

INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL
Actas de Consejo Directivo



1

SESIÓN ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
JUEVES 06 DE NOVIEMBRE DE 2025
ACTA No. 58-11-2025

Al ser las cuatro horas con treinta y ocho minutos del jueves seis de noviembre del dos mil veinticinco, inicia la sesión ordinaria del Consejo Directivo 58-11-2025, de manera virtual, con el siguiente quórum:

Ilianna Espinoza: Voy a empezar con el primer punto del orden del día, que es la comprobación del quórum, iniciando con los Señores Directores.

Tomando nota de que, nuestra Presidenta, la Sra. Yorleni León Marchena, se encuentra de viaje y la Directora, la Sra. Floribel Méndez Fonseca, había enviado un comunicado que está de vacaciones y se integra hasta la semana del 15.

ARTÍCULO PRIMERO: COMPROBACIÓN DEL QUÓRUM.

CONSEJO DIRECTIVO: Sra. Ilianna Espinoza Mora, Vicepresidenta, Sra. Alexandra Umaña Espinoza, Directora, Sr. Jorge Loría Núñez, Director, Sr. Freddy Miranda Castro, Director, y el Sr. Ólger Irola Calderón, Director.

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

Sra. Alexandra Umaña Espinoza, desde San Antonio de Coronado, en mi casa de habitación.

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

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

Sr. Jorge Loría Núñez, desde mi casa de habitación, en la ciudad de Puntarenas.

AUSENTES CON JUSTIFICACIÓN: Sra. Yorleni León Marchena, Presidenta, se encuentra de viaje por asuntos laborales y la Sra. Floribel Méndez Fonseca, Directora, por encontrarse de vacaciones, fuera del país.

Ilianna Espinoza: Y, vamos a proceder los compañeros administrativos.

INVITADOS E INVITADAS EN RAZON DE SU CARGO: Sra. Silvia Marlene Castro Quesada, Gerenta General, Sr. Luis Felipe Barrantes Arias, Director de Desarrollo Social, Sra. Cinthya Carvajal Campos, Directora Gestión de Recursos, Sra. Marianela Navarro Romero, Auditora General, y Berny Vargas Mejía, Asesoría Jurídica.

Sra. Silvia Marlene Castro Quesada, participo de esta sesión en modalidad virtual, desde el Guarco de Cartago.

Sr. Luis Felipe Barrantes Arias, tomo la sesión en mi casa en Curridabat.

Sra. Cinthya Carvajal Campos, me encuentro ahorita en el Aeropuerto en Alajuela.

INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL
Actas de Consejo Directivo



2

Sr. Berny Vargas Mejía, tomo la sesión desde mi casa de habitación, en el Guarco de Cartago.

Sra. Marianela Navarro Romero, tomó la sesión en las oficinas de la Auditoría Interna del edificio central del IMAS.

AUSENTES CON JUSTIFICACIÓN: Sr. Jafeth Soto Sánchez, Director de Soporte Administrativo, por encontrarse de vacaciones.

Ilianna Espinoza: Y, también tomamos nota de que el Sr. Jafeth Soto Sánchez, Director de Soporte Administrativo, está de vacaciones el día de hoy.

Bien, entonces voy a continuar con la lectura del orden del día.

ARTÍCULO SEGUNDO: LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA

1. COMPROBACIÓN DE QUÓRUM

2. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA

3. ASUNTOS GERENCIA GENERAL

3.1. Análisis y eventual aprobación de los Informes de Labores II Trimestre 2025, **según oficio IMAS-GG-1458-2025.**

3.1.1. Informe de labores de la Dirección de Desarrollo Social, que presenta el señor Luis Felipe Barrantes Arias, **según oficio IMAS-DDS-1662-2025.**

3.1.2. Informe de labores de la Gerencia General, que presenta la señora Silvia Castro Quesada, **según oficio IMAS-GG-1458-2025.**

4. ASUNTOS DIRECCIÓN SOPORTE ADMINISTRATIVO

4.1. Ratificar el acuerdo No. 327-11-2025, relacionado con la aprobación de Solicitud de prórroga al acuerdo No. 255-10-2025 sobre "revisión a los procesos de contrataciones mayores con la finalidad de lograr adjudicaciones que satisfagan las necesidades institucionales", **según oficio IMAS-DSA-0390-2025.**

5. ASUNTOS SEÑORAS DIRECTORAS Y SEÑORES DIRECTORES

Ilianna Espinoza: Si están de acuerdo con el orden del día, favor indicarlo.

Las señoras directoras y señores directores: Sra. Ilianna Espinoza Mora, Vicepresidenta, Sra. Alexandra Umaña Espinoza, Directora, Sr. Freddy Miranda Castro, Director, Sr. Jorge Loría Núñez, Director y el Sr. Ólger Irola Calderón, Director, están a favor de la aprobación del orden del día.

Ilianna Espinoza: Vamos a proceder entonces con el punto número 3.

ARTÍCULO TERCERO: ASUNTOS GERENCIA GENERAL

3.1 ANÁLISIS Y EVENTUAL APROBACIÓN DE LOS INFORMES DE LABORES II TRIMESTRE 2025, SEGÚN OFICIO IMAS-GG-1458-2025.

INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL
Actas de Consejo Directivo



3

3.1.1. INFORME DE LABORES DE LA DIRECCIÓN DE DESARROLLO SOCIAL, QUE PRESENTA EL SEÑOR LUIS FELIPE BARRANTES ARIAS, SEGÚN OFICIO IMAS-DDS-1662-2025.

Ilianna Espinoza: Y, empezamos con el informe del punto 3.1, que es de Dirección de Desarrollo Social, que presenta el señor Luis Felipe Barrantes Arias.

Doña Alexandra.

Alexandra Umaña: Ilianna, yo tengo una pregunta.

Ilianna Espinoza: Sí.

Alexandra Umaña: La semana pasada, que estábamos en que éramos pocos los Directivos, quedaron pendientes de ratificar los acuerdos, ¿no los vamos a ratificar hoy?

Ilianna Espinoza: Sí, de hecho, el único que queda por ratificar es el punto 4.1, que indiqué, ratificar el acuerdo No. 327-11-2025, los demás informes, se ratifican hoy, hoy se tomaría la propuesta, porque completamos todos los informes, necesarios para el segundo trimestre.

Alexandra Umaña: Correcto, gracias.

Ilianna Espinoza: Entonces, bien don Luis Felipe, le damos la palabra.

Luis Felipe Barrantes: Muchas gracias, doña Ilianna.

Doña Ilianna, voy a proceder a hacer la presentación del Informe de Protección Social del Primer Semestre.



Yo haría la salvedad, de que estos datos no son ni por cerca los datos que hoy tenemos a nivel de ejecución, pero bueno, es lo que corresponde del Primer Semestre del 2025.



Entonces, un poco a la fecha, en la suma de todos los subsidios, se habían atendido 241.035 hogares, ahorita vamos a ver cómo se hace este desglose y para un total de 379.785 personas, era lo que nuestro sistema nos da y, para ese momento, llevábamos ₡85.774.007.716,00 (ochenta y cinco mil setecientos setenta y cuatro millones siete mil setecientos dieciséis colones exactos) ejecutados, como ustedes pueden ver un poco, esta es la distribución a nivel de las regiones del IMAS, que estas no son las regiones de MIDEPLAN, hacemos como el desglose de nuestras 9 Áreas Regionales, donde la ejecución se va concentrando, principalmente en la Brunca, luego en Chorotega, luego en Huetar Caribe, en Noreste y en Puntarenas. Esto, como lo he repetido en otras ocasiones, responde más a un tema del tamaño del Área Regional y no necesariamente, aunque muchas veces sí coincidente con los niveles de pobreza.



Aquí, está un poco la cantidad de hogares, porque estos son hogares, bueno, Avancemos, es por personas, Atención a Familias, es por hogares, por eso es que al inicio les señalo el dato y nuestros 3 beneficios, al primer semestre con mayor Ejecución Presupuestaria, Avancemos, Atención a Familias y Cuidado y Desarrollo Infantil, aunque también, para el primer semestre, llevábamos Procesos Formativos, que eso tiene que ver con Formación Humana y, al primer semestre llevábamos 3.070

INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL
Actas de Consejo Directivo



5

Capacitaciones Técnicas, que era el cuarto, que iba como en mayor ejecución a esa fecha y, luego el Inciso H y Atención a Situaciones de Violencia.

Resultados generales según componente de la oferta programática y trimestre		
Componente	I Trim-2025	II Trim-2025
	N° Hogares	N° Hogares
AVANCEMOS	160.525	174.922
ATENCION A FAMILIAS	45.762	82.802
CUIDADO Y DESARROLLO INFANTIL	16.608	16.702
PROCESOS FORMATIVOS	4.830	5.385
CAPACITACION	1.608	3.070
ASIGNACION FAMILIAR (INCISO H)	2.081	2.125
ATENCION DE SITUACIONES DE VIOLENCIA	708	1.395
VEDA	3	933
EMERGENCIAS	629	871
PRESTACION ALIMENTARIA (INCISO K)	203	327
EMPREDIMIENTOS PRODUCTIVOS INDIVIDUALES	3	180
MEJORAMIENTO DE VIVIENDA	6	30
MEJORAMIENTO DE VIVIENDA PARA LA ATENCION DE EMERGENCIAS	0	1

También, a solicitud de este Consejo Directivo, este informe contiene una Tabla Comparativa, para que ustedes puedan ver las diferencias entre el primer trimestre y el segundo trimestre.

Entonces, respecto a Avancemos, que esta es la línea de primer trimestre y segundo trimestre, no hubo tanta ejecución, porque Avancemos, se ejecuta el primer trimestre y luego se va trimestralizando, todo lo que es la Ejecución Presupuestaria, en Atención a Familias, si hay un salto importante o un salto cualitativo, porque se van ejecutando los PROSI, de principio de año, en el primer trimestre y luego los PROSI, posteriores, con respecto a la ejecución o conforme vamos teniendo el Registro de Elegibles, en la atención ordinaria, con Cuidado y Desarrollo Infantil, el primer semestre.

Doña Alexandra. Perdón, doña Ilianna, es que vi que tenía la mano levantada.

Ilianna Espinoza: Sí, doña Alexandra.

Alexandra Umaña: Sí, es una pregunta. En el segundo semestre, ¿sumamos el primer semestre más otros o son montos diferentes?, ¿me hago entender?, o sea, en el segundo semestre, vamos arrastrando lo que teníamos del primer trimestre, más lo que sumamos en este trimestre y nos da como resultado este monto, ¿o son montos independientes uno del otro?

Luis Felipe Barrantes: No, doña Alexandra, uno es el dato consolidado del primer trimestre y el otro, el dato consolidado, es decir, digamos en Avancemos, habíamos incorporado 14.000 hogares nuevos, en Atención a Familias, no es que se suman, por eso aquí al inicio también, perdón, si usted se fija 82.802, es el mismo dato consolidado del segundo trimestre, la tercer columna, es el consolidado al primer semestre, en razón de que ustedes me habían pedido incluso, ir comparando la ejecución trimestral en el informe pasado.

Alexandra Umaña: Por eso, entonces, para entender bien, digamos, ¿en el segundo trimestre, ya tenemos la suma de todo el primer semestre? ¿o yo debo de sumar 160.525 del I trimestre + 174.922 del II trimestre?

Luis Felipe Barrantes: No, el dato final es 174.922, la diferencia entre un trimestre y el otro es la resta de 174.922 del II trimestre – 160.525 del I trimestre.

Alexandra Umaña: Por eso, entonces, el primer trimestre es este y yo le sumo lo que se va atendiendo y da como resultado el segundo trimestre. Ya entendí, gracias.

Iliana Espinoza: Gracias, yo vi que don Ólger, tenía la mano levantada, no sé, ¿ya no?, ok, entonces adelante, don Luis Felipe.

Luis Felipe Barrantes: Ah, bueno, les decía que en Cuidado y Desarrollo Infantil, el primer semestre, respecto al primer trimestre, respecto al segundo, no tiene variaciones sustantivas en otros procesos formativos, que es Formación Humana, hay una diferencia de unos 700 personas o 600 personas incorporadas, en Capacitación, íbamos avanzando, porque en ese momento incluso la meta del año eran 3.070 personas, para el primer semestre, ya la habíamos cumplido, a partir de allí, fue que decidimos con implementación más fuerte, del tema de IMÁS Impulsa, ir avanzando en todas las Modificaciones Presupuestarias y hoy el dato incluso, podría rondar por encima de los 12.000 personas, pero ya a ese momento, íbamos como carburando un poco más el tema de todo lo que tenga Capacitación Técnica.

En Inciso H, como les he dicho en otro momento, es la plata que se acaba muy rápido, porque son situaciones a personas en situación de discapacidad, entonces muchas veces nos vamos acumulando el tema del Registro Elegibles, por un tema de Contenido Presupuestario, no necesariamente, porque esa sea la población. En Atención a Situaciones de Violencia, lamentablemente duplicamos, digamos la atención de referencias que recibimos en las Unidades Locales y la Veda, se dispara, porque es en el segundo trimestre, que se empieza a ejecutar todo el proceso de Veda, entonces bueno, estos son en relación al Decreto y todos los listados de INCOPESCA, se ejecutaron 933 Beneficios de Veda.

Para Emergencias, habíamos tenido algunos picos de emergencia, porque ya empezaban las lluvias, llegando a 871 subsidios, este es por hogar, luego Prestación Alimentaria del Inciso K, eran los chicos del Sistema Nacional de Protección, eran como 120 más o menos la diferencia, respecto al primer trimestre y los Proyectos Productivos Individuales, ya en el segundo trimestre, empezamos a ejecutar un poco más, aunque hoy rondábamos los 1.000, 1.200, no preciso el dato, pero a la semana pasada eran 1,000. Con el tema de Mejoramiento de Vivienda, también es un subsidio que hemos ido restringiendo y regulando más a situaciones de discapacidad y personas en situación de dependencia, para el segundo trimestre llevábamos 30 y lo Mejoramiento de Vivienda, para la Atención de Emergencias, sólo se había ejecutado 1, para ese momento.

Hogares receptores e inversión realizada según grupo poblacional			
Población	Unidad	Cantidad	Monto Entregado
Personas con Discapacidad	Personas	31,292	8,399,518,974
Personas Adultas Mayores	Personas	32,844	12,010,012,732
Personas Indígenas	Personas	19,062	3,554,937,264
Personas Afrodescendientes	Personas	6,164	1,387,388,745
Personas Jóvenes (12 y los 26 años)	Personas	160,633	28,498,001,905
Hogares con Jefatura Femenina	Hogares	174,391	64,802,570,205
Hogares asociados a conflicto Ley Código especial 210	Hogares	459	191,463,216
Hogares asociados a Víctimas de Femicidio Código especial 287	Hogares	31	23,885,300
Personas Refugiadas	Personas	2,802	663,467,093

Sobre este dato es relevante indicar que la información debe entenderse como la agrupación de los datos por cada una de las distintas poblaciones, por lo que, las distintas poblaciones no son excluyentes unas de otras.



INSTITUTO MIXTO
DE AYUDA SOCIAL

GOBIERNO
DE COSTA RICA

INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL
Actas de Consejo Directivo



7

Aquí, también viene el desglose de toda la población y los montos entregados, también don Ólger, la vez pasada con este informe, me había preguntado y me había pedido si era posible desagregar estos montos y ver si había personas con discapacidad, más adultos mayores y en ese caso don Ólger, la tabla se hubiera hecho gigantesca. Si en ese grupo habrá personas con discapacidad, que sean adultas mayores, probablemente sí, pero en razón de que también pueden ser personas indígenas, afrodescendientes, adultas mayores con discapacidad, la tabla se haría eterna y es difícil poder sacar estos datos, entonces lo que optamos es por hacer la aclaración en este informe, de que se registra el dato sobre el agravante que se le entrega el subsidio a la persona.

Entonces, sigue siendo todo lo que tiene que ver con Jefaturas Femeninas, hogares compuestos por Jefaturas Femeninas, nuestro principal, digamos foco, pero porque igual, así se comporta la pobreza, incluso es una de los cosas que más señala la ENAHO, en decir que incluso, hay que seguir metiendo esfuerzos en tema de Jefatura Femenina, porque ahí es donde están los niveles más concentrados de pobreza y luego todo lo que tiene que ver con personas jóvenes, por la Ejecución del Subsidio de Avancemos, las Personas Indígenas, porque hay atención prioritaria, que se enfoca en las zonas, en los Territorios Indígenas y luego todo lo que son citas preferenciales, que son discapacidad de adultos y adultos mayores. Entonces, esta es la caracterización por el agravante principal.



Y, aquí, en la ejecución de la meta, que el Sistema de Citas, iba conforme el cumplimiento de la Inversión Social, que la plata en el Sistema de Citas, financiamiento de llamadas, Atención a Familias va al 100% o al 104%, de lo presupuestado, para ese año presupuestario, perdón, para ese periodo presupuestario, es decir, al segundo semestre se lleva al 100% de cumplimiento programado, para el segundo semestre.

Como les decía, en Capacitación, como la meta era 3.000 anual y ya lo teníamos, para el segundo semestre, entonces ese 3.000, no es que es 196% de la Ejecución Programada al segundo semestre, porque repito, será la meta anual, cuando ustedes vean esto, se va a ver, no sé, será importante el porcentaje sobre ejecución, justamente, porque la meta está casi cuatro veces, por encima de lo que estuvo programado a principio de año y, en efecto, según la línea base, no esperábamos tener tantas emergencias, ese segundo trimestre.

Ilianna Espinoza: Don Luis Felipe.

Luis Felipe Barrantes: Sí, señora.

Ilianna Espinoza: Tenemos una pregunta de don Ólger o una intervención.

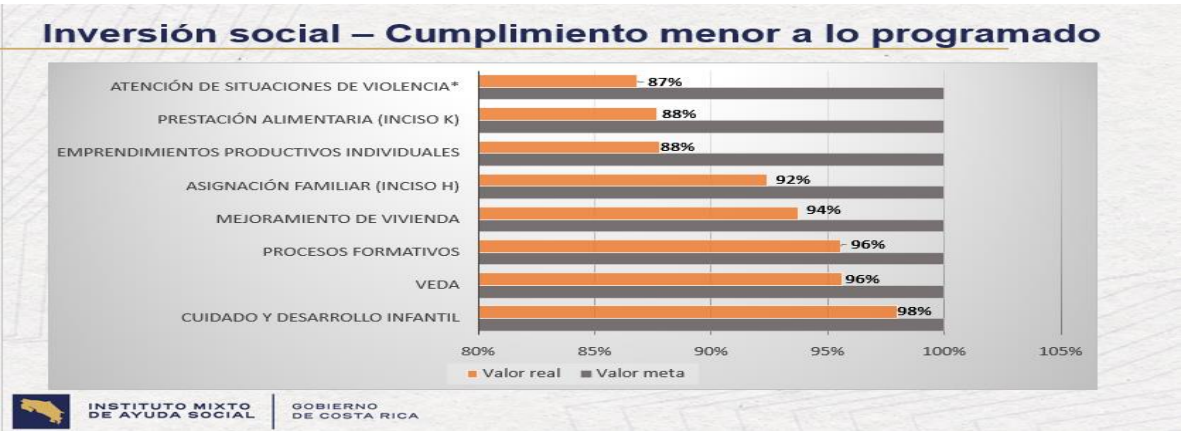
Luis Felipe Barrantes: Sí.

Ólger Irola: Gracias. Sí es en ese tema de las Emergencias, esa meta no está en función, o sea, porque yo recuerdo que nos habían hablado de que no se establecen metas, porque no se sabe cuántas Emergencias van a ocurrir, ese 269, es en función del presupuesto separado, para las eventuales emergencias, no en función de las metas, ¿es así?

Luis Felipe Barrantes: Sí, es como un histórico, don Ólger, se hace un promedio de los 2 o 3 años anteriores y se dice, bueno, esperábamos tener, no sé, 350 era la línea base o el promedio de otros años, pero este año, superamos los 800, justamente sí, por las eventualidades que sucedieron en ese primer trimestre, igual, para estas alturas del año, probablemente, para efectos del tercer trimestre, puede ser que incluso esté por debajo, porque en noviembre, normalmente era un mes más agitado, sí ha llovido mucho, sí han habido muchas emergencias a nivel nacional, pero no por ejemplo, incluso con respecto al año pasado, que Chorotega, tuvo varias afectaciones, bueno, todavía nos quedan 25 días del mes de noviembre, esperemos que no pase, pero normalmente octubre y noviembre, suelen ser más agitados en términos de emergencias.

Este año, curiosamente, octubre no estuvo tan agitado, tenemos algunas emergencias en Santa Cruz, tenemos algunas otras emergencias en Liberia, pero no a la escala que ya habíamos tenido, digamos en otros años, con las negaciones importantes, Puntarenas, también tuvo una importante cantidad de emergencias en este, a ver, eso ya entraría el cuarto trimestre, porque Puntarenas, estuvo ajetreado octubre, pero sí, en efecto es, porque tal vez en ese trimestre no esperábamos tener eso con respecto a años anteriores, verdad.

Iliana Espinoza: De acuerdo. Don Ólger, ¿claro?, sí, ok, adelante, don Luis Felipe.




Luis Felipe Barrantes: Y, luego lo otro que, bueno esto mismo que dice don Ólger, que con respecto a años anteriores, aunque violencia, también habíamos tenido más, digamos, tenemos una sub ejecución, con respecto al promedio de otros años y estos son los beneficios que, con respecto a años anteriores, no tenían el porcentaje del cumplimiento, que era el Prestación Alimentaria del Inciso K, luego los Emprendimientos Productivos Individuales, porque normalmente este año hacíamos un esfuerzo, porque empezaron a ejecutarlo temprano, pero como cambiamos un poco el enfoque del Emprendimiento Productivo, que se tenía que hacer a partir del diagnóstico territorial, en articulación con otros actores y en función incluso de la caracterización territorial, entonces fuimos como atrasando un poco y se disparó en el segundo semestre.


El Inciso H, que igual rendimos un poco la plata y vamos acumulando y acumulando, para poder ejecutar esto a lo largo de todo el año y el tema de los Mejoramientos de Vivienda y otros procesos formativos, Veda y Cuidado y Desarrollo Infantil, que está casi cerca de la Ejecución Presupuestaria.

Inversión social – Sin cumplimiento

El subsidio de costo de atención contaba con una meta programa de 31 para el II Trimestre 2025, la cual no se logró cumplir ni cuenta con avances para el periodo.



INSTITUTO MIXTO
DE AYUDA SOCIAL



GOBIERNO
DE COSTA RICA

Y, luego el Subsidio de Costo de Atención, contaba con una meta programada de 31 Organizaciones, para el segundo trimestre, ni se logró cumplir, porque cuenta con avances, para ese período, principalmente, porque Costo de Atención, implica la elaboración del proyecto, la elaboración del Convenio, el seguimiento con las Organizaciones, cosa que cambia ya, para el tercer y cuarto trimestre, entonces este logro, digamos esta meta, habría que verla en función de los siguientes dos informes, pero les aseguro que digamos, sí, se ejecutaron todas las metas de Costo de Atención, que estaban programadas, para este año.

Beneficios y subsidios sin meta física pero con ejecución en el II Trim 2025

	Valor real
Mejoramiento de vivienda para emergencias	1
Titulación	21
Pago de servicios profesionales y técnicos*	5%

Beneficio sin meta física asignada para el II Trim 2025

Proyectos socioproductivos
Construcción de nuevo edificio para ARDS Huetar Caribey ULDS Limón
Construcción de nuevo edificio para ARDS y ULDS Alajuela
Construcción de nuevo edificio para ARDS Brunca
Gestionar las compras de equipo de cómputo
Gestionar las compras de equipo de comunicación
Pago de servicios de mantenimiento

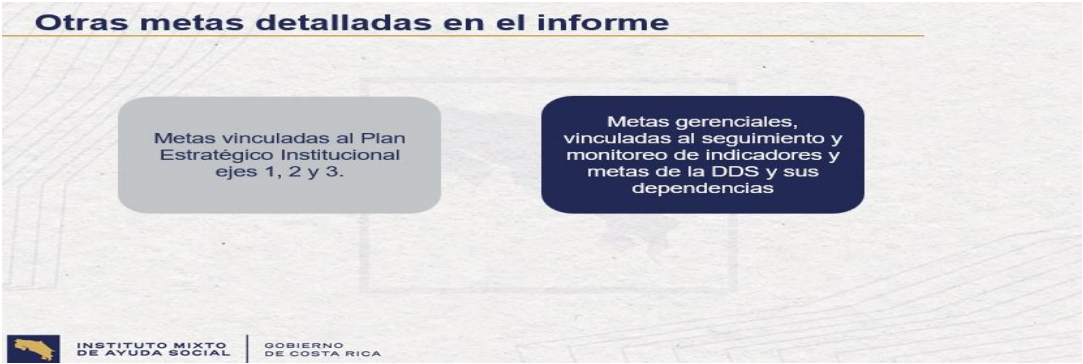


INSTITUTO MIXTO
DE AYUDA SOCIAL



GOBIERNO
DE COSTA RICA

Luego, los Beneficios de Subsidios y meta física, pero con ejecución, que eran los Mejoramientos de Vivienda para Emergencias y Titulación, que, para ese momento, llevábamos 21 Titulaciones y luego, los beneficios y metas físicas asignadas, para el segundo trimestre, que son los beneficios que ya don Jafeth y con este Consejo, conoció también, que no fue posible materializar, bueno, el tema de los Proyectos Socio Productivos, es que seguimos trabajando con las Organizaciones, las Organizaciones, no logran todavía cumplir todo el tema de los requisitos, para la formulación de proyectos, según las Nuevas Reglas de la Contratación Pública y luego, no pudimos tener avances en cuanto a la construcción o materializar el tema de la construcción del edificio de Huetar Caribe, el del Área Regional de Alajuela y el Área Regional de Brunca. Y, luego, quedó, para el segundo semestre, todo lo que era la gestión de compras de equipo de cómputo y la compra de equipos de comunicación, que también se registran en el Informe de Protección Social.



Luego, las otras metas que están detalladas, que también están en este informe, que son las Metas Vinculadas al PEI, porque casi que todo el componente 3 o el eje 3, es de la Dirección de Desarrollo Social, en el eje 2 y en el 1, pues tenemos metas, pero no son necesariamente las propias nuestras, que están en el documento general.

Resultados sustantivos por Departamento Técnico

DASAI - SINCA

Acciones sustantivas	Alcances
a. Coordinación interinstitucional para atención de temas relativos a DASAI	• Coordinaciones con IAFA, Ministerio de Salud, CONAPAM, CONAPDIS, Fuerza Pública y PANI.
b. Participación en redes para la articulación interinstitucional, así como coordinaciones locales.	• Participación en 19 espacios municipales.
c. Proceso de financiamiento a Organizaciones de Bienestar Social (OBS)	• Remisión de expedientes a la Asesoría Jurídica.
d. Supervisión y dirección técnica a OBS activas	• 131 supervisiones.
e. Aplicación del baremo.	• Aplicar el instrumento Baremo como condición previa para la valoración del otorgamiento del subsidio Atención a familias, motivo Dependencia.
f. Fortalecimiento del SINCA	• Fortalecer el SINCA como un órgano de coordinación de las acciones nacionales, regionales y locales de atención a las necesidades de la población objetivo.
g. Plan de Acción 2024-2026 de la PNC	• Seguimiento al avance y cumplimiento de las acciones en el marco del Plan de Acción 2024-2026 de la PNC.
h. Compromisos SINCA ante el BID	• Seguimiento a los procesos de consultoría vigentes.

INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL | GOBIERNO DE COSTA RICA


Y, las metas más por departamento, que es la que quería comentarles, que a nivel de DASAI, que es el Departamento de Organizaciones de Bienestar Social, de las que a mí me parecen más importantes, es lo que tiene que ver con la Supervisión y Dirección Técnica, que don Freddy, mencionaba hace unas semanas, para atrás, solo este año, ya se han realizado 131 supervisiones a organizaciones que estaban registradas, entonces, bueno, ese ha sido el esfuerzo por ir resarciendo la deuda que teníamos de ir a supervisar a todas estas organizaciones que habíamos acreditado, con el carácter de Bienestar Social, hoy podríamos decir que doña María Emilia, ha liderado este proceso y ya tenemos incluso estas 131 supervisiones, terminan con la revocatoria del carácter de Bienestar Social, si ya no cumplen con los fines con los que el mismo fue dado.

Luego, el instrumento de la aplicación del Baremo, que es a la par del Baremo, también va todo lo que es el otorgamiento del motivo 7, el motivo de Dependencia, que ya, para efectos del tercer trimestre, llevamos cerca de 5.000 subsidios entregados y cerca de 13.000 Baremos aplicados. Luego, habíamos colocado el tema de los nombramientos y haber configurado la Secretaría Técnica del SINCA, con cuatro plazas, que era cuando estuvo en Atención Integral, teníamos dos, ahora tenemos cuatro, en el parte de las reorganizaciones que hemos hecho, para que doña Emilia, pueda tener su Secretaría del SINCA, funcionando adecuadamente.


Y, ya teníamos todo lo que era el Plan de Acción de la Política de 2024-2026, que se vino realizando a través de la Cooperación Internacional y todo lo que son los procesos de las consultorías vigentes, que en ese momento era la preparación del Segundo Encuentro de Cuidados y lo que era también la Creación de la Canasta Básica

Derivada de la Discapacidad, que ahora, ya no era nuestra línea de pobreza por discapacidad, sino la canasta implementada en el SINIRUBE y la Canasta Básica Derivada de la Dependencia.

Resultados sustantivos por Departamento Técnico	
DBF	
Acciones sustantivas	Alcances
a. Protocolo IMAS para la verificación del cumplimiento de los estándares esenciales de calidad de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil.	▪ Ajuste de la propuesta de Manual de Procedimientos de la TMC Cuidado y Desarrollo Infantil integrando el instrumento.
b. Propuesta de mejora de la calidad de los servicios que prestan los Hogares Comunitarios y las Casas de la Alegría, a partir de la sistematización de las experiencias, buenas prácticas y nudos de gestión.	▪ Revisión de productos finales de la consultoría contratada por UNICEF, y remisión de observaciones a instancias superiores.
c. Prototipo de los mapas sociales, mapas geográficos, mapas de pobreza multidimensional y capas de amenaza (Geo SINIRUBE), en el marco del Plan Nacional de Gestión de Riesgo.	▪ Seguimiento al desarrollo de la plataforma <u>Geosinirube</u> .



INSTITUTO MIXTO
DE AYUDA SOCIAL




GOBIERNO
DE COSTA RICA


A nivel del Departamento de Bienestar Familiar, hay tres grandes cosas que en este informe se consignan, que es el Protocolo del IMAS, para la cumplimiento de los Estándares Esenciales de calidad de la Red de Cuido, entonces, se hizo el ajuste de la propuesta en el Manual de Procedimientos, luego se hizo la propuesta de mejora de la calidad de los servicios que prestan los Hogares Comunitarios y las Casas de la Alegría, que se hizo la revisión de los productos finales de la consultoría contratada por UNICEF, porque el modelo ya ocupaba, digamos, una revisión, para hacer algunos ajustes.

Y, luego, todo lo que estaba en el prototipo de los Mapas Sociales Geográficos, para todo lo que era la georeferenciación a través de SINIRUBE, en el Marco del Plan Nacional de Gestión de Riesgo, que este es un proceso que lleva doña Raquel, en su departamento y era la construcción, para que el Mapa de Peligrosidad, esté en el SINIRUBE y eso le permite a las Instituciones de Primera y Segunda Respuesta, poder articular mejor las acciones.

Resultados sustantivos por Departamento Técnico	
DDSE	
Acciones sustantivas	Alcances
a. Atención y continuidad de la Transferencia Monetaria Condicionada (TMC) Avancemos	▪ Cumplimiento de metas. ▪ Procesos de generación masiva. ▪ Vinculaciones con SABER del MEP.
b. Estrategia Operativa Avancemos y acciones focalizadas.	▪ 4 Ferias de Oportunidades Educativas. ▪ Articulaciones con OIT y MTSS.
c. Formación Humana y fortalecimiento de capacidades.	▪ 5.4.34 mujeres participantes. ▪ Inicio de procesos virtuales de capacitación.
d. Articulación institucional y gestión de recursos	▪ Coordinación con SINIRUBE. ▪ Aprobación de presupuesto extraordinario.



INSTITUTO MIXTO
DE AYUDA SOCIAL



GOBIERNO
DE COSTA RICA

A nivel del Departamento de Socio Educativo, entonces era, cómo ajustar la meta, para poder alcanzar los 320.000 hogares de Avancemos, en función de los Criterios de Priorización y todo lo que tenía que ver con la meta de atención del 100% de cobertura, para secundaria en Pobreza Extrema y Pobreza Básica. Luego, estaba la Estrategia Operativa de Reinserción de las personas que desertan del Sistema Educativo, entre

cada uno de los Censos SABER, el departamento está coordinando, porque esta es una acción que se hizo este año, el departamento coordina con el MEP, para tratar de captar a los chicos que desertan entre un Censo y el otro, esto se hace en conjunto con el Ministerio de Trabajo, con la OIT y con los Centros Educativos.

Luego, todo el tema de Formación Humana, que la idea era ampliar la cobertura y en este primer semestre, ya eran lo de 5.434 mujeres y, que estábamos también iniciando, algunos Procesos Virtuales de Capacitación desde Formación Humana y luego, todo lo que era la aprobación de los Presupuestos Extraordinarios, para ir ampliando la cobertura a nivel de Avancemos, que fue una gestión que también hizo doña Yorleni, a través de la Asamblea Legislativa y con los diferentes instancias del Ministerio de Educación y FODESAF.

Resultados sustantivos por Departamento Técnico	
DDSPC	
Acciones sustantivas	Alcances
a. Sesiones de trabajo para la identificación, formulación y evaluación de proyectos grupales para posible inclusión al POI.	▪ 43 sesiones de trabajo relacionadas con proyectos grupales.
b. Seguimiento al proceso de otorgamiento del beneficio de titulación.	▪ 126 seguimientos al proceso de otorgamiento del beneficio de titulación.
c. Seguimiento al proceso de otorgamiento del subsidio de mejoramiento de vivienda.	▪ 278 acciones relacionadas con el proceso de otorgamiento del subsidio de mejoramiento de vivienda.

Con Desarrollo Socio Productivo, aun así, seguimos generando los espacios y las sesiones de trabajo, para ver si logramos que las organizaciones lleguen a la etapa final, que es la Etapa de Formulación y Presentación de los Proyectos Grupales, se han hecho 43 sesiones, pero, sigue habiendo, digamos, todas las limitaciones, incluso desde el pago de SICOP, el pago de la firma digital, que no hemos todavía conseguido que estas organizaciones lleguen hasta el final de este proceso.

Y, luego, que en el segundo semestre, ya estamos haciendo todas las gestiones, para la incorporación de todas las plazas, para el Proceso de Titulación y por eso, es que ustedes han visto que ha habido un incremento sustantivo en cuanto a la cantidad de titulaciones que llegan a este Consejo Directivo y además de eso, todo lo que hemos hecho tratando de realizar el procedimiento y los ajustes entre la Dirección y la Asesoría Jurídica, para agilizar este trámite y, el tema del Mejoramiento de Vivienda, que hemos tratado de implementar los Mejoramientos de Viviendas, pero focalizados a personas en situación de dependencia y discapacidad.

Resultados sustantivos por Departamento Técnico	
DSIS	
Acciones sustantivas	Alcances
a. Espacio de trabajo conjunto entre UIPER-DSIS.	▪ Establecimiento de un espacio mensual permanente. ▪ 6 sesiones de trabajo al II Trimestre 2025.
b. Gestión de requerimientos técnicos priorizados por el Departamento en conjunto con la Dirección de Desarrollo Social	▪ Valoración de impacto técnico de requerimientos. ▪ Trámite de 71 requerimientos.
c. Seguimiento y monitoreo con las ULDS del proceso de programación de cupos y asignación de citas	▪ Tablero de seguimiento con actualizaciones semanales.
d. Monitoreo de la cantidad de usuarios creados en el Sistema de Autogestión.	▪ 349.283 usuarios registrados.

INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL
Actas de Consejo Directivo



13

Y, con Sistemas de Información Social, uno de los focos prioritarios desde la Dirección, a través de Sistemas de información, es fortalecer el trabajo de las UIPER, como instancias de Planificación Regional, entonces se hace una sesión semestral, justamente, para capacitarlas en diferentes herramientas y bueno, para el segundo semestre se lograron materializar, todo lo que son la capacitación en Power BI, herramientas como Excel Intermedio o Excel Avanzado, para cada una de las UIPER.

Luego, se han tramitado 71 requerimientos, que son los requerimientos que ustedes han visto que se implementan, ya sea a través del Módulo de Mi Expediente o a través de las plataformas institucionales, ha sido, creo que de uno, dos años, para atrás, ha habido como una revolución importante, en términos de desarrollos informáticos en el IMAS, que han permitido, digamos, cómo digitalizar o automatizar muchísimo de los procesos, este primer semestre hay 71 requerimientos, que se coordinan con Tecnologías de Información, 71 requerimientos, que son propios de la Dirección, probablemente en el Informe de Tecnologías de Información, que se le da a la Gerencia, sea mucho más que 71, porque hay otros Sistemas que Tecnologías, brinda soporte también, para poder hacer.

Luego, se creó a partir de este primer semestre, todo lo que es el Tablero de Seguimiento y las Actualizaciones de la Programación de Citas, que acá, entonces, se programan, se cancelan y se reprograman todas las citas semanalmente a través de ahora de personal propio de la institución y pues, se habían asignado 349.283 citas, para este primer semestre, del segundo trimestre del año.

Entonces bueno, ese sería el Resumen Ejecutivo del Informe de Labores del Segundo Semestre. Y, eso sería de mi parte, doña Ilianna, aclarando nuevamente que, hay cosas que están pendientes o que han avanzado mucho, porque ya los números han cambiado, para noviembre de 2026.

Ilianna Espinoza: De acuerdo, don Luis Felipe, muchísimas gracias, por la presentación.

¿Consultas, dudas sobre este informe?, no, bien.

3.1.2. INFORME DE LABORES DE LA GERENCIA GENERAL, QUE PRESENTA LA SEÑORA SILVIA CASTRO QUESADA, SEGÚN OFICIO IMAS-GG-1458-2025.

Ilianna Espinoza: Entonces, vamos a pasar al siguiente informe, que lo presenta doña Silvia, que es el Informe de Labores de la Gerencia General, según oficio **IMAS-GG-1458-2025**, adelante doña Silvia.

Silvia Castro: Gracias, doña Ilianna. Voy un segundo a compartir pantalla, ¿ahí lo están viendo?

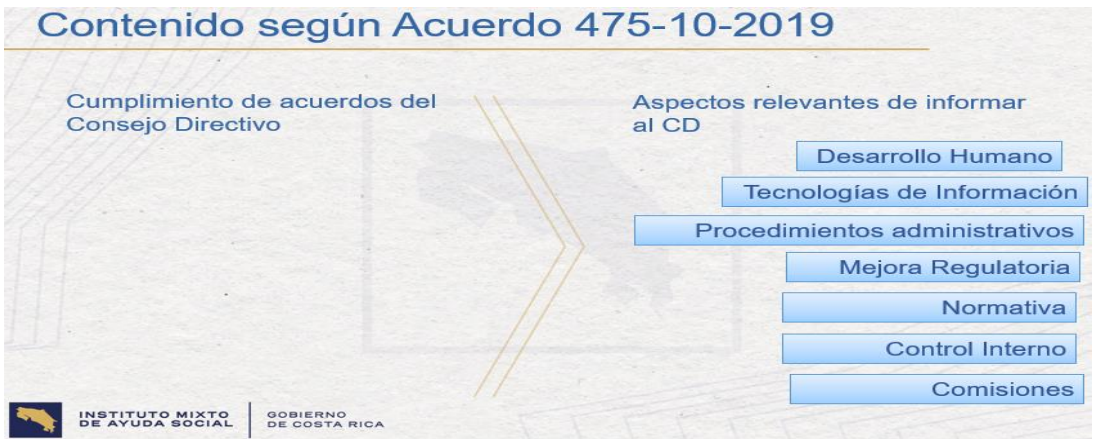
Ilianna Espinoza: Sí, ya la vemos.

Silvia Castro: Gracias, doña Ilianna.

INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL
Actas de Consejo Directivo



Bueno, muy buenas tardes a todos y todas, nuevamente corresponde ahora, presentar el Informe de la Gerencia General del Segundo Trimestre del 2025, con alguna contextualización de algunos procesos, más actualizados al día de hoy.



En general, nos vamos a referir de acuerdo con la estructura aprobada por el Consejo Directivo, a los temas relacionados en lo que tiene que ver con la Gerencia General, a lo que respecta a Desarrollo Humano, Tecnologías de Información, el Proceso Procedimientos Administrativos, los Planes de Mejora Regulatoria Inscritos en la Dirección de Mejora Regulatoria del MEIC, que se encuentran tramitándose en esa instancia, lo que tiene que ver con Normativa, Control Interno y temas generales de Comisiones, sin perjuicio, de que la Gerencia, desde luego, coordina con las 3 Direcciones, aspectos relevantes de su gestión, para la toma de decisiones.



Con respecto, al control que llevamos de los acuerdos de Consejo Directivo, que fue un tema que conversamos la semana pasada, se presentan la cantidad de acuerdos pendientes de Consejo Directivo, desde el 2018 hasta la fecha, teniendo que a partir de la de operación que se ha venido haciendo, tenemos en el 2018 un 2% pendiente, para el 2019 un acuerdo, para el 2020 un 2%, para el 2022 un 5%, para el 2023 un 10%, para el 2024 un 12% acuerdos pendientes de ejecutar y, para el 2025 un 77%, aquí tal cual lo comentábamos la semana pasada, hay que hacer la precisión, de que muchos de estos acuerdos de Consejo Directivo, aún aparecen pendientes de ejecución, porque tienen que ver en su mayoría con el Proceso de Titulación, que por alguna razón que es extraordinaria a la gestión propia del IMAS, pues, no pueden quedarse como atendidos, hasta tanto no se materialice esa Titulación a nombre de la persona beneficiaria.

Algunos temas tienen que ver con Procesos de Mejor Derecho, donde hay algún tipo de disputa, controversia entre el hogar beneficiario y algunos otros aspectos, digamos que se han judicializado, que impiden que efectivamente la Titulación se materialice. También, hablamos de que vamos a hacer una revisión, que un poco también es a la luz del análisis que se ha venido haciendo de cómo está gestionando la institución o cómo ha venido gestionando la institución, lo que tiene que ver con el Proceso de Titulación, propiamente.

Acuerdos Consejo Directivo		
Acuerdos emitidos por el Consejo Directivo II Trimestre 2025		
Estado	Cantidad	%
Ejecutados	33	37%
En Proceso	56	63%
Total	89	100 %

Aquí, están propiamente los acuerdos emitidos por el Consejo Directivo, correspondientes al Segundo Trimestre del 2025, con 33 acuerdos ejecutados y 56 acuerdos en proceso, para un total de 89 acuerdos.

Asuntos estratégicos DH	
Capacitación	<p>En el marco del programa IMAS IMPULSA, y con base en el diagnóstico de necesidades identificado mediante un grupo focal de personas funcionarias, se definieron tres áreas prioritarias de intervención:</p> <ol style="list-style-type: none">1. <u>Valoración social</u>: se capacitó a todas las personas profesionales del Área Social en el tema de valoración.2. <u>Servicio al usuario</u>: un curso virtual orientado a fortalecer las competencias en servicio al usuario, actualmente se gestiona la contratación de una capacitación en liderazgo dirigida a las jefaturas de las ULDS3. <u>Liderazgo</u>: en proceso la contratación de una capacitación en liderazgo dirigida a las jefaturas de las ULDS.
Reclutamiento y Selección	<p>Seguimiento respecto a los temas priorizados que requieren acciones de mejora según resultados del estudio de clima organizacional a nivel institucional.</p> <p>Se realizan dos grupos focales a fin de contar con insumos para la elaboración de la política y plan sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas funcionarias de la institución.</p>
Otras gestiones	<p>Acuerdo de Consejo Directivo N°114-06-2025 la creación de 2 plazas de Prof. Lic. en Tecnologías de Información</p> <p>Se realizaron modificaciones en los Manuales de Cargos y Clases Institucionales de conformidad con los requerimientos institucionales para ser presentados a aprobación del Consejo Directivo.</p> <p>Se ha ejecutado un 50% de los recursos presupuestados en la subpartida de remuneraciones.</p> <p>Circular a la Gerencia General sobre los "ASUETOS DECRETADOS POR FIESTAS CÍVICAS EN LOS CANTONES DONDE ESTÉN UBICADAS OFICINAS DEL IMAS</p>

Con respecto a Asuntos Estratégicos de Desarrollo Humano, nos hemos enfocado a partir del Modelo de Intervención IMAS Impulsa, con base en un diagnóstico de necesidades, que se han venido identificando con el liderazgo de la Dirección de

INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL
Actas de Consejo Directivo



16

Desarrollo Social, para efectos de hacer Procesos de Capacitación, que permitan actualizar los conocimientos de las personas del Área Social, de los Profesionales del Área Social, que tienen a cargo temas de valoración. Nos hemos enfocado también, en temas de Servicio al Usuario, para mejorar la atención de las personas que acuden a nuestras oficinas, además de Procesos de Capacitación de Liderazgo, dirigidos también a que ese modelo IMAS Impulsa, también pueda permear, digamos, con un carácter interinstitucional, con apoyo de las instituciones que ya hemos comentado, con las que hemos logrado gestionar Convenios, esto en la idea de darles estas herramientas o cerciorarnos de que las personas funcionarias, tengan las herramientas necesarias, para lograr los objetivos que se plantea el Modelo de Atención IMAS Impulsa. Y, particularmente, también se ha hecho un trabajo importante con la UIPER, que tienen a cargo una labor importantísima en término de IMAS Impulsa.

Con respecto al Reclutamiento y Selección, estamos priorizando acciones de mejora, a partir del resultado del Estudio de Clima Organizacional y se realizaron grupos focales a fin de contar con insumos, para la elaboración de la Política y el Plan sobre la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral de las personas funcionarias de la institución, que fue también una de las recomendaciones que arrojó este estudio de Clima Organizacional.

Con respecto a otras gestiones relacionadas con Desarrollo Humano, recordarán ustedes, que en su momento se le solicitó la autorización, para gestionar ante la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, la creación de dos plazas de Profesionales Licenciados en Tecnologías de Información, esto con el fin de paliar, digamos la necesidad que tenía la institución de atender con prioridad, aquellos Desarrollos Tecnológicos, que ya muy bien mencionó don Luis Felipe, que tienen una particular relevancia en términos también de los retos que nos planteaba IMAS Impulsa, y además, cambiar los Modelos de Intervención, con los que se venían gestionando los distintos beneficios de la institución. Este proceso de creación de estas dos plazas, a partir de la autorización del Consejo Directivo y posteriormente de la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria, al día de hoy se encuentra ya en un proceso de concurso, ya bastante avanzado.


Se realizaron además, modificaciones en los Manuales de Cargos y Clases Institucionales, de conformidad también con los requerimientos institucionales, a partir de las reformas en la estructura que sufrió la institución, que tienen que ver con la creación del Área Regional de Occidente, que tienen también que ver con el traslado de la Secretaría del SINCA al Departamento del DASAI y que, motivaron además, entonces, algunas reformas en los Manuales de Cargos y Clases, en este momento este proceso, ya se encuentra prácticamente autorizado por MIDEPLAN, y por Servicio Civil, solo estamos pendientes de una certificación, que la idea es que le entreguemos la próxima semana, donde se nos hizo la observación de la necesidad de contar también con competencias transversales en el Manual de Clases de la institución, que además eso es importante y es relevante, porque nos va a permitir también, precisar con mayor cuidado las competencias que se están evaluando actualmente en las evaluaciones anuales que se le tienen que hacer al personal.

Se han ejecutado un 50%, bueno, para ese momento un 50% de los Recursos Presupuestados en las subpartidas de remuneración de la que dispone de Desarrollo Humano, ya, para estas fechas, ya se ha hecho una revisión detallada de efectivamente, cuáles son los recursos que el Área de Desarrollo Humano, va a requerir, para el tema de remuneraciones y se ha reportado de manera oportuna a la Dirección de Soporte Administrativo, los recursos que no van a ser utilizados, para su


redireccionamiento.

Se generó una circular, con respecto a los Asuetos Decretados por Fiestas Cívicas en los cantones, donde estén ubicados las oficinas del IMAS, aquí no había, digamos una uniformidad, en términos de cuál era el procedimiento que tenía que seguir las Áreas Regionales, sobre todo en tutela de que no se afectara el servicio público, entonces eso quedó ya debidamente regulado y aclarado por medio de esta circular.

Temas estratégicos DH - normativa			
ACTUALIZACIÓN EN PROCESO INSTITUCIONAL	ACTUALIZACIÓN EN PROCESO DH	ELABORACIÓN EN PROCESO DH	EN ANÁLISIS VIABILIDAD DH
Reglamento de reclutamiento, selección y promoción del capital humano del IMAS	Procedimiento para la aplicación de la evaluación del desempeño basada en objetivos, indicadores de gestión y competencias a las personas trabajadoras del IMAS	Procedimiento para la elaboración de liquidaciones labores en el IMAS	Reglamento del funcionamiento de la Comisión Institucional para la Resolución de Conflictos en el Instituto Mixto de Ayuda Social. (según la CIRCULAR IMAS-GG-0006-2025 Y la DIRECTRIZ IMAS-GG-0231-2025, donde disuelve la Comisión Institucional de Resolución de Conflictos)
Reglamento para aplicar la modalidad de teletrabajo	Procedimiento para la gestión de vacaciones		
Procedimiento para la generación y trámite de acciones de personal.	Procedimiento de Planillas		
Reglamento Autónomo de Servicios del IMAS	Procedimiento para el reconocimiento de tiempo extraordinario en el IMAS		
Reglamento de cauciones	Procedimiento para registro y archivo de convenios de préstamo de personas funcionarias		
Reglamento de Reconocimiento de Tiempo Extraordinario en el IMAS	Procedimiento para gestionar nuevas solicitudes o prórrogas de permisos sin goce de salario igual o superior a 15 días		
Procedimiento para el reconocimiento del incentivo de prohibición	Procedimiento para la evaluación de períodos de prueba		
	Procedimiento de zonaje		
	Procedimiento de inducción		
	Procedimiento para realizar traslados o permutas		
		Procedimiento de carrera profesional	



INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL



GOBIERNO DE COSTA RICA

Con respecto a temas de Normativa, Desarrollo Humano, se encuentra en una constante actualización de los Procesos Institucionales, que tienen que ver con la administración del personal, sobre todo también a partir de debilidades que se han encontrado, no solo digamos en la práctica de la gestión de Recursos Humanos, sino también en algunos Procesos Judiciales, en donde hemos tenido resultados, que son gravosos, digamos, para la institución, hemos tenido Procesos Judiciales que hemos perdido y de pronto esto también motivado, por cuestiones, digamos que de procedimientos, que no estaban lo suficientemente claros o normativa, que no se había revisado adecuadamente.

Entonces, tenemos que, para efectos de la actualización en Procesos Institucionales de Desarrollo Humano, está el Reglamento de Reclutamiento y Selección de Promoción del Capital Humano, hay una actualización en proceso de Desarrollo Humano, para la aplicación de la Evaluación del Desempeño, basado en Objetivos, indicadores de Gestión y Competencias, a las personas trabajadoras del IMAS, con la idea que, efectivamente, el proceso de evaluación, se convierte en un instrumento, que nos permita realmente medir, cuál es el desempeño de las personas funcionarias y eventualmente, que sea también un instrumento, que pueda considerarse un instrumento objetivo, que pueda considerarse, para efectos de la participación de la persona en concursos y también incluso, para establecer eventualmente, medidas disciplinarias.

Está también, el Reglamento para Aplicar la Modalidad del Teletrabajo, hay un Procedimiento para la Gestión de Vacaciones, el Procedimiento para la Generación y el Trámite de Acciones de Personal, Procedimientos de Emisión de Planillas, está pendiente por las Áreas Planificación Institucional y la Asesoría Jurídica, la revisión del Reglamento Autónomo de Servicios del IMAS, propuesto por DH, el Procedimiento

INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL
Actas de Consejo Directivo



18

para el Reconocimiento de Tiempo Extraordinario, que se está en actualización en DH, el Reclutamiento de Cauciones, también promovido por la Gerencia y Desarrollo Humano, que se encuentra en revisión de la Asesoría Jurídica o de Planificación Institucional, el Reglamento Reconocimiento de Tiempo Extraordinario y el Procedimiento para Reconocimiento de Incentivo de Prohibición.

Además, el Procedimiento para la Evaluación de los Periodos de Prueba, este tema de los periodos de prueba era particularmente relevante, en términos de que en algunos momentos no se estaba entendiendo con claridad, lo que implica, digamos un periodo de prueba y la posibilidad que tiene la administración de cesar a la persona funcionaria, cuando no apruebe o no pase este periodo de prueba de los 3 meses.

Estamos revisando también un Procedimiento de Sonaja, el Procedimiento de Inducción a las Personas Funcionarias, cuando ingresan a la institución, este también es un tema relevante, que hemos venido conversando, en términos de ver cómo mejoramos o logramos que a la institución lleguen las personas más idóneas, un Procedimiento para realizar Traslados o Permutas y un Procedimiento de Carrera Profesional, algunas de estas normas, estos procedimientos también, obligan, digamos, su actualización a partir de reformas, particularmente lo que tiene que ver con la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo público, en el 2024.

Ilianna Espinoza: Doña Silvia.

Silvia Castro: Sí.

Ilianna Espinoza: Tenemos una mano levantada de parte de don Ólger.

Silvia Castro: Gracias, adelante, don Ólger.

Ólger Irola: Gracias, perdón.

Es una consulta, para conocer yo, en alguna reunión anterior, entendía que los funcionarios, que tenían dos evaluaciones no favorables consecutivas, podían ser.

Silvia Castro: Cesados.

Ólger Irola: Sí, sin responsabilidad personal, entiendo que las evaluaciones son anuales.

Silvia Castro: Sí, señor.

Ólger Irola: Entonces, en mi cabeza yo pienso, saco la mala nota este año, digamos, no hago nada, saco la mala nota el otro año, llevo dos años de un mal ejercicio laboral, hago mi primera apelación o consulta, o no sé cómo se llama, con la primera instancia, la segunda, la tercera, entre otras, me pensiono en ese proceso, o sea, mi pregunta es, eso es porque normado está así, para las instituciones públicas, normado está así, para el IMAS o es una decisión institucional, que se puede cambiar, porque, yo veo que quitar a una persona que no es eficiente, se lleva toda la vida, en mi cabeza, a menos que me digan, no, es el primer año, el segundo año, se le notifica y va para fuera, pero yo he visto que en estas cosas, uno hace, bueno, uno no, porque yo nunca he sido funcionario público, casi nunca, hace un montón de gestiones, y ahí va arrastrando y terminó pensionándose en puras apelaciones o procesos, ¿no se si me doy a entender?

INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL
Actas de Consejo Directivo



19

Silvia Castro: Sí, gracias, don Ólger, muy pertinente a su pregunta, y no, totalmente le comprendo. Bueno, vamos a ver, lamentablemente, esto no es una decisión de la institución como tal, esto tiene este un alcance legal, y en este caso, por el tema de la Jerarquía de las Normas, nosotros estamos sometidos a la ley y, precisamente, la Ley Marco de Empleo Público, vino a modificar el tema del Proceso de Evaluación de las Personas Funcionarias, déjeme decirle que antes era peor de lo que es ahora, porque entonces, antes ni siquiera se planteaba el tema de las malas calificaciones, por lo menos de 70 mínimo, para efectos de manera consecutiva, poder pensar en cesar a una persona funcionaria pública, también digamos la Ley Marco Empleo Público, vino a precisar o a regular, el tema de que en las evaluaciones, también se aporten evidencias por parte de las personas funcionarias de su labor, pero efectivamente, no es una decisión del IMAS, sino que, tiene el rango de ley.

Con respecto, a esto que usted planteaba, don Ólger, respecto de las dificultades, para remover un funcionario público, efectivamente es tal cual, usted lo indica y es mucho más complicado en el Gobierno Central, porque en Gobierno Central, incluso que está bajo el Régimen de Servicio Civil, hay que pedirle autorización al Servicio Civil, hay instituciones mucho más complejas, que además tienen en sus convenciones colectivas, que antes de despedir a una persona tiene que pedírsele criterio a una Junta de Relaciones Laborales, al menos, digamos en el caso del IMAS, no ocurre ninguna de esas dos opciones.

Pero, sí es importante, la evaluación es un parámetro, desde mi punto de vista objetivo más, para los fines que les comentaba, pero ahí es donde también se constituye en relevante, que las jefaturas, también vayan dejando evidencias de las debilidades, de las faltas, de los incumplimientos de las personas funcionarias, porque, por ejemplo, digamos, si hay una falta grave, que una persona funcionaria está cometiendo, entonces se puede en este caso dar o la apertura de una investigación preliminar o un Órgano de Procedimiento Administrativo, se pueden adoptar medidas disciplinarias y no sólo tener como un parámetro, para poder eventualmente cesar una persona, solo digamos el periodo de evaluación, que, como usted bien lo dice, es anual, verdad, entonces tiene que pasar 2 años, para que efectivamente, si esta persona, después de además, bueno, tenemos un caso, que hemos comentado en este Consejo Directivo, de una persona, bueno, la evaluación fue ya hace no sé, 6, 7 meses y todavía estamos en las apelaciones que van y vienen, entonces el procedimiento, el trámite, no es rápido, no es célere y en ese espacio, efectivamente, puede darse la posibilidad de que si una persona, que está pronta a pensionarse y que efectivamente, se pensione antes, de que la institución efectivamente lo pudiera haber cesado, por un mal desempeño.

¿No sé, si con eso le contesto su consulta, don Ólger?

Ólger Irola: Sí, y nada más, para terminar, también, quien evalúa es.

Silvia Castro: La jefatura.

Ólger Irola: Esa jefatura, lo voy a decir, por una información que me dio una persona protagonista, y por una institución.

Silvia Castro: Sí, señor.

Ólger Irola: Me decía un Director de un colegio, me dice, a mí me toca evaluar a todos los profesores de mi colegio, lo que pasa es que, si yo le pongo una nota de menos que excelente a alguno de mis subordinados, tengo que hacer todo un proceso, dice,

INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL
Actas de Consejo Directivo



20

entonces evito calificar a cualquier funcionario, para evitarme todo ese trabajo adicional, entonces podría ocurrir que la jefatura y que no se perciba, omita hacer todo ese procedimiento, para llevar la fiesta en paz, por decirlo de alguna manera e ir pateando a la bola, mientras cumple quincenas, meses, años y cuotas.

Silvia Castro: Eso es absolutamente, yo me atrevería a decir don Ólger, que eso también nos ocurre a nosotros lamentablemente, hay jefaturas, que por no tener que seguir ese procedimiento tan engorroso, porque evidentemente hay que justificar, si yo califico a una persona de menos de excelente, bueno, primero aquí, no son pocos los casos que yo me he dado cuenta de personas, que si no les ponen excelente, aunque se saben que no son excelentes, reclaman, entonces, Dios libre muy bueno o un bueno, pero hay casos en donde efectivamente la jefatura, evade el tener que entrar en este proceso engorroso, porque efectivamente, si hay que justificarlo, yo simplemente no puedo poner una nota de un 70 alguien, porque sí, sino que efectivamente, tengo que tener evidencia, por eso es tan importante entonces que las jefaturas, lleven evidencias de la llamada de atención, de los reprocesos, de los errores que cometen las personas funcionarias, porque, al fin y al cabo, eso es lo que va a servir, para justificar, el que esta persona este tenga una calificación de 60 o de 70 o de 100.

Más allá, también de las evidencias que puede aportar las personas funcionarias, porque también, los indicadores que se establecen, que es otra cosa que estamos revisando y son cosas muy sencillas de cumplir, por ponerles un ejemplo 100 correos, usted debe contestar 100 correos electrónicos al mes, usted debe emitir 5 resoluciones al mes, por ponerles algún ejemplo, entonces al final, es difícil que alguien se quede, con unos indicadores que son más cuantitativos que cualitativos, y en términos de las competencias, son criterios muy indeterminados, entonces, por ejemplo, la persona funcionaria, cuida los bienes públicos que tiene asignados verdad, entonces, si usted no le pone el 100 ahí, entonces tiene que justificar que, efectivamente la persona es descuidada con los bienes públicos que se le asignan o que pronto se llevó algo para la casa, por poner algo ya en el extremo.

Entonces, parte, digamos, es cómo está diseñado el instrumento y en eso hemos ido mejorando poco a poco, afortunadamente, por ejemplo, se estaba dando una situación en donde se había implementado por parte de un lineamiento de MIDEPLAN, el que hubiese una evaluación, lo que se llamaba 360 y entonces eso implicaba que no solo la jefatura, evaluaba sus funcionarios, sino que los funcionarios, también evaluaban a la jefatura y entonces aún más complejo, porque entonces ahí entramos en un tema de ah, que como usted me calificó mal, entonces yo también la voy a calificar mal, entonces, afortunadamente eso se eliminó, para este periodo, ya del año pasado, recordando que los periodos de evaluación van obviamente van por mes, año finalizado, entonces, por ejemplo, el próximo año, los primeros meses del próximo año, lo que vamos a evaluar es el desempeño de 2025.

Pero, bueno, eso es un tema complicado, pero yo creo que hay una enorme oportunidad de mejora y tiene que ver mucho, sí, con eso que usted plantea don Ólger, de que las jefaturas a veces prefieren volver a ver para otro lado, porque si no, además, y creo que lo plantea, me parece que don Freddy, también la semana pasada, el tema digamos de esa línea delgada que hay, de lo que se puede entender por un acoso laboral y lo que se tiene que entender como la potestad que tiene la jefatura, que es una potestad disciplinaria y una potestad de fiscalización de supervisión del desempeño de las personas funcionarias que tiene a cargo.

INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL
Actas de Consejo Directivo



21

Ilianna Espinoza: Gracias, doña Silvia, tenemos también la mano levantada de don Freddy.

Freddy Miranda: Sí, a mí me parece que este tema que están discutiendo don Ólger y Silvia, se las trae, es un tema que no solo tiene que ver con el IMAS, sino que me parece que es un tema cardinal, para todo lo que es la Administración Pública, yo lo voy a decir sin rodeos, si yo estuviera en el puesto de Luis Felipe y fuera el jefe de ese departamento, yo seguro a todos les pongo excelente, porque si no, me paso la vida con puros pleitos, tratando de demostrar que tal y tal de la unidad tal, efectivamente no cumple, ósea el sistema es una locura.

Yo, discrepo de Silvia, de que sea mejorable y será mejorable formalmente, pero el tema, el método es fallido de inicio, porque, parte en primer lugar de la perpetuidad del puesto, es decir, es que aquí en nuestro país, las personas se convierten en dueñas, en propietarias, el término es excelente, así es propietarias del puesto, entonces yo soy propietario y tienen que demostrarme mediante todas esas cosas y tengo un montón de recursos, para que eso no sea, digamos, que prácticamente es imposible una valoración adecuada e incluso el despido, este es un Estado donde no se puede despedir al funcionariado, verdad, es un método soviético de valoración y a las pruebas me remito.

El método soviético, no sólo llevó a que la valoración del desempeño y todo eso fuera un desastre, sino que llevó a que ese imperio se desplomara, porque era un imperio dominado por la burocracia, allá se llamaba Nomenclatura, al contrario censo, por ejemplo, en decir, en los países con mayor seguridad laboral, social, etcétera, como el caso de Dinamarca, yo trabajé con el Gobierno Danés, ahí se despide con mucha facilidad un empleado público y no existen estos métodos, ahí es, si usted hizo algo que viola la norma, va para fuera, tan sencillo como eso, por ejemplo, les pongo un ejemplo, cuando yo entré a trabajar, la Ministra de Ambiente que había, tomó un tren para ir a hacer una gestión dentro de Dinamarca y cobró el costo del tren, pidió que le retornarán como si fuera un viático y luego le demostraron los administrativos, que ella no viajó dos horas, viajó una hora con cuarenta minutos, no tenía derecho, esa era la norma, es decir, tiene que estar a más de dos horas de distancia el lugar, para que el Estado le devuelva a usted lo que usted pagó, la despidieron, es decir, violó la norma, la despidieron, no hubo Órgano de Procedimiento, no hubo nada, la despidieron.

Yo, tuve una jefa en Managua, Helen Batman, tenía 25 años de trabajar con el Ministerio de Cooperación, vino la Contraloría de Cuentas de Dinamarca, hizo un análisis, consideró que ella había cometido un error en un tema de un Proyecto de Escuelas o algo así y la despidieron, o sea, se demostró que lo había cometido y ya, punto, no había ni Órgano, violó la Norma, violó el Reglamento y la despidieron, ¿qué es lo que pasa?, que ahí la Seguridad Social, es igual, para el privado, que, para el Empleado del Estado, no hay como aquí, que hay regímenes y todo ese montón de cosas, es parejo, entonces usted se va a trabajar el Sector Privado y todo lo que usted tenía antes, sigue en continuidad, pero, ¿eso qué es lo que garantiza?, eso es lo que garantiza es un Estado y un Empleo Público, enfocado en entregar valor al ciudadano, en cumplir con las cosas, pero es que cuando usted tiene todos estos procedimientos, para estar atornillado en el puesto, el desempeño bueno o malo depende de usted, si usted quiere lo hace, por su convicción, si quiere no lo hace, y no pasa nada, y además, como yo decía, tiene los otros recursos, de que pueda acusar de acoso laboral o lo que sea, a quien le arme el procedimiento y ya se va a los Tribunales y pasan años, como dice don Ólger, usted se pensiona y el pleito sigue.

INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL
Actas de Consejo Directivo



22

Entonces, realmente, eso va llevando a una gran ineficiencia, y yo digo, estoy de acuerdo con Silvia, ni modo, eso es así, o sea, llegará el día en que esto se desplome o alguien lo cambie, pero por ahora, no nos queda más que aceptarlo, berrear, criticar, señalar los males, pero no hay de otra y, quiero agregar algo, los Sindicatos Daneses, son muy fuertes y muy potentes, pero los Sindicatos Daneses, no justifican estas cosas, no es como lo que yo vi aquí, cuando yo trabajé en el Sindicato, que un huevón era borracho y el Sindicato lo defendía, aunque no hiciera nada, y se acaba la convención colectiva, en Dinamarca eso no existe, el Sindicato, es el primero en vigilar, que efectivamente las normas se cumplan.

Porque el Sindicato, también está enfocado en el Servicio al Ciudadano, no en servir a sus afiliados, sino en garantizar que el Estado funcione adecuadamente al Servicio de la Ciudadanía o, por ejemplo, los Sindicatos Japoneses, incluso los privados, negocian del tú a tú, digamos, por ejemplo, el Sindicato de la Toyota, negocia con Toyota, un aumento de salarios, ¿y, cómo lo negocia?, ok, ustedes nos aumentan en tanto y nosotros aumentamos la productividad de la fábrica tal y en tanto, si no la aumentamos, no nos lo pagan, pero si lo aumentamos sí y nosotros creemos que lo podemos aumentar, es otro enfoque al que nosotros tenemos aquí, que es, digamos, una defensa absoluta del afiliado, como si ese fuera el objetivo último y se olvidan del resto, se olvidan de la colectividad, se olvidan de que estas, digamos, somos un instrumento al Servicio de la Ciudadanía, no al servicio de los que están empleado y yo creo que eso, es un problema filosófico fundamental, si ustedes quieren, que está ahí de por medio.

Y, yo sé que uno dice estas cosas en algunos lados y esto es un neoliberal, no sé qué, aquí, que allá, que esto y que lo otro, no tiene sensibilidad social, etcétera, no, al contrario, por tener sensibilidad social, es que yo digo que esto no podría seguir así, pero es como de agarrarse con un molino de viento, no se puede, por ahora, yo los entiendo a ustedes, que hagan el esfuerzo y todo eso, pero eso está blindado realmente, porque normalmente, quienes han negociado estas cosas, cuando tienen jefaturas, son empleados públicos también, que circunstancialmente están teniendo un puesto político, entonces hay un conflicto de interés ahí, muchas convenciones se negociaron así, yo ahora soy el jefe, por decir algo, del INS, pero yo soy empleado del INS, entonces negocio muy bien con el Sindicato, cuando estoy allá arriba de los beneficios, porque luego, yo recibo y no es ilegal, yo diría que es inmoral, pero no es ilegal. Realmente es muy difícil de cambiar, Silvia, yo, mis respetos por lo que ustedes tratan de hacer, pero estamos como amarrados, blindados, para cambiar eso.

Silvia Castro: Sí, gracias, don Freddy, por lo que usted plantea.

Y, sí, realmente usted lleva razón y yo creo que el exceso de burocracia, lo que expone es, a que por una mínima cosa, que usted se saltó, tenía que preguntarle a, b y c, preguntarle en un mes a letra a, en un mes a la letra b, y a la letra c, en otro mes, como les preguntó a las tres, dentro del mismo mes, el proceso se cae, entonces se expone a la administración, luego a reinstalar una persona, pagar salarios caídos y un montón de situaciones y también, no es fácil, y en eso coincido, asumir de como jefatura, la responsabilidad después, porque si yo le abro un procedimiento a una persona, pero luego, por un detalle de forma, por un portillo, entonces resultó que no correspondía el despido, a quien luego le van a abrir un procedimiento, es a mí, a quien despedí supuestamente, sin que ese despido procediera, entonces, esa toma de decisión, muchas veces se piensa por esa razón, entonces que mejor no hago nada, porque después me expongo más bien yo, a una sanción disciplinaria.

INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL
Actas de Consejo Directivo



23

Es un tema así, que es complicado y les reitero, o sea, por lo menos yo que he sido funcionaria pública durante bastantes años, hay otras instituciones en donde la cosa es, eso sí es realmente una misión imposible, o sea, yo he visto procesos de dos, tres años y al final no se puede despedir a la persona.

Pero, bueno, reitero la frase ni modo, digamos, es con lo que tenemos que jugar, es lo que tenemos que administrar y por eso también, es que es importante, aunque yo siempre digo que uno requeriría de una bolita de cristal, para saber cómo se va a comportar una persona mientras es interina y luego cuando está en propiedad, o saber digamos, que tiene esa persona en su foro interno, que aparenta ser el más idóneo, pero después, cuando ya entra a laborar a la institución, se convierte, entonces es contratado, para atender público, pero ya al día siguiente, ya resultó que no puede atender público, porque las personas le generan estrés, entonces implica ser mucho más rigurosos en los Procedimientos de Reclutamiento y Selección del Personal, pero, vuelvo a reiterar, que en muchos casos, yo desearía como una bolita de cristal, que efectivamente me diga que esa persona es la más idónea y que el día de mañana, no va a convertirse en el peor de los funcionarios o en la peor de las funcionarias.

Pero bueno, son medidas, que se tienen que adoptar, no hay que renunciar a aspirar a que las cosas pueden ser mejor, sobre todo cuando se trata de la Función Pública y a la ciudadanía, que es a la que el funcionario público se debe, y eso, es lo que muchas Organizaciones Gremiales, se les olvida también.

Ilianna Espinoza: Gracias, doña Silvia.

Silvia Castro: Con gusto.

Ilianna Espinoza: Doña Silvia, tenemos una intervención de don Jorge, también.

Silvia Castro: Perdón, es que yo no veo las manos, ahí me disculpan.

Ilianna Espinoza: Sí. Don Jorge, adelante.

Jorge Loría: Gracias, Ilianna.

No miren, esto se las trae verdad, los empleados públicos y bueno, yo tuve experiencia de 44 años, cuando yo empecé en la función pública, cuando empezaba interinamente, a uno le daban entrada y tenía 3 meses, que se podía mantener interinamente uno, durante otros meses, a uno lo evaluaban y si no cumplía, no le daban el trabajo a uno, hoy día y lo vi yo en hospital, personas de hasta 20 años, interinamente, sin una plaza, sin ocupar una plaza en propiedad, ¿quién falla ahí, el empleado o el sistema?

Ahora, también, hay muchas veces, las jefaturas despiden sin consultar a quien realmente conoce del tema, es la Asesoría Legal, muchas veces se brincan ese proceso de Asesoría Legal, teniendo Asesores Legales y, yo soy el jefe y yo lo hago y punto, y de verdad, muchas veces, mire, yo estuve en algunas Comisiones de Relaciones Laborales y yo decía, ¿cómo voy a defender un trabajador, que yo sé que es malo?, yo no lo defendí, me criticaban, y me decían del Sindicato, sí, pero no voy a defender a un vago, un mal trabajador, también uno tiene que tener moral y ética, cuando lo nombren en esas comisiones, para tomar decisiones correctas y, eso se ha fallado.

Hoy día, es una alcahuetería, perdón la palabra, y vuelvo a repetir, no toman las decisiones correctas, a veces jefaturas, piensan que ellos conocen de todo el tema y

INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL
Actas de Consejo Directivo



24

teniendo un abogado a la par, un Asesor Legal, no le hacen la consulta de cómo es, si se debe o no aplicar y al final, el empleado gana y le mete una demanda, mire a la caja, yo recuerdo que le ganaban demandas hasta más de ¢200.000.000,00 (doscientos millones de colones exactos), porque hacían procesos malos, porque no se asesoran bien o ponen a gente asesor, que no son abogado y recuerdo cuando lo evaluaban a uno, lo evaluaban a uno, si uno era apto para un trabajo, equipo personal, que no tiene que ver nada con la parte que uno había estudiado y se había graduado.

Yo no tengo nada contra los Trabajadores Sociales o los Sicólogos, pero trabajan basados en esos y digo, fueron evaluados y son malos trabajadores y pasaron esos filtros y ahí están o es que hay amiguismos, o es que hacen malas evaluaciones y entonces eso, pero yo digo que de las dos partes, hay culpabilidad y después, uno como jefatura, uno debe escribir todo para el final, es que yo lo vi, ¿dónde están las pruebas?, y no las hace, entonces uno falla, por no escribir y a veces también, por el pobrecito, no, yo lo decía, en un hospital, no se puede decir un pobrecito, estamos tratando con un material que no lo podemos sustituir, es ahí, donde uno tiene que tener esa visión y esa ética.

Esa sería mi observación y yo pienso que, a veces deberíamos de enfocarnos, si yo como jefatura, cumplo bien mi labor o mejor me hago a un lado y que alguien lo haga bien o aceptamos un trabajador que no es bueno, pero por amistad o después decir, lo dejamos ahí, que pase y le perdonamos faltas, no puede ser y en cualquier trabajo, si a uno le pagan un salario, uno debe cumplir al 100%, para eso están pagando, y si yo no estoy de acuerdo, entonces mejor me voy, pero no ser un mal empleado uno. Eso debe ser, eso es mi intervención, muchas gracias.

Ilianna Espinoza: Gracias, don Jorge.

Silvia Castro: Muchas gracias, don Jorge.

Bueno, yo nada más digo dos cosas, para continuar con el informe, ya me queda ahí poco, sí, yo creo que en esto, todos tenemos una cuota de responsabilidad, debo decir que, bueno, yo soy abogada, pero los abogados también nos equivocamos, don Jorge, más de un abogado, dependiendo de volvemos a lo mismo, de la calidad del profesional, ha metido en problemas a la Administración, no digo que ese sea nuestro caso, pero no dudo que en algún momento nos hemos equivocado, hasta los Asesores Jurídicos, se equivocan porque, reitero, hay abogados de abogados y abogadas de abogadas, entonces, pero bueno, sí, se trata de blindar el proceso lo más posible, de cerrar todos los portillos posibles, porque al final, a quién se expone es a la Administración.

Porque, qué triste, cuando sabemos que es un funcionario público, que está en una institución, que no merece ser funcionario público, y entonces, hacemos todos los esfuerzos, para poder cesarlo en su puesto y entonces no lo hacemos bien y además, le sale costando peor a la Administración, porque termina siempre aguantándose ese mal funcionario, pero además, tuvo que pagarle un montón de plata, y volvemos a lo mismo, son fondos públicos, entonces sí, en eso hay que tener muchísimo cuidado y, concluyo en que sí, no es fácil.

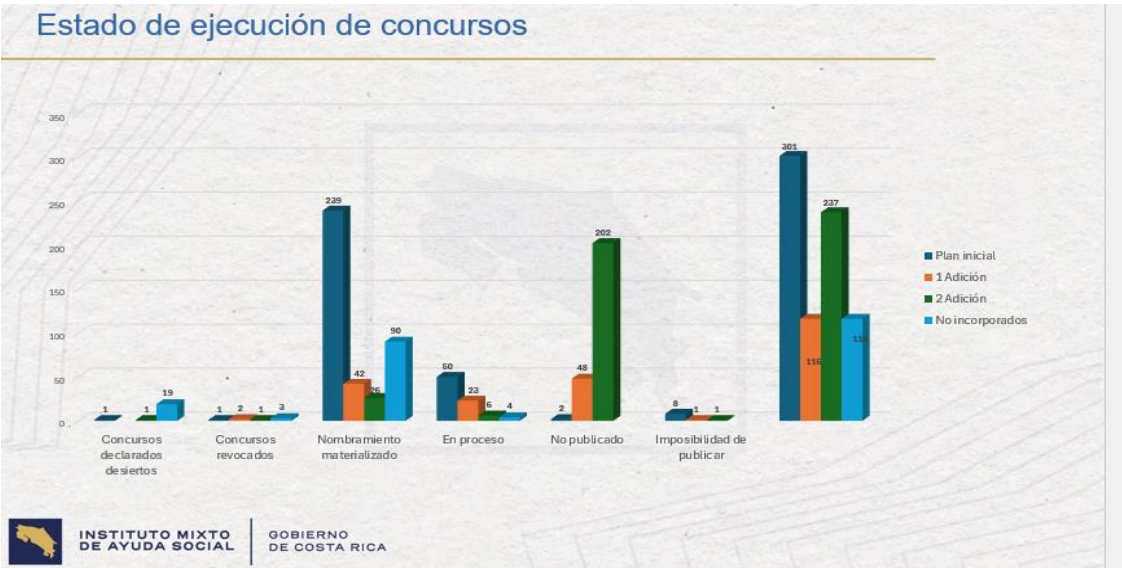
Bueno, digamos, terminando con temas de Normativa de Desarrollo Humano, nada más mencionarles que, se está en valoración por parte de esa Instancia Técnica, la pertinencia, no de un reglamento que tiene que ver con Resolución de Conflictos en el IMAS, recordando que nosotros entramos en un proceso de revisión de las más de 50 Comisiones Institucionales, que funcionaban en la en la institución y entonces una de

las que eliminamos y delegamos en Desarrollo Humano, tiene que ver con Resolución Alternativa de Conflicto, ya había un proyecto de reglamento, que se está valorando más bien entonces, ahora sí, por eso Instancia Técnica, para valorar la pertinencia de esa normativa.

NOMBRAMIENTOS Y ASCENSOS REALIZADOS II TRIMESTRE 2025		
NOMBRAMIENTOS	CANTIDAD	%
Nombramiento interino	29	38.67%
Ascenso Interino	9	12%
Nombramiento en propiedad	4	5.33%
Nombramiento personal sustituto	11	14.67%
Ascenso personal sustituto	4	5.33%
Nombramiento a plazo determinado	16	21.34%
Nombramiento a plazo indefinido	1	1.33%
Ascenso en propiedad	0	0
Nombramiento por servicios especiales	1	1.33%
TOTAL	75	100%

Con respecto a nombramientos y ascensos realizados durante el segundo trimestre del 2025, tenemos 29 nombramientos interinos, 9 ascensos interinos, 4 nombramientos en propiedad, estos nombramientos en propiedad, que nacen a partir de concursos, que ya venían en marcha a partir del Plan de Concursos y las adiciones que tiene la institución, nombramiento de personal sustituto 11 personas, ascenso personal sustituto 4, nombramientos a plazo determinado 16, nombramientos a plazo e indefinido 1, ascensos en propiedad, no tenemos ninguno para ese trimestre.

Y, nombramientos por Servicios Especiales 1, recordando que los nombramientos, particularmente los que son por Servicios Especiales o determinados, son aquellos que hemos ido solicitándole autorización a la STAP, pero no son por cargos fijos, verdad, sino que tienen un plazo determinado, como las 10 personas profesionales en Desarrollo Social, que tenemos en las Áreas Regionales, para titulaciones o las que en algún momento tuvimos en Tecnologías de Información, los Técnicos y las que tenemos actualmente también en la Mesa de Ayuda.



Bueno, este es un estado de Ejecución de los Concursos, pero digamos de manera graficada, de los concursos que tiene en este momento en marcha la institución, a partir del plan inicial y las dos adiciones. Recordar acá, que este Plan de Concursos,


se vio modificado a partir de la entrada en vigencia de la Ley Marco Empleo Público y del famoso, digo entre comillas Transitorio 9, que precisamente lo que plantea es la prominencia, que debe dársele a las personas que tengan 2 años o más en una plaza en forma interina, una plaza vacante interina, a partir de la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público, entonces todos aquellos concursos en donde estaba involucrada una plaza ya ocupada de manera interina, por más de 2 años, se detuvo, a los efectos de la aplicación del Transitorio 9.

Y, aprovecho rápidamente, para comentarles, hay mucha presión en este momento, incluso de la ANEP, de la Seccional del IMAS y de la ANEP, propiamente, respecto de ¿cuándo va el IMAS a ejecutar el proceso de aplicación de transitorio 9?, eso es un tema que particularmente, yo me lo he tomado con calma, pero con prisa, verdad, ¿por qué?, porque es un tema demasiado delicado y tiene todo que ver con lo que acabamos de hablar en términos de lo que implica, digamos que un funcionario público, tenga una plaza en propiedad y todos cruzamos los dedos y deseamos y esperamos, que esa sea la persona mejor calificada, la más idónea, la que entienda lo que es realmente ser un funcionario público, la que entienda cuál es la misión de un funcionario público y particularmente, en una institución como el IMAS, pero lamentablemente, no siempre quienes ocupan las plazas son las mejores personas, o los mejores funcionarios y, entonces sí, eso ocurre aquí y en todo lado.

Entonces, es un procedimiento, que yo he venido revisando, hemos venido haciendo consultas a MIDEPLAN, hemos hecho consultas a Servicio Civil, hemos hecho consultas a nuestra Asesoría Jurídica, con el objetivo de 2 cosas, la primera de entender que nosotros estamos obligados a velar por el interés público, por el erario, por el presupuesto público y, buscando también el equilibrio de no, lo que como decimos los abogados de no vaciar de contenido la Norma, digamos lo que motivó ese Transitorio 9, que en alguna manera, lo que buscaba era lo que también planteaba don Jorge, hace algunos instantes, que es entonces, tener personas de manera interina por 20 años o que se pensionan, incluso siendo interinos, nunca tuvieron la propiedad y entonces también, tutelar de esa forma de los derechos de las personas funcionarias, esto un tema que evidentemente, yo he estado también hablando con doña Yorleni y de que estaremos informando oportunamente, dentro de algunos días vamos a contestarle, unas consultas al Sindicato, sobre ese tema, pero este tiene que ver, digamos, con estos procesos y estado de ejecución de los concursos.

Bueno, decir que tenemos 173 personas funcionarias a las que se enmarcarían, digamos dentro de este Transitorio 9.

Temas estratégicos TI	
#	Tema
1	Implementación de modificaciones y ajustes al módulo de IMPULSA.
2	Ajustes a los sistemas sociales SIPO y SABEN.
3	Análisis de requerimientos prioritarios para la plataforma tecnológica.



INSTITUTO MIXTO
DE AYUDA SOCIAL

GOBIERNO
DE COSTA RICA

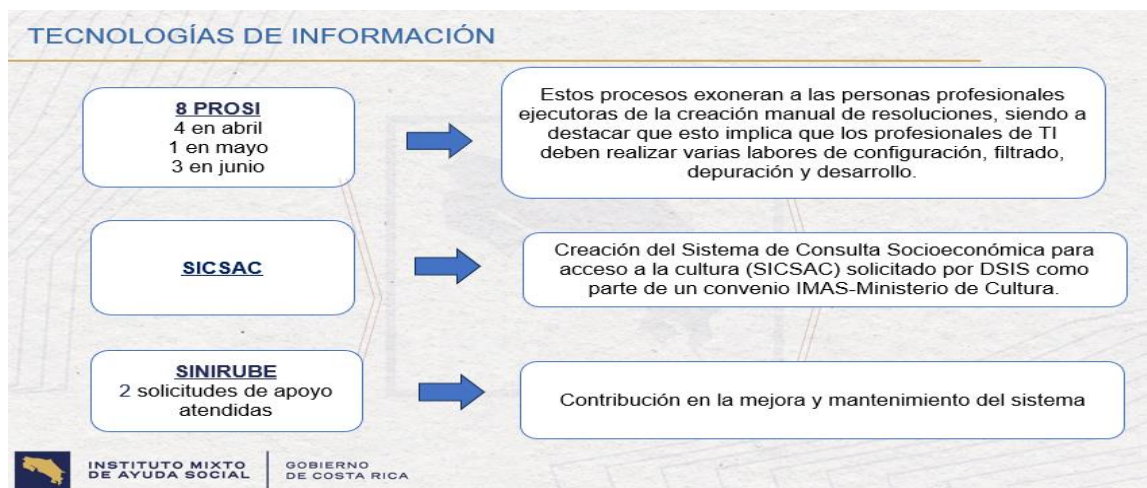
INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL
Actas de Consejo Directivo



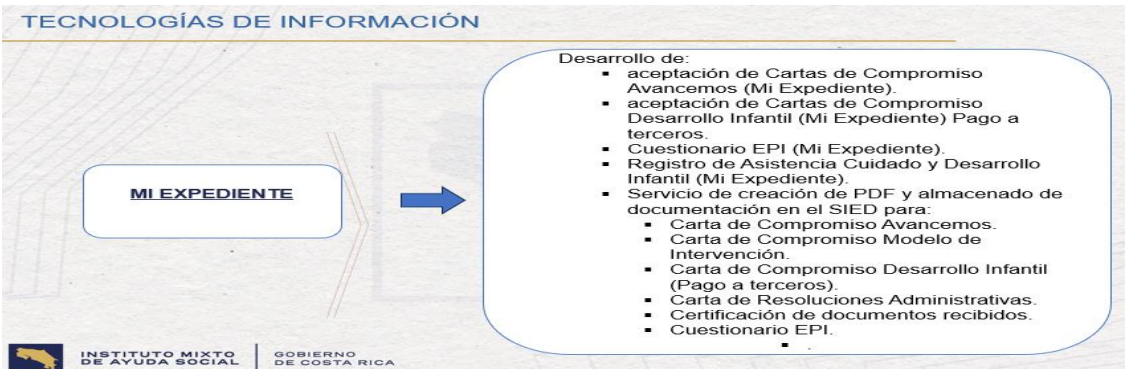
27

Con respecto a Tecnologías de Información, temas estratégicos, tenemos la Implementación de Modificaciones y Ajustes del Módulo de IMAS Impulsa, ya Luis Felipe, para no andar más en el tema, muy bien mencionó que, no solo digamos a partir del Modelo de Intervención de IMAS Impulsa, sino desde el día uno, nosotros nos abocamos a de apostarle a la tecnología, en términos de la forma en que se venían gestionando la atención, para la asignación de los beneficios de la institución de nuestra Oferta Programática, de manera que hiciéramos más sencillo, más célere, el proceso, digamos, y la atención de las personas de las administrados, de la ciudadanía, pero directamente con lo que tiene que ver con IMÁS Impulsa, se han se han hecho 71 desarrollos, de los cuales a hoy, digamos tenemos 7 en marcha, los cuales están en plazo, y este es un seguimiento que también le damos muy estricto, no solo digamos en la supervisión, propiamente que me corresponde a mí, desde la Gerencia a Tecnologías de Información, sino también, con el Equipo de Trabajo de IMAS Impulsa, que coordina doña Yorleni.

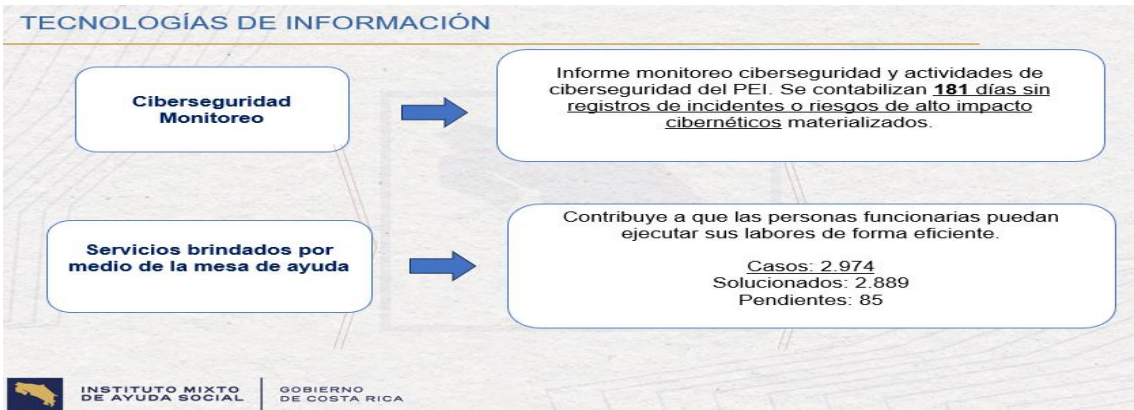
Tenemos ajustes a los Sistemas Sociales de SIPO y SABEN, que son ajustes, digamos normales, necesarios de actualización de los sistemas y análisis de requerimientos prioritarios, para la plataforma tecnológica, porque también no solo se atienden requerimientos de Desarrollos Tecnológicos de la Dirección de Desarrollo Social, sino también, de las distintas instancias de la institución, que también requieren de Desarrollos Tecnológicos, para su gestión.



Con respecto a los Procesos de Masivo de Resoluciones que son, bueno, que no son más, que los pagos que genera la institución a las personas beneficiarias, obviamente, ahí Tecnologías de Información, siempre cumple un papel fundamental en término de estos procesos, al momento de este informe, se habían realizado estos Procesos de Generación Masiva en abril, en mayo y en junio, se crea el Sistema de Consultas Socio Económico, para acceso a la cultura el SICSAC, que este sistema, precisamente, es uno de los compromisos, de las obligaciones que se establecieron en el convenio que se suscribió, por parte del IMAS y el Ministerio de Cultura, que le permite a personas en Pobreza y Pobreza Extrema tener acceso, digamos, a partir de esa priorización a actividades culturales, que organiza propiamente el Ministerio de Cultura y, para esos efectos se necesitaba de este Sistema de Consulta Socioeconómica, que ya está funcionando. Con respecto al SINIRUBE, se da la atención en el Marco de Convenio de Cooperación, que se tiene con el SINIRUBE, para la contribución en la mejora y el mantenimiento del sistema.



Con respecto propiamente a desarrollos relacionados con Mi Expediente, que tienen una incidencia directa en el Modelo de Intervención IMAS Impulsa, se desarrolló lo que tiene que ver con la aceptación de Cartas de Compromiso de Avancemos, la aceptación de Cartas de Compromiso de Desarrollo Infantil, relacionada con pagos a terceros, el cuestionario de EPIS de Emprendimientos Productivos, el registro de asistencia, Cuidado y Desarrollo Infantil, el servicio de creación de documentos en PDF y almacenamiento de documentación en el SIED, para las Cartas de Compromiso de Avancemos, los Modelos de Intervención, Desarrollo Infantil, Resoluciones Administrativas, certificación de documentos recibidos y cuestionarios de EPI, esto es muy relevante, incluso en términos de cómo identificamos la formación y la capacitación, que están requiriendo las personas beneficiarias a partir del modelo IMAS Impulsa.



En temas de ciberseguridad y monitoreo, hay un monitoreo constante de actividades de ciberseguridad, se contabilizan, afortunadamente, 181 días en registro de incidentes o riesgo de alto impacto cibernéticos materializados, con respecto a servicios brindados por medio de la Mesa de Ayudas, se contribuye a que las personas funcionarias, puedan ejecutar sus labores de manera eficiente, eso es una labor ordinaria de apoyo técnico, que realiza Tecnologías de Información a las personas funcionarias.

PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS: DISCIPLINARIOS Y ORDINARIOS

Año 2024

Estado	Cantidad
Procedimientos Administrativos 2024 TAD	10
En redacción de recomendación final	6
Finalizado	3
Cerrado son trámite de fondo	1
Procedimientos Ordinarios 2024 TAO	4
Por aperturar	1
Pendiente acto final GG	2
Finalizado	1

INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL | GOBIERNO DE COSTA RICA

INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL
Actas de Consejo Directivo



Con respecto a Procedimientos Administrativos, divididos entre disciplinarios y ordinarios, tenemos que, del año 2024 hay 10 Procedimientos Administrativos, en disciplinarios, en redacción de recomendación final tenemos 6, Procesos Administrativos finalizados tenemos 3 y cerrados sin trámite de fondo 1, con respecto a procedimientos ordinarios tenemos 4, por apertura 1, pendientes de acto final de la Gerencia General tenemos 2 y finalizados tenemos 1.

Table with 2 columns: Estado and Cantidad. It details administrative procedures for 2025, categorized into TAD (Disciplinary) and TAO (Ordinary). TAD includes pending oral hearings (4), final recommendations (2), finalized (1), and closed without funding (1). TAO includes opening (2), pending oral hearings (1), finalized (1), and returned without funding (1).

Con respecto a los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, para el 2025, los denominados TAD tenemos 8, pendientes de audiencia oral y privada tenemos 4, en redacción de recomendación final tenemos 2, procedimientos finalizados tenemos 1 y con cierres en trámite de fondo tenemos 1, con respecto a los procedimientos ordinarios tenemos por apertura 2, pendientes de audiencia oral y privada 1, finalizados 1 y devuelto sin trámite de fondo tenemos 1.

Aquí, nada más recordar, que con el interés y con el objetivo de que estos procesos y estos Órganos de Procedimientos, sean disciplinarios ordinarios, marchen de una manera más célere, por lo que esto implica, se logró asignar a partir de la reforma a la estructura de la institución de la creación de la ARDS Occidente, un Profesional en Derecho, que está también junto con don Aarón, atendiendo ya el proceso, esperamos que, como les digo, más eficiencia al contar ya con otro Profesional en Derecho, entendiendo que tanto los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, como los ordinarios, son pequeños juicios a nivel administrativo, que tienen etapas que son complejas, que requieren de estar celebrando audiencias, de emitir resoluciones, de atender apelaciones y entonces, se requería de este otro Profesional en Derecho, que viniera coadyuvar en esa labor y esperamos que en las próximas semanas, ya podamos tener evidencia de una mejora, al menos en los tiempos de gestión de estos procedimientos.

Table titled 'PLAN INSTITUCIONAL PARA SIMPLIFICACIÓN DE MEJORA REGULATORIA'. It lists regulatory improvement projects for 2025, 2024, and 2023 with their completion percentages. 2025 projects include simplification of subsidies (50%), PUC (10%), and FIS application (74%). 2024 projects include manual reform (90%) and a care module (50%). 2023 projects include digitalization and simplification (88%).

Con respecto a los Planes Institucionales, para la Simplificación de Trámites de Mejora Regulatoria, para el año 2025, tenemos 3 proyectos, que fueron inscritos, 1 es el de Simplificación del Trámite de los Subsidios de Equipamiento Básico para

INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL
Actas de Consejo Directivo



30

Organizaciones de Bienestar Social e Infraestructura Comunal, para las Organizaciones de Bienestar Social, este se encuentra en un 50% de ejecución.

El segundo proyecto, que es el padrón único de cuentas, este tiene apenas un 10% de ejecución, pero este tiene que ver porque depende de un Convenio que estamos gestionando con el Banco Central y entonces digamos que, un alto porcentaje de cumplimiento de este proyecto se materializaría a partir de la firma de este Convenio.


Y un tercer proyecto, que tiene que ver con la Auto aplicación de la Ficha de Información Social FIS, que ese está bastante avanzado en un 74%, al menos a la fecha de presentación de este informe, con lo que esperamos, que ya, para final de año y si no esté ya completo, al menos estemos ya a punto de finalizarlo.

Para el año 2024, teníamos la Reforma Integral del Manual de Procedimientos, para la Prestación de Servicios y el Otorgamiento de Beneficios y Subsidios de Transferencias Monetarias del IMAS, esto ha sido coordinado con la Dirección de Desarrollo Social y, yo creería, Felipe, que a partir de incluso de las modificaciones que hemos hecho recientemente, hemos estado también enfocados en la revisión del Procedimiento de Titulaciones, ya esté pudiera, digamos verse ya prácticamente alcanzado en un 100%.

Luego, tenemos el Módulo de Verificación de Existencia del Beneficio de Cuidado y Desarrollo Infantil, que está en un 50%, esto depende de un Desarrollo Tecnológico y aquí, lo que esperaríamos es que sí tengamos un avance importante, a partir de 2 cosas, lo primero, la incorporación de los dos Profesionales en Tecnología de Información, que vendrían, digamos, a coadyuvar con el tema de los Desarrollos Tecnológicos, algunos los hemos tenido que dejar de lado, precisamente por darle prioridad a los desarrollos necesarios, para IMAS Impulsa, este había sido uno de ellos, pero con esas dos incorporaciones de personal y además con el Contrato de Outsourcing, que ustedes conocieron hace algunas semanas, que ya se pudo adjudicar, esperaríamos entonces, ya poder enfocarnos en este proyecto que se tenía pendiente el 2024.

Igual, el del año 2023, que tiene que ver con la Digitalización y Simplificación de Procesos, para la atención de las organizaciones que se encontraban un 88%.

NORMATIVA						
Tipo de Normativa	Documento	Responsable Aprobación	Documento Aprobación	Fecha	Publicado La Gaceta	Beneficio
Reglamento	Reglamento para la Operacionalización del Sistema de Planificación del IMAS. Oficio IMAS-PE-PI-0535-2024. Planificación Institucional	Consejo Directivo	IMAS-GG-0472-2025 - Se envía al CD. Acuerdo 88-04-2025	25/04/2025	Publicado en La Gaceta N° 86 del miércoles 14 de mayo del 2025	Documentación necesaria
Procedimiento	Modificación parcial del procedimiento de Cuidado y Desarrollo Infantil del Manual de procedimientos para la prestación de servicios y otorgamiento de beneficios v6. Oficio IMAS-DDS-0635-2025 de la Dirección de Desarrollo Social	Gerencia General	IMAS-GG-0543-2025	4/4/2025		Actualización de la normativa
Procedimiento	Procedimiento de Cuidado y Desarrollo Infantil del Manual de procedimientos para la prestación de servicios y otorgamiento de beneficios v7 Oficio IMAS-DDS-0981-2025 Dirección de Desarrollo Social.	Gerencia General	IMAS-GG-0771-2025	28/05/2025		Actualización de la normativa



INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL

GOBIERNO DE COSTA RICA

Con respecto a Normativa, que se esté tramitando por parte de la Gerencia General, tenemos el Reglamento para la Operacionalización del Sistema de Planificación del IMAS, este reglamento ya fue publicado, tenemos el Procedimiento de Modificación

INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL
Actas de Consejo Directivo



Parcial de Cuidado y Desarrollo Infantil del Manual de Procedimientos para la Prestación de Servicios y Otorgamiento de Beneficios, ya se concluyó en una actualización de normativa, el Procedimiento de Cuidado y Desarrollo Infantil del Manual de procedimientos para la Prestación de Servicios en su versión 7, también ya finalizado.

Table with 3 columns: Informe, Nombre del informe, En proceso. It lists 10 recommendations from internal audits, including reports on subsidies, institutional benefits, and public integrity.

Con respecto a recomendaciones de la Auditoría, la Gerencia General, tiene 10 recomendaciones de Auditoría, las cuales se encuentran en plazo, están en proceso, pero en plazo.

Table with 5 columns: Carta, Total Hallazgos pendientes, Hallazgo, Responsable, Plazo. It details 4 outstanding findings from external audits, such as benefit review and account aging.

Con respecto a hallazgos de la Auditoría Externa, los que la Gerencia General, le da seguimiento, aunque no están directamente asignados a la Gerencia General, recordemos que con cada informe, digamos anual, que realiza la Auditoría Externa, no solo puede emitir, digamos nuevos hallazgos, sino que también le da seguimiento hallazgos, que se vinieran arrastrando de auditorías anteriores, aquí tenemos el hallazgo número 9, que tiene que ver con la revisión de expediente de beneficios otorgados, revisión y actualización de Reglamento para la Prestación de Servicios de Otorgamiento de Beneficios del IMAS.

Y, el Manual de Procedimientos para la Prestación de Servicios de Otorgamiento de Beneficios, eso está a cargo de don Luis Felipe, en la Dirección de Desarrollo Social, y por eso, es que ustedes ven sobre tachados las fechas, porque los plazos se han venido extendiendo, teniendo como último plazo otorgado, a partir del plan remedial

INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL
Actas de Consejo Directivo



32

de los hallazgos de la reciente Auditoría, hasta el 28 de noviembre del 2025, aquí se solicitó una prórroga, por parte de la Dirección de Desarrollo Social, al 19 de diciembre del 2025, para tener este hallazgo como cumplido.

El hallazgo número 6, que tiene que ver con la revisión de expedientes de beneficios otorgados, este tiene plazo el 28 de noviembre, el hallazgo número 2, tiene que ver con la antigüedad de las cuentas por cobrar, esto es una responsabilidad de la Administración Tributaria, lo cual es la Dirección de Gestión de Recursos, le está dando seguimiento y el plazo, para atender este hallazgo es el 31 de diciembre del próximo año y el hallazgo número 8, que tiene que ver con inconsistencias en la base de datos de beneficios otorgados, que tiene plazo al 19 de diciembre del presente año.

Eso sería el informe, cualquier duda, estoy a disposición.

Ilianna Espinoza: Muchísimas gracias, doña Silvia. Abrimos el espacio consultas dudas, don Freddy.

Freddy Miranda: Sí, discúlpeme, pero voy a coger unos minutos, sobre todo por ese diálogo que tuvieron Jorge y Silvia, en torno a si las jefaturas fallan o no fallan a la hora de escoger al personal idóneo o no y que el método, para encontrar eso, por lo siguiente, porque es que nos ponemos una tarea imposible, es decir, es imposible encontrar un método, para definir quién es la persona idónea y que siempre va a cumplir como nosotros esperamos, no existe eso, las personas cumplen requisitos, para hacer un trabajo, es decir, necesitamos un abogado, pues hay que tener un título de abogado, queremos que tenga experiencia, bueno, que tenga 10 años de experiencia, tiene que documentarla, que no haya cometido delitos, trae su hoja de delincuencia, que haya pagado siempre sus impuestos, trae la certificación, es decir, cumple requisitos, esos requisitos sí, pero de ahí a saber, como esa persona se va a desempeñar en el tiempo es imposible, no hay método posible, porque las personas cambiamos en el tiempo.

Si hay una famosa anécdota del de la pintura esta, de la Santa Cena, que Leonardo da Vinci, busca una persona idónea, que refleje bondad y todo eso, para tomarla como modelo, para dibujar a Jesús y la encuentra y ahí sigue con el cuadro, ellos duraban años haciendo eso, luego necesita buscar a alguien, un rostro que exprese maldad, para tenerlo como modelo para Judas y encuentra a alguien en la calle y se va a hablarle por temor y era el mismo que le había servido de modelo para Jesús, era la misma persona, solo que le habían pasado un montón de cosas y había cambiado en el tiempo, es una anécdota, las personas cambiamos, vean esa serie Breaking Bad, que está en Netflix o algo así, un tipo que es Químico, y pasa algo y el hombre luego se dedica a la producción de drogas.

Las personas cambiamos, somos humanos, nos enmascaramos, todos mentimos, mentiras pequeñas, mentiras grandes, mentiras criminales, mentiras casi salvas, como cuando uno le dice a la esposa, ese vestido se te ve bellissimo, y uno por dentro está pensando, que vestido más feo, es una mentira casi salva, todas se necesitan.

O sea, lo que lo que yo quiero decir, es que no nos pongamos tareas imposibles, no vamos a encontrar un método infalible, para contratar el personal, las personas llenan unos requisitos, si cumplen con eso, se les hacen entrevistas y bueno, ya ahí, mediante determinados criterios, pero hasta ahí, no podemos saber más, veamos lo que nos pasa cuando nombramos Presidentes, Diputados y todo eso, están en campaña y son angelicales y luego, nos encontramos con unos demonios, pasa y seguirá pasando, lo que uno tiene que tener es un Sistema de Penalización, creíble, que a uno no le pase,

INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL
Actas de Consejo Directivo



33

como aquella vez que Berny, nos trajo el caso al Consejo Directivo, de una funcionaria que tenía como 14 años verdad, ya había sido incluso perdido el juicio a los Tribunales y aún, tenía chance de seguir ahí dándole vueltas a la cosa, es decir, ahí el sistema es el que es péfido.

Entonces, ¿qué es lo que pasa?, que cuando vos tenés casos como uno que leí de JAPDEVA, sobre un acto de corrupción y que el tipo llevaba como 17 años en procesos, eso que decía don Ólger, que presenta aquí, recurso allá y creo que ahí sigue, no sé, si no se ha pensionado, aún sigue ahí en JAPDEVA, hasta que eso prescriba, si el sistema es así, el sistema crea incentivos, para que la gente le importe un pepino cumplir, porque la sanción es muy difícil de realizar y de materializar y yo aquí, sinceramente lo que creo, es que sencillamente el sistema está, es fallido de inicio, por un principio básico, no debería de existir los puestos en propiedad, eso no debería existir, ese fue un error que se cometió en el pasado, los europeos, fueron los que iniciaron con eso, lo eliminaron, se dieron cuenta, luego lo copiamos aquí y aún seguimos cargando con ese muerto.

Porque, a las personas, eso no quiere decir que haya arbitrariedad, no debe haber arbitrariedad tampoco, pero, no puede ser que el sistema sea imposible, o sea, si alguien comete, debe haber una certeza cierta, de que va a ser sancionado y si alguien no tiene un buen desempeño, que el desempeño no se mide por unas tablitas, se mide por el impacto efectivo de su trabajo y ahí, es donde entran ya los expertos en medir impacto, no esas cosas que manda la Contraloría, que yo las veo y digo, bueno, esto es nada más como para cumplir, para que digan que existe verdad.

Esa es mi opinión, yo sé que otros tienen otra opinión, respetable también, pero o sea, no, nos podemos poner la tarea imposible de inventar algo, que la humanidad nunca ha inventado y no sé, los chinos deben tener cuánto de tener mecanismos de Administración del Estado, como 3.000 años, con el Sistema de Mandarines y ni ellos, con 3.000 años de experiencia, han encontrado la forma idónea, de tomar una decisión, para nombrar a alguien y que estén seguros de que siempre va a haber buen desempeño, por eso es que tienen que haber Normas de Penalización, que sean ciertas, es decir, la zanahoria y el garrote, como dicen o el látigo y la zanahoria, pero tiene que ser cierta, cuando uno sabe que puede jugar con el sistema e irse ahí, entonces la cosa se relaja, verdad.

Entonces, no nos pongamos tareas imposibles, no vamos a encontrar una forma de decidir así, este es, el que nunca nos va a fallar o la que nunca nos va a fallar, no sabemos, lo que sí tenemos que tener es un mecanismo, para cuando falle ok, ahí está la sanción.

Ilianna Espinoza: Gracias, don Freddy. ¿Alguno?

Jorge Loría: Doña Ilianna.

Ilianna Espinoza: Sí, don Jorge.

Jorge Loría: Pero, es nada más, para decir a don Freddy. Don Freddy, ¿entonces el Sistema Danés, está fallando?

Freddy Miranda: ¿Cómo?

Jorge Loría: El Sistema Danés, ¿no dice que es perfecto?

INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL
Actas de Consejo Directivo



34

Freddy Miranda: Yo no dije que fuera perfecto, dije que sanciona, que despiden, eso es lo que pasa, que, en el Sistema Danés, no hay propiedad, no existe la propiedad, existió, todavía cuando yo estuve, me dijeron que quedaban como unos 1.000 viejitos, que estaban amparados con el Servicio Civil, pero que en cuanto esos viejitos se pensionaran y salieron del estado, o se murieran, se acababa ese modelo, entonces, no hay Servicio Civil.

Jorge Loría: Bueno.

Freddy Miranda: Y, luego, a la gente se le juzga por el desempeño, por lo que hace y si viola una Norma, ok, chao, pescado, verdad, es así.

Jorge Loría: Ok.

Freddy Miranda: Los Chinos, se encontraron otro, que es que cuando los pescan portándose muy mal, los fusilan, verdad.

Jorge Loría: ¿Entonces, estamos juzgando mal?

Freddy Miranda: No, o sea, yo lo que digo es que no vamos a encontrar un método idóneo Jorge, de nombramiento.

Silvia Castro: Infalible, no.

Freddy Miranda: Infalible, no, la gente cumple requisitos, si se cumplen los requisitos y, para hacer las pruebas, se le nombra, pero después de ahí, puede ser que efectivamente su desempeño sea extraordinario todo el tiempo y que dicha, pero no nos extrañemos de que alguien que ha venido bien de pronto, ya no, le pasó algo, a todos nos pasa.

Silvia Castro: Así es.

Ilianna Espinoza: De acuerdo.

Freddy Miranda: Bueno,

Ilianna Espinoza: Muchísimas gracias.

Silvia Castro: Muchas gracias, don Freddy.

Ilianna Espinoza: Bien, ya cerramos con la presentación de Informes del Segundo Trimestre y tenemos una propuesta de acuerdo, para proceder con la aprobación de los ya vistos. Doña Alexandra.

Alexandra Umaña: Hago lectura.

ACUERDO No. 328-11-2025

CONSIDERANDOS

1. Que este Órgano Colegiado emite el Acuerdo de Consejo Directivo ACD.475-10-2019:

INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL
Actas de Consejo Directivo



35

“Aprobar la propuesta de estructura Informe de labores y cronograma de presentación de informes al Consejo Directivo, presentada por la Gerencia General mediante oficio IMAS-GG-2399-2019”.

2. Que mediante oficio IMAS-GG-1458-2025 de fecha 29 de setiembre del 2025, suscrito por la señora Silvia Castro Quesada, Gerenta General, se remiten los siguientes documentos:
 1. Informe de Labores II Trimestre Año 2025 Dirección de Soporte Administrativo. IMAS-DSA-0324-2025, suscrito por el señor Jafeth Soto Sánchez.
 2. Informe de Labores II Trimestre Año 2025 Dirección de Desarrollo Social. IMAS-DDS-1662-2025 suscrito por el señor Luis Felipe Barrantes Arias.
 3. Informe de Labores II Trimestre Año 2025 Dirección de Gestión de Recursos. IMAS-DGR-0215-2025 (confidencial) e IMAS-DGR-0214-2025, suscritos por la señora Cinthya Carvajal Campos.
 4. Informe de Labores II Trimestre Año 2025 Gerencia General.

POR TANTO, SE ACUERDA:

1. Dar por recibida y cumplida la entrega y presentación del *“Informe de Labores del II Trimestre Año 2025”*, por parte de la Dirección de Soporte Administrativo, Dirección de Desarrollo Social, Dirección de Gestión de Recursos y Gerencia General.

Ilianna Espinoza: Muchas gracias, procedemos con la votación.

Las señoras directoras y señores directores: Sra. Ilianna Espinoza Mora, Vicepresidenta, Sra. Alexandra Umaña Espinoza, Directora, Sr. Freddy Miranda Castro, Director, Sr. Jorge Loria Núñez, Director y el Sr. Ólger Irola Calderón, Director, votan a favor de la propuesta de acuerdo y de su firmeza.

Ilianna Espinoza: Vamos a proceder al punto número cuatro.

ARTICULO CUARTO: ASUNTOS DIRECCIÓN SOPORTE ADMINISTRATIVO

4.1. RATIFICAR EL ACUERDO NO. 327-11-2025, RELACIONADO CON LA APROBACIÓN DE SOLICITUD DE PRÓRROGA AL ACUERDO 255-10-2025 SOBRE “REVISIÓN A LOS PROCESOS DE CONTRATACIONES MAYORES CON LA FINALIDAD DE LOGRAR ADJUDICACIONES QUE SATISFAGAN LAS NECESIDADES INSTITUCIONALES”, SEGÚN OFICIO IMAS-DSA-0390-2025.

Ilianna Espinoza: Esta presentación, la vimos el día lunes, sin embargo, no teníamos firmeza, para tomar acuerdo, entonces, no sé, aquí doña Silvia, si usted quiere hacer como un repaso rápido, para don Freddy, que fue el que no estuvo el lunes, por si tiene alguna consulta, duda y procedemos a leer el acuerdo nuevamente.

Silvia Castro: Sí, claro, con mucho gusto, doña Ilianna.

Recuerden que don Jafeth, en alguna de las sesiones, cuando habíamos visto la contratación de infraestructura de la del Área Regional de Alajuela, se había planteado la necesidad, de una exposición que nos hiciera don Jafeth, sobre, aquellas cuestiones, que están afectando, que estamos viendo que hacen que estos procesos

INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL
Actas de Consejo Directivo



36

de contratación, se tengan que declarar infructuosos, se le ha estado solicitando a las distintas Áreas Técnicas involucradas en el Proceso de Contratación, informes y lo que planteó don Jafeth, el lunes, es una prórroga que le solicitó el Departamento de Presupuesto, entonces básicamente lo que estaba solicitando, me parece que es una prórroga de un mes, si mal no recuerdo, adicional, para poder presentar ese informe ante el Consejo.

Ilianna Espinoza: Exacto. ¿No sé, si hay consulta, dudas?, y si no, leemos el Acuerdo, doña Alexandra.

Alexandra Umaña: Hago lectura.

ACUERDO No. 329-11-2025

POR TANTO, SE ACUERDA:

Ratificar el acuerdo No. 327-11-2025, relacionado con la aprobación de Solicitud de prórroga al acuerdo No. 255-10-2025 sobre “Revisión a los procesos de contrataciones mayores con la finalidad de lograr adjudicaciones que satisfagan las necesidades institucionales”, según oficio IMAS-DSA-0390-2025.

Ilianna Espinoza: Muchas gracias. Procedemos con la aprobación.

Las señoras directoras y señores directores: Sra. Ilianna Espinoza Mora, Vicepresidenta, Sra. Alexandra Umaña Espinoza, Directora, Sr. Freddy Miranda Castro, Director, Sr. Jorge Loría Núñez, Director y el Sr. Ólger Irola Calderón, Director, votan a favor de la propuesta de acuerdo y de su firmeza.

Ilianna Espinoza: Voy a pasar entonces, al último punto del orden del día.

ARTÍCULO QUINTO: ASUNTOS SEÑORAS DIRECTORAS Y SEÑORES DIRECTORES

Ilianna Espinoza: Pregunto, ¿si hay algún tema que quieran revisar acá?, no.

Estaríamos dando por finalizada la sesión del día de hoy 06 de noviembre, al ser las seis horas con diecinueve minutos.

ILIANNA ESPINOZA MORA
VICEPRESIDENTA

ALEXANDRA UMAÑA ESPINOZA
SECRETARIA