde tenía 30 metas y al final ninguna de esas metas o pocas de esas metas lograban cumplirse, sino un plan de ascenso muy, muy acotado con actividades completamente realizables.

¿Qué es un plan de ascenso? Entonces, ¿cómo lo estamos visualizando? Concluir, llevar, no sé, pensemos en empleabilidad. Terminar el noveno año, me quedé en octavo de colegio, voy a terminar el noveno año, y a partir de ese noveno año, el siguiente paso será un curso de una capacitación en, no sé, atención al cliente, por decir algo. Pero adicional, los menores de edad de ese hogar continuarán en su proceso en la escuela, o en su proceso en el colegio. Ese plan de ascenso tendrá que ser actividades como la búsqueda de empleo, cosas muy acotadas y que vayan muy vinculadas a lograr que la gente se conecte en cualquiera de estos dos escenarios.

Entonces, este plan de ascenso tendrá tres grandes ejes: 1- Un eje que va a ser la educación, entiéndase, la educación, terminar el colegio, terminar, sacar el noveno, ese tipo de cosas. 2- El capital de trabajo, que eso lo canalizamos a través de dos subsidios que tiene el IMAS, que uno es el de ideas productivas y el otro es el de capacitación, o a través de FIDEIMAS, con avales y garantías. 3- Finalmente el tercer eje es de capacitación, es aquellos casos donde la gente con lo que tiene puede perfectamente terminar de prepararse o empezar a prepararse a través de una capacitación y con ello lograr emplearse o terminar de consolidar su empresariedad.

Esto que les mostramos aquí es algo que ya viene ocurriendo en el IMAS, don Felipe y yo hemos tenido la posibilidad de ir mucho al campo a ver si efectivamente esto que hemos denominado IMAS IMPULSA, es posible. Y lo que nos hemos encontrado en el campo es que efectivamente es posible, efectivamente, bajo esos enfoques, es posible que la gente en periodos de tiempo muy cortos y con inversiones para el IMAS muy cortas, la gente logre realmente mejorar su condición económica.

Hemos visto casos en Guanacaste, hemos visto casos en Zona Norte, hemos visto casos en la provincia de Limón, hemos visto casos en Brunca. Que nos han

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

permitido entonces ir validando e ir calibrando cada vez más este modelo de IMAS IMPULSA.

Entonces, la idea sería terminar de hacer los ajustes, conocer las observaciones que ustedes tengan, terminar también nosotros a lo interno de hacer los ajustes que sean necesarios. Y en noviembre aproximadamente de este año, a mediados o a finales de noviembre de este año, traer ya esta propuesta como un modelo, la estrategia ya documentada y demás, que nos permite entonces dejar de emplear las dos modalidades que hoy estamos utilizando y a partir del 2025 empezar a utilizar este enfoque.

Este enfoque tiene muchos desafíos, porque es también lograr que, en el IMAS, los profesionales que atienden cambien la lógica del subsidio, de que yo llego y me dan un subsidio. Ese es cambiar la lógica en términos de que ya no se trata solamente del subsidio, sino que ese subsidio tiene que tener un propósito, y que hay que acompañar entonces ese propósito, y que ese propósito no es solamente para la persona que lo solicita. Ese propósito es para el hogar como un todo.

También tiene el reto de que hay que empezar a entender áreas o lenguajes en los cuales en el IMAS no estamos tan familiarizados, particularmente en estos temas que tienen que ver con la empresariedad. Empezar a entender pequeños cambios que se pueden ir dando en cada uno de sus hogares en los diferentes financiamientos o apoyos que se van brindando a través de ideas productivas o de capacitaciones, para ver que efectivamente la gente va progresando, y de esa manera logra ir saliendo.

Y por supuesto que también nos requiere un gran cambio en términos de tecnología, porque habrá que hacer todos los ajustes necesarios para tener todo esto incorporado dentro del expediente electrónico de cada hogar y tener las herramientas para que también las profesionales puedan ir haciendo los registros, los seguimientos, y los controles que son necesarios.

En términos generales, esta es la propuesta, y por supuesto que esta propuesta tiene un elemento que es fundamental, y tiene que ver con la articulación interinstitucional. Lo que hemos podido ver en el campo es que mucho de lo que hoy estamos denominando IMAS IMPULSA, tiene mucho sentido y logra realmente, en periodos de tiempo muy cortos a generar resultados muy positivos para el hogar, cuando está acompañado de articulación interinstitucional. Dígase el MAG, dando asesoría técnica en proyectos de ganadería, de agricultura, de otras áreas. Dígase el ICT acompañando temas que están vinculados con turismo.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

Dígase ese Ministerio de Trabajo acompañando a través de la estrategia BRETE el tema de la empleabilidad. Dígase MEIC, acompañando estas pequeñas empresas de PYMES que se van generando para ir las formalizando. Tiene mucho sentido cuando hemos logrado incorporar a otras instituciones.

Y aquí el mensaje que tanto don Felipe como mi persona hemos estado dando cada vez que compartimos con los funcionarios y vamos a evidenciar estas cosas. El IMAS tiene que dejar de pensar en resolver este asunto de la pobreza solo, el IMAS tiene que empezar a pensar y a organizar su oferta y su accionar en función de otros actores, dígame actores interinstitucionales, que nos ayuden entonces a poder salir adelante, que eso es algo que también en el IMAS no es tan familiar.

Entonces, cuando logramos que los espacios de participación donde el IMAS tiene una silla a nivel local o a nivel regional, esto se materialice en acciones conjuntas desde las diferentes instituciones que estamos, es posible ver esos cambios de manera muy acelerada, por lo menos en lo que llevamos de este año que hemos podido constatar nosotros en el campo, en las visitas que hemos hecho.

Don Luis Felipe, yo no sé si usted quisiera agregar algo más.

**Luis Felipe Barrantes:** Gracias, yo lo que quisiera contarle a este Consejo Directivo es, que esto es un esfuerzo también por conjuntar cosas que hemos trabajado en este último periodo que de repente andan como por departamentos un poco, cuando doña Yorleni habla del análisis del entorno, el año pasado, corrimos para cerrar el año con diagnósticos territoriales que eran socio productivos, porque eso forma parte de algo que este año llamamos la estrategia sociolaboral. Ordenamos cómo dar capacitación técnica, cómo dar ideas productivas y lo instrumentalizamos con lo que hoy llamamos MIDI, Modelo de Intervención Integral.

El departamento de socioeducativo, el de Grettel, hizo un esfuerzo por tener una estrategia de reincorporación de los estudiantes de Avancemos y análisis, inteligencia de datos para mayor cobertura, para mayores herramientas en el sistema educativo. Y, por otro lado, digamos, hemos ido implementando nuestro modelo de intervención.

Entonces, un poco la apuesta que hemos venido haciendo es, al Modelo de Intervención se le sumaron diferentes estrategias que han resultado ser exitosas, incluso yo le he contado a doña Yorleni que, la semana pasada, el Departamento de Karla, el Socio Productivo, completó el muestreo de los emprendimientos del

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

2023, y esta año mejoró la tasa de emprendimientos activos respecto a otros años, esto qué quiere decir, que mejorando el perfil de entrada mejoramos la sostenibilidad del emprendimiento en el largo plazo, parece una obviedad, o sea uno diría, probablemente para doña Alexandra esto le resulta como lo obvio de todos los días que ella hace, pero en la institución que está acostumbrada a dar máquinas de coser o un hornito al primero que llegaba y lo pedía, evidentemente no es la cultura institucional.

Entonces, cada vez ir depurando los perfiles de entrada y los perfiles de salida, que también, yo creo que ha sido una experiencia. Y sobre todo algo que decía doña Yorleni, que es, esta institución, por la masividad de las cosas que ha venido haciendo, históricamente se ha convertido en una maquila de subsidios y yo creo que hay que decirlo también con esa transparencia, tenemos que recurrir a programas muchas veces de gobiernos o programas de cobertura selectiva, para poder hacer un esfuerzo para decir, bueno, Puente al Desarrollo va a intentar un grupo de gente que está allí y luego la siguiente administración, esta administración hace un esfuerzo. Entonces pareciera como que hay dos instituciones, una que le apuesta a creer que cierto sector de la población puede superar su condición de pobreza con un plan de estímulo adecuado y otra que recibe la prestación fragmentada de los servicios institucionales.

¿Cuál es la apuesta realmente ahora de IMAS IMPULSA? Lograr sintetizar en una sola intervención que el profesional haga un plan acotando a la progresividad de esa intervención social. Creo, lo que decía Doña Yorleni, es pertinente, esto no aspira a que todo el mundo esté trabajando, no sé, al año siguiente. Esto lo que aspira es que no tengamos que decir por qué esta señora vino 16 años a la institución y no ha pasado de recibir 01, porque también habría que preguntarle a la institución y en eso a nosotros, que hizo una institución, para que los otros 15 años cuando llegó por primera vez algo fuera distinto, le dimos el beneficio de atención a familias durante 16 años y no promovimos otro tipo de cosas.

Entonces esto es una apuesta para poder decir, y yo creo que esto tiene que ser un poco la coherencia del discurso que también como Dirección, que doña Yorleni ha tenido, que la administración ha tenido de, si vamos a modernizar al IMAS, el IMAS 2.0, si vamos a reducir la carga administrativa, si vamos a innovar en ciertos procedimientos, si vamos a tener un reglamento innovador que vino a simplificar las cosas, esto tiene que derivar en devolverle al IMAS, la esencia del IMAS, que es la valoración social, para que una persona deje de ser pobre en algún momento de su vida.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

Esto no es necesariamente que todo el mundo saque un técnico especializado en el INA, pero si decirle a una persona progresivamente complete el noveno, progresivamente complete el undécimo, si sus hijos están en Avancemos, manténgalos dentro del sistema educativo. Es pedirle a la gente algún logro que cambie su condición y habrá otros que no, porque tampoco quiero transmitirles que todo mundo podrá hacerlo, si es una persona de 65 años que tiene dependencia, hay una responsabilidad inherente del Estado de garantizar la protección social, pero que lo pensemos en función de esto y de nuestras capacidades institucionales.

Entonces, probablemente en el futuro cuando ustedes vayan a conocer más de esto, no es algo nuevo, es realmente lograr integrar lo que hemos venido desarrollando en una forma ordenada en la institución.

Y un poco lo que decía doña Yorleni, que el día que no estemos le damos a la institución un modelo donde todo el mundo tiene el IMAS que se merece, indistintamente yo pueda pasar, recibir una valoración y que se me atiende integralmente en función de la oferta que tiene el sector social, no la institución, sino el sector social, como un todo.

Entonces, yo creo que eso es lo que yo acotaría, doña Yorleni.

**Yorleni León:** Yo antes de darle la palabra a don Freddy. Yo concluiría o terminaría la intervención con esto. Hoy el IMAS, de repente le da subsidios a una familia, 8 años, 10 años, 12 años, hasta 16 años hemos llegado a ver. Aquí la diferencia, porque probablemente en algunos de estos hogares tengamos que seguir haciendo, ayudándole con un subsidio un par de años. La diferencia es que aquí estamos garantizando que por lo menos el hogar en el tiempo se va a ir moviendo. Porque hoy lo que ha pasado es que les damos subsidios por muchos años sin lograr que nada cambie en ese hogar, están exactamente igual o están de repente quizás hasta peor de cómo estaban años atrás.

Don Freddy, adelante.

**Freddy Miranda:** Sí, vamos a ver, me parece que esta es una discusión de fondo. Tenemos que darle el tiempo que se requiere. Pero bueno, me quito el modelito, no se vale Felipe.

**Yorleni León:** Perdón, nos lo puede poner doña Katherine, por favor.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

**Luis Felipe Barrantes:** No soy yo, Freddy fue doña Katherine.

**Freddy Miranda:** Sí, vea, yo tengo seis años de estar aquí en la Junta Directiva ya, y a este tipo de discusiones he asistido varias veces, voy a decir lo mismo que he dicho en discusiones de años anteriores. Hagamos un esfuerzo por no sustituir la realidad con nuestros sueños, nuestros buenos deseos, nuestras ilusiones. Y tengamos cuidado con lo que soñamos y con lo que nos proponemos. ¿Por qué? Porque nos van a juzgar por eso. Nos van a juzgar por lo que nosotros decimos que vamos a hacer. Y entonces tenemos que precisar muy bien esto.

A mí el modelo me parece bonito, pero me parece muy incompleto, así como está. ¿Por qué razón? Porque es muy endogámico. Descansa en lo que dijo Felipe en su intervención, prácticamente la intervención de Felipe lo que dice es, que si lo hacemos bien dentro del IMAS logramos mover la aguja de la pobreza y yo siempre me he opuesto a esa lógica siempre desde que estoy aquí en el IMAS, porque el IMAS no está estructuralmente armado para reducir la pobreza, ni fue pensado para eso aunque en su ley lo diga, el IMAS básicamente es una maquila de subsidios, eso es el IMAS, y puede ser un poquito más que eso, pero siempre tiene que ser eso.

Voy a decir por qué. Porque efectivamente la pobreza no depende del IMAS ni de la articulación interinstitucional, depende del entorno. Y en ese modelo lo único que dice es análisis del entorno, pero no dice nada más. Entonces ese análisis del entorno, la institución, tiene que desmenuzarlo más. Voy a esto. Ok, nosotros podemos proponernos reducir en los próximos dos años que la pobreza se reduzca tanto o lo contrario, que tantas familias en el marco del plan de ascenso se gradúen, dejen de ser pobres. ¿Qué podemos proponernos eso? Pero eso de qué va a depender. Va a depender de variables del entorno que nosotros tenemos que definir muy bien, que precisar muy bien, porque no dependen de nosotros. Entonces ahí debería decir, ok, esto lo podemos lograr si la economía crece durante los próximos tal año a tal tasa. Si la inflación, que es el peor impuesto que puede pagar sobre todos los pobres, tiene estable en tales... esas variables no dependen de nosotros. Pero si esas cosas cambian abruptamente nosotros no podemos hacerlo, porque no tenemos las herramientas para modificar eso.

Entonces, esas cosas tienen que precisarse, es decir lo que en economía llamamos los supuestos de partida. Este modelo es viable si lo siguiente supuesto se cumple, a), un crecimiento de la economía de tal tasa anual. Segundo, una tasa de inflación que no supere tanto, un crecimiento real de los salarios de tanto, porque si no es muy difícil, si no nos ponemos una carga sobre nuestros hombros

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

con tareas que al final van a depender de ese entorno. Es decir, por ejemplo, si la guerra en Irán se complica y se cierra el estrecho de Ormuz, porque la represalia que hace Israel es un desastre y el petróleo se va a \$200 (doscientos dólares), \$300 (trescientos dólares), por barril, ya esto no se cumple, porque la inflación mundial va a ser una locura, la economía mundial va a entrar en recesión, entonces esas cositas hay que ponerlas ahí, porque si no, los que vienen después llegan y dicen, ah es que ustedes se comprometieron a no sé cuál. Sí, pero nosotros dijimos bajo estos supuestos.

A mí sobre todo me parece que esa parte hay que afinarla y un supuesto muy importante creo yo, tiene que ver con el tema de los ingresos, porque nosotros vivimos en una sociedad muy inequitativa, yo no sé si ustedes vieron una tabla de la estructura salarial de este país. Más o menos el 84% de la población de Costa Rica tiene ingresos por debajo de los ₡800.000.00 (ochocientos mil colones), en este país. Y los que tienen ingresos entre los ₡800.000.00 (ochocientos mil colones), y ₡1.000.000.00 (un millón de colones) es apenas el 7.9% de la población, de ₡600.000.00 (seiscientos mil colones) a ₡800.000.00 (ochocientos mil colones), el 13%, de ₡400.000.00 (cuatrocientos mil colones) a ₡600.000.00 (seiscientos mil colones) el 26.4%, de ₡200.000.00 (doscientos mil colones) a ₡400.000.00 (cuatrocientos mil colones), el 21.1%, y menos de ₡200.000.00 (doscientos mil colones) el 9.3%. Las personas que tienen ingresos entre un ₡1.000.000.00 (un millón de colones) y ₡2.000.000.00 (dos millones de colones), es el 16%, o sea realmente vivimos en una sociedad muy inequitativa, muy poco solidaria desde el punto de vista de los ingresos reales de la población y en uno de los países más caros del mundo y por lo menos del continente es como mínimo el tercero, el más caro después de Canadá y después de Estados Unidos.

Entonces, en esas circunstancias, la gente la tiene muy difícil, el nivel de enojo y de rabia que hay en el país, es que nosotros no lo calibramos y sobre todo los políticos no lo calibran. Yo no entiendo, pero es que el país está así a puntos, está hirviendo, pero no se nota.

¿Cómo explica uno que el presidente tenga un 50% de, a pesar de todo lo que pasa, de apoyo popular?, a que él recoge ese enojo en su estilo, con su discurso, se puede considerar lo que sea, pero recoge eso, y entonces lo que digo yo es que tengamos cuidado con lo que nos comprometemos, porque si nosotros decimos que vamos a tener un efecto en no sé cuántos números en esta materia de ascenso y de reducción de la pobreza, si no integramos el entorno que es el nacional y el internacional, que están bastantes volátiles, podemos proponernos cosas que no sean realizables.



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

Yo prefiero ser, ¿cómo se llama? Un poquito más comedido, un poquito menos ambicioso y realmente hacer las cosas bien. Lo de los subsidios, yo entiendo, el IMAS debería ser más que eso, pero no puede dejar de ser eso. Entonces ojo con el discurso que también introducimos internamente, porque no se trata de dejar de dar subsidios, se trata de hacer más que eso, pero si decimos que es eliminar esa idea de los subsidios, que es un poquito lo que yo le entendí a Felipe, me parece un poco un mensaje que puede ser confuso. Eso es.

**Yorleni León:** Yo quisiera aclarar ese punto, don Freddy, y primero agradecerle muchísimo la intervención y las recomendaciones que usted nos da, porque nos va a permitir volver otra vez a la mesa de dibujo para irle dando más forma a este asunto, pero precisar que esto no elimina los subsidios, absolutamente. Aquí la diferenciación es que, para aquella persona, para aquel hogar que se ubique en protección social condicionada, el subsidio está condicionado, como lo dice la palabra, siempre seguirá recibiendo un subsidio, claro que sí, nada más que la institución le pedirá a ese hogar que avance en aquellos elementos que en el plan de ascenso se fijaron de manera conjunta. Tanto el hogar asume responsabilidades, entonces nosotros también como institución asumimos responsabilidad, pero esto no sustituye para nada. No es que estamos clausurando la razón de ser de esta institución, número uno. Número dos, el modelo no está pensado para disminuir, o la estrategia no está siendo pensada en este momento para disminuir la pobreza de golpe el próximo año, en dos puntos porcentuales, en tres puntos, no, la estrategia no está pensada en estos términos. Está pensada en ir cambiando la lógica de atención de la institución en beneficio de las personas.

Y sí, esperaríamos entonces que, en un par de años, dígame cuatro, dígame cinco, dígame seis, poco a poco se vayan viendo cambios en la condición socioeconómica de estos hogares, porque tenemos clarísimo, don Freddy, que el tema de la pobreza no es un tema exclusivo del IMAS, ni el IMAS tiene la capacidad de incidir en todas las variables con las cuales el tema de la pobreza tiene alguna relación. Eso quería nada más aclararlo, para que no nos quedara ninguna duda.

Don Ólger, luego Don Felipe y luego Doña Alexandra.

**Ólger Irola:** Gracias. Bueno, yo voy a externar mi punto de vista. Me gusta la propuesta, yo quiero apostar a una idea como la que nos traen hoy, porque yo he sido crítico del tema de los subsidios. Entonces, sí creo que es una oportunidad que el IMAS busque replantearse de esta manera. Y tengo claro que no es un giro

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

de 180 grados, es un poco como dar el timón me parece con un derrotero un poco diferente. Yo les comento que yo participado, por ejemplo, en muchísimas rendiciones de cuentas de muchas instituciones y muchas veces lo que presentan son números en millones, o en miles de millones de colones y a mí me poncha, porque uno dice, bueno, invertí ¢800.000.000.00 (ochocientos millones de colones), invertí ¢5,000.000.000.00 (cinco mil millones de colones), o sea, esos números no se me reflejan en resultados. Entonces, yo creo que la institución, o las instituciones deberían de reflejar en metas y no en montos económicos, eso es lo primero.

Y lo segundo es que este a pesar de que yo, digamos que, de manera un poco jocosa, tengo un posgrado en pesimismo, pero sí me interesa pensar en el tema de la Interinstitucionalidad, porque también yo me los topo aquí en las regiones, al IMAS, INDER, MAG, muchas veces en temas que confluyen, pero montados en diferente carro, y muchas veces hasta majándose las mangueras entre ellos. Bueno las mismas municipalidades también, o instituciones que son muy locales de las regiones y que yo me leí por estos nombres, les voy a decir, JUDESUR, DINADECO, JAPDEVA, INDER, y solamente por una sílaba, la D, de desarrollo, JUDESUR Desarrollo, DINADECO Desarrollo, JAPDEVA Desarrollo, INDER Desarrollo, y como que no empatan en eso, o sea, son instituciones que tenemos aquí, creo que son como de la periferia del Área Metropolitana, pero no termino de ver el producto de desarrollo de estas instituciones.

En este momento, yo creo que don Freddy pues aterriza la propuesta, verdad. Creo que siempre el concepto es como soñar muy alto, después aterrizar y a partir de esos dos elementos, llegar a un producto que sea funcional. Entonces creo que de momento sí me gusta la propuesta y creo que es una buena oportunidad para sacarla adelante. Gracias.

**Yorleni León:** Gracias, don Olga.

Adelante, Don Felipe.

**Luis Felipe Barrantes:** No, gracias, don Freddy. Gracias, don Ólger. Yo lo primero que quiero hacer la observación es que esto está en la mesa de diseño, esto a lo mucho llega hoy a un borrador y a un papel, no pasa de eso.

Don Freddy, yo nada más quisiera aclarar algo, la aspiración de IMAS IMPULSA, o de lo que estamos buscando plasmar aquí, no es ni siquiera hablar de un tema de colocación laboral, no es un tema de... o sea, yo creo que en el fondo la

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

esencia de este documento es decir, hagamos que cuando, como una ruta de intervención social, esta es la forma en la que yo lo diría, como cuando usted llega a un centro de salud y a usted para llegar a un diagnóstico le hacen una serie y usted tiene un expediente médico.

Yo creo que lo que el IMAS apuesta ahora es a tener un expediente que me ordene a mí la intervención, es como decir que llega una persona y yo, porque no necesariamente don Freddy, eso tiene que deparar en capacitación técnica o una idea productiva, hay gente que necesita llevar un proceso, pero que al cabo de 10 años el IMAS haya forzado a que la gente tenga que completar el colegio, que fomentar la permanencia de los chicos en el sistema educativo. Esto no aspira a que el 100% de la gente se coloque laboralmente ni que vamos a reducir dramáticamente el tema, porque estamos claros en que disminuir pobreza no es solo competencia del IMAS, aquí intervienen factores macroeconómicos y todo lo que usted además señalaba.

Yo creo que esto lo que aspira es a poder decir, esos chicos que hoy salen del colegio el IMAS les pueda, por ejemplo, brindar una posibilidad o decirle inscríbase en un curso de harina no necesariamente en nuestra oferta programática y el análisis del entorno evidentemente si hay es una rayita sacada del power point, pero yo creo que no es eso verdad es un poco como empezar a decir no queremos manipulación de alimentos para todo el mundo, queremos que los chicos se metan en inglés, que se metan en bilingüismo, es fomentar y decirle a un hogar cuando llegue una señora que diga tengo un adolescente que el otro año sale del colegio, señora métase usted al colegio y que ocupa usted para que este chico siga estudiando inglés. Condicionarle el 01 a cosas de ok, vamos a atender la protección social suya, pero para que ese chico tenga más herramientas para salir a buscar trabajo, pero que la institución sea coherente de decir, estos chicos no van a conseguir trabajo si el IMAS no hace algo más que darle, solo Avancemos.

Yo creo que es una apuesta como esta, es ordenar la intervención social, para facilitarle condiciones a la gente para lo que tenga, digamos, que ocurrir según el núcleo familiar o según lo que corresponda. Como poder decir, hagamos del beneficio de Cuidado y Desarrollo Infantil una herramienta de protección que ya funciona, pero una herramienta de movilidad social. ¿Y cómo hacerlo? Permitiendo que la madre pueda estudiar, que la madre pueda salir a buscar trabajo, que la madre pueda salir a capacitarse, si no pasa, no es responsabilidad del IMAS, pero fuimos coherentes en la forma en la que ordenadamente podemos, al menos que una persona logre salir de la pobreza.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

Es que hoy esperamos que dentro de todos los subsidios que hacemos, algo pase, pero no está pensado para que eso pase. Es como darle un subsidio a alguien durante 12 meses para que esa persona intuitivamente sin tener las herramientas ni las capacidades logre mejorar sus condiciones de vida. Hablemos de mejorar condiciones de vida en esta gente, pero en un proceso muy aleatorio, como si me pasó a mí bien y si no me pasó a mí tampoco, creo que es como tener un sustento para decir.

Y don Freddy aquí también hay algo muy interesante, es un sustento para decir dónde falló la institución también a la población, como decir bueno nosotros no hicimos nada tampoco para que las condiciones fueran distintas, esto no es sólo para la gente, yo creo que es un remontar la institución de decir, hay una responsabilidad nuestra de ordenar también este proceso. Es una forma de decir, ese plan de ascenso es con responsabilidad de las jefaturas regionales para generar ese análisis del entorno y canalizarlo adecuadamente, porque a mí me gustaría en un futuro confrontar a un jefe regional y decirle, ¿Qué está haciendo usted para responder al análisis del entorno regional en La Chorotega? ¿Qué está haciendo en Puntarenas?, que estás viendo digamos como en cada una de las regiones. Yo creo que es para ambos lados, pero justamente tiene que ver con eso, no necesariamente con una aspiración de mover la aguja ahí, sino creo que es ordenar la institución con una especie de ruta social para las familias.

**Yorleni León:** Sí, así es.

Doña Alexandra y luego Doña Floribel.

**Alexandra Umaña:** Dentro de la experiencia que he tenido yo en las rutas que hay para la eliminación de algunas cosas, lo que más me preocupa es cuando una familia empieza a asumir roles para los que no están capacitados. Por ejemplo, se le dice a la familia que tiene que estudiar y que el chico tiene que seguir estudiando y que la mamá tiene que estudiar, porque tiene que ir al colegio o que tiene que coger un curso. Y yo he escuchado a muchas madres que le dicen a uno, es que yo vengo, porque el IMAS me obligó, no porque yo quiera. Entonces eso me preocupa mucho, porque no es que la gente se vea obligada a tomar cosas que no le corresponden, o sea, es porque a la gente le nace. Algunas veces nosotros queremos que la gente desarrolle ciertas cosas y que salgan de ciertas baches en los que se encuentran. Pero no solo depende de una institución, también depende de la responsabilidad o de lo que esa familia quiera. O sea, yo no puedo mandar... Y vea, yo se los digo, ya yo viví esa experiencia hace unos años atrás, donde se nos mandaban a las personas para un curso. Nunca se me

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

olvida, porque había que hacer estudiar, entonces la señora le decía, bueno yo vengo porque me mandan, porque me obligan, porque eso es parte de lo que tengo que hacer, porque para que me den asistencia, para que mis chiquitos tengan lo del colegio, yo tengo que asistir, pero yo no quiero venir, o sea, yo lo hago, porque no me queda de otra.

Eso es muy importante, no podemos forzar a la gente hacer algo que no desea, porque ya vamos perdiendo. Entonces tiene que hacer algo en convicción, o sea, que la persona desee. Ok, tenemos a los muchachos en el colegio y la señora no quiere estudiar, yo no lo puedo obligar a estudiar. Si la señora quisiera estudiar, se le brindan las oportunidades a la señora para que lo haga, pero no le puedo hacer.

Volvemos al cuento que decía Felipe de las máquinas de coser, si la señora no quiere hacer costura, ¿por qué le voy a comprar yo una máquina de coser si ella ni siquiera sabe coser? Entonces lo que estoy haciendo es creando expectativas en la gente que no son reales. Un poco de sentar precedentes, o sea, de sentarse con las familias, que me parece importantísimo, y decirle a la familia, bueno, ¿qué es las necesidades y cuáles son las aspiraciones que cada uno de ustedes tiene? Porque entonces vamos a trabajar sobre su realidad, no sobre nuestra realidad como institución. O sea, yo no puedo decirle a una persona que pueda hacer algo que la persona no está convencida, porque lo va a hacer, pero no lo va a hacer, porque está convencida, lo va a hacer, porque la estamos obligando, porque sencillamente hay que hacerlo para poder recibir el subsidio de los chiquitos de Avancemos. Entonces esas cosas me preocupan muchísimo.

Me parece muy bonita la iniciativa del IMAS IMPULSA, pero sí hay que sentarse con las familias antes de tomar decisiones, para que las familias en sus necesidades sean las que tomen las decisiones de lo que ellos como familia necesitan, no nosotros como institución.

**Yorleni León:** Sí, doña Alexandra, tiene usted toda la razón, pero vamos a ver, esto en ningún momento busca imponer, por eso el plan de ascenso se hace de manera conjunta. Lo que no puede pasar es que nosotros tengamos un hogar 16 años dándole subsidio sin que no pase absolutamente nada. Las personas también tienen que saber que en adelante quieren recibir un subsidio de parte de una institución que se llama IMAS, tengo que también, este, me lo van a condicionar a algunas acciones que permitan movilizar a ese hogar, pero nunca la intención del modelo obligar a que las personas tengan que llevar el curso que sea o demás a regañadientes. La idea es conjuntamente hacer ese plan de ascenso y que ese plan de ascenso permita generar la motivación suficiente para que la

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024  
ACTA No. 45-10-2024**

gente camine, para que la gente avance, para que la gente salga de esa condición.

Y también el plan de ascenso está pensado en ser un plan de ascenso muy acotado, no son 30 cosas, no son 40, son tres metas, cuatro metas muy, muy acotadas, que nos permitan ir viendo que efectivamente la gente va avanzando. Porque lo que no pretendemos es que la gente salga de la pobreza en ocho meses, en doce meses, esa no es la idea central.

Pero recojo esas observaciones que usted nos da, doña Alexandra, para tenerla siempre en el radar de que esto tiene que ser..., esos compromisos y ese plan de ascenso tiene que ser construido de manera conjunta y no de forma unilateral.

Doña Floribel, ¿usted quisiera hacer uso de la palabra antes de dársela a Don Ólger o será después de Don Ólger?

**Floribel Méndez:** Me puedo esperar, tranquila.

**Ólger Irola:** Perdón, tengo al mecánico afuera dejándome el carro, pido un minuto para que me pueda retirar.

**Yorleni León:** Sí, adelante.

Entonces, doña Floribel, adelante.

**Floribel Méndez:** Bueno, primero, agradecer el planteamiento, que se está haciendo con este proyecto o iniciativa, de ver cómo nos ordenamos o nos organizamos mejor. Entonces me parece que es importante también reflexionar sobre lo que se está haciendo y ver cómo se plantean las cosas para mejorar.

Yo rescato, en línea también de lo que mencionaba don Freddy, del tema del entorno, son aspectos muy relevantes que impactan si o si, lo que hacemos. Y que es importante siempre tenerlos ahí como reflejados y presentes para saber con qué condiciones estamos trabajando, y qué parámetros que no controlo nos rigen.

Con esta exposición que tanto hacía doña Yorleni, como el compañero, me parece que mucho se retoma lo que estuvo conversando, me parece, el año pasado cuando estuvimos viendo el modelo y me parece que lleva también un ordenamiento interno. A veces, pues el plantear cosas, también nos implica, hacer esa revisión de toda la programación de subsidios que tenemos para alinearlos, a

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

este planteamiento y creo que es importante en esta visualización, amerita una revisión, para que nos calce la programación y refuerce lo que queremos o hacia la línea en que queremos trabajar.

Lo otro es que, este grupo de protección social condicionada tal vez podría analizarse, porque me parece que va un poco más allá, o sea, se mencionaba que aquí la gente que tiene subsidios por los niños que están en el colegio o escuela, o no sé, en guarderías o cosas de ese tipo, no es que entran como a este círculo del análisis de las dos posiciones empleo o emprendimiento. Entendería que esos serían más como las jefaturas o quienes lideran el hogar, pero esta otra población no transita por aquí, si no transita por una ayuda social, tal vez, gráficamente cómo se representa, para que quede un poco más claro.

Y lo otro, si bien ahí abajo se pone el tema de la articulación interinstitucional, que igual hemos conversado de la importancia que esto tiene para el éxito, creo que habría como dos cosas. Una es los proyectos o programas que son del IMAS vinculados a la educación, capital de trabajo y capacitación que ustedes han mencionado, que realmente habría que alinearlos, a esta iniciativa. Pero los otros que ustedes mencionan, que sabemos y estamos de acuerdo con lo que dice Don Freddy, o sea, el IMAS no puede atender y resolver todo el tema de pobreza, sino que también hay una serie de instituciones que colaboran. Pero en el pasado también se ha querido hacer esta articulación interinstitucional, entonces como lograrlo. realmente cuánta articulación hacemos que realmente nos aporte a lo que ocupamos, dado que en el pasado pues se asumían una serie de compromisos de otras entidades, que al final estas no podían atenderlos.

Entonces, si hacemos articulación interinstitucional e identificamos programas o proyectos que tienen otras instituciones que pueden abonar aquí, realmente hacer ese link y ese compromiso, porque si no después no vamos a poder tener ese apoyo y que impacte en los resultados.

**Yorleni León:** Sí, claro.

**Floribel Méndez:** Por ahí más o menos iba como mi intervención. Me parece que es algo que es un planteamiento que amerita un tiempo para reflexionar, para irle abonando a esto y tal vez verlo antes de que quede consolidado o sea antes de noviembre.

**Yorleni León:** Totalmente de acuerdo.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

Don Jorge y luego Don Freddy.

**Jorge Loría:** Muchísimas gracias, Doña Yorleni, y bienvenida.

El IMAS IMPULSA, me gusta, al igual que Don Freddy, tengo algunas cositas verdad y muy bien lo dijo Felipe que apenas está en un boceto.

A mí sobre el plan de ascenso me llama la atención la parte de la educación el trabajo y cómo es la capacitación, aquí tiene que ver mucho también cómo trabajamos de la mano con el Ministerio de Educación, hace mucho tiempo en este país se empezaron a crear los colegios técnicos y funcionaron, algunas partes funcionaron. Pero hoy día ha cambiado mucho el entorno, nosotros no capacitábamos antes en... y me refiero yo como que vivo en las zonas costeras inclusive donde hay mucho desempleo, los jóvenes hoy día salen del colegio y si no tienen oportunidad de ir a alguna universidad pues ahí se quedan, pero les cuesta por si hay trabajo, porque no tienen una, por decir algo, no han aprendido algo que les pueda valer para defenderse en la vida. Pongo ejemplo, los cultivos de camarón, de pescado, de todo lo que es agricultura, si no es porque los da la Universidad Nacional, nadie los da la capacitación.

Recuerdo el día que estuvimos ahí en Puntarenas, doña Yorleni, la facilidad de hoy día de cultivar peces en estantes, en la casa, o camarones, pero eso necesita una capacitación también, y los colegios lo pueden dar, porque ustedes tienen que ir midiendo el camarón, cuánto pesa, cuánto va creciendo por semana y cuánto va a gastar usted en llevar un camarón o una tilapia a un gramo que se pueda vender, porque si no, entonces, muy bonito, usted los lleva a un tamaño que los pueda vender, pero cuánto gastó usted en alimentarlos. El balance es válido, se puede, entonces todo eso hay que aprender y eso precisamente se puede ir dando en colegios técnicos en las zonas costeras, para que los jóvenes también hoy día si quieren seguir a nivel de educación superior, si no que ya puedan tener una educación por la cual ellos pueden ayudar, inclusive ayudarlos los mismos padres, papá mire la pesca ya no es tanto ir a hacer depredadores en el mar, podemos en nuestro patio de una casa tener dos tanques, dos pileta, y podemos cultivar camarones podemos cultivar aquí cualquier otro pez.

Entonces este eso es muy bueno, ahí tenemos que tocar al MEP, también para que pueda llegar y por diferentes son las zonas costeras, pero también puede ser la zona de Guápiles, donde hay otras actividades que se desarrollan.



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

Pienso que igual, los jóvenes terminan el colegio y no encuentran trabajo, porque no tienen una capacidad técnica, para decir bueno, yo me puedo desempeñar en eso, no, lo que le den tienen que ir, y con un quinto año hoy día es muy diferente. Cuando yo estudiaba recuerdo aquel tiempo, uno con un quinto año se defendía, hoy día no se defiende con quinto año uno, inclusive el mismo el INA le pide hasta tercer grado por lo menos para llevar algunos cursos.

Esto me gusta, pero en cuanto a la educación, pienso que se podría tocar al MEP, en ciertas áreas, cómo podemos ir ubicando colegios técnicos que ya les den una capacitación a nuestros jóvenes cuando salgan del colegio, dicen, bueno no voy a ir a estudiar, voy a ir a ayudarle a mi papá, papá usted tiene plata, mire hagamos esto, montemos este proyecto aquí en la casa, o aquí al frente en el mar, pidamos todos los permisos y empezamos a cultivar ostras, pongo un ejemplo, lo que es territorio costeros, pueden tener mucho conocimiento sobre la parte de Guápiles y otros lados, pero así en diferentes partes del país. Pero, nos olvidamos de esa capacitación técnica que es muy importante hoy día para nuestros jóvenes. Nuestros jóvenes hoy día terminan quinto año y se están dedicando a otras cosas que ustedes saben cuál es y que no les gusta. Muchas gracias.

**Yorleni León:** Totalmente de acuerdo con usted, don Jorge, totalmente de acuerdo.

Don Freddy.

**Freddy Miranda:** Sí, tal vez tres cositas así rápidamente. Primero a mí el modelo, así como está dibujado, me gusta, precisando mejor lo del análisis del entorno y lo de la articulación institucional. Me gusta mucho el título, IMAS IMPULSA. ¿Por qué? Porque da una idea de acción, de movimiento, de energía. Y el plan de ascenso, ese término también me gusta mucho, porque da la idea de vamos escalando, como que vamos ascendiendo por una escalera, digamos, que nos lleva hacia una situación mejor conforme avanzamos en cada peldaño. Esas cosas me gustan.

Me parece que, como todo modelo, requiere de variables, de indicadores para poder para poder medirse, para ver la bondad de un modelo y poder evaluarlo se requiere de eso de variables, de metas y sobre de metas y de indicadores. Entonces es ahí donde yo diría que hay que tener cuidado a la hora de poner las metas y los indicadores, para no proponerse algo que la realidad o el entorno no permitan. Afinar bien esa parte, porque uno tiene que medir el desempeño de un modelo y lo mide en función del cumplimiento de sus indicadores y de sus metas.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

Entonces cuando se trabaja esa parte, me parece que hay que hacer uso del doctorado o la maestría que tiene Don Ólger en pesimismo, que dicen que un pesimista en realidad es un optimista bien informado, o sea, no es que es un optimista bien informado. Yo diría que esas dos cosas son muy importantes.

Y lo último, es sobre lo que dijo Don Jorge, que me parece muy importante, voy a decir algo, pero no estoy rajando, estoy contando. Yo tuve una discusión muy interesante el año pasado que estuve en Austria sobre la educación en ese país, ahí la gente sale de la secundaria y sale a trabajar, porque ni toda la educación secundaria está diseñada para que usted al final tenga un oficio, como una especie de primer diplomado, pero usted puede salir de carpintero, puede de las cosas que decía Jorge, pero también puede salir de periodista, puede salir de fotógrafo, o sea, en realidad todo el modelo de la educación está diseñado para que la gente pueda salir a trabajar. Y la lógica en nuestro país es que la educación preescolar, primaria y secundaria están diseñadas para que usted vaya a la universidad y eso no es posible.

Y yo creo que, si hay una discusión importante que dar en este país, porque efectivamente la educación es la variable más importante del ascenso social, del cambio social. Si hay una discusión importante que dar es, cómo modificamos toda esa estructura de la educación primaria y secundaria, para que la gente salga debidamente formada y capacitada para trabajar y que la perspectiva no sea ir a la universidad.

Y a mí sinceramente lo que me preocupa es que en estos momentos donde yo veo las cosas más confundidas, menos claras y así como más perdidas, eso es lo que hace el Ministerio de Educación y el Consejo Superior de Educación y las universidades. En realidad, ahí no hay nada claro y a mí eso sí me preocupa mucho, porque es una variable tanto endógena, tanto nacional o sobre todo nacional, pero que si no cambia la idea de que podamos darle un empujón para abajo a la aguja de la pobreza se complica, Gracias.

**Yorleni León:** Sí, don Freddy, definitivamente el tema de la educación es un tema que para nosotros es muy relevante, y yo le voy a contar que justo hoy en la mañana sosteníamos una reunión con una gente que nos está ayudando a construir propuestas formativas, ya no desde el punto de vista de lo que la gente aprende en sí de, no sé, alfabetización digital, encender la computadora, el Word, ese tipo de cosas, sino también meterles a esas ofertas formativas otras variables que generan valor. Cómo buscar empleo, acompañamiento en la búsqueda de empleo, el tema de habilidades, en algunos casos habilidades blandas, el tema de

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

acompañamiento para procesos de entrevistas y demás, porque lo que nos hemos dado cuenta es que lo que hoy se oferta desde el mercado, es lo que normalmente el IMAS refiere, vaya busque una oferta en el mercado de eso que usted quiere o requiere aprender, tráigame tres ofertas y contrato la oferta que tiene el costo más, usualmente, el costo más bajo. No necesariamente le está dando los puntos que la gente requiere para poder emplearse, y lo que queremos es que la gente tenga condiciones lo más rápido posible, para poder generar esa oportunidad de emplearse y de esa manera mejorar sus ingresos.

Bueno, no sé si alguien más quisiera hacer uso de la palabra.

Se consigna nuevamente el ingreso a la sesión del señor Olger Irola Calderón, Directo.

Pero si no, yo debo decir que ha sido muy interesante esta conversación que hemos tenido. Como bien lo señalamos al inicio, estamos todavía en la mesa de dibujo. Esto no es algo que ya está completamente trabajado, sino que ahí lo hemos venido poco a poco armando, armando, armando. Ya en eso llevamos varios meses. Y por supuesto, doña Floribel, antes de traer una propuesta definitiva, lo vamos a volver a ver para que ustedes vayan viendo como los ajustes que le hemos ido dando.

Entonces, agotado este tema, vamos a pasar al siguiente, que es de la Dirección de Desarrollo Social, el punto 6.1.

**ARTÍCULO SEXTO: ASUNTOS DIRECCION DESARROLLO SOCIAL.**

**6.1. ANÁLISIS Y EVENTUAL APROBACIÓN DEL CRITERIO TÉCNICO SOBRE LA PROPUESTA DE REORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA PARCIAL EN LA DIRECCIÓN DE DESARROLLO SOCIAL, DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN INTEGRAL E INTERINSTITUCIONAL (DAII) Y SINCA, SEGÚN OFICIO IMAS-DDS-2077-2024.**

**Yorleni León:** Vamos a pasar al siguiente, que es de la Dirección de Desarrollo Social, el punto 6.1.

Antes de abordar el tema, solicito la autorización para que ingresen de manera virtual las siguientes personas funcionarias: Sr. Marvin Chaves Thomas, Jefe de Planificación Institucional, Sr. Ciro Barbosa Toribio, Jefe de Desarrollo Humano y el Sr. Fabricio Mora Evans, Profesional de Planificación Institucional.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

Si están de acuerdo con el ingreso de ellos, por favor, lo manifestamos.

Las señoras directoras y señores directores: Sra. Yorleni León Marchena, Presidenta, Sra. Ilianna Espinoza Mora, Vicepresidenta, Sra. Alexandra Umaña Espinoza, Directora, Sra. Floribel Méndez Fonseca, Directora, Sr. Freddy Miranda Castro, Director, Sr. Ólger Irola Calderón, Director y el Sr. Jorge Loría Núñez, Director, están de acuerdo con el ingreso de los funcionarios antes mencionados.

**Yorleni León:** Aquí le doy la palabra a don Luis Felipe para que vaya haciendo la introducción del tema.

**Luis Felipe Barrantes:** Muchas gracias, doña Yorleni.

Bueno, señores y señores del Consejo. Este es un tema, ya lo vamos a exponer más ampliamente, pero desde la dirección hemos venido haciendo como un análisis de lo que tiene que ver con la organización de la Dirección de Desarrollo Social. Y un poco también en el marco, no del Modelo de Intervención, sino de todo lo que es el IMAS hoy, hemos venido haciendo como algunas revisiones de las funciones de los departamentos y de lo que están haciendo cada una de las unidades en el IMAS.

Entonces nosotros hemos visto una oportunidad, en realidad es una oportunidad de poder mejorar la distribución que tiene la Dirección de Desarrollo Social. Hicimos un análisis en función del Departamento de Atención Integral. Yo creo que ahorita Fabricio y don Marvin nos van a hacer el acotar de dónde nació Atención Integral y un poco también porque hoy nos cuestionamos también la pertinencia de este departamento y, sobre todo, además, el tema de la Secretaría de Cuidados, que tiene que ver también con el SINCA, cuando empezó hace dos años tenía una idea, y ha ido madurando también en su concepción con respecto a dónde debemos encauzarlo, a dónde debemos llevarlo.

Entonces, hoy quisiéramos que a lo largo de la exposición pudiéramos como presentarle a este Consejo también las razones que llevan a esta propuesta y que al final pudiéramos generar la discusión, o la deliberación.

Más bien le daría el espacio a don Marvin y a don Fabricio. Yo tengo la presentación, entonces yo se las voy a ir pasando. Entonces, ya les voy a compartir la pantalla.

**Yorleni León:** Don Marvin, don Ciro y don Fabricio, bienvenido. Buenas noches.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

Estamos viendo el punto de la propuesta de reorganización.

Así es que les doy el uso de la palabra. Adelante.

**Marvin Chaves:** Muy buenas noches, señores y señoras del Consejo Directivo, compañeros de la institución.

Vamos a tener una presentación que se divide en dos partes. Una primera parte que tiene un componente de antecedentes, normativa, más o menos de los orígenes del por qué se da este proceso de reorganización institucional parcial. Y luego vamos a hablar del criterio que daríamos como Unidad de Planificación en términos de la propuesta que se está presentando. Le voy a pedir a don Fabricio Mora Evans, que es el compañero ingeniero industrial de Planificación Institucional, que es el que nos lleva estos procesos, que nos haga la primera parte de la presentación y luego yo estaría haciendo la última, donde presentamos el criterio que Planificación Institucional estaría dando al respecto.

Don Fabricio.

**Fabricio Mora:** Gracias, don Marvin. Buenas tardes a todos y a todas.

Iniciando con este tema, le voy a tocar aquí los temas relacionados a antecedentes, y cómo es que surge todo este proceso de reestructuración administrativa parcial en la Dirección de Desarrollo Social y específicamente en el Departamento de Atención Integral e Institucional.

A través del oficio IMAS-DDS-1957-2024, la Dirección de Desarrollo Social solicita a Planificación criterio técnico sobre el proceso de reestructuración administrativa parcial en el Departamento de Atención Integral Institucional y SINCA.

Nosotros, como Unidad de Planificación, analizamos la información y a través del oficio IMAS-PE-PI-0511-2024 emitimos un criterio técnico en donde se plantea la propuesta de reestructuración de administrativa parcial en la Dirección de Desarrollo Social, específicamente en el Departamento de Atención Integral Institucional y el SINCA.

Es importante comentar acá que este proceso de reestructuración administrativa parcial se realiza con la finalidad de fortalecer y modernizar a esta Dirección, a fin de aumentar la eficiencia y productividad de sus actividades, logrando un mejor cumplimiento de los objetivos del Programa de Protección y Promoción Social,

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

permitiéndose seguir positivamente en las condiciones de vida de la población beneficiaria.

En relación con la normativa, en temas regulatorios, toda esta normativa que ustedes ven acá es la normativa que nosotros a lo interno de Planificación analizamos una vez que llevamos a cabo una valoración y construimos un proceso técnico para lo que es elaborar un criterio técnico relacionado a lo que es un proceso de reestructuración administrativa parcial.

Algunas de las normativas que llevamos a cabo en este proceso tenemos como la ley general del IMAS la 4760 que en su artículo número dos nos indica, en el cual se hace referencia a la finalidad del IMAS en resolver los problemas de la pobreza extrema en el país.

También analizamos un poco lo que es el Reglamento de Prestación de Servicios y Otorgamiento de Beneficios, Subsidios y Transferencias Monetarias del IMAS en el artículo número 2, se toca el tema del cual se hace referencia a las responsabilidades de la División de Desarrollo Social con el Programa de Protección y Promoción Social, en el marco del Modelo de Intervención institucional vigente.

En el Decreto Ejecutivo No. 36855, se hace referencia al Reglamento, Otorgamiento del IMAS, el cual establece una serie de artículos vinculados a la estructura, funcionalidad en beneficio de la población a través de los artículos 55 y 56.

También hicimos referencia y análisis de la Ley 10.192, que es la Ley de Creación del SINCA. También a la Ley 5525, la Ley de Planificación Nacional, la cual establece en su artículo 16 la labor de los ministerios e instituciones autónomas y semiautónomas para llevar a cabo procesos de modernización de su organización y procedimientos.

También el artículo 28 del Reglamento General del Sistema Nacional de Planificación No. 37735, en el cual se establece por parte de las Unidades de Planificación Institucional su responsabilidad de proponer los diseños de los procesos de organización institucional y dar seguimiento a las reorganizaciones aprobadas por el MIDEPLAN. En este mismo reglamento, en el artículo 41, el cual hace referencia a las que las instituciones someterán a aprobación del MIDEPLAN, los proyectos de reorganización administrativa y que estos deberán ser ajustados a los lineamientos, metodologías y procedimientos emitidos por MIDEPLAN.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

También hacemos referencia al Decreto Ejecutivo 37713, en donde nos indica que las instituciones públicas están facultadas para llevar a cabo procesos de reestructuración administrativa y que estos deben ser aprobados por el respectivo jerarca institucional.

También se hace referencia al Decreto Ejecutivo 30086, el cual indica que todos los procesos de reorganización administrativa deben ser autorizados por el Ministro Rector.

Y respecto a la normativa de MIDEPLAN, que se debe atender en lo dispuesto a los lineamientos generales de la organización administrativa de MIDEPLAN en el numeral E2 Lineamientos en el componente de Estructura, así como lo indicado en la Guía # 2 para la Reorganización Institucional Fundamentada en una Modificación, Creación o Supresión de una Unidad Administrativa.

También analizamos el Decreto Ejecutivo No. 44120, que es la reforma al Decreto Ejecutivo 4162, en su artículo 1 indica que, el cual hace referencia a los procesos de reestructuración dentro de ministerios, órganos desconcentrados y entidades cubiertas por el ámbito de la Autoridad Presupuestaria, cuyo propósito sea ser más eficiente en la gestión del Estado, siempre que el resultado final de su aplicación entre los nuevos gastos y los ahorros generados por su implementación, no generen un gasto institucional adicional.

También hacemos referencia a la Manual de la Estructura Organizacional del IMAS, en el cual se documentan las funciones, procesos y estructura de las Unidades del IMAS.

También al Plan de Articulación Interinstitucional del Sector Social, el PAISS 2024-2030. Y al oficio MIDEPLAN-DM745-17 de noviembre de 2017, en donde se aprueba la creación del Área de Atención Integral e Interinstitucional, hoy conocida como el Departamento de Atención Integral Interinstitucional DAII.

También en el oficio MIDEPLAN-DM-OF-0299-2023 de febrero del 2023, en donde se aprueba la creación de la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cuidados y Apoyos para las Personas Adultas y Personas Adultas Mayores en situación de Dependencia, como parte del área técnica de Atención Integral e interinstitucional, hoy Departamento de Atención Integral e Interinstitucional.

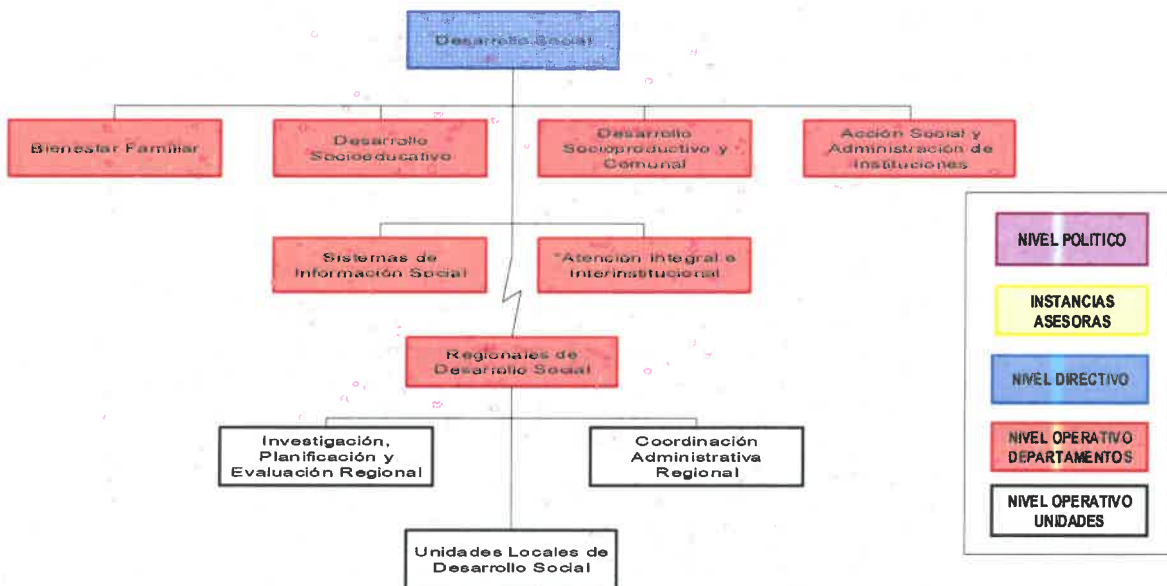
**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024  
ACTA No. 45-10-2024**

Este proceso de reestructuración se está llevando a cabo directamente a cargo de la Dirección de Desarrollo Social. Entonces vamos a dar un contexto aquí, unas generalidades de directamente esta dirección.

Esta dependencia se encuentra en el nivel operativo de Dirección y en la unidad responsable de coordinar y dirigir la labor sustantiva de la institución a través del Programa de Protección y Promoción Social.

En el organigrama que ustedes ven acá, este departamento se divide en tres niveles.

Tenemos el nivel Directivo, que es donde se encuentra la Dirección de Desarrollo Social, el nivel operativo de departamentos, que es donde están cada uno de los departamentos que conforman este departamento, incluyendo el Departamento de Administración Integral e Interinstitucional, así como el nivel operativo de unidades, en donde podemos encontrar las Unidades de Investigación, Planificación y Evaluación Regional, la Unidad de Coordinación Administración Regional, así como también, todas las unidades locales de desarrollo social.



Ya entrando en el proceso de reestructuración administrativa en el Departamento de Atención Integral e Interinstitucional, vamos a ver también algunas generalidades de este departamento.



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

Este departamento se crea en el año 2017 en un proceso de reorganización administrativa parcial aprobado por MIDEPLAN mediante el oficio DM-745-17. A través de este proceso se consolida un nuevo Modelo de Intervención Institucional a partir de la estrategia Puente al Desarrollo.

De acuerdo con lo indicado en el Manual de Organización del IMAS, se define su objetivo general, como garantizar la asesoría teórica y operativa para la implementación de la metodología de atención integral y la articulación interinstitucional en procura de incidir en la afectiva movilización ascendente de las familias en condiciones de pobreza extrema, basada en la articulación de la Oferta Institucional y el acceso a los servicios de manera preferente e integral.

Esta área depende directamente de la Dirección de Desarrollo Social y a nivel organizacional se ubica en el nivel operativo de Departamentos.

En lo que es la parte de la distribución del personal a nivel de tanto de cargo, puesto y profesionales, este departamento cuenta con nueve profesionales, divididos en cargo, puesto profesional. Tenemos que tienen un jefe de Área de Atención Integral en un puesto de jefe profesional 3, una profesión de psicólogo. Tenemos cuatro profesionales de Atención Integral en un puesto de profesional de servicios civil 3, como una profesión de psicología. Tenemos tres profesionales de Atención Integral en este 3, como profesionales de servicio civil 3 con trabajo social y tenemos un profesional de atención integral interinstitucional 3, un profesional de Servicio Civil 3, como profesión planificación económica y social.

Cargo	Puesto	Profesión	Cantidad
Jefe Área de Atenc. Integral e Interinst. y SINCA	Profesional Jefe Servicio Civil 3	Psicología	1
Profesional en Atención Integral e Interinstitucional 3	Profesional Servicio Civil 3	Psicología	4
Profesional en Atención Integral e Interinstitucional 3	Profesional Servicio Civil 3	Trabajo Social	3
Profesional en Atención Integral e Interinstitucional 3	Profesional Servicio Civil 3	Planificación Económica y Social	1
<b>Cantidad</b>			<b>9</b>

En lo que es las generalidades del SINCA directamente, esta secretaría se crea en el año 2023 a través de un proceso de organización administrativa parcial

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

aprobado por MIDEPLAN, mediante el oficio MIDEPLAN-DM-OF-0299-2023. Dicho proceso responde a la creación de la Ley 10192, o la Ley de Creación del SINCA. Dentro de la misma se destacan los siguientes artículos.

En el artículo 10 es donde se indica que esta Secretaría funcionará como dependencia técnica y administrativa incorporada a la estructura organizacional del IMAS.

En el artículo 11 es donde se indica que esta Secretaría se adscribe a la Dirección de Desarrollo Social y llevará a cabo funciones de coordinación entre entes públicos y privados del SINCA, al igual que en los artículos 12, 13, 14 y 15 de la citada ley, se establece la estructura, funciones, evaluación y verificación de la situación de dependencia y posibilidad de pago compartido de la Secretaría Técnica del SINCA.

La creación, o la elaboración de este proceso también de reestructuración administrativa parcial, se lleva a cabo a través de un oficio que nos emite la Dirección de Desarrollo Social a través del oficio IMAS-DDS-1957-2024, en donde presentan una justificación técnica, o una serie de justificaciones para llevar a cabo este proceso de reestructuración.

Dentro de las que vamos a destacar solamente algunas, porque es un oficio muy completo, muy detallado por parte de ellos, y lo que extrajimos acá fueron realmente algunas de las justificaciones técnicas que ellos indican por qué es que debemos suprimir este departamento.

Como número uno, se indica en este oficio que se terminó la necesidad de promover un cambio al modelo actual que respondió a las necesidades de mejora identificadas.

En el año 2023 se definió un modelo de intervención más robusto y enfocado a la trazabilidad de la intervención con los hogares para alcanzar resultados concretos de movilidad social.

También se evidenció la pérdida de vigencia de la Estrategia de Puente al Desarrollo, lo que develó desafíos en cuanto al quehacer de la Dirección de Desarrollo Social.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

También acá se identificó que las funciones y tareas desempeñadas por el DAII no requieren de un acompañamiento técnico de monitoreo de metas y cumplimiento de fases metodológicas.

**Luis Felipe Barrantes:** Fabricio, disculpe que lo interrumpa, porque quisiera extenderme un poquito más porque es la carnita de lo que motiva, antes de que Marvin entre a la exposición.

Yo quisiera exponerle a las señoras y señores del Consejo, porque también creo que este es el momento de poder amarrarlo en la exposición. Desde la Dirección promovemos esto, y a mí me gustaría contarles también lo que no está en la presentación y que está en el oficio.

Atención Integral existió primero como una especie de unidad, o secretaría técnica enfocada a atender las metas de Puente del Desarrollo y en ese momento, yo creo que algunas de las personas del Consejo lo podrían recordar, tenían que ver con una especie de metodología que era ajena al funcionamiento de la institución. Existía incluso, se creó la figura del cogestor, que hoy digamos se incorporó dentro de la estructura de los profesionales en desarrollo social, que hoy lo conversábamos con doña Yorleni, nosotros seguimos teniendo personas cogestoras y personas profesionales en desarrollo social.

Ya hemos homologado las funciones de estos funcionarios, pero hoy son dos cargos en la estructura organizacional y que también hemos hecho esfuerzos para que compartan funciones, porque justamente la institución creó esta figura.

En esta figura había logros asociados tanto a la corresponsabilidad interinstitucional de las derivaciones porque en eso hay un sustento de un decreto ejecutivo que permitía darle trazabilidad a estas referencias, y otro que tenía que ver con una forma en la que se medía particularmente un grupo de gente y a un grupo de profesionales.

La institución luego cuando hubo un cambio de administración tratamos de hacer este modelo de intervención que era ir progresivamente decía el modelo, tratando de convertir la metodología de Puente en la forma ordinaria de poder atenderlo.

Cuando nos topamos con una pared, cuando evidentemente ni la capacidad del Estado, y ahí don Freddy fue muy enfático en esto, en algún momento ni toda la capacidad del Estado permitiría atender como Puente al Desarrollo querría que atendiéramos a toda la población en pobreza, o pobreza extrema. Entonces se

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

transformó la unidad como una especie de unidad de atención integral y se le trató de dar forma a algo que empezó siendo una secretaría técnica de un programa de cobertura selectiva en un departamento que aspiraba a darle transversalidad a la atención integral dentro del Modelo de Intervención.

Y en los últimos dos años, un departamento de atención integral choca con las funciones, por eso en la presentación lo pusimos, choca con las funciones que son ineludibles de parte del director, o la directora de Desarrollo Social, que es garantizar el tema de la atención integral dentro de la institución.

Entonces, ¿qué es lo que pasa? Que un departamento no tiene la capacidad de poder instruir a otro departamento ni a las áreas regionales. Entonces, el trabajo de la atención integral sigue pasando por la Dirección de Desarrollo Social en el conjunto de todos los departamentos.

Entonces, ¿qué quiere decir? Que, en realidad, hoy la atención integral tiene que ver con la estrategia sociolaboral, que tiene que ver con la estrategia de reinserción estudiantil, que tiene que ver con el modelo de cobertura de la meta del Plan Nacional de Desarrollo, entonces, el Departamento de Atención Integral no hemos logrado acomodarlo para poder entender cuál es la función de un departamento de atención integral que en realidad no tiene la capacidad de poder ejercer este rol.

Hoy en este análisis, yo me veo en el dilema también de qué pongo a hacer a esta gente, porque ya hay otros departamentos que están atendiendo de otra manera esto. Ya no hablamos de seguimientos cada dos o tres meses porque ya eso no es la atención institucional. Ya no hablamos de los reportes de referencias o no porque ya eso no está en vigencia. Entonces un poco el planteamiento es cómo reorganizar esto y el tema del SINCA que ya también creo que ahorita lo va a seguir exponiendo don Marvin y don Fabricio.

El tema del SINCA en algún momento se acomodó dentro de la estructura de atención integral, porque se pensaba que el SINCA tenía que arrancar en esa función que implicaba el resto de las instituciones, conformar una secretaría interinstitucional, pero esa era solo una de las etapas.

Lo que nos hemos dado cuenta hoy es que la secretaría es un ente rector, entonces el ente rector ya no funciona necesariamente desde la visión o el modelo de una articulación interinstitucional. Estamos planteando, no hemos llegado ahí, pero estamos planteando colocarlo donde sí existe una rectoría técnica que es en el DASAI, que es el Departamento de Instituciones de Bienestar Social.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

¿Por qué? Porque todo el SINCA se materializa en política pública y eso es un rol de la dirección, por eso está en la Dirección de Desarrollo Social, y se materializa en el trabajo que hagamos con la gente que ejecuta la Oferta Programática del Estado y no sólo del IMAS, entonces ahí están las OBS y lo que queremos es promover y devolverles el brío a las organizaciones de bienestar social para poder constituirse los actores fundamentales de la Secretaría Técnica.

Mi resumen sería, hoy el Departamento de Atención Integral no tiene, digamos, como esa vigencia, o ese acomodo dentro de la estructura institucional, porque ya eso respondió a un programa que no logró acomodarse, digamos, a la dinámica del resto de la dirección y el resto de la institución.

Eso es lo que quisiera antes de que don Marvin siga con el criterio técnico, entonces como para poder también plantearle los argumentos de la dirección.

Don Marvin y don Fabricio, perdón, eso era lo que yo quería agregar.

**Fabricio Mora:** Bueno, perfecto, excelente. Sigue Don Marvin ahora, don Luis Felipe.

**Marvin Chaves:** Gracias, don Luis, Gracias, Fabricio.

Algo importante en los procesos de reorganización que se hagan en las instituciones es entender que las organizaciones son estructuras vivas que se tienen que estar transformando, que se tienen que estar reinventando, que se tienen que estar rediseñando, y esto es parte de ese proceso.

En algún momento, y no vamos a decir que no fue necesario la existencia del Área de Atención Integral en el contexto en el cual surge, pero que eventualmente comienza a perder ya esa razón de ser. Y la lógica es que muchas de esas funciones que tiene ese departamento, más bien son competencia de una dirección y no de un departamento, entonces como tal deben trasladarse a la dirección.

Entonces hemos hecho todo un ejercicio.

Vamos a ir un poquito en el orden de esa exposición, pero el fundamento está ahí, en que hemos hecho un análisis de todas las funciones que tiene ese Departamento de Atención Integral y cómo esas funciones más bien deben ser trasladadas a estructuras que ya existen en la institución, que de por sí tienen las competencias y que por ahí se tiene que hacer.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024  
ACTA No. 45-10-2024**

El problema, o digamos que una de las situaciones que se presentaba tenía que ver con el SINCA, pero vale que tenemos en la institución una estructura que permite la ubicación y que más bien tiene la concordancia con la ley y con las competencias y las funciones que tiene esa unidad. Entonces, vamos a verlo.

Primero, esta propuesta de reorganización administrativa parcial consiste en la supresión, para que lo tengamos bien clarito qué es entonces, consiste en la supresión del Departamento de Atención Integral e Interinstitucional, DAII, como bien lo dijo don Fabricio y lo recalcó don Luis Felipe, y por un lado, la reasignación de las plazas que quedan libres en las estructuras que quedarían asumiendo las funciones que tiene ese departamento.

Y, por otro lado, la reubicación del SINCA en el Departamento de Acción Social y Administración de Instituciones, que es donde se ha encontrado que tiene la afinidad y el marco estructural y de competencia y de funciones que le permite.

Entonces decimos que al analizar esta solicitud y en apego a lo establecido en la normativa nacional en relación con procesos de reestructuración administrativa parcial, así como lo indicado en los lineamientos generales para reorganización administrativa de MIDEPLAN, que recordemos que es el que tenemos que usar para efectos de todos los movimientos, que realmente no estemos violentando alguno de los lineamientos que MIDEPLAN ha establecido. En este caso, el E2, que es el Lineamiento en el componente Estructura, así como lo indicado en la guía 2 para Reorganización Institucional Fundamentada en una Modificación, Creación o Supresión de una Unidad, que en este caso es lo que está sucediendo, es criterio de esta unidad que dicho proceso cumple con los requerimientos técnicos operativos, funcionales y metodológicos en procesos de reestructuración. Es decir, estamos cumpliendo de acuerdo con lo que se está solicitando y vamos a ver de qué forma se cumple.

Se muestra entonces a continuación las etapas de estos ajustes que hemos venido dando de este proceso.

Primero, la supresión del Departamento de Atención Integral, DAII, que sería el primer elemento, con la finalidad de analizar los procesos que realiza DAII, porque no vamos a hablar de suprimir si no vemos cuáles son todas las funciones y vamos a entender que no haya una afectación tan bien a la población, que eso tenemos que tener cuidado. Y, además, que las funciones que esa unidad cumplía, si alguna ya dejó de tener vigencia, pues se eliminan, o si algunas se mantienen con vigencia, trasladarlas a las estructuras que corresponden.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

Aquí se analiza dos elementos, el Manual de Estructura Organizacional del IMAS, donde están las funciones planteadas, y por otro lado recordemos también el Plan de Articulación Interinstitucional del Sector Social que habíamos presentado en algún momento a este Consejo Directivo y en el cual se le delegaban algunas funciones a DAII con respecto a lo que es el Plan de Articulación. Entonces aquí debemos que tener cuidado también de que esas funciones no queden a la libre.

Vamos a ver cómo quedaría, o al menos utilizamos una matriz que está aquí como presentada nada más a manera de ejemplo, pero en el oficio de Planificación, el No. 511, que Fabricio indicaba al inicio, donde damos el criterio técnico, están ampliamente desarrolladas todas las funciones que tiene DAII y que eventualmente se estarían trasladando a alguna unidad institucional, para que no se vea afectada en nada la estructura y la funcionalidad, y mucho menos que se vea afectada la población.

En este caso, ahí vemos desde el manual de organización algunas de las funciones y a qué departamentos se podrían, o a qué unidades se podrían estar pasando algunas de esas funciones.

En el caso de los procesos de coordinación, articulación, dirección y supervisión de la estrategia de atención de la población en pobreza que realiza el DAII, que no tiene lógica hoy, y, además, ya no tenemos una Estrategia Puente como tal, y que debe ser más bien una función propia de la Dirección de Desarrollo.

Entonces aquí, obviamente, estamos recomendando que todas esas funciones se trasladen a la Dirección de Desarrollo Social, ya que más bien son propias de su competencia como tal. Y le corresponde todo lo que tiene que ver con los procesos de coordinación, articulación, dirección y supervisión de lo que es el tema de pobreza, y no un departamento específico que haga eso.

En relación con los procesos y funciones propias de DAII en relación con SINCA, se recomienda que las mismas sean trasladadas al Departamento de Acción Social y Administración de Instituciones, de acuerdo con lo indicado en la Ley 10.192, artículo 13, funciones del SINCA, donde entonces hemos hecho un análisis de las funciones del SINCA para ver a quién se le podían trasladar.

Recordemos que en uno de los procesos de reorganización administrativas anteriores, se había indicado que SINCA le correspondía, o estaría integrada en el DAII, sin embargo, al desaparecer DAII, tenemos que ver dónde queda SINCA y estaríamos entonces aquí planteándolo en el Departamento de Acción Social y

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

Administración de Instituciones, coincidiendo con lo que la Dirección de Desarrollo Social también está planteando.

**Luis Felipe Barrantes:** Marvin, yo nada más agregaría algo con respecto al tema incluso de la articulación interinstitucional, lo que es un hecho, como comprobado es, por ejemplo, el primer contacto al final de cuentas es el contacto que realiza la representación más administrativa, política o la jerarquía institucional. Entonces difícilmente un jefe de departamento podría generar de eso porque es competencia incluso de la Presidencia Ejecutiva, doña Yorleni en su cargo de ministra y de la dirección como para poder hacer ese contacto. Y en lo regional en realidad incluso hasta por disposición de MIDEPLAN y lo hemos fomentado mucho en las administraciones, se trabaja a través del CIR Social y es competencia ineludible de las jefaturas regionales establecer los procesos de articulación regional. Entonces, incluso hasta en el nivel central nosotros no hemos visto que un jefe de departamento, o una jefa de departamento pueda asumir sustantivamente las funciones de articulación interinstitucional porque las competencias son centralizadas y tienen un nivel de estructura jerárquica y lo otro cuando se baja ya pasa por el nivel regional. Todo lo demás son competencias técnicas de otro departamento.

**Marvin Chaves:** Efectivamente, perfecto. Entender que las funciones estratégico-políticas de articulación son de la Presidencia Ejecutiva, pero para los efectos, las funciones de dirección y articulación propias de lo que es la parte operativa, sí son propias de la Dirección de Desarrollo Social. Entonces, ahí es donde se tendrían que estar trasladando esas acciones.

Aquí entonces hablamos del traslado de la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cuidos y Apoyo para Personas Adultas y Personas Adultas Mayores en Situación de Dependencia, SINCA, al Departamento de Acción Social y Administración de Instituciones. Y entonces aquí lo que hemos hecho es un análisis de estructura, de funciones, de procesos y de responsabilidades.

Al analizar lo indicado en la Ley 1860, que también fue parte del análisis que hacemos, Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Ley 4760, Ley de Creación del Instituto Mixto de Ayuda Social, así como el Decreto Ejecutivo 1.508, Reglamento de Organización de Racionalización del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, las cuales definen los objetivos y responsabilidades de funciones y procesos del DASAI, así como lo indicado en la Ley 10.192, Creación del SINCA, y de acuerdo con las funciones y procesos de ambas dependencias consignadas en el Manual de la Estructura Organizacional del IMAS, se concluye que estas dos



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

unidades técnicas en relación con sus objetivos, funciones y procesos pueden considerarse homólogas ya que no se identifica ninguna limitación, ninguna limitante que impida realizar el traslado del SINCA al DASAI, por lo que se considera técnico, operativo y funcionalmente viable que este proceso se realice.

En este proceso de reestructuración se debe tomar en cuenta lo siguiente. El traslado del SINCA al DASAI se debe mantener la nomenclatura de ambas dependencias sin ningún cambio. No obstante, al integrarse deberá nombrarse como DASAI-SINCA. Cada una mantiene su nombre, pero se integran en una dependencia que se llamará DASAI-SINCA.

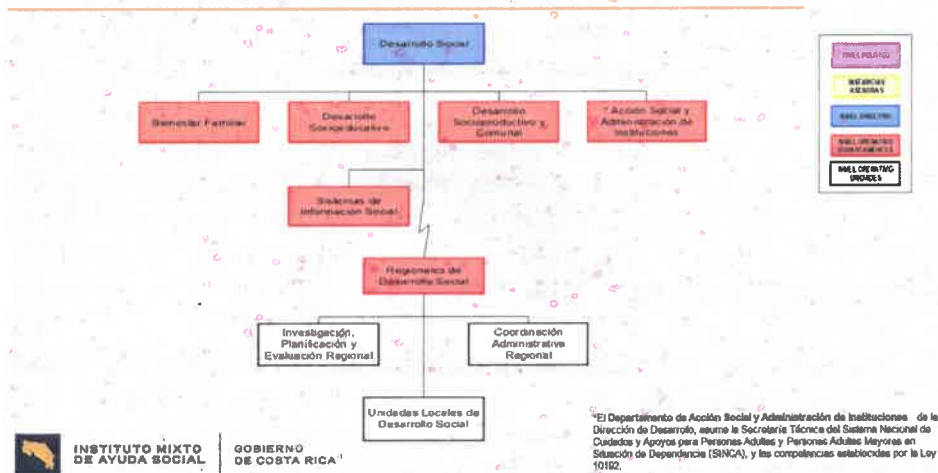
Con este proceso se recomienda trasladar la administración, coordinación, seguimiento y control de las funciones que realiza actualmente el SINCA, las cuales se consignan en la Ley 10.192, artículo 13, al DASAI, así como las funciones que realiza actualmente el DAII en relación con el SINCA, y éstas deben incorporarse y actualizarse en el Manual de Estructura Organizacional. Eso será parte de un proceso posterior, si este Consejo Directivo así lo tiene bien y aprueba esta reorganización parcial, estaríamos entonces haciendo estos ajustes a los manuales.

Al trasladar la estructura operativa y funcional y de coordinación de las acciones institucionales e interinstitucionales que ejecuta el SINCA al DASAI, se debe reforzar la estructura ocupacional con funcionarios que tengan experiencia en la atención de los procesos que desarrolla el SINCA. Obviamente, si tenemos que trasladarle funcionarios al DASAI, porque va a tener ahora la función de SINCA, entonces la tenía antes DAII y habría que pasarle entonces a este equipo personal.

Con esta reestructuración en el departamento, quedaría la estructura de la siguiente forma, la misma que presentamos anteriormente con el departamento de DAII que desaparecería. Entonces quedaría la Dirección de Desarrollo con cinco, seis, bueno, considerando las regiones, con seis departamentos, recordando que las regiones, como tal, no tienen la nomenclatura de departamento, sino que tienen la nomenclatura de área, en el entendido de que es un área territorial. Las otras cinco permanecerían con la nomenclatura de departamento y se eliminaría una de estas, este departamento que sería DAII.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA  
JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024  
ACTA No. 45-10-2024**

**ESTRUCTURA CON EL CAMBIO DE LA DIRECCIÓN DE DESARROLLO SOCIAL**



En relación con el personal que conforma la estructura ocupacional del DAII, y con la finalidad de distribuir de mejor forma estas plazas, se recomienda, de acuerdo con las funciones que estarán asumiendo las respectivas instancias, se realiza el traslado de estas en este particular a la siguiente instancia.

Departamento de Acción Social y Administración de Instituciones (DASAI), Dirección de Desarrollo Social, que cumple una serie de funciones que tenía antes y que son propias y competencia de la dirección y a Planificación Institucional que también tiene varias funciones que se estarían trasladando especialmente en el marco de la articulación interinstitucional y el seguimiento monitoreo evaluación de procesos.

**Luis Felipe Barrantes:** Marvin, aquí también me gustaría intervenir como para señalarle al Consejo que un poco, aquí lo que estamos pensando y lo que hemos venido discutiendo también como dirección, porque incluso lo hemos visto a nivel de equipo y después lo volvimos a ver con Marvin, era que digamos al Consejo le traemos la solicitud de la reorganización parcial y luego lo que tenemos que revisar con Planificación y la Presidencia Ejecutiva tiene que ver con la parte de cómo reorganizar este departamento, porque lo único que nos parece pertinente es que, vamos a ver, lo primero no van a ver afectación de las plazas las personas que ocupan los cargos van a seguir en sus puestos, no se liquidan, o no se cancelan las plazas, ahorita Ciro se puede referir a esto. La jefatura lo que estamos pensando es hacer un análisis para que la jefatura, aquí más bien, vamos a la baja, es no convertirlo en un profesional 3, sino en un jefe 1, para que sea una unidad

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

adscriba al DASAI que funcione también como eso que es una Secretaría Técnica del SINCA. Vamos a pasar el personal justamente que hoy trabaja en la secretaría y vamos a ver, qué tanto hará que robustecer a la Secretaría Técnica del SINCA en el DASAI con su jefatura 1, porque la estructura lo permite, hay un jefe 3 del DASAI y entonces ahora tendríamos un jefe 1 de SINCA y ahí vamos a reforzar con una plaza para Planificación Institucional, porque también hay funciones que asume Planificación Institucional. Y cuando hablamos de Dirección de Desarrollo Social es pensar en función de esta metodología, o este modelo de intervención, qué departamentos son los que hay que reforzar, o qué parte de la Dirección de Desarrollo Social es la que hay que reforzar.

La plaza de jefatura hoy del DASAI y SINCA es una plaza interina, no salió a concurso, no se consolidó esta plaza en propiedad y la persona que ostenta el cargo cuenta con una plaza en propiedad de jefatura 1, también de una unidad local. Entonces, ahí más adelante le podremos pedir a Don Ciro que explique, pero entonces, completado su nombramiento, como los nombramientos interinos, la plaza, esta persona regresa, entonces tampoco hay afectación de la persona en el cargo de jefatura. Eso para hacer la precisión.

**Marvin Chaves:** Gracias, Felipe.

Esta propuesta de reorganización administrativa parcial, entonces, cumple con lo establecido en la normativa nacional en relación con los procesos de reestructuración, así como los lineamientos, como ya lo dijimos, y lo indicado en la guía dos para el fundamento de la creación y supresión de unidades administrativas.

Aquí estamos en conclusiones.

Este proceso de reestructuración administrativa parcial no constituye ninguna erogación adicional, ni compromete a la institución a generar modificaciones en la estructura presupuestaria, en cuanto a la asignación de recursos tanto en montos, así como en fuentes de financiamiento. Es decir, no hay absolutamente nada que vaya al alza.

Recordemos que hay disposiciones y normativa que regulan y controlan ese tipo de cosas. En este caso no está sucediendo. Y esa propuesta de reorganización parcial no implica la creación de nuevas plazas ni la reasignación al alza de las plazas ya existentes, como bien lo dijo don Luis Felipe, solo se recomienda una

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

reclasificación a la baja de la plaza de jefe de Servicios Civil 3. Esa sería una consideración que se estaría haciendo.

En concordancia con el Manual de Estructura Organizacional del IMAS en relación con las funciones y procesos que realiza el DASAI, así como la Ley 10192, creación de SINCA en sus artículos 8 competencias y 13 funciones, se considera técnica, operativa y funcionalmente viable el traslado de SINCA a DASAI, y se recomienda trasladar las funciones que realiza actualmente el DAI en relación con el SINCA a la estructura funcional del Departamento de Acción Social y mantener la nomenclatura sin ningún cambio. No obstante, al integrarse deberá nombrarse como DASAI-SINCA, ya como lo habíamos dicho anteriormente.

De contar con la respectiva aprobación de esta propuesta de reorganización parcial, se recomienda actualizar el Manual de Estructura Organizacional del IMAS, así como los Manuales de Cargos y Puestos y el Plan de Articulación Interinstitucional del Sector Social 2024-2030.

Esas serían las conclusiones y con eso estaríamos dando criterio positivo desde Planificación para este proceso.

**Yorleni León:** Don Ciro, usted quisiera agregar algo.

**Ciro Barbosa:** Buenas noches. No, creo que Don Marvin y Don Felipe fueron muy claros sobre el proceso que vio, posteriormente señalar en el tema de los ajustes en los manuales de cargos y de plazas. Y ahí pues se hará un estudio, que también lo señaló, para hacer una distribución de algunas plazas en diferentes departamentos para reforzar esa función.

**Yorleni León:** Gracias, don Ciro.

Abro el espacio entonces para las señoras y los señores directores que quisieran hacer alguna consulta, o que quisieran se les amplíe la información que los compañeros les acaban de trasladar.

**Jorge Loría:** Doña Yorleni, una preguntita. ¿La única recalificación que hay a la baja a jefe 1 en ese salario queda igual?

**Yorleni León:** Don Ciro, queda igual el salario, ya ese detalle no lo tengo.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

**Ciro Barbosa:** No queda igual porque está pasando una resignación a la baja de jefe 3 a jefe 1. Aquí lo importante es que la persona que está ocupando ahorita el puesto de jefe 3 está interina, con la fecha límite de ese nombramiento y tiene una plaza en propiedad dentro de la institución, así que su nombramiento interino cuando termine se regresa a su plaza en propiedad y es ahí donde, existe la posibilidad de hacer esa designación hacia la baja. O sea, no habría nadie en esa plaza en propiedad que se le estaría afectando.

**Jorge Loría:** ¿Y cuánto tiempo estuvo interino en esa plaza?

**Luis Felipe Barrantes:** Como dos años y ocho meses.

**Yorleni León:** Tal vez menos, Felipe, porque antes...

**Luis Felipe Barrantes:** No, sí es cierto, menos dos años a lo mucho.

Don Jorge, nada más, yo le quisiera, porque lo conversé mucho con don Ciro, incluso la plaza si la recalificamos de jefe 1, el perfil, el puesto no existe, tenemos que construir el puesto, porque entonces sería jefe 1 del Departamento de SINCA, entonces habría que asignarle funciones, habría que asignarle, hoy ni siquiera el SINCA, no tenemos jefes 1 en los departamentos, entonces ahí tendríamos que hacer un trabajo fuerte con Desarrollo Humano para construir el perfil de esta jefatura.

**Yorleni León:** Hay alguien que tiene como un radio puesto.

Don Berny, adelante.

**Berny Vargas:** Gracias. Lo que quería dejar como tal vez como consulta es que tengo entendido que la persona va a volver a su plaza en propiedad, pero la plaza que está dejando no la tiene un titular, verdad.

Nada más hay que tener presente un poco que la persona está en estabilidad impropia, por si tiene más de un año. Entonces, este, pienso que es un tema por considerar, tal vez por Recursos Humanos, por don Ciro, en virtud de que un interino no puede verse afectado si no es por una restructuración, que este es el caso.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

Entonces, en el tema de los actos administrativos donde hay que notificarle a la persona, hay que ser bastante cuidadoso a la hora de redactar con este acuerdo y con esta fundamentación. Gracias.

**Yorleni León:** Gracias, Berny, por esa aclaración.

Don Jorge.

**Jorge Loría:** No, no, perdón, una mano vieja. Más bien le agradezco a don Berny porque mi consulta iba algo parecida a eso, por la experiencia que yo tuve en el trabajo anterior. Muchas gracias.

**Yorleni León:** Gracias a usted Jorge.

¿Alguien más que quisiera referirse?

No. Entonces vamos a darle las gracias a don Fabricio, a don Marvin, a don Ciro por habernos acompañado, por darnos esta información, sobre todo por hacerla tan amplia y clara. Muchísimas gracias a los tres. Buenas noches.

Se retiran de la sesión los funcionarios invitados antes mencionados.

**Yorleni León:** Muy bien, doña Alexandra, tenemos una propuesta de acuerdo. Adelante, por favor.

**Alexandra Umaña:** hago lectura del acuerdo.

**ACUERDO 195-10-2024.**

**CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que la Ley 5525, Ley de Planificación Nacional, establece en el artículo 16 que: "Los ministerios e instituciones autónomas y semiautónomas llevarán a cabo una labor sistemática de modernización de su organización y procedimientos, a fin de aumentar la eficiencia y productividad de sus actividades y con el propósito de lograr el mejor cumplimiento de los objetivos que persigue el Sistema Nacional de Planificación".

**SEGUNDO:** Que las instituciones públicas, en ejercicio de su potestad de auto organización, están facultadas para disponer de la reestructuración administrativa

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

de las diversas dependencias que la componen, situación que ha sido reforzada mediante el decreto N°33713-MPPLAN-MTSS, a partir del cual cada reorganización administrativa debe ser aprobada por el respectivo jerarca institucional.

**TERCERO:** Que los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), establece que: “en caso de que la máxima jerarquía institucional recaiga sobre un órgano colegiado (Junta Directiva, Consejo Directivo, Consejo Nacional, entre otros), se debe remitir copia del acuerdo de Junta Directiva en el cual se avala la propuesta de reorganización administrativa”.

**CUARTO:** Que la “Guía para la elaboración del documento de Reorganización Fundamentada en Ley”, Guía N°3 de MIDEPLAN establece: “Cuando se constituya una nueva estructura integral o se modifiquen, supriman o establezcan unidades administrativas por disposición de ley, la institución solo deberá presentar una justificación indicando cual es el antecedente normativo en que se fundamenta la estructura propuesta”.

**QUINTO:** Que mediante el oficio IMAS-DDS-1957-2024 suscrito por el señor Luis Felipe Barrantes Arias, Director de la Dirección de Desarrollo Social, solicita a Planificación Institucional criterio técnico sobre reorganización administrativa de la Dirección de Desarrollo Social.

**SEXTO:** Que por medio del oficio IMAS-PE-PI-0511-2024 suscrito por el señor Marvin Chaves Thomas emite el criterio técnico solicitado, señalando que *“de acuerdo al análisis realizado sobre la propuesta de reestructuración administrativa parcial en la Dirección de Desarrollo Social, en específico en el Departamento de Atención Integral e Interinstitucional (DAII) y SINCA, así como la revisión de la normativa en tema de reestructuraciones, y de acuerdo a lo indicado en los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas de MIDEPLAN, numeral E2 Lineamientos en el componente de Estructura, así como lo indicado en la Guía # 2 para la Reorganización Institucional Fundamentada en una Modificación, Creación o Supresión de una Unidad Administrativa, es criterio de esta Unidad, que dicho proceso cumple con los requerimientos técnicos, operativos, funcionales y metodológicos solicitados. por lo que se puede proceder con la implementación de este proceso de reestructuración”*.

**SÉTIMO:** Que mediante el oficio IMAS-DDS-2077-2024 suscrito por el señor Luis Felipe Barrantes Arias, Director de Desarrollo Social, se remite a este Órgano

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

Colegiado para lo correspondiente el criterio vertido por Planificación Institucional por medio del oficio IMAS-PE-PI-0511-2024.

**POR TANTO, SE ACUERDA:**

1. Dar por conocido el oficio IMAS-DDS-2077-2024.
2. Aprobar el proceso de reorganización administrativa parcial, la cual consta de la supresión del Departamento de Atención Integral e Interinstitucional (DAII) para fortalecer la gestión de la Dirección de Desarrollo Social y los departamentos conexos y la reubicación de la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cuidados y Apoyos para Personas Adultas y Personas Adultas Mayores en Situación de Dependencia (SINCA) al Departamento de Acción Social y Administración de Instituciones.
3. Solicitar a Planificación Institucional tramitar ante el MIDEPLAN y las instancias correspondientes con la finalidad de realizar el proceso de reorganización administrativa para su debida aprobación final.
4. Solicitar a la Dirección De Desarrollo Social una vez se cuente con la aprobación por parte del MIDEPLAN, de realizar la reorganización de personal ante la Gerencia General, para cumplir con el por tanto 2.
5. Solicitar a Planificación Institucional una vez se cuente con la aprobación por parte del MIDEPLAN de actualizar el Manual de la Estructura Organizacional del IMAS y realizar las respectivas gestiones.
6. Solicitar a Desarrollo Humano una vez se cuente con la aprobación por parte del MIDEPLAN de actualizar los Manuales de Cargos y Puestos según corresponda y realizar las respectivas gestiones.

**Yorleni León:** Algún comentario con respecto al acuerdo, ninguno.

La señora Presidenta procede con la votación del anterior acuerdo: Sra. Yorleni León Marchena, Presidenta, Sra. Ilianna Espinoza Mora, Vicepresidenta, Sra. Alexandra Umaña Espinoza, Directora, Sra. Floribel Méndez Fonseca, Directora, Sr. Ólger Irola Calderón, Director, Sr. Freddy Miranda Castro, Director y el Sr. Jorge Loría Núñez, Director, votan afirmativamente el acuerdo anterior y su firmeza.



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

**ARTÍCULO SÉTIMO: ASUNTOS AUDITORIA INTERNA.**

**7.1. ANÁLISIS Y EVENTUAL APROBACIÓN DEL INFORME AUD. 018-2024 DENOMINADO: "INFORME SOBRE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA AUTOEVALUACIÓN ANUAL DE LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS QUE PRESTA LA AUDITORÍA INTERNA", SEGÚN OFICIO IMAS-CD-AI-597-2024.**

**Yorleni León:** Vamos a pasar el punto sétimo, los asuntos de Auditoría Interna.

Aquí tengo indicado que va a ingresar de manera virtual el señor Wady Solano Siles, Profesional de Auditoría Interna.

Si están de acuerdo con el ingreso de ellos, por favor, lo manifestamos.

Las señoras directoras y señores directores: Sra. Yorleni León Marchena, Presidenta, Sra. Ilianna Espinoza Mora, Vicepresidenta, Sra. Alexandra Umaña Espinoza, Directora, Sra. Floribel Méndez Fonseca, Directora, Sr. Freddy Miranda Castro, Director, Sr. Ólger Irola Calderón, Director y el Sr. Jorge Loría Núñez, Director, están de acuerdo con el ingreso de los funcionarios antes mencionados.

Ingresas a la sesión de manera virtual el señor Wady Solano Siles.

**Yorleni León:** Mientras se incorpora, doña Marianela le doy el uso de la palabra.

**Marianela Navarro:** Buenas tardes nuevamente.

Indicarles, que nos corresponde la presentación de la autoevaluación anual de la calidad. Estas son unas directrices emitidas por la Contraloría donde nos obliga a hacerlas y además usar un tipo de herramientas, por lo cual son como van a ver las respuestas, no hay mucho marco de acción en el sentido de que hay que cumplir con las preguntas que solicita la Contraloría General de la República. Estas directrices lo que indican es que cada año anualmente debe de hacerse internamente y cada cinco años una contratación externa, que nos correspondería al otro año hacerlo con una empresa que externamente pueda hacer la evaluación.

Con eso puedo darle el pase a Don Wady para que haga la presentación.

**Yorleni León:** Buenas noches, don Wady. Gusto en saludarle. Gracias por acompañarnos y usted puede hacer uso de la palabra a partir de este momento.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

**Wady Solano:** Buenas noches, señora Presidenta, a las señoras y señores miembros del Consejo Directivo y a las estimables personas invitadas a esta sesión.

Voy a permitirme compartir la presentación para exponerles el Informe de Autoevaluación de la Calidad de la Auditoría.

El objetivo de este informe es fortalecer la gestión de la Auditoría mediante la valoración de su eficiencia y eficacia.

Estamos evaluando el cumplimiento del marco normativo aplicable y la implementación de prácticas y procedimientos de mejora.

El estudio consistió en una obtención y verificación selectiva de información relacionada con la calidad. Son procedimientos que cubren la totalidad de los contenidos previstos en las directrices para la autoevaluación anual de la calidad emitidas por la Contraloría General de la República.

El periodo de estudio comprendió el 31 de octubre del 2022 al 31 de octubre del 2023, extendiéndose para la parte de opinión al 30 de marzo del 2024.

En primera instancia vamos a hablar del tema de cumplimiento de las normas, son procedimientos rigurosos de acuerdo con las herramientas proveídas por la Contraloría, donde se recopila información que nos permita dictaminar si la auditoría está cumpliendo básicamente dos cuerpos normativos, las Normas Generales de la Auditoría Interna para el Sector Público y las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna.

En este caso se evalúa un total de 48 normas, 31 normas para el ejercicio de la auditoría interna y 17 normas generales de auditoría para el sector público, con un grado de cumplimiento de dichas normas de un 100%, según la aplicación de las herramientas que están diseñadas por la Contraloría General de la República.

En este apartado, no está en la presentación porque no es en realidad relevante, únicamente estamos sugiriendo una mejora en un procedimiento de ajuste que hay que hacer con respecto a la codificación de papeles de trabajo electrónico, básicamente por el cambio de sistema que tuvimos de la plataforma Uninet a la plataforma Argos.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

La segunda parte del informe, y es donde tal vez vamos a profundizar un poquito, tiene que ver sobre la percepción de la calidad de la auditoría interna básicamente por tres grupos focales.

Las señoras y señores miembros del Consejo Directivo, a quienes se les trasladó una encuesta de percepción con preguntas sobre ciertos elementos claves relacionados con la percepción de la calidad de los servicios de la auditoría interna.

Las personas titulares subordinadas que recibieron servicios de auditoría o servicios preventivos durante el periodo de estudio, ese es el segundo grupo focal,

Finalmente, a lo interno también hay un grupo focal de la propia Auditoría Interna sobre cómo percibe el personal de la Auditoría Interna su propia Unidad de Gestión.

Vamos a ver primero los resultados del grupo focal 1.

En este caso, el Consejo Directivo tuvimos seis de siete respuestas posibles de los miembros, de las personas miembros del Consejo Directivo.

El primer componente tiene que ver con la relación de la Auditoría Interna con el Consejo Directivo.

Como pueden observar en el gráfico, las barras azules corresponden al porcentaje de respuestas de acuerdo con las afirmaciones que se hacen en cada una de las preguntas, o ítems expuestos en la encuesta.

El color rojo tiene que ver básicamente con estar parcialmente de acuerdo, el color gris en desacuerdo y no sabe, no responde, en color amarillo.

Acá en este componente si nos llama la atención y es importante la pregunta A.6.3 que indica que los servicios de auditoría que provee la Auditoría Interna son oportunos. Como pueden ver, hay un 50% que tiene una posición de estar parcialmente de acuerdo. Entonces, hay una posición importante acá de percepción de que la auditoría no necesariamente está presentando sus informes con toda la oportunidad del caso.

En la pregunta 7.1, si los servicios de asesoría son de alta calidad, también hay un porcentaje que está parcialmente de acuerdo.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

En la pregunta 7.2, si los servicios de advertencia son oportunos, como ven se repite la tónica con respecto a este tema.

La pregunta A.8.1 sobre si los servicios de advertencia son oportunos, aquí hay, aparte de la posición de no estar tan de acuerdo, estar parcialmente de acuerdo, si hay un 17% que está en desacuerdo con esta afirmación.

En el caso del componente de personal de la auditoría se pregunta si en la B.1, si en el desarrollo de sus actividades el funcionariado de la auditoría se muestra, o muestra independencia de objetividad, hay un 17% que no sabe, o no responden, no tiene toda la información suficiente para opinar sobre este tema.

Y la pregunta B.3, al igual si el funcionariado muestra conocimientos, actitudes y competencias adecuados para cumplir sus responsabilidades, hay un 17% que tiene desconocimiento para opinar sobre este tema.

En el componente de resultados, aquí podemos observar en la pregunta C.1, donde se indica que la auditoría dirige sus estudios e intervenciones a las áreas de mayor riesgo institucional, hay un 33% que está parcialmente de acuerdo con esa afirmación.

En la pregunta C.2.1, si los informes de auditoría son precisos.

Voy a seguir en la C-2.2 si son claros

En la C.3 si son constructivos, vean que podemos observar opiniones que están parcialmente de acuerdo con esas afirmaciones.

En el caso de la pregunta que tiene que ver con este componente, la pregunta C.5 y la pregunta C.6, que tienen que ver con los componentes de si la auditoría contribuye al SEVRI y si contribuye con el mejoramiento de la ética. Observamos también que hay desconocimiento, de si realmente la función de auditoría está aportando en estos componentes y esto es algo que desde el punto de vista de análisis de la percepción es importante mencionar.

Finalmente, para el caso del grupo focal del Consejo Directivo, la suficiencia de recursos del Auditoría Interno para llevar a cabo su plan de trabajo y sus estudios, hay un 17% que está parcialmente de acuerdo, y el otro ítem, ah perdón, y hay un 16% que en realidad es un 17% por redondeo, que no tiene información sobre este tema, no sabe, no responde.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

El otro ítem donde hay también una posición que no es consolidada en estar de acuerdo, tiene que ver con la productividad versus la cantidad de recursos que tiene la auditoría. ¿Qué tan productiva es contando en cuenta los recursos con que dispone? Bueno, hay un 33% que está parcialmente de acuerdo con que la productividad esté acorde con los recursos que se le han asignado y hay un 17% que tiene desconocimiento o no tiene la percepción clara para opinar si son suficientes en este caso, o acordes la productividad que está dando, con los recursos que tiene asignados.

A manera de resumen, y aquí podemos ver un comparativo de los últimos años, resultados de las últimas evaluaciones que se han tenido, entre más esté cerca la barra del número uno, quiere decir que se está más cerca de la posición consolidada de estar de acuerdo. Más cerca del dos, parcialmente de acuerdo, cerca del tres en desacuerdo y hacia el cuatro en no sabe, no responde.

Con respecto a años anteriores vemos que en el caso del Consejo Directivo hay una mejora en todos los cuatro componentes de la encuesta. Recordemos, hubo un cambio de administración a partir de la evaluación 2021-2022, esta es la segunda, y entonces vemos una mejora potenciada porque ya los miembros del Consejo Directivo que ingresaron tienen mayor información, o han tenido mucho mayor información de la gestión de Auditoría a través de su gestión en el Consejo Directivo para poder opinar. Entonces, vemos que esa opinión se ha visto plasmada en una mejora de la posición de la Auditoría con respecto a las afirmaciones que se hacen en la encuesta y así se está de acuerdo con esas afirmaciones.

En el caso del Consejo Directivo podemos ver a manera ya resumida una mejora en la posición, en el posicionamiento de la Auditoría con respecto a la calidad.

No así, y esto a propósito está invertido el orden de la presentación, en el caso de las instancias auditadas. En el caso de las instancias auditadas, la encuesta tiene tres componentes.

La primera igual también relación de la Auditoría Interna con la instancia auditada. En el segundo componente personal del Auditoría Interna y el tercer componente desarrollo del trabajo.

En los tres componentes vemos que hay una desmejora, que es la barrita de color gris, la última, con respecto a la anterior, que es un color marrón, y que nos

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

muestra que en el primer componente hay una desmejora del 1.43 al 1.51, o sea, los está tendiendo hacia el 2 que es estar parcialmente de acuerdo.

En el personal vean lo que es claro que se está parcialmente de acuerdo porque está en el 2 y en el tercero de desarrollo del trabajo de la Auditoría Interna, también hay una desmejora donde hay, por decirlo así, aumento en las opiniones no tan favorables para la Auditoría Interna.

Bueno, vamos a verlo ya en detalle.

En el primer componente, relación de la Auditoría con instancia auditada, vamos a contarles que 10 de las 11 personas que encuestamos nos contestaron el instrumento.

En este componente, y nosotros pues por defecto nos vamos a enfocar en aquellas opiniones que no son tan favorables para poder establecer algunas correlaciones, algunas cuestiones de carácter que puedan permitir ver en qué rubros no hay una opinión tan favorable de la gestión de calidad de la Auditoría Interna.

Por ejemplo, en la pregunta A.4.2, que es si el Auditoría Interna, o que la Auditoría Interna les da, o les suministra productos de alta calidad, auditorías de alta calidad, vemos que hay un 30%, por ejemplo, de estar totalmente de acuerdo, hay un 60% que está parcialmente de acuerdo, hay un 10% que está en total desacuerdo con esa afirmación.

En el ítem A.4.3, la oportunidad, nuevamente tenemos un 70% que está parcialmente de acuerdo con que los productos de la auditoría, de los servicios de auditoría sean oportunos.

En la A.5.1 tenemos con respecto a los servicios de advertencia que, si son de alta calidad, una opinión también de un 50% parcialmente de acuerdo con esto.

En el A.5.2 tenemos que, si los servicios de advertencia en los casos que aplica sean oportunos, tenemos también un 60% de opiniones no tan favorables que dicen que está parcialmente de acuerdo con que los productos de advertencia sean oportunos.

Y para cerrar este componente, si bien hay esas opiniones que no son tan favorables, hay un 60% que, si ve que la Auditoría constituye un efectivo apoyo para la gestión de su unidad, un 10% parcialmente de acuerdo, pero un 30% de los

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

encuestados no consideran que la Auditoría sea, o constituya un efectivo apoyo los servicios que da a la gestión de su unidad.

Siguiendo con los auditados vamos a ver el componente de cómo se percibe al funcionario, al personal de la Auditoría Interna haciendo los estudios. Nos llamó la atención la pregunta B.3 que dice que, si los auditores en el desarrollo de su función muestran conocimientos, aptitudes, competencias adecuadas para hacer su trabajo, bueno tenemos un 20% de opinión parcialmente de acuerdo con esta afirmación, un 10% en desacuerdo y un 10% por ciento no sabe, no responde.

Y en las preguntas B.4 y B.5 tenemos un alto desconocimiento básicamente por dos temas que a veces no son tan claros para algunos titulares, o personas titulares subordinadas, porque no tienen conocimiento de la gestión de las relaciones de hechos, o también desconocen que la Auditoría, que es la pregunta B.4 y la pregunta B.5 donde también se le pregunta, o se hacer la afirmación de que la Auditoría guarda confidencialidad de toda la información que gestiona, o que tiene acceso durante el estudio y los resultados que está obteniendo.

Hay muchas personas titulares subordinadas que desconocen que la Auditoría debe mantener por norma confidencialidad de los estudios que está haciendo hasta tanto, no realicen las conferencias finales respectivas y, además, que se le dé trámite al informe de auditoría respectivo.

En el caso de, también de ya más a fondo de la parte de desarrollo del trabajo, nos llama la atención la pregunta C.1, donde se hace la afirmación de que la Auditoría dirige sus estudios a las áreas de mayor riesgo de las unidades, bueno, hay un 40% que está en desacuerdo con esto, y hay un 30% que está parcialmente de acuerdo.

Que, si la auditoría profundiza en los asuntos objeto de estudio, igualmente hay un 30% que están en desacuerdo, y un 20% de las personas encuestadas que están parcialmente de acuerdo con esta afirmación.

La C.3.1 que si los informes son precisos. En la C.3.2 que, si son claros los informes de Auditoría, vean que las opiniones están bastante divididas y básicamente tienden a estar parcialmente de acuerdo, aunque también hay opiniones negativas de importancia sobre estos aspectos.

Llama la atención también en la pregunta C.6, porque ya esto es digamos, cerrando el tema del desarrollo de los trabajos. ¿Qué si se percibe que la auditoría

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

contribuye a la mejora del sistema del control interno? Vean que hay un 50% que está parcialmente de acuerdo y un 10% en desacuerdo.

Y la pregunta C.8 también, si la Auditoría al hacer sus estudios contribuye con la mejora en la gestión de la ética en los procesos que audita.

Hay una opinión de un 20% que está parcialmente de acuerdo y hay un 30% que están de ese acuerdo, contra un 50% que sí están en total acuerdo con esta afirmación.

Vamos con el último grupo focal que tiene que ver con, percibe el personal del auditorio en su propia gestión de la unidad. Como podemos observar hay una desmejora en el primer componente, una leve desmejora del segundo y mejoras en el tercer y cuarto componente.

Vamos a ver rápidamente en detalle el porqué de estas situaciones.

Tenemos, por ejemplo, la pregunta 2. Es importante, porque se le pregunta, o se hace la afirmación para que la gente opine en el funcionariado de la Auditoría, si consideran que la administración, tanto el Consejo Directivo, como los titulares subordinados, la administración general, tiene un entendimiento del rol que desempeña la Auditoría y la forma en que la desempeña, qué puede y qué no puede hacer, que debe y que no debe hacer.

Vemos que el personal tiene opiniones parciales de que la administración y el Consejo conozcan a fondo cuál es el verdadero rol que deben desempeñar la Auditoría y hay opiniones negativas, y también hay opiniones de no sabe y no responde.

En la pregunta 6, hay un tema relacionado sobre el conocimiento de los auditores, sobre cómo sienten el conocimiento en general de los auditores, de los equipos en temas de indicadores de fraude, en temas de auditoría de TI y en temas de nuevas técnicas. Bueno, en este caso hay una opinión bastante dividida en cuanto a que el 31% está parcialmente de acuerdo con que se tenga un conocimiento adecuado de indicadores de fraude, hay un 8% en desacuerdo, un 23% no sabe, no responde.

En la P.8 hay una opinión no tan favorable para el tema de si la evaluación de desempeño, que ya estamos con las nuevas evaluaciones de desempeño, permite obtener una retroalimentación al personal, cómo está gestionándose y qué puntos son los que deben ser sujetos de mejora. Bueno, hay un 31% que está



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

parcialmente de acuerdo con la evaluación de desempeño que tenemos actualmente permita hacer retroalimentación adecuadamente, y un 15% en desacuerdo.

**Yorleni León:** Don Wady, disculpe que le interrumpa, pero podríamos ir un poquito más rápido.

**Wady Solano:** Sí, ya voy a terminar. Doña Yorleni me quedan únicamente dos preguntas.

**Yorleni León:** Listo.

**Wady Solano:** Ya en este momento voy a terminar, que es la 14 y la 15. Que tienen que ver sobre si el funcionariado siente que se le participa en la elaboración de procedimientos de la unidad y la 15 si existen posibilidades de desarrollo profesional. Ahí vemos que hay opiniones que están o parcialmente, o en desacuerdo con que exista, por ejemplo, esa posibilidad de desarrollo profesional en la Auditoría Interna.

Cuestión que está de alguna manera sujeta al tema de la forma en que está configurada la Auditoría y el hecho de que en la Auditoría todos los puestos tienen la misma clasificación en el personal técnico.

Básicamente eso sería, de parte nuestra, la exposición del informe.

La señora Auditora General ya ha tomado nota de los puntos importantes de esta encuesta. Les debo comentar que el día de ayer tuvimos precisamente en la sala de sesiones del Consejo, un análisis con todo el personal de los puntos de esta encuesta y hay aspectos donde también queremos ver la forma de obtener mayor información, tanto de los auditados y eventualmente el Consejo Directivo sobre los puntos donde no hay una opinión favorable, para ver cuáles son los aspectos sujetos de mejora en los que podemos mejorar la percepción. Eso sería.

**Yorleni León:** Muchas gracias, Don Wady.

Abro el espacio para los señores directores, las señoras directoras que quisieran hacer alguna consulta a la Auditoría sobre este informe.

No. Muy bien. Don Wady, le agradezco muchísimo que nos acompañara. Gracias por esta información.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

Yo sí quisiera indicar que hay que atender esas puntuaciones que está obteniendo la Auditoría en las diferentes instancias por las cuales pasó el proceso de evaluación.

Hay algunas que llaman poderosamente la atención en términos de los porcentajes que fueron alcanzados, o la modalidad, o el tipo de respuesta que fue alcanzado en ese proceso. Me parece que hay ahí mucho de qué revisar a lo interno de la Auditoría, en términos de poder mejorar el servicio que le brinda la Auditoría a la institución como un todo.

Yo cuando revisé la información que nos mandaron, me parece que anoche que lo estaba revisando, sí me llamó poderosamente la atención, que son muchas las variables en las que la auditoría saca calificaciones que llaman la atención.

Así es que no tengo duda, doña Marianela, que hay un trabajo fuerte ahí de revisión a lo interno del equipo, pero también un trabajo fuerte que hacer con quizás de más conversación con las diferentes unidades que son evaluadas en el IMAS como tal.

Doña Mariela, ¿usted quisiera referirse?

**Marianela Navarro:** Sí, así rápidamente, y no es justificación. Esta herramienta tiene las preguntas que a veces ni se entienden. Hicimos el análisis ayer con todo el equipo, desde el Consejo Directivo, los tres focos que se hacen y son preguntas que no dejan ver qué es lo que la persona realmente se está..., por qué tomó la decisión de esa opción de la casilla.

Pensamos, a pesar de que la Contraloría es muy estricta con esta herramienta, pensamos el otro año que viene la Auditoría Externa, ver si podemos incluir una cuestión de más de justificación, para poder entender, porque hay preguntas que hasta el mismo personal de la auditoría lo interpretaban de una manera y otros lo interpretamos de otra manera, entonces, eso es un problema.

En cuanto al Consejo Directivo, nosotros si bien presentamos todos los informes, de la copia, y hacemos hasta un resumen para que conozcan lo que hacemos, pues no exponemos los informes porque no tendría sentido, eso recargaría mucho a las agendas. Entonces, eso también nos deja como un estado en indefensión de que sepan qué es lo que estamos haciendo.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

Tenemos problemas de la administración, de lo del SEVRI. Nosotros hacemos una valoración, pero los informes no van, tal vez, con ese desarrollo. Entonces, esas son las cosas que hemos visto que tenemos que modificar para poder, uno, que la herramienta se entienda qué es lo que se está evaluando, porque a veces no se entienden las preguntas y otras ser más claras en algunos puntos que los auditados hasta desconocen, que sí las hacemos, pero que no las ponemos en los informes.

Como esas son parte de las acciones, para poder detectar en dónde estamos fallando y tomar medidas más certeras con las justificaciones que nos den, porque con eso no podemos hacer mucho, estamos mal, pero no sabemos por qué, pero hacia eso vamos, siempre a una mejora continua.

**Yorleni León:** Sí. Tal vez más adelante, doña Marianela, cuando ya decidan en concreto qué acciones van a implementar para poder avanzar un poquito en la mejora de la calificación, nos pueda contar en este Consejo sobre esas medidas tomadas, para también nosotros estar enterados.

Muy bien. Bueno, Don Wady, muchísimas gracias. Le agradezco mucho que nos acompañara, le agradezco mucho su presentación, la claridad con la que nos hizo esta presentación y bueno, quedamos a la orden. Muchas gracias, Don Wady.

**Wady Solano:** Gracias, señora presidenta. Hasta luego a las señoras y señores directores, a las personas invitadas.

Se consigna el retiro de la sesión del señor Wady Solano.

**Yorleni León:** Para que conste en actas que doña Cinthya Carvajal ya se incorporó a la sesión.

Al ser las 6:56 p.m., se consigna el ingreso a la sesión de la señora Cinthya Carvajal Campos, Directora de la Dirección de Gestión de Recursos.

**Yorleni León:** Doña Alexandra, tenemos una propuesta de acuerdo, usted nos ayuda con la lectura, por favor.

**Alexandra Umaña:** Con mucho gusto.

Hago lectura del acuerdo.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

**ACUERDO 196-10-2024.**

**POR TANTO, SE ACUERDA:**

Dar por conocido y aprobado el informe **AUD. 018-2024** denominado: **“INFORME SOBRE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA AUTOEVALUACIÓN ANUAL DE LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS QUE PRESTA LA AUDITORÍA INTERNA”**, mismo que presenta el MATI Wady Solano Siles, coordinador de la Unidad de Gestión de Tecnologías, mediante oficio IMAS-CD-AI-597-2024.

**Yorleni León:** Algún comentario con respecto al acuerdo, ninguno.

Don Olger, adelante.

**Olger Irola:** Una consulta, porque dice “se conoce y se aprueba”, es así, lo vamos aprobar.

**Yorleni León:** Sí, es así lo vamos a aprobar.

**Olger Irola:** Eso era todo.

**Yorleni León:** Vamos entonces a votar.

La señora Presidenta procede con la votación del anterior acuerdo: Sra. Yorleni León Marchena, Presidenta, Sra. Ilianna Espinoza Mora, Vicepresidenta, Sra. Alexandra Umaña Espinoza, Directora, Sra. Floribel Méndez Fonseca, Directora, Sr. Ólger Irola Calderón, Director, Sr. Freddy Miranda Castro, Director y el Sr. Jorge Loría Núñez, Director, votan afirmativamente el acuerdo anterior y su firmeza.

**ARTÍCULO OCTAVO: ASUNTOS SEÑORAS DIRECTORAS Y SEÑORES DIRECTORES.**

**Yorleni León:** Vamos a pasar al punto octavo de esta sesión, que son los asuntos de las señoras directoras y de las señoras directores.

Les consulto si tienen algún punto aquí.

Don Freddy, adelante.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA**  
**JUEVES 17 DE OCTUBRE DE 2024**  
**ACTA No. 45-10-2024**

**Freddy Miranda:** Sí, nada más es para informar que yo la otra semana estoy fuera del país, voy a estar en Panamá, que va como una hora adelante. Yo no estoy seguro si pueda conectarme virtualmente a las sesiones, porque voy a un seminario y formalmente termina como a las 5 de la tarde, hora de Panamá son 4 aquí, formalmente termina a las 5 de la tarde, pero puede ser que haya algunos de los retrasos que se presentan.

Yo voy a enviar un correo, pero si yo puedo me conecto, pero si no puedo ya saben porque estoy ahí.

**Yorleni León:** Perfecto, muy bien, tomamos nota.

Doña Alexandra.

**Alexandra Umaña:** Gracias. Es que hace unos días me llamó la secretaria y me dice que por favor en los informes debe aparecer cuando hay cantidades, si son colones, o dólares, o lo que se diga. Entonces, como soy la secretaria del Consejo, entonces cuando uno de ustedes hace referencia a un monto, que diga en realidad a qué se refiere con ese monto. Por ejemplo, ₡450.000.000,00 (cuatrocientos cincuenta millones de colones) o \$350,00 (trescientos cincuenta dólares), porque creo que una de las llamadas de atención de la Auditoría fue precisamente eso, que algunas veces no se aclara de qué estamos hablando. Entonces, que, por favor, cuando vamos a hablar sobre una cantidad, hablemos exactamente de qué estamos hablando, si son colones, o son dólares, o de lo que estemos hablando.

**Yorleni León:** Muy bien, vamos a tomarlo en cuenta entonces, a indicar la moneda.

¿Algún otro punto que quisiera poner aquí? No.

Sin más asuntos que tratar, al ser la diecinueve horas y trece minutos doy por finalizada esta sesión.



**YORLENI LEÓN MARCHENA**  
**PRESIDENTA**



**ALEXANDRA UMAÑA ESPINOZA**  
**SECRETARIA**