

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

Al ser las dieciséis horas con treinta y siete minutos del lunes veintitrés de noviembre del dos mil veinte, inicia la sesión ordinaria del Consejo Directivo No. 81-11-2020, celebrada de manera virtual, con el siguiente quórum:

ARTÍCULO PRIMERO: COMPROBACIÓN DEL QUÓRUM.

En apego a la reforma realizada al Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo Directivo del IMAS, según acuerdo CD No. 148-03-2020, de la Sesión Ordinaria No. 19-03-2020 del lunes 16 de 2020, que adiciona una sección VIII. De las sesiones virtuales al Capítulo II de dicho reglamento, y debido a la Emergencia Nacional por el COVID 19, se encuentran debidamente conectados vía remota los directores y directoras que a continuación de indicarán.

La presente sesión se realizó en forma virtual con la participación de las directoras y directores aquí indicados, para lo cual se ha llevado a cabo en forma interactiva, simultánea e integral. Todos los integrantes se conectaron en forma remota y participaron mediante voz y video, quedando claras sus manifestaciones de voluntad y acreditados sus votos tanto en la aprobación como en la no aprobación de acuerdos sometidos a discusión. Quienes participaron como invitados consignaron sus intervenciones, las cuales fueron analizadas por los integrantes del Órgano Colegiado”.

COMPROBACIÓN QUÓRUM VIRTUAL: Lic. Rolando Fernández Aguilar, Vicepresidente, Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora, Ing. Ronald Cordero Cortés, Director, MSc. Freddy Miranda Castro, Director, Licda. Ericka Álvarez Ramírez, Directora y el Bach. Jorge Loría Núñez, Director.

INVITADOS E INVITADAS EN RAZON DE SU CARGO, DE MANERA VIRTUAL: MBA. Marianela Navarro Romero, Auditora General a.i., MSc. Juan Carlos Laclé Mora, Gerente General, Licda. Heleen Somarribas Segura, Subgerenta de Soporte Administrativo, Lic. Javier Vives Blen, Subgerente de Gestión de Recursos, Licda. María Gabriela Carvajal Pérez, Asesora Jurídica General a.i., MSc. María José Rodríguez Zúñiga, Subgerenta de Desarrollo Social y la MBA. Tatiana Loaiza Rodríguez, Coordinadora de Secretaría de Actas.

ARTÍCULO SEGUNDO: LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

El Lic. Rolando Fernández Aguilar, Vicepresidente procede a dar lectura del orden del día y la somete a votación.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

Las señoras directoras y señores directores manifiestan estar de acuerdo con la siguiente agenda:

1. COMPROBACIÓN DE QUÓRUM

2. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA

3. APROBACION DEL ACTA No. 79-11-2020.

4. LECTURA DE CORRESPONDENCIA

4.1 Copia informativa **oficio IMAS-GG-2761-2020**, mediante el cual se le remite a la Licda. Heleen Somarribas Segura, Subgerente Soporte Administrativo realizar los trámites pertinentes solicitados en el por tanto 2 del acuerdo No. 455-11-2020, sobre la aprobación del Reglamento para Regular el Servicio de Transporte en el IMAS.

5. ASUNTOS DE AUDITORÍA INTERNA.

5.1 Ratificar el **Acuerdo No. 461-11-2020**, mediante el cual se autoriza a la Secretaría de Actas a enviar nota extendiendo una felicitación a la señora Marianela Navarro Romero, Auditora General a.i. y a todo el equipo de la Auditoría Interna, por la calificación positiva recibida en la Evaluación Externa de Aseguramiento de Calidad de la Auditoría del IMAS, realizada por la Empresa Deloitte & Touche S.A.

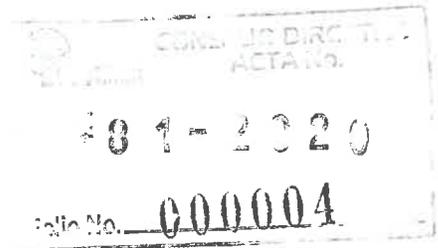
6. ASUNTOS GERENCIA GENERAL

6.1. Ratificar el **Acuerdo No. 462-11-2020**, mediante el cual se aprueba la reforma parcial del Código de Ética y Conducta del IMAS, incorporando el "Principio de Igualdad y Equidad de Género".

6.2. Análisis del *Informe de Labores del III Trimestre Año 2020*, según **oficio IMAS-GG-2727-2020**:

6.2.1. Informe de Labores III Trimestre Año 2020 Subgerencia de Soporte Administrativo, elaborado por la Licda. Hellen Somarribas Segura, mediante oficio IMAS-SGSA-0663-2020.

6.3. Análisis de la propuesta de "Política para la Prevención del Acoso Laboral en el Instituto Mixto de Ayuda Social", según **oficio IMAS-GG-2688-2020**.



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

6.4. Análisis del documento denominado “Plan Institucional para la Simplificación de Trámites de Mejora Regulatoria, año 2021, según oficio IMAS-GG-2729-2020.

7. ASUNTOS SEÑORAS DIRECTORAS Y SEÑORES DIRECTORES

ARTÍCULO TERCERO: APROBACION DEL ACTA No. 79-11-2020.

El señor Rolando Fernández Aguilar, Vicepresidente somete a votación la aprobación del Acta No. 79-11-2020.

No habiendo observaciones, se procede a la lectura del acuerdo.

ACUERDO No. 463-11-2020

POR TANTO, SE ACUERDA:

Aprobar el Acta de la Sesión Ordinaria No. 79-11-2020 del lunes 16 de noviembre del 2020.

El señor Vicepresidente somete a votación el anterior acuerdo. Las señoras directoras y los señores directores: Lic. Rolando Fernández Aguilar, Vicepresidente, Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora, Ing. Ronald Cordero Cortés, Director, Bach. Jorge Loria Núñez, Director y el MSc. Freddy Miranda Castro, Director votan afirmativamente el acta anterior. Excepto la Licda. Ericka Álvarez Ramírez, Directora _____, se abstiene de votar por no haber estado presente en dicha sesión.

ARTÍCULO CUARTO: LECTURA DE CORRESPONDENCIA.

El Sr. Rolando Fernández Aguilar, Vicepresidente procede con la lectura de la correspondencia.

4.1 Copia informativa oficio **IMAS-GG-2761-2020**, mediante el cual se le remite a la Licda. Heleen Somarribas Segura, Subgerente Soporte Administrativo realizar los trámites pertinentes solicitados en el por tanto 2 del acuerdo No. 455-11-2020, sobre la aprobación del Reglamento para Regular el Servicio de Transporte en el IMAS.

Lo anterior, para conocimiento del Consejo Directivo.

Se da por conocido el anterior oficio.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

ARTÍCULO QUINTO: ASUNTOS DE AUDITORÍA INTERNA.

5.1 RATIFICAR EL ACUERDO NO. 461-11-2020, MEDIANTE EL CUAL SE AUTORIZA A LA SECRETARÍA DE ACTAS A ENVIAR NOTA EXTENDIENDO UNA FELICITACIÓN A LA SEÑORA MARIANELA NAVARRO ROMERO, AUDITORA GENERAL A.I. Y A TODO EL EQUIPO DE LA AUDITORÍA INTERNA, POR LA CALIFICACIÓN POSITIVA RECIBIDA EN LA EVALUACIÓN EXTERNA DE ASEGURAMIENTO DE CALIDAD DE LA AUDITORÍA DEL IMAS, REALIZADA POR LA EMPRESA DELOITE & TOUCHE S.A.

El Lic. Rolando Fernández Aguilar, Vicepresidente procede a someter a votación la ratificación de acuerdo No. 461-11-2020.

ACUERDO No. 464-11-2020

POR TANTO, SE ACUERDA:

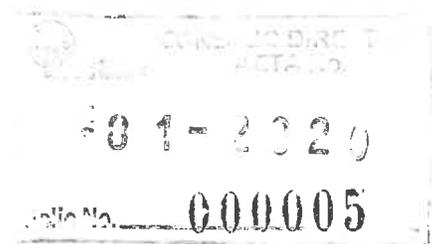
Ratificar el Acuerdo No. 461-11-2020, mediante el cual se autoriza a la Secretaría de Actas a enviar nota donde el Consejo Directivo extiende una felicitación a la señora Marianela Navarro Romero, Auditora General a.i. y a todo el equipo de la Auditoría Interna, por la calificación positiva recibida en la Evaluación Externa de Aseguramiento de Calidad de la Auditoría del IMAS, realizada por la Empresa Deloitte & Touche S.A.

El señor Vicepresidente somete a votación el anterior acuerdo. Las señoras directoras y los señores directores: Lic. Rolando Fernández Aguilar, Vicepresidente, Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora, Ing. Ronald Cordero Cortés, Director, MSc. Freddy Miranda Castro, Director, Licda. Ericka Álvarez Ramírez, Directora y el Bach. Jorge Loría Núñez, Director, votan afirmativamente el anterior acuerdo.

ARTÍCULO SEXTO: ASUNTOS GERENCIA GENERAL.

6.1 RATIFICAR EL ACUERDO NO. 462-11-2020, MEDIANTE EL CUAL SE APRUEBA LA REFORMA PARCIAL DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DEL IMAS, INCORPORANDO EL "PRINCIPIO DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO".

El Lic. Rolando Fernández Aguilar, Vicepresidente procede a someter a votación la ratificación de acuerdo No. 462-11-2020.



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

ACUERDO No. 465-11-2020

POR TANTO, SE ACUERDA:

Ratificar el Acuerdo No. 462-11-2020, mediante el cual se aprueba la reforma parcial del Código de Ética y Conducta del IMAS, incorporando el "Principio de Igualdad y Equidad de Género".

El señor Vicepresidente somete a votación el anterior acuerdo. Las señoras directoras y los señores directores: Lic. Rolando Fernández Aguilar, Vicepresidente, Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora, Ing. Ronald Cordero Cortés, Director, MSc. Freddy Miranda Castro, Director, Licda. Ericka Álvarez Ramírez, Directora y el Bach. Jorge Loría Núñez, Director, votan afirmativamente el anterior acuerdo.

Al ser las 4:45 p.m. se consigna el ingreso del señor Juan Luis Bermúdez Madriz, Presidente.

6.2 ANÁLISIS DEL INFORME DE LABORES DEL III TRIMESTRE AÑO 2020, SEGÚN OFICIO IMAS-GG-2727-2020:

6.2.1 Informe de Labores III Trimestre Año 2020 Subgerencia de Soporte Administrativo, elaborado por la Licda. Heleen Somarribas Segura, mediante oficio IMAS-SGSA-0663-2020.

El señor Presidente indica que se espera en la próxima sesión poder analizar el informe de labores de la Subgerencia de Desarrollo Social y el de la Gerencia General.

Se cede la palabra a la Licda. Heleen Somarribas Segura, para que brinde su informe de labores del III Trimestre.

Se hace una presentación con filminas que forman parte integral de acta.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

Contenidos



Se inicia con el cumplimiento de metas del Plan Estratégico Institucional.

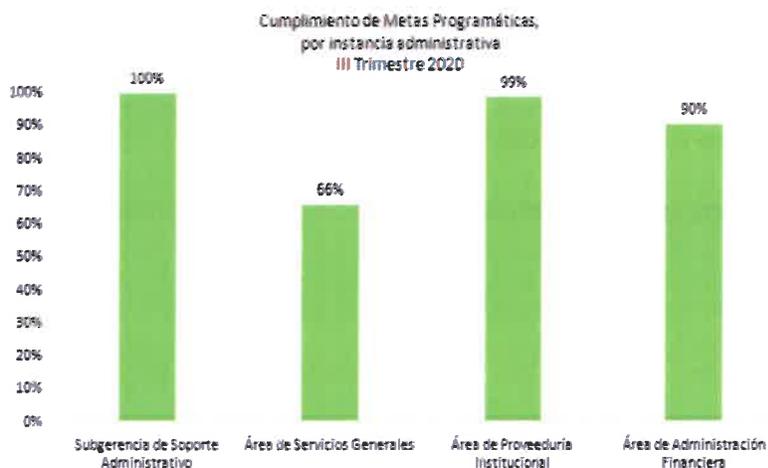


Cumplimiento de metas PEI

Identificación de procesos administrativos-operativos a automatizar

Inclusión en el Plan Institucional de TI

En cuanto al cumplimiento de metas programáticas se tiene un cumplimiento satisfactorio a nivel de las diferentes áreas de la Subgerencia.



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

Se tiene un rezago en el Área de Servicios Generales debido a que los recursos de obras de infraestructura fueron redirigidos en el presupuesto extraordinario No. 4 para la disminución de los recursos en ¢5.000.000.000.,00 (cinco mil millones de colones) de recursos propios, es por ese motivo que se tiene un rezago el Área de Planificación Institucional todavía no ha hecho el ajuste de los metas, y eso se va a ver hasta el cuarto trimestre.

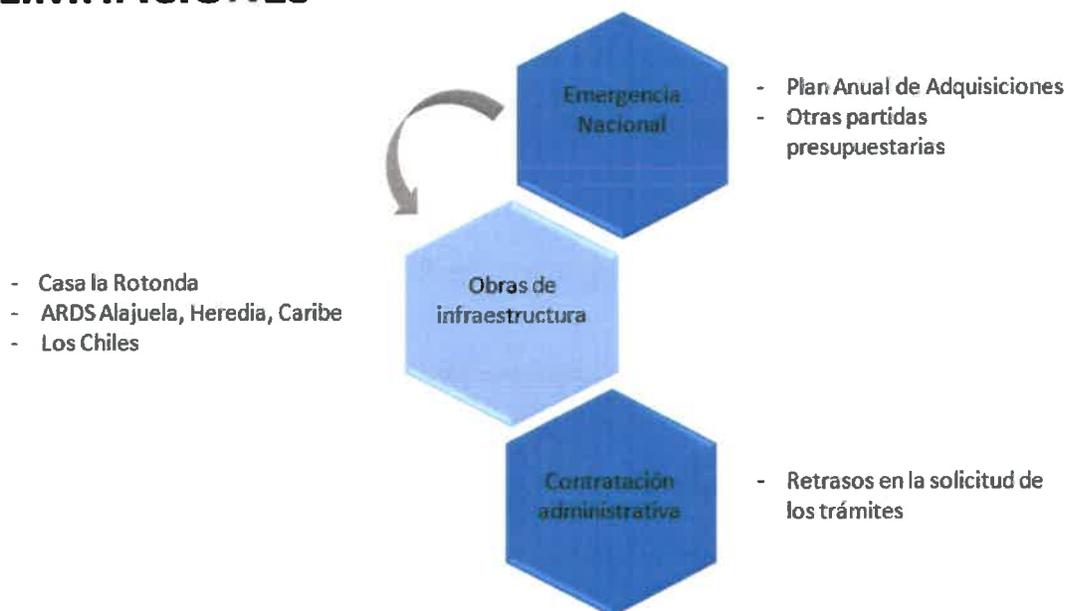
LOGROS:

- Ingreso del 100% de recursos de fuentes específicas, excepto Empresas Comerciales.
- Se giró el 100% de los recursos requeridos por las ARDS, para el pago de beneficios sociales.
- Asesorías en materia contable (ARDS Alajuela, Cartago y Heredia).
- Emisión de informes financieros.
- Ajustes presupuestarios.
- Gestión del 91% de las solicitudes de contratación administrativa.
- Se mantienen vigentes el 100% de contratos de ejecución continua.
- Se avanzó el proyecto de evacuación de aguas residuales del edificio central, en un 90,91%.
- Se avanzó el proyecto del sistema de supresión de incendios del edificio central en un 78,46%.
- Cumplimiento de acuerdos del Consejo Directivo.
- Cumplimiento de recomendaciones Auditoría Externa e Interna.

En cuanto a las limitaciones se tiene que debido a la emergencia nacional el Plan Anual de Adquisiciones tuvo una disminución importante, donde se tuvo una contención del gasto administrado, así como también en otras partidas presupuestarias, esto a nivel de los tres programas presupuestarios.

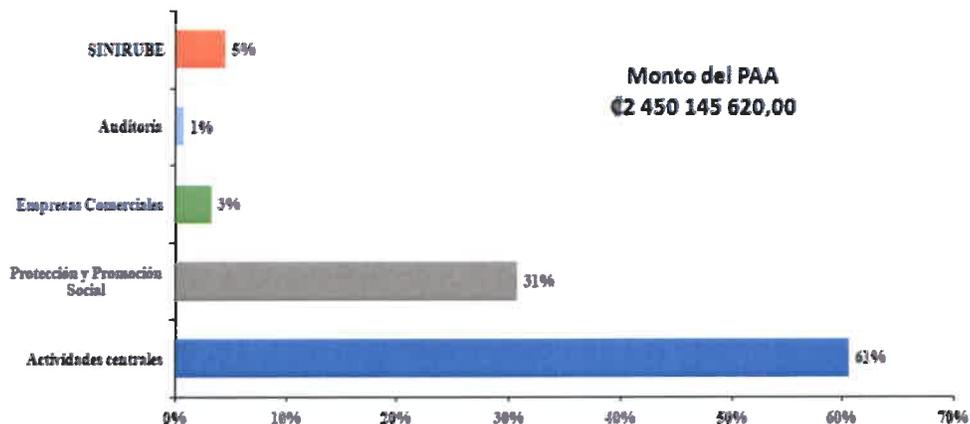
**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

LIMITACIONES



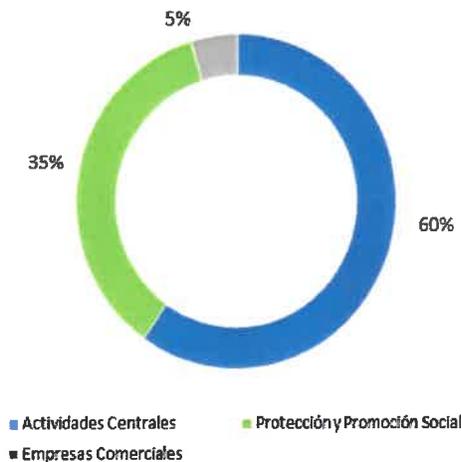
PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES

Distribución Inicial del Plan Anual de Adquisiciones,
Período 2020



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
 LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
 ACTA No. 81-11-2020**

**Recursos reservados del Plan Anual de Adquisiciones,
 por programa presupuestario**



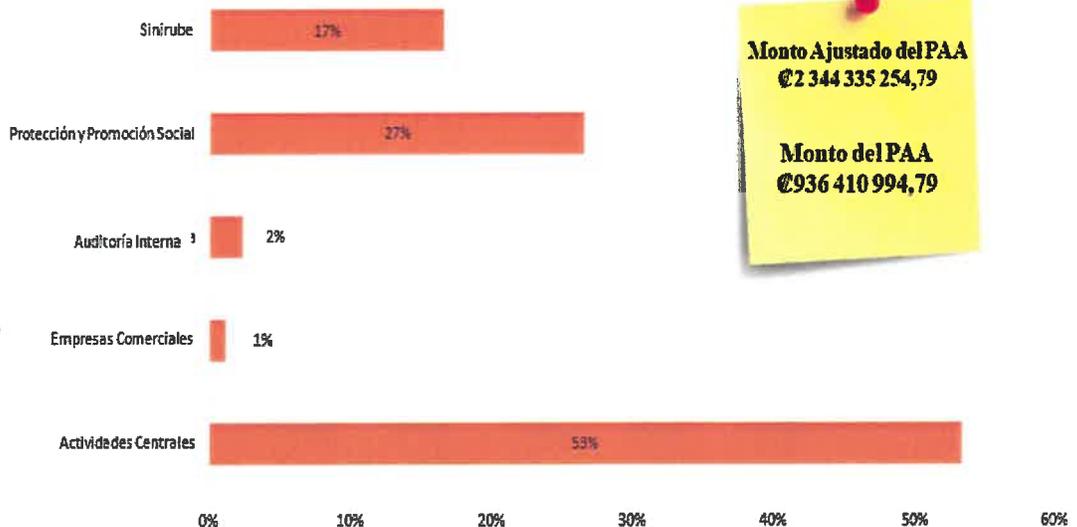
Monto Inicial del PAA
 €2 450 145 620,00

Monto Ajustado del PAA
 €2 344 335 254,79

Monto Reservado del PAA
 €1 407 924 260,00

↓
60,04%

**Distribución del Plan Anual de Adquisiciones,
 Al 30/09/2020**



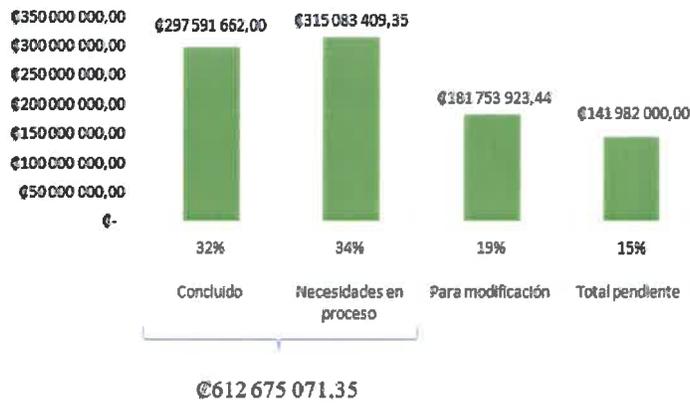
Monto Ajustado del PAA
 €2 344 335 254,79

Monto del PAA
 €936 410 994,79

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

Estado del Plan Anual de Adquisiciones 11/2

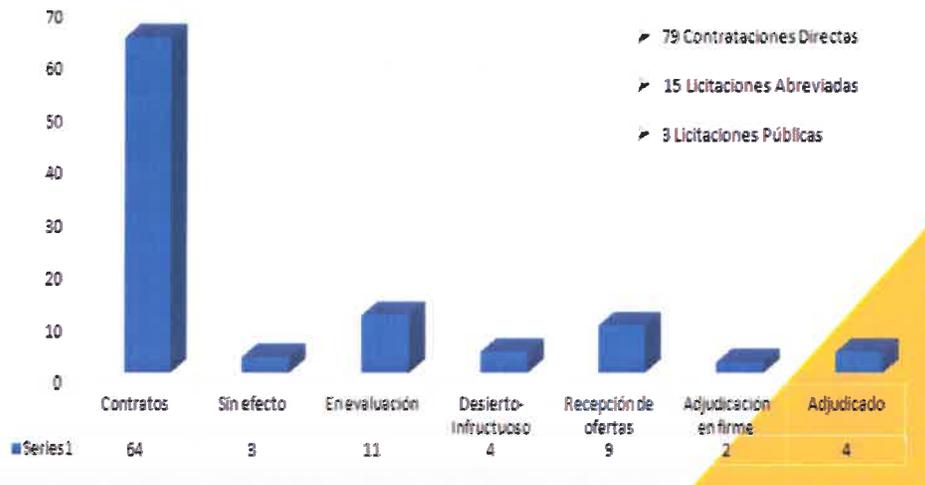
Estado de necesidades del Plan Anual de Adquisiciones,
Al 30/09/2020



**Monto Ajustado del PAA
COP 2.344.335.254,79**

**Monto del PAA
COP 936.410.994,79**

Estado de los Procedimientos de Contratación Administrativa
Al 30/09/2020



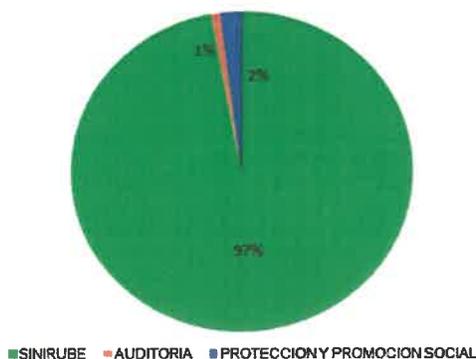
**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
 LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
 ACTA No. 81-11-2020**

**Principales Procedimientos de Contratación Administrativa
 Del III Trimestre**

Número de procedimiento	Objeto Contractual	Presupuestado	Estado
2020CD-000064-0005300001	Adquisición de un sistema informático de correspondencia digital	\$ 28,191,034.00	Contrato
2020CD-000067-0005300001	Aplicaciones para la mejora operativa de la asistencia técnica para el uso de los sistemas a usuarios	\$ 4,817,190.00	Contrato
2020LA-000007-0005300001	Adquisición de aires acondicionados	\$ 98,007,288.00	Adjudicación en firme
2020LA-000008-0005300001	Compra de mobiliario y equipos para oficina por demanda	\$ 150,000,000.00	Adjudicado
2020LA-000010-0005300001	Servicios profesionales para la toma física conciliatoria de todos los activos en apego a las NICSP. Sistema para el control de activos	\$ 124,300,000.00	Adjudicación en firme
2020LA-000013-0005300001	Contratación de servicios profesionales en auditoría externa para el periodo 2020	\$ 52,000,000.00	Estudios de ofertas
2020LA-000015-0005300001	Contratación de servicios profesionales y plataforma para el diseño e implementación de experiencias pedagógicas de capacitación virtual para el SINIRUBE	\$ 83,600,000.00	Estudios de ofertas
2020LN-000002-0005300001	Convenio marco adquisición de equipos informáticos y software antivirus	\$ -	Para adjudicar
2020LN-000003-0005300001	Contratación de servicios de outsourcing para mantenimiento, soporte y desarrollo de los sistemas de información de SINIRUBE	Cuantía inestimable	Estudios de ofertas

Los trámites pendientes son en su mayoría de Sinirube con un 97%, un 1% del Programa de Auditoría y un 2% del Programa de Protección y Promoción Social.

Gráfico No.5
 Recursos del Plan Anual de Adquisiciones, pendientes de trámite
 Al 30/09/2020



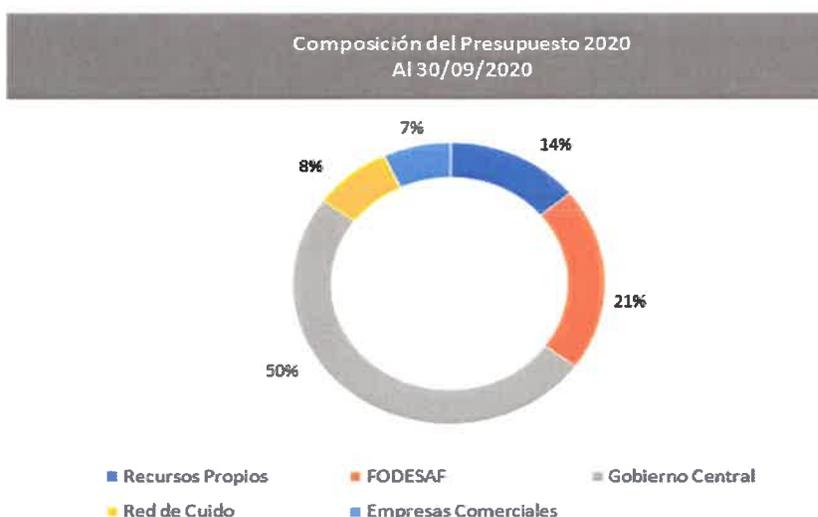
Medidas Correctivas

- Reuniones mensuales de seguimiento.
- Consulta a las unidades administrativas con necesidades pendientes de tramitar.
- Revisión de las partidas presupuestarias, para la priorización de las necesidades a ejecutar.
- Implementación de contrataciones de bienes y servicios en la modalidad de contratos de ejecución continua, según demanda y convenio marco.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

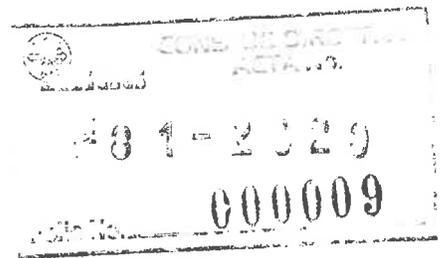
ASPECTOS QUE INFORMAR AL CONSEJO DIRECTIVO.

En cuanto a los aspectos a informar al Consejo Directivo se tiene primeramente lo que corresponde a la ejecución presupuestaria, un 50% recursos del Gobierno Central, 21% FODESAF, 14% recursos propios, 7% Empresas Comerciales y un 8% Red de Cuido.



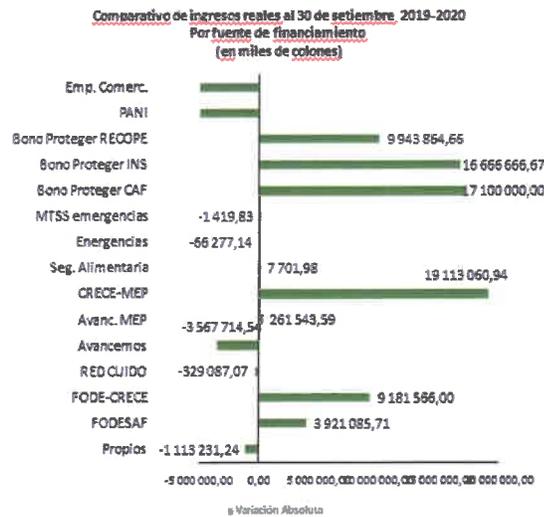
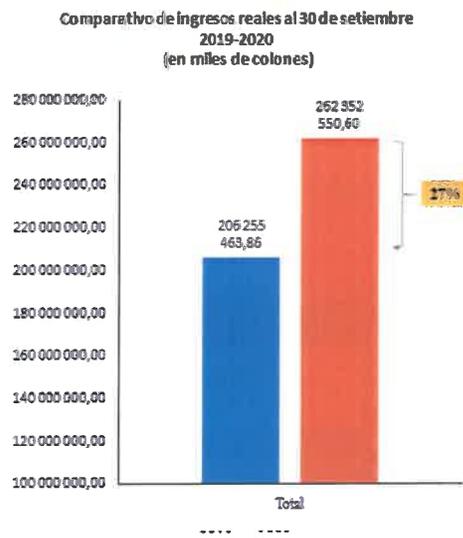
**Ingresos Institucionales, por fuente de financiamiento
Al 30/09/2020**

Concepto	Ingresos Anuales Presupuestados	Ingresos Presupuestados Acumulados	Ingresos Reales Acumulados al III Trimestre	% de Ingresos Reales
Recursos Libres/Propios	48 712 752,09	36 113 135,29	34 870 215,76	97%
Propios	48 712 752,09	36 113 135,29	34 870 215,76	97%
Recursos Especificos	294 709 776,33	234 176 912,22	227 482 334,84	97%
FODESAF	56 808 384,87	45 179 136,82	51 039 751,41	113%
FODE-CRECE	16 016 185,30	12 012 138,98	13 104 126,00	105%
Recursos RED CUIDO	26 197 975,20	26 197 975,20	25 758 888,28	98%
Gobierno Central Avancesos	50 090 008,88	40 542 834,11	38 984 133,50	91%
Gobierno Central Avancesos MEP	19 875 289,47	15 100 289,47	14 858 882,20	98%
Gobierno Central (GRECE-MEP)	36 038 674,87	27 209 203,95	28 583 705,47	105%
Gobierno Central Seguridad Alimentaria	7 204 574,41	5 410 157,17	5 410 263,85	100%
Gobierno Central Emergencias	1 602 923,02	1 602 923,02	1 602 923,02	100%
Gobierno Central (MTSS-Bono Proteger)	17 100 000,00	17 100 000,00	17 100 000,00	100%
Gobierno Central (MTSS Bono Proteger INS)	25 000 000,00	16 606 666,67	16 666 666,67	100%
Gobierno Central MTSS-Bono Proteger RECOPE)	14 915 796,99	9 943 864,66	9 943 864,66	100%
PANI	86 558,97	86 558,97	86 558,97	100%
Empresas Comerciales	23 573 404,34	17 125 103,09	6 337 210,81	37%
Total	343 422 528,42	270 290 047,51	262 352 550,60	97,06%
% Según ingresos anuales Presupuestados		79%	76%	

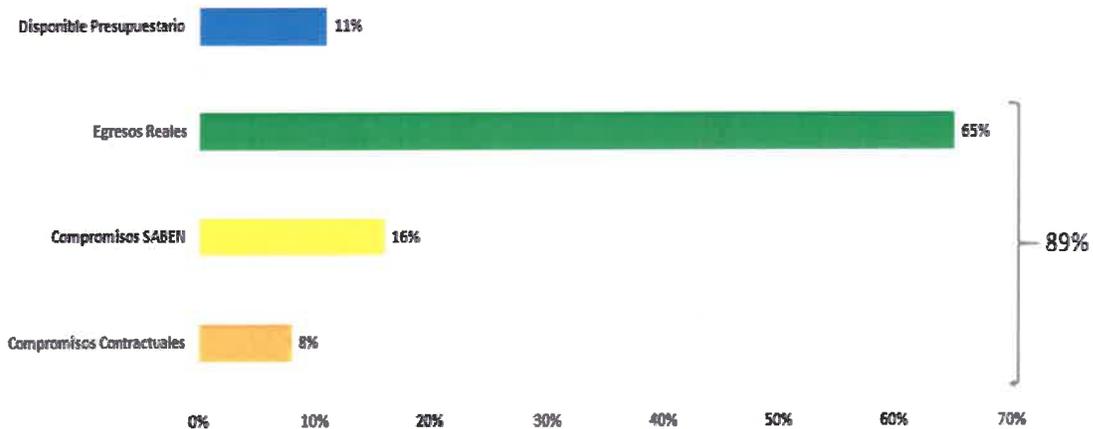


**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

Si se compara los ingresos al 30 de setiembre del año 2019 con el año 2020, en el 2019 ingresaron ¢206.000.000.000,00 (doscientos seis mil millones de colones), para el año 2020 se tiene ¢262.000.000.000,00 (doscientos sesenta y dos mil millones de colones), un incremento del 27%. Este incremento se da por los recursos del bono proteger en tres fuentes distintas del financiamiento, los recursos de Crecemos-MEP, Avancemos-MEP y recursos de FODESAF.



**Comportamiento de Egresos Institucionales
Al 30/09/2020**



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

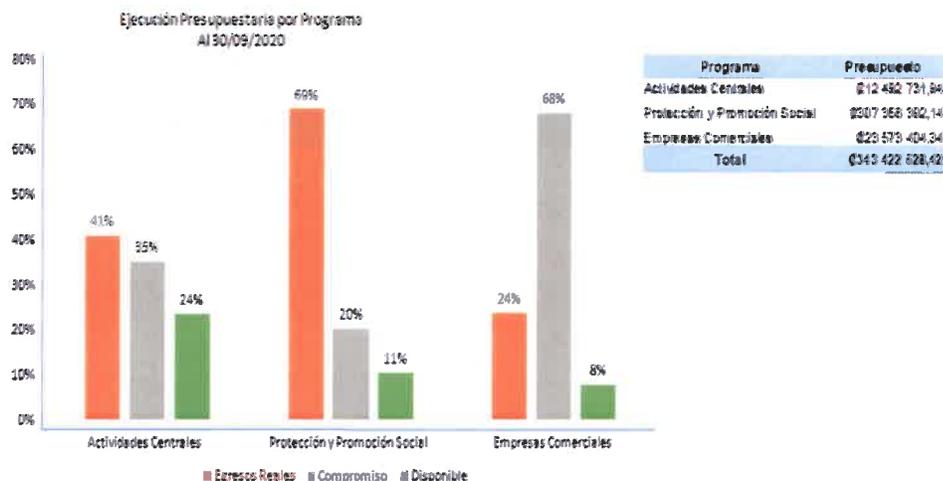
**Comportamiento de Egresos Institucionales
al 30/09/2020
(En miles de colones)**

PARTIDA	PRESUPUESTO INSTITUCIONAL	EGRESOS PRESUPUESTADOS	EGRESOS REALES	% DE EGRESOS REALES VS EGRESOS PRESUPUESTADOS
Remuneraciones	22,702,833.53	17,027,125.15	13,739,048.16	81%
Servicios	19,253,189.36	14,439,892.02	7,405,123.56	51%
Materiales y Suministros	17,045,424.84	12,784,068.63	5,092,495.25	40%
Intereses y Comisiones	487,000.00	365,250.00	147,052.28	40%
Bienes Duraderos	3,135,507.21	2,351,630.41	472,584.53	20%
Transferencias Corrientes	276,137,060.73	207,102,795.54	196,042,034.73	95%
Transferencias de Capital	4,661,512.75	3,496,134.56	149,258.49	4%
TOTAL	343 422 528,42	257 566 896,31	223 047 596,99	87%

**Ejecución Presupuestaria por programa
Al 30/09/2020
(en miles de colones)**

Programa	Presupuesto	Egresos Reales	Compromisos Contractuales	Compromisos en SABEN	Disponible Presupuestario	% Disponible
Actividades Centrales 1/	12 492 731,94	5 131 065,70	4 415 420,99		2 946 245,26	24%
Protección y Promoción Social	307 356 392,14	212 269 198,23	7 078 165,94	54 821 886,89	32 587 141,07	11%
Empresas Comerciales	23 573 404,34	5 647 333,06	16 062 631,26		1 863 440,02	8%
Total	343 422 528,42	223 047 596,99	28 156 218,18	54 821 886,89	37 396 826,35	11%

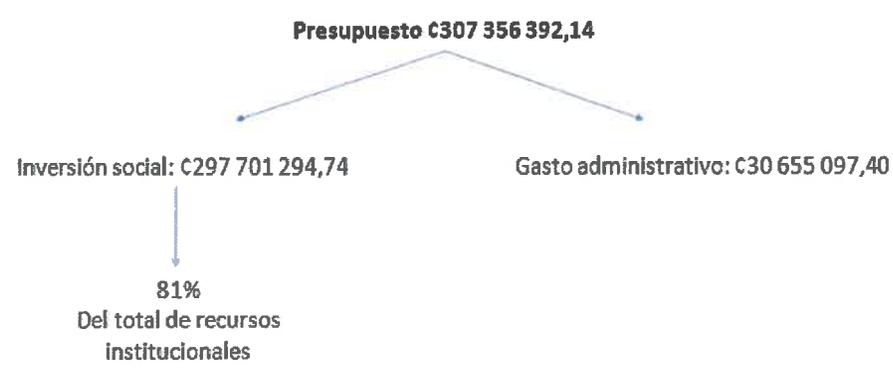
Si se ve a nivel porcentual se tiene que el Programa Entidades Centrales tiene egresos del 41%, 35% está comprometido y un 24% disponible. Protección y Promoción Social tiene 69% de egresos, 20% comprometido y 12% disponible y Empresas Comerciales 24% de egresos, 68% comprometido y 8% disponible.



SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020

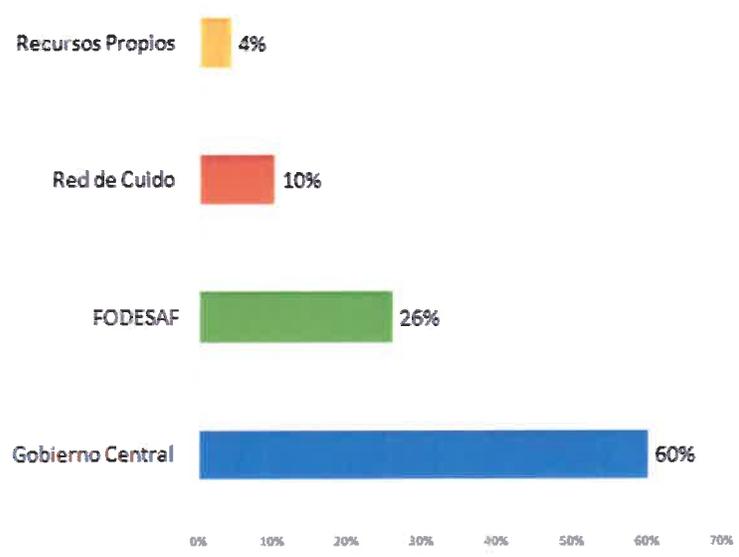
Presupuesto de Inversión Social

Programa de Protección y Promoción Social



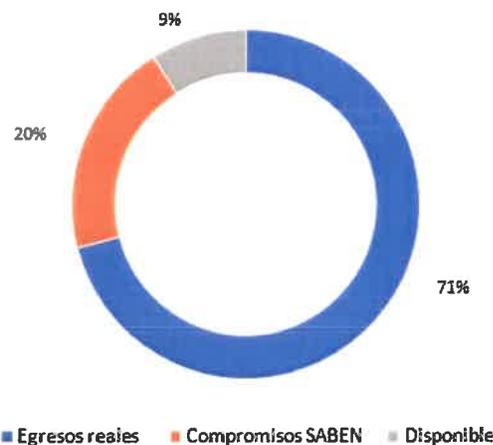
Estos recursos están compuestos de la siguiente manera:

Distribución del presupuesto de inversión social, por fuente de financiamiento.
 Al 30/09/2020



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

Ejecución de recursos de Inversión Social
Al 30/09/2020



ACCIONES DE MEJORA DE LA GESTIÓN:

- Reunión mensual de ejecución presupuestaria.
- Seguimiento mensual del Plan Anual de Adquisiciones.
- Informes semanales de ingresos reales.
- Control de las Proyecciones de Ingresos.
- Ajuste de metas POI-POGE, inclusión de indicadores para medir la gestión.
- Reuniones de coordinación con el Área de Tecnologías de Información para la mejora del sistema SAP y la adquisición de módulos SAP para automatizar procesos.

MEJORA NORMATIVA:

- **Instructivo para el cálculo de la relación 70/30:** se aprobó en Consejo Directivo según acuerdo No. 349-08-2020, se encuentra publicado y en implementación.

Consejo Directivo
ACTA No. 81-11-2020
2020-11-23
000011

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

- **Reglamento para regular los servicios de transporte del IMAS:** se aprobó en Consejo Directivo según acuerdo No. 349-08-2020, y se encuentra en proceso de publicación.
- **Reglamento para la administración y uso de los fondos fijos institucionales:** se conformó un equipo de trabajo que está trabajando en la propuesta de mejora.
- **Procedimiento para la adquisición de bienes y servicios de materias excluidas de los procedimientos ordinarios de contratación administrativa:** el Área de Proveeduría Institucional está elaborando la propuesta de modificación para ajustarlo a lo establecido en el Reglamento a la Ley de Contratación Administrativa y en el Reglamento Interno de Contratación Administrativa del IMAS.
- **Manual de procedimientos de contratación administrativa:** el Área de Proveeduría Institucional está ajustando el manual según lo establecido en el Sistema de Compras Públicas SICOP.
- **Manual de procedimientos para el proceso de estudios financieros de trámites de contratación administrativa:** El Área de Administración Financiera presentó la propuesta de manual y se encuentra en proceso de revisión.

Se abre un espacio para comentarios.

El MSc. Freddy Miranda, Director se refiere a la vez que se discutió el tema de la protección contra incendios de los equipos de cómputo y la protección contra incendios del edificio. En aquel momento, casi se corta las venas, porque el plan que se mostró casi presentaba una solución a finales del año 2021, y ahora en el informe que se está presentando se dice que el 78% del proceso ya está implementado, y eso le parece muy bueno. Expresa, que como lo cortés no quita lo valiente, felicita a la gente que se ha movido para lograr de que eso se implementara en un buen porcentaje antes del plazo de que originalmente se había dicho.

La Licda. Heleen Somarribas aclara que eso es lo que corresponde para este año, de hecho la contratación está adjudicado e inició el proceso la semana pasada, se está trabajando, estos porcentajes de avance se miden con respecto a las programaciones, porque eso viene de la parte inicial de planteamiento hasta la

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

ejecución total, lo que está para este año está en 76% y está en etapa de ejecución, se espera que esté ejecutada para los primeros meses del otro año.

El Ing. Ronald Cordero Cortés, Director interviene para agradecer y felicitar la presentación que brinda la señora Heleen Somarribas, porque se puede imaginar que las cosas son muy sencillas y que fluyen así, pero la logística que hay detrás de todo eso y el esfuerzo no es nada fácil; es por ese motivo, que quiere agradecer por la presentación y el trabajo realizado.

De igual manera, la directora Georgina Hidalgo se une a las palabras de agradecimiento y felicitación.

El señor Juan Luis Bermúdez, Presidente se suma al reconocimiento y le agradece como Consejo Directivo. Recuerda, que la señora Heleen Somarribas no tiene un año en la institución, pero el apoyo que ha venido a representar al equipo Gerencial y en general a la institución es referente, eso tiene un mérito adicional.

La Licda. Heleen Somarribas agradece por el espacio, confianza y apoyo que se le brinda al equipo de trabajo por parte del Consejo Directivo.

6.3 ANÁLISIS DE LA PROPUESTA DE "POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL", SEGÚN OFICIO IMAS-GG-2688-2020.

El señor Presidente solicita la anuencia de este Consejo Directivo para el ingreso de manera virtual de las siguientes personas funcionarias: Licda. Patricia Barrantes San Román, Asesoría Jurídica, Licda. Maricruz Sancho Monge, Profesional Gerencia General y el Lic. Felipe Barrantes Arias, Profesión Atención Integral e Interinstitucional.

Las señoras directoras y señores directores manifiestan estar de acuerdo con el ingreso de las personas invitadas.

Hacen ingreso los funcionarias y funcionarios invitados.

De manera introductoria, el MSc. Juan Carlos Laclé, Gerente General informa que se ha traído una propuesta de Política para la Prevención del Acoso Laboral. Esta política es una acción afirmativa que permite prevenir y reducir la violencia en las relaciones interpersonales laborales, el ámbito laboral siempre es vulnerable a posibles actos de violencia, o expresiones que pueden infundir en alguna medida

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

miedo, intimidación, terror, angustia, que puede causar un perjuicio laboral y lleva hasta generar desmotivación en el trabajo, aceptar la dignidad e integridad física de la persona afectada.

En este orden de ideas, se trae de conformidad con el reglamento para la prestación de acoso laboral del IMAS que fue publicado el 12 de febrero del 2018, y según el artículo 16, donde se indica que se debe proponer el proyecto de políticas institucionales en materia de acoso laboral. Es en ese sentido, que se trae al Consejo Directivo la propuesta.

La propuesta está fundamentada en un enfoque de Derechos Humanos y se fundamenta en los principios universales y constitucionales de respeto a la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo, y al principio de igualdad ante la Ley.

Se cede la palabra a la Licda. Patricia Barrantes San Román, Coordinadora CIPAL.

Se hace una presentación con filminas que forman parte integral del acta.

Indica, la señora Barrantes San Román que en su condición de Coordinadora de la Comisión para la Prevención del Acoso Laboral en el IMAS (CIPAL), esto a solicitud del señor Gerente General, estarán presentado la Política Institucional para la Prevención del Acoso Laboral, la cual está contemplada como una función que debe de hacer la Comisión por medio de la Gerencia General.

Su correspondiente plan de acción se basó en un diagnóstico institucional, donde será presentado primero el diagnóstico por el señor Luis Felipe Barrantes, y luego la política a cargo de la señora Maricruz Sancho.

ACOSO LABORAL

Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre una persona trabajadora, titular subordinada inmediata o mediata, integrante del Consejo Directivo, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, a afectar la dignidad e integridad psíquica o física de la persona afectada, deteriorar su ambiente laboral o inducir la renuncia.

HORIZONTAL
Entre personas
de igual rango jerárquico

VERTICAL
Entre personas
de superior a inferior o
viceversa

JUSTIFICACIÓN:

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

La presente política se basa en los principios universales y constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales inspiran al IMAS a proteger a todas sus personas trabajadoras contra la discriminación por razón del sexo, discapacidad, apariencia física, ideología política, credo religioso, etnia, edad, enfermedad, orientación sexual, así como cualquiera discriminación que atente contra la dignidad humana.

Estos principios rectores, serán el fundamento para todas las acciones para prevenir, sancionar y erradicar el acoso laboral en todas las relaciones de empleo que tienen las personas trabajadoras del Instituto Mixto de Ayuda Social, incluyendo las personas que trabajan en las posiciones de confianza y del Consejo Directivo.

RECURSOS INSTITUCIONALES:

- Reglamento para la Prevención del Acoso Laboral en el IMAS.
- La Comisión Institucional para la Prevención del Acoso Laboral institucional.
- Informe Ejecutivo sobre el Diagnóstico de Percepciones de Acoso Laboral en el IMAS.

En Costa Rica no existe una ley que regule puntualmente el tema del Acoso Laboral, como si existe para los temas de hostigamiento sexual. No existiendo ley los recursos que no son de orden legal, cobran mucha más importancia para poder que esa prevención o abordaje cuando ya se den los casos, sea más efectiva.

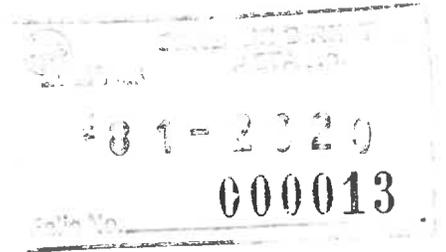
Continúa el señor Luis Felipe, quien expone sobre con el Diagnóstico “Percepciones de Acoso Laboral en el IMAS”.

Se realizó un instrumento que se hizo en un formulario de Google, se hizo de manera anónima, se preguntaban las categorías del puesto y los datos interesantes que introducían una variable de ser interino, o si estaba en propiedad.

Se envió a toda la comunidad institucional.

ANTECEDENTES:

Con la finalidad de atender la instrucción de elaborar una política para la prevención del acoso laboral, contenida en el Reglamento para la Prevención del Acoso Laboral en el Instituto Mixto de Ayuda Social publicado en el Diario Oficial La Gaceta, número



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

26 del 12 de febrero de 2018, Alcance 31, específicamente en lo dispuesto en el Artículo 16 en el que se indica:

*“Artículo 16. De las funciones de la Comisión: Las funciones de la Comisión Institucional para la Prevención del Acoso Laboral serán:
... c) Proponer el proyecto de políticas institucionales en materia de acoso laboral. d) Elaborar un plan de trabajo anual que contenga las actividades por desarrollar... ”*

INSTRUMENTO

Cuestionario de 13 preguntas, con la finalidad de medir:

Perfil laboral

1. ¿Hace cuánto tiempo labora en el IMAS?
2. Tipo de contratación del funcionario/a
3. ¿Cuál es su puesto actual?

Conocimientos teóricos del tema

4. Marque cuál de las siguientes opciones considera usted que son acoso laboral.
10. ¿Conoce la diferencia entre Acoso Laboral y Acoso Sexual?
11. Justifique la respuesta anterior.
12. ¿Conoce la diferencia entre violencia y acoso laboral? 13. Justifique la respuesta anterior

Conocimiento de situaciones que podrían ser acoso laboral

5. ¿Percibe usted que en su Área o Unidad de trabajo se presenta ACTUALMENTE alguna situación de acoso laboral?

Razones que desestimulan a las personas a denunciar

6. ¿Qué considera usted necesitan las personas funcionarias para realizar una denuncia?

Procedimental y normativa institucional

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

8. Una vez realizada una denuncia de acoso laboral, ¿conoce usted que procedimientos realiza el IMAS para dar curso a la misma?

Oportunidades de mejora

7. ¿Qué considera usted necesitan las personas funcionarias para realizar una denuncia?

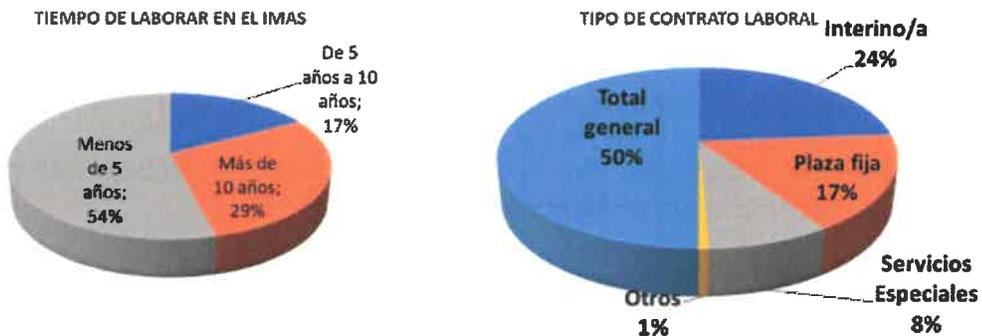
9. A partir de la respuesta anterior, que mejoraría usted. (Una vez realizada una denuncia de acoso laboral, ¿conoce usted que procedimientos realiza el IMAS para dar curso a la misma?)

¿Quiénes contestaron?

El personal de la Institución que respondió la encuesta es relativamente joven, en su gran mayoría no cuentan con tanta experiencia, menos de 10 años, pero el mayor porcentaje es con menos de 5 años laborando en el IMAS.

La mayoría de los puestos son de personas interinas o por servicios especiales. Sumado a la falta de tiempo laboral puede estar sucintado un ambiente de inestabilidad que generar temor a la hora de identificar o ser permisivos con situaciones de acoso laboral.

¿Quiénes contestaron?



Resultados relevantes:

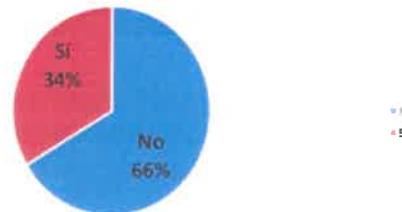
**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

El procedimiento de respuesta se realizó de forma digital y anónima y se obtuvieron 577 diagnósticos contestados, de 1,263 personas funcionarias y empleadas de la institución, lo cual equivale al 45,6 % de total del funcionariado y colaboradores.

Resultados relevantes

Percepción de quién responde, si identifica una situación de acoso laboral en su unidad o lugar de trabajo.

Acoso Laboral en su Unidad



Resultados relevantes

¿Por qué razones cree que la persona no denuncia situaciones de acoso laboral?

RESPUESTA	TOTAL
TEMOR A REPRESALIAS	526
PORQUE MI PLAZA ES INTERINA	265
DURACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS	172
CONFIDENCIALIDAD	165

Aquí vale la pena recordar que el 24% de las personas que respondieron son interinas, lo cual coincide con la cantidad de respuestas "Porque mi plaza es interina".

CONCLUSIONES:

Se puede concluir que el tema de Acoso Laboral, es de mucha relevancia para el funcionariado, pues casi el 50% dieron respuesta al diagnóstico. En otros diagnósticos se obtuvo una respuesta del 19,5% y 13%.

El 33% de las personas piensan que en sus unidades hay conductas que se pueden considerar acoso laboral. Lo anterior es preocupante pues si bien, no necesariamente calificarían como acoso laboral en todo un contexto, si pone en evidencia que las conductas que se perciben pueden llegar a escalar en acoso laboral.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

Se percibe que la duración del procedimiento es larga y eso limita la puesta de denuncias porque no se establece una respuesta eficiente por parte de la institución. Consultados sobre que ocupa la gente para poner denuncias, parece indicar que la gente requiere mayor asesoría legal, lo cual podría indicar que en el colectivo se entiende que el proceso es de orden legal.

Quienes respondieron indican que no existe facilidad o acompañamiento para proceder con la denuncia o herramientas amigables para el proceso.

Se percibe que la duración del procedimiento es larga y eso limita la puesta de denuncias porque no se establece una respuesta eficiente por parte de la institución.

Consultados sobre que ocupa la gente para poner denuncias, parece indicar que la gente requiere mayor asesoría legal, lo cual podría indicar que en el colectivo se entiende que el proceso es de orden legal.

Quienes respondieron indican que no existe facilidad o acompañamiento para proceder con la denuncia o herramientas amigables para el proceso.

Algunos sentires

"...que la administracion no proteja a las jefaturas acusadas"

"Que la protección al denunciante sea real."

"CONSIDERO QUE LOS FUNCIONARIOS NO SIENTEN APOYO POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN"

"Mentira que hay confidencialidad de las qua han procesado todo mundo lo senté con nombres y apellidos no hay ética en el proceso"

"mejorar las relaciones humanas, prevencion de conflictos laborales, fortalecer las alianzas sociales."

"Todo en el IMAS esto se da de siempre y no hacen nada hay interes politicos de amistad y otros"

"... un espacio para compartir todo los llevamos por dentro y que callamos diariamente"

"Buscar la Credibilidad, la persona agredida necesita sentirse segura y confiada, de que la administración va a actuar objetivamente."

RECOMENDACIÓN:

"Dejar de ser solo reactivos y generar la posibilidad de que una instancia tipo RAC promueva prevención y de ser necesario atender en espacio alterno estas situaciones"

CONSEJO DIRECTIVO
23-11-2020
000015

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

El Ing. Ronald Cordero, Director pregunta el por qué solo 500 personas respondieron la encuesta, siendo que la institución tiene más de mil personas, si no es obligatoria una encuesta de esta naturaleza.

La señora Maricruz Sancho, responde que se puso que era obligatorio, porque si se pone con nombre y apellido y confirmar quien contestó y quien no, limita a la gente para que diga a la verdad, entonces al ser anónima no se tiene otra cosa más que promocionar el instrumento para que fuera respondido. Señala, que de tres encuestas que ha participado, esta ha sido en la que más participación hubo.

El señor Presidente dice que es ahí donde se da la imposibilidad de controlar quien sí y quien no contestó la encuesta.

El Ing. Ronald Cordero, Director dice que se puede hacer un control por departamento, desconoce si informáticamente se puede hacer eso, de enviar un correo a cada jefe de departamento indicando que solo un porcentaje del personal a cargo contestó la encuesta, que colabore para que conteste la encuesta, eso se puede hacer.

Indica, la señora Maricruz Sancho que en el momento en que se puede identificar informáticamente nadie lo vuelve a contestar de forma veraz. Como ejemplo dice, que hay unidades que solo tienen tres personas y si se pone cual es el perfil, si es jefatura o no, y se controla por unidad, la secretaria, el profesional y la jefatura, esa es una unidad que no va a conseguir que las personas den respuestas veraces, porque la gente tiene miedo a represarías. Cuando se hizo el diagnóstico que tenía que ver con diversidad sexual, había todo un miedo de si contestaba, si se quería era saber la orientación sexual, porque hay muchos fantasmas con respecto a este tipo de diagnósticos. En lo personal piensa que se puede hacer, pero no lo recomienda.

El MSc. Freddy Miranda, Director considera que en estos temas tan delicados prima el derecho de confidencialidad y el derecho a la intimidad de las personas en general, en cualquier institución, empresa privada, en la sociedad en general. Está sorprendido del nivel de respuesta porque le parece muy alto para este tipo de consultas.

Comenta sobre una experiencia que tuvo en las Naciones Unidas, ya que pregonan en el mundo sus políticas de respeto a los derechos humanos sobre el acoso laboral, contra el acoso sexual, contra la discriminación de todo tipo. Sin embargo, el acoso laboral y el clima arbitrario de las jefaturas en Naciones Unidas es muy alto, y una

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

vez que planteó hacer una denuncia por acoso laboral, gente que tenía 15 años, 20 años de trabajar en Naciones Unidas se echaron para atrás, le dio miedo plantear la denuncia en Nueva York. Ahí se recibe un curso donde se asegura toda la confidencialidad del mundo, pero a la gente le da miedo y terminan sometiéndose, porque, aunque no lo crean hay más garantías dentro de los derechos de las personas en un lugar como el IMAS o cualquier institución del Estado porque hay sindicatos, y ese es el lado bueno de los sindicatos. Actualmente se vive una circunstancia en la cual el lado negativo de la operación de los sindicatos es que está pesando más que el lado positivo, pero cosa buena de los sindicatos en las instituciones es que la gente se atreve más a plantear recursos. Aun así, cree que a la gente siempre le da temor, porque se está tratando con la naturaleza humana y es de la naturaleza humana las amistades, crear grupos, por lo que a la gente le da temor denunciar algo porque pueden enfrentarse a un grupo de poder en una institución que son informales.

Sugiere el señor director, que como política estas cosas deben ser voluntarias, no obligatorias y anónimas, se tiene que respetar absolutamente la privacidad de las personas y hay que evitar cualquier cosa que pueda permitir que se identifique quien fue el que opinó en tal sentido o no.

En lo personal, le parece bien lo que se ha hecho y le parece alto el nivel de respuesta en las circunstancias señaladas y efectivamente ese principio del anonimato y asegurar que nadie se va a enterar de quien fue el que respondió y como respondió es vital para que estas cosas funcionen.

El Ing. Ronald Cordero, Director consulta que si a la personas funcionarias se les instruye de cómo puede prosperar un caso de acoso laboral.

La señora Maricruz Sancho indica que se les explica cómo es el procedimiento, se tiene un reglamento, cómo poner la denuncia, que se puede esperar después posterior a poner la denuncia, pero la Comisión no puede tomar parte por ser un tema que es atravesado un poco por lo subjetivo, en el sentido de que en relaciones interpersonales siempre hay versiones, por lo que no se puede decir a la gente que lo suyo es acoso, porque después la persona pone la denuncia y no gana, va a decir me embarcaron. Se puede explicar cuál es el procedimiento, que es lo que se puede esperar, se puede referir a los consultorios jurídicos que se pueden acompañar de un abogado, o incluso si son mujeres pueden ir al INAMU y ahí les van a asesorar. Se tienen esas opciones, se pueden dar lecturas, guiar un poco en lo que se puede pensar, porque el acoso laboral tiene la característica de que tiene que ser reiterativa la conducta, y debe tener como una afinidad de no solo de hacer sentirse mal, sino

487-2020
000016

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

a que orientada a que se termine renunciando o pidiendo traslado porque ya no tolera más lo que está pasando.

El Ing. Ronald Cordero, Director menciona que le parece bien que se haya separado a las personas interinas y a las personas en propiedad. Menciona, que él estuvo en la institución trece años y medio interino, y no es lo mismo el empoderamiento que se siente cuando se tiene la propiedad, que cuando se encuentra interino, las respuestas pueden ser muy diferentes.

La Licda. Ericka Álvarez Ramírez, Directora comenta que al inicio se explicó la razón principal por la cual esos procesos son de mucha inseguridad para todo el mundo y es porque no hay ley, por lo que básicamente se basa en reglamentos de las instituciones y el Ministerio de Trabajo que tiene un poco de formación en la materia, solo se la da al sector privado, no se la da al sector público porque así está definido en la normativa.

Por lo anterior, cree que la gente tiene razones para no sentir confianza en esos procesos, eso se va construyendo poco a poco, se tiene que construir la cultura de denuncia cuando existe, pero también tiene que saber muy bien que es, ya que muchas veces pasa que cuando la gente está empoderada, denuncia acoso lo que no es acoso.

Lo otro importante de rescatar es que también lo principal que se debería enfocar como institución, es poder hacer un buen proceso de formación y capacitación de lo que es acoso laboral, de porqué no hay que callarlo y de cómo denunciarlo, para que la gente vaya aprendiendo.

Considera, que cuando de repente sale una normativa y la gente la pone, todo el mundo comienza a decir “eso que yo sufrí también era acoso”, es por eso por lo que se debe tener claro cuando es acoso y cuando no, ese es el paso número uno y ese debería ser el objetivo. Es importante poner un énfasis particular en el tema de la capacitación y entender.

El MSc. Freddy Miranda, Director le parece que la pregunta que hizo el director Ronald Cordero es magnífica y el agregado que hace la directora Ericka Álvarez también, porque este tema de la formación es fundamental, y lo que dijo de la Naciones Unidas tiene una cosa importante, es que los cursos que dan sobre este tema son magníficos, tienen un diseño extraordinario, el problema es de aplicación.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

Se pone a las órdenes para buscar el curso sobre acoso laboral y acoso sexual de las Naciones Unidas es en línea, es un curso virtual y no se requiere que nadie se lo de, está magníficamente hecho, y si se diseña uno así para el IMAS, donde todos los funcionarios obligatoriamente lo tenga que hacer y al final se de un certificado de que lo hizo, porque es muy importante que la gente identifique que es acoso sexual, que no es acoso sexual, ya que esas cosas varían mucho con el tiempo y la cultura.

Reitera la importancia de los cursos para que la gente entienda bien que es hoy acoso laboral, que es hoy acoso sexual.

El señor Juan Luis Bermúdez, Presidente dice que es un ofrecimiento que no está demás que se incorpore.

La Licda. Patricia Barrantes San Román complementa que la orientación que se da desde la CIPAL a las personas que consultan sobre una circunstancia en especial que está viviendo, son en atención al procedimiento que establece el reglamento, se orienta a las personas, se escuchan y se les dice que el artículo del reglamento equis dice lo que es, el otro dice lo que no es y se recomienda hacer una bitácora indicando los lugares en los que pueden ir asesorarse, se les indica como es el procedimiento, las instancias ante las cuales ellos pueden poner la denuncia y de una manera amigable, amistosa y muy objetiva, se le indica que si se decide, si hace una bitácora, lo confronta con las causales que sí que no, este es el proceder y esto es lo que va a suceder en cuanto a la orientación.

En cuanto a lo que indica el director Freddy Miranda se va a tomar en cuenta, y a lo que indica la directora Ericka Álvarez efectivamente es esencial, se puede ver en el plan de acción que acompaña a la política, es un componente fuerte, capacitación para el otro año, y en este año en coordinación con Desarrollo Humano y con la anuencia de la Gerencia General se tenía programadas unas obras de teatro con temática sobre esto para áreas regionales y ULDS, lo cual no pudo ser por la situación de la pandemia, y lo que se hizo este año es que en las capacitaciones de inducción de Desarrollo Humano la Comisión tenga un espacio en el cual se diera a conocer muchos aspectos relacionados con el acoso laboral.

Para el próximo año y cuando se pueda las obras de teatro, se tendría en cada Área Regional y en la mayoría de las ULDS que se pueda, capacitaciones relacionadas con el tema, y en la plataforma tecnológica que el IMAS adquirió un curso virtual, todo eso está en el plan de acción.

Comité de Asesoría
2020
08-11-2020
000017

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

El señor Felipe Barrantes agrega que es importante distinguir tres niveles, el primero tiene que ver con el nivel informativo que va más en la prevención que tiene que ver con los procesos de capacitación, sensibilización. El otro es el tema cuando el proceso inicia, o las causas que se incentivan en la puesta de la denuncia, porque el tema del acoso laboral sigue siendo el tema de la prueba, porque se tiene que demostrar que se está acosando y muchas veces eso pasa por testimonio de algún compañero, o por conservar algo que puede ser un chat del WhatsApp entonces no es lo mismo, porque no es lo mismo cuando se conoce el contexto en el que se está viendo ese mensaje ya que no se puede poner tono, la cosa es que se demuestre que eso constituye sistemáticamente una situación de acoso.

Lo otro es cómo la institución garantiza resguardo de la gente que puso la denuncia, que son como los tres niveles que la política intenta hacer, pero habría que ver como las aristas al tema, porque pasan por el tema de la información, pasa por el tema de la sensibilización, pero pasa también por las complejidades del proceso. Deja claro que no son inherentes al IMAS, es una realidad propiamente de normativa de legislación, y lo otro tiene que ver con que ofrece la institución una vez que la denuncia se configura como tal, son muy puntual como distinguir esos tres niveles.

Continúa la señora Maricruz Sancho con la presentación de la Política para la Prevención del Acoso Laboral en el Instituto Mixto de Ayuda Social.

POLÍTICA:

OBJETIVO GENERAL:

Promover que en el Instituto Mixto de Ayuda Social se trabaje en un ambiente libre de acoso laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Realizar acciones afirmativas para la prevención del acoso laboral en la institución.
- Facilitar acciones para sensibilizar, concientizar e informar a las personas funcionarias sobre el acoso laboral y sus manifestaciones.
- Fomentar una cultura institucional en donde se resuelvan las situaciones antes de que escalen a prácticas que pueden desencadenar en acoso laboral.

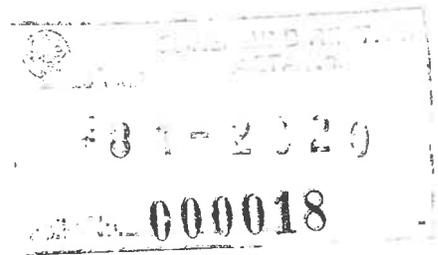
**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

La presente política se dirige a todo el personal del Instituto Mixto de Ayuda Social, funcionarias y trabajadoras, incluyendo a las personas que trabajan en las posiciones de confianza y del Consejo Directivo.

DISPOSICIONES GENERALES:

1. El Instituto Mixto de Ayuda Social se compromete a velar por un ambiente libre de acoso en las relaciones de trabajo, por lo que se tomarán las medidas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar todas las prácticas que se puedan calificar como acoso laboral, así como intervenir en situaciones de conflicto o discrepancias que puedan escalar a acoso laboral.
2. El Acoso Laboral se encuentra debidamente regulado en el “Reglamento para la Prevención del Acoso Laboral en el Instituto Mixto de Ayuda Social”, de tal forma que la recepción y atención de denuncias se realizarán en apego al mismo.
3. En la institución se harán campañas y actividades de formación y sensibilización para fomentar el trato respetuoso y enfocado en la solución de conflictos de manera temprana, previniendo que los conflictos escalen a niveles irremediables, concretándose en denuncias y procedimientos administrativos.
4. Para la prevención del Acoso Laboral e intervenciones tempranas de conflictos para que no escalen a posibles manifestaciones de Acoso laboral, la Comisión Institucional de Prevención del Acoso Laboral, recomienda la puesta en marcha de la Comisión de Resolución de Conflictos-RAC.
5. La presente política adjunta un ***Plan de Acción Institucional*** para desarrollar las acciones que se empezarán a ejecutar de manera inmediata, las cuales son:
 - Un módulo de sensibilización y capacitación virtual
 - Puesta en marcha de la Comisión de Resolución Alternativa de Conflictos-RAC, coordinado por Desarrollo Humano.
 - Protocolo de Desarrollo Humano para el abordaje y atención de casos de conflicto y discrepancias.



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

- Un diagnóstico del clima institucional centrado en temas que permita identificar las dependencias críticas de intervención.
 - Continuidad en el proceso formativo-informativo en el tema de Acoso Laboral.
6. Esta política y su plan institucional, se complementa a su vez con un "Plan de Trabajo" anual que elabora la Comisión Institucional de Prevención del Acoso Laboral (CIPAL), que operacionalizará los objetivos que la sustentan con el apoyo e intervención de la Dirección Superior.
 7. La Gerencia General será la encargada de supervisar el cumplimiento de los Planes de Acción que se emanen de la presente política.
 8. Las situaciones de conflicto o discrepancias sin resolver a lo interno de una dependencia o entre diferentes dependencias podrán ser reportadas al Área de Desarrollo Humano, con la finalidad de que posterior a analizar la situación, se busquen alternativas de intervención como mediación, círculos de paz, u otras.
 9. Es competencia de las personas Titulares Subordinadas velar porque en su dependencia exista un ambiente laboral libre de acoso. Cuando posterior a sus diferentes esfuerzos, persistan conflictos que podrían escalar a situaciones de acoso laboral, es su responsabilidad solicitar apoyo a Desarrollo Humano.
 10. Es responsabilidad de cada persona funcionaria que su accionar en la institución y trato con las demás personas, sea en completo apego a la presente política.
 11. Todas las denuncias y solicitudes de intervención por parte de las personas funcionarias, ya sea a su jefatura inmediata o a Desarrollo Humano, será tratada con estricta confidencialidad y la información solamente será compartida con las personas funcionarias que formen parte del proceso de resolución, quienes a su vez guardarán la confidencialidad de las personas que participen en los procesos.
 12. Con la aprobación de la presente directriz, la Gerencia General, será responsable de emitir una directriz institucional, comunicando su acatamiento obligatorio. Dicha directriz junto con la política, serán divulgados por parte de CIRE de Planificación Institucional.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

Finaliza indicando la señora Maricruz Sancho, que la propuesta es concreta y a la vez ambiciosa, además las actividades que se tienen son bastantes, y lo que se propone es un cambio de cultura institucional, que eso no se logra fácilmente.

El Bach. Jorge Loría, Director expresa su satisfacción y le parece excelente esta política, porque él que estuvo más de cuarenta años en una institución donde se trabajaba con un montón de gente, siempre se da esa relación de acoso laboral y sexual. En el caso de acoso sexual es importante poder capacitarse, ya que muchas veces eso no se tiene muy claro, y se tiene que ver desde las dos partes, la parte que puede producir el acoso laboral y la parte del trabajador. Cree, que cuando se trabaja en instituciones que tienen que ver con la sensibilidad se tiene que dar más para sacar adelante a las instituciones.

La política le parece muy bien porque abarca todo, para así poder evitar que se llegue al acoso laboral o sexual, ya que muchas veces se puede llegar a malinterpretar, es importante que haya una comunicación idónea entre todos los trabajadores.

El MSc. Juan Carlos Laclé, Gerente General manifiesta que lo que ha vivido durante los últimos dos años en que ha estado en la Gerencia General, ha visto algunas situaciones que se han podido resolver a través de círculos de paz. Lo que mencionó la señora Maricruz Sancho es un paso para lograr a que no se llegue a un conflicto, a que se presente una denuncia, que haya que hacer un procedimiento administrativo disciplinario para determinar la verdad real de los hechos y demás.

Por lo anterior, menciona y resalta que siempre se ha tratado de no llegar a este extremo, siendo ya varias situaciones que han llevado hacia esos esfuerzos, especialmente evitando llegar a consecuencias que también traen un desgaste importante post de una situación de denuncia de acoso laboral, post de un procedimiento administrativo disciplinario, en el cual al final cuesta ya que es otro elemento, y las personas que pasan una situación de estas, también sufren el desgaste y volver a una situación normal no es fácil, por lo consiguiente es muy importante eso.

El MSc. Freddy Miranda, Director dice que es importante este tema porque se vive en un mundo de arbitrariedad, en el cual las personas más afectadas eran las mujeres y los empleados de menor escala donde no importaba el sexo, porque en un mundo de arbitrariedad donde no existe reglas claras sobre el empleo y sobre estas cosas del acoso laboral y sexual, las presiones sobre las mujeres son increíbles, por lo que esto es importante que hayan normas, procedimientos. Pero

81-2020
000019

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

también hay gente que puede usar estas normas para afectar a jefaturas, eso puede ocurrir, pero prefiere correr ese peligro a lo anterior, y ante de que no haya nada y todo dependa de la buena voluntad de las personas.

Tener políticas, tener normas y una ley es muy importante para establecer bien las reglas, y por supuesto hay que educar mucho a los dos lados, pero es importante que esto exista porque sino la arbitrariedad es muy grande.

El señor Juan Luis Bermúdez, Presidente comenta de que no se está exento como organización en la que trabajan y conviven más de 1.200 personas de distintos niveles, de las relaciones de poder y autoridad que existe en la institución, y esa simetría de partida en una organización puede prestarse para un uso ilegítimo de las autoridades, competencias y responsabilidades con las que se dirigen las relaciones humanas. Es ahí, donde se vuelve importante dos elementos que tiene esta política, uno de ellos es el preventivo en el cual se rompe con un abordaje casi que paliativo del conflicto, y uno muy complejo desde las consecuencias del vinculo laboral.

El otro, tiene que ver con el abordaje temprano que es una tendencia en la atención de estas situaciones que vienen siendo implementadas por Desarrollo Humano y la Gerencia General a partir de las estrategias que ahí se mencionaban, como los círculos de paz y otros, y que ha servido para la solución temprana, dando muestras de que es un instrumental que si bien no se agotan las estrategias que se han consignado, lo cierto es que son mucho más efectivas, son mucho más costo efectivas, costo eficientes no solo en los daños, sino también en la inversión que la institución hace. Cuando ya un proceso de acoso laboral llega a sus máximas consecuencias conlleva a una asignación de recursos institucionales que muchas veces podría considerarse desproporcionada, en razón de lo que podría haber sido su atención oportuna.

En ese sentido agradece al equipo que ha hecho un trabajo eficiente desde el estudio minucioso no solo de la teoría, sino de los datos que se generaron del diagnóstico, pero también un ejercicio de síntesis en el diseño de la política, que simplemente deja como Consejo Directivo. la posibilidad de definir elementos generales pero muy concretos y claros, de qué debe ser la política en este tema. Al mismo tiempo traslada ya al resto a un plan de trabajo que es donde se desagrega las responsabilidades y las acciones.

No habiendo más consultas, el señor Presidente agradece a las personas invitadas su participación y exposición, y se retiran de la sesión.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

El señor Juan Luis Bermúdez, Presidente solicita a la MBA. Tatiana Loaiza Rodríguez, Coordinadora de la Secretaría de Actas, proceder con la lectura de la propuesta de acuerdo.

La señora Tatiana Loaiza hace lectura del acuerdo.

ACUERDO No. 466-11-2020

CONSIDERANDO

PRIMERO: Que el Reglamento para la Prevención del Acoso Laboral en el IMAS, publicado en el Diario Oficial La Gaceta, número 26 del 12 de febrero de 2018, Alcance 31, en su Artículo Décimo Sexto en lo conducente dispone:

“Artículo 16. De las funciones de la Comisión: Las funciones de la Comisión Institucional para la Prevención del Acoso Laboral serán:

... c) Proponer el proyecto de políticas institucionales en materia de acoso laboral...”

SEGUNDO: Que con la finalidad de atender la instrucción de elaborar una política para la prevención del acoso laboral, la Comisión institucional para la Prevención del Acoso Laboral, procedió a realizar un diagnóstico sobre el tema con la población funcionaria y trabajadora del IMAS.

TERCERO: Que mediante el oficio **IMAS-GG-CIPAL-22-2020**, de fecha 12 de agosto de 2020 la Comisión para la Prevención del Acoso Laboral en el IMAS, remite a la Gerencia General el documento *“Política Institucional para la Prevención del Acoso Laboral en el Instituto Mixto de Ayuda Social”*.

CUARTO: Que mediante el oficio **IMAS-GG-1875-08-2020**, con fecha del 14 de agosto, la Gerencia General trasladó la propuesta de la *“Política Institucional para Prevención del Acoso Laboral en el Instituto Mixto de Ayuda Social”* a la Asesoría Jurídica y a Planificación Institucional, para contar con el criterio técnico de dicho documento.

QUINTO: Que mediante los oficios **IMAS-PE-AJ-731-2020** e **IMAS-PE-PI-218-2020**, las Unidades Asesoras de la Asesoría Jurídica y Planificación Institucional, respectivamente, respondieron a la solicitud de revisión al documento *“Política Institucional para la Prevención del Acoso Laboral en el Instituto Mixto de Ayuda*

000020

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

Social". Obteniéndose solamente observaciones de forma por parte de Planificación Institucional.

SEXTO: Que mediante el oficio **IMAS-GG-CIPAL-23-2020**, la Comisión para la Prevención del Acoso Laboral en el IMAS, remite a la Gerencia General adjuntando el documento final de la *"Política Institucional para la Prevención del Acoso Laboral en el Instituto Mixto de Ayuda Social"*, con las observaciones de Planificación Institucional.

SÉTIMO: Que mediante oficio **IMAS-GG-2688-2020**, con fecha del 13 de noviembre del 2020, suscrito por el Máster Juan Carlos Laclé Mora, Gerente General, se remite a este Órgano Colegiado, la propuesta de *"Política Institucional para la Prevención del Acoso Laboral en el Instituto Mixto de Ayuda Social"*, para su valoración y de considerarlo pertinente su aprobación.

POR TANTO, SE ACUERDA:

1. Aprobar la Política Institucional para la Prevención del Acoso Laboral en el Instituto Mixto de Ayuda Social.
2. Dar por conocidos los documentos denominados "Plan de Acción Institucional para la Prevención de Acoso Laboral en el IMAS" y el "Informe Ejecutivo sobre el Diagnóstico de Percepciones de Acoso laboral en el IMAS".
3. Instruir a Desarrollo Humano para que presente ante la Gerencia General en 3 meses plazo, un plan de acción para la puesta en marcha de la "Comisión de Resolución Alternativa de Conflictos", misma que deberá contemplar un protocolo de atención.
4. Instruir a la Gerencia General para que se procure que las personas integrantes de la Comisión de Resolución Alternativa de Conflictos contemplen las personas funcionarias que cuentan con capacitación en Resolución Alternativa de Conflictos y metodologías afines.

El señor Presidente somete a votación el anterior acuerdo. Las señoras directoras y los señores directores: Sr. Juan Luis Bermúdez Madriz, Presidente, Lic. Rolando Fernández Aguilar, Vicepresidente, Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora, Ing. Ronald Cordero Cortés, Director, MSc. Freddy Miranda Castro, Director, Licda. Ericka Álvarez Ramírez, Directora y el Bach. Jorge Loría Núñez, Director, votan afirmativamente el anterior acuerdo.

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

A solicitud del señor Presidente, las señoras Directoras y señores Directores declaran firme el anterior acuerdo.

6.4 ANÁLISIS DEL DOCUMENTO DENOMINADO “PLAN INSTITUCIONAL PARA LA SIMPLIFICACIÓN DE TRÁMITES DE MEJORA REGULATORIA, AÑO 2021, SEGÚN OFICIO IMAS-GG-2729-2020.

El señor Presidente solicita la anuencia de este Consejo Directivo para el ingreso de manera virtual de las siguientes personas funcionarias: MSc. Esteban Llaguno Thomas, Coordinador Sistemas de Información Social y la MSc. Maricruz Sancho Monge, Profesional Gerencia General.

Las señoras directoras y señores directores manifiestan estar de acuerdo con el ingreso de las personas invitadas.

Hacen ingreso las personas funcionarias invitadas.

El MSc. Juan Carlo Laclé, Gerente General explica que se procede a presentar el Plan de Simplificación de Mejora Regulatoria para el año 2021. Estos planes tienen su asidero en la Ley de Protección al Ciudadano contra el Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos y en el reglamento, que en el artículo 22 indica que el máximo jerarca es la persona que tiene que aprobar lo que corresponde al Plan de Mejora Regulatoria.

En ese sentido el IMEIC regula que la institución tiene que presentar al menos dos procesos al año en sus planes de simplificación y mejora regulatoria. Estos planes en alguna medida deben ser correspondientes a la simplificación, deben de alguna medida automatizar, reducir plazos, gastos del administrado, eliminar requisitos, por lo consiguiente en esta oportunidad para el 2021, se estarían trayendo tres proyectos que tienen conocimiento, ya que se han presentado ante este Consejo Directivo.

Por ese motivo, se le solicitó al señor Esteban Llaguno que los acompañara por si hubiera alguna duda específica y puntual de los tres procesos que se están trayendo para conocimiento de este Órgano Colegiado.

Un proceso tiene que ver con la ventanilla virtual, el otro la aplicación virtual de la ficha de información social y también la autogestión de constancias.

CLUB DEPARTAMENTAL
2011-2020
000021

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

Se cede la palabra a la señora Maricruz Sancho, quien hace una presentación con filminas que forman parte integral del acta, sobre Plan Institucional para la Simplificación de Trámites de Mejora Regulatoria, año 2021.



Marco Jurídico

Ley n°8220 de Protección al Ciudadano
Contra el Exceso de Requisitos y Trámites
Administrativos.

Sus Reformas

Su Reglamento



Metodología

1



2



3

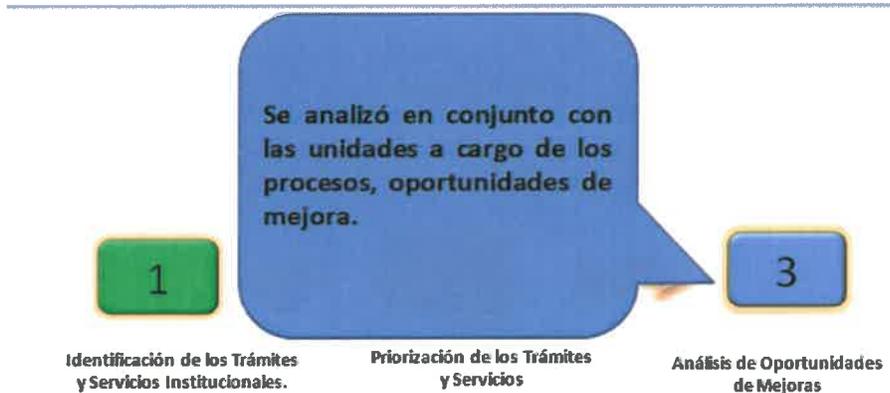
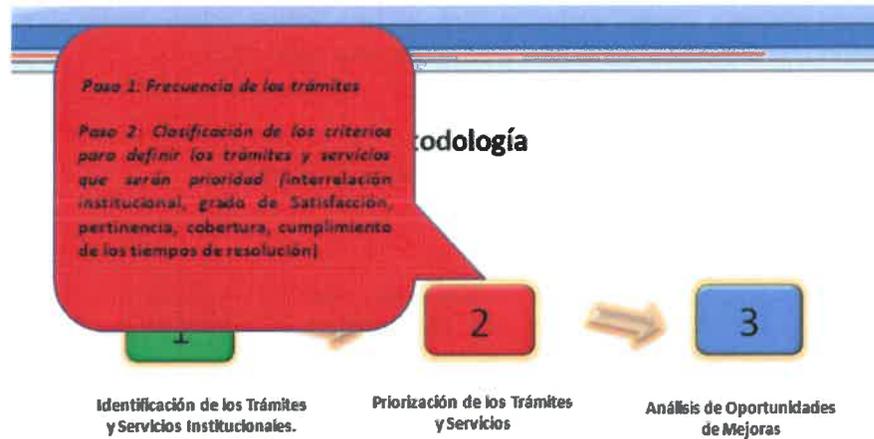
Identificación de los Trámites
y Servicios Institucionales.

Priorización de los Trámites
y Servicios

Análisis de Oportunidades
de Mejoras



**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**



2020-11-23
000022

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

Resultados Obtenidos

Programa	Criterios						Jerarquización
	A	B	C	D	E	Total	
Ventanilla virtual en chatbot	5	5	5	5	5	25	Prioridad 1
Aplicación virtualizada de FIS	5	5	5	5	5	25	Prioridad 1
Constancias Autogestadas	4	5	3	4	5	21	Prioridad 2
Verificación de Identidad	5	2	3	5	5	20	Prioridad 3
Procesos Judiciales	2	3	2	2	5	14	Prioridad 4

Propuesta 2021:

1. Ventanilla virtual en chatbot

Recibir de manera digital los requisitos documentales de los diversos beneficios de la oferta programática institucional por parte de las personas usuarias de los servicios del IMAS para agilizar la atención y gestión de los beneficios.

2. Aplicación virtualizada de FIS

Aplicar de manera virtual desde una plataforma Multicanal la Ficha de Información Social (FIS) de la población potencialmente beneficiaria para optimizar el tiempo de espera de actualización de datos por parte de la población usuaria para que sea valorada dentro de los beneficios de la oferta programática institucional.

3. Constancias Autogestadas

La persona usuaria interesada en una constancia de beneficios institucionales no tenga que desplazarse a una unidad local para solicitar una constancia, sino que la pueda auto-generar de manera electrónica desde el Sistema de Autogestión

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

Institucional y tenga un validador en el portal web del IMAS para verificar la veracidad del documento.



Propuesta 2021

- 1. Sometida a Consulta Pública y observaciones del MEIC en el mes de noviembre 2020.***
 - 2. Atención de observaciones y recomendaciones ciudadanas y del MEIC hasta el 09 de diciembre 2020.***
 - 3. Aprobación de Consejo Directivo.***
 - 4. Publicación en "Trámites Costa Rica", el 10 de diciembre 2020.***
-

El Ing. Ronald Cordero, Director opina que es excelente esta logística informática, sin embargo, por experiencia propia y de la institución donde trabaja, se aplican cosas en otra materia similares, pero resulta al final cuando se cree que se tiene montado todo digitalmente, llega un adulto mayor y dice que no sabe como usar una computadora, pero también habla de otro tipo de población. Consulta cómo se va a considerar ese resto de población.

Responde la señora Maricruz Sancho que estas propuestas no sustituyen bajo ninguna circunstancia la atención en ventanilla, no se está proponiendo que la atención en ventanilla desaparezca es una opción adicional a las posibilidades, pero lo que pasa es que entre más automatizado estén los procesos más tiempo se puede tener y tiempo de calidad para atender a la población en ventanilla, porque la persona que este en ventanilla no tiene que atender a 300 personas, sino solo a población priorizada donde pueden ser 20 personas. Aclara, que no se está eliminando las otras formas de atención.

El señor Presidente menciona que el año 2020 fue un año donde la pandemia llevó a tener un plan de simplificación altísimamente extendido en proceso de tramitología y digitalización, eso quiere decir que conforme a las necesidades que se vayan planteando, incluso estas tres iniciativas, una de ellas bastante avanzada como lo es la ventanilla virtual, así como las constancias y las aplicaciones se queden cortas para las necesidades de la institución y de la población usuaria, se irán agregando nuevas acciones. Espera que eso pase, porque quiere decir que se avanza rápido con las responsabilidades.

23 - 11 - 2020
000023

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

El Lic. Esteban Llaguno Thomas agrega que estos tres proyectos vienen a reforzar todo el concepto de automatización, virtualización y multicanalidad que el día 22 de setiembre cuando se tuvo la sesión extraordinaria se comentaba que la idea era tener ventanillas presenciales y virtuales por diferentes canales habilitadas para la población usuaria, respetando y posibilitando diferentes mecanismos de acceso presenciales, virtuales, pero sobre todo reduciendo tiempos, mejorando la calidad de servicio y en ese sentido se plantea estos tres proyectos priorizados que van a tener mucho impacto para la población.

Esto va a ir acompañado de estrategias que se han estado coordinando con la señora María José Rodríguez, con el señor Juan Carlos Laclé y el señor Juan Luis Bermudez sobre el tema de constancias, con el fin de habilitarle a la persona usuaria esa opción y reforzar con otras instituciones que utilicen el SINIRUBE y otras plataformas para que dejen de pedir una constancia de beneficios a la población, para eso se tiene identificadas instituciones como la Caja Costarricense del Seguro Social, Patronato Nacional de la Infancia, Municipales, Ministerio de Educación que piden muchas constancias de beneficios IMAS a la población y eso se puede minorar con otras estrategias.

Básicamente esta es como la filosofía de lo que se ha venido trabajando en otras sesiones.

El señor Presidente les solicita mantenerlos informados del avance.

No habiendo más consultas, el señor Presidente agradece a las personas invitadas su participación y exposición, se retiran de la sesión.

El señor Juan Luis Bermúdez, Presidente solicita a la MBA. Tatiana Loaiza Rodríguez, Coordinadora de la Secretaría de Actas, proceder con la lectura de la propuesta de acuerdo.

Se procede con la lectura del acuerdo.

ACUERDO No. 467-11-2020

CONSIDERANDO

PRIMERO: La Ley n°8220 de Protección al Ciudadano del Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos, que busca entre otros aspectos resguardar al ciudadano

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

de la ineficiencia administrativa, así como de propiciar un uso eficiente de los recursos por parte del Estado.

SEGUNDO: Que en atención a las responsabilidades de la Institución con respecto a la normativa de Mejora Regulatoria y en cumplimiento de lo solicitado por el Ministerio de Comercio, Industria y Economía, se procedió a elaborar el documento: **“PLAN INSTITUCIONAL PARA LA SIMPLIFICACIÓN DE TRÁMITES DE MEJORA REGULATORIA, AÑO 2021.”**

TERCERO: Que mediante oficio IMAS-GG-2729-11-2020 con fecha del 18 de noviembre del 2020, se traslada el documento denominado: “Plan Institucional para la Simplificación de Trámites de Mejora Regulatoria, año 2021”, para su debida aprobación.

POR TANTO, SE ACUERDA:

1. Aprobar el documento denominado: “Plan Institucional para la Simplificación de Trámites de Mejora Regulatoria, año 2021”.
2. Instruir a la Gerencia General para realizar la divulgación del documento y coordinar las acciones tendientes a su cumplimiento.

El señor Presidente somete a votación el anterior acuerdo. Las señoras directoras y los señores directores: Sr. Juan Luis Bermúdez Madriz, Presidente, Lic. Rolando Fernández Aguilar, Vicepresidente, Licda. Georgina Hidalgo Rojas, Directora, Ing. Ronald Cordero Cortés, Director, MSc. Freddy Miranda Castro, Director, Licda. Ericka Álvarez Ramírez, Directora y el Bach. Jorge Loría Núñez, Director, votan afirmativamente el anterior acuerdo.

A solicitud del señor Presidente, las señoras Directoras y señores Directores declaran firme el anterior acuerdo.

ARTICULO SETIMO: ASUNTOS SEÑORAS DIRECTORAS Y SEÑORES DIRECTORES

Al señor Freddy Miranda le gustaría saber lo que opina la Auditoría Interna sobre el tema que va a presenta, lo importante en toda institución es el resultado, que las cosas se logren, el rol del Consejo Directivo es lograr que funcione, tome los acuerdos y que la institución no se paralice en caso de que no se realicen sesiones, etc.

2020
2020
000024

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CÉLEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

Su pregunta tiene que ver con la nueva realidad que ha planteado el COVID de las reuniones virtuales y las facilidades que eso representa, a veces se pregunta ¿Cómo es que no se tenía esta alternativa de las reuniones virtuales antes, si es como lo más sensato?, lo importante es que se reúna, participe y se tomen los acuerdos, no el lugar dónde se encuentre el miembro del Consejo Directivo, por ejemplo, en el caso del señor Jorge Loría si anduviera en un crucero por el Caribe y desde allí se conecta a internet y se incorpora de manera virtual a la sesión, eso no tendría la mayor relevancia, lo importante es que se conecte y participe en el análisis de la sesión. Tampoco tendría relevancia, si fuera en un vehículo, se conecta y participa de la reunión, sin importar donde se encuentra, lo que tiene relevancia es que participe de la sesión.

Al respecto, pregunta ¿Por qué es que se plantea que no puede ir en el carro o que tiene que ser en la casa?, ¿Qué tiene que ver eso con el objetivo principal que el Consejo Directivo se reúna?, ¿De dónde sale eso?

Ahondado a la consulta anterior, el señor Ronald Cordero, pregunta ¿Qué pasa con la confidencialidad de lo que se conversa en las reuniones?, por ejemplo, cuando observa que están en las casas, pasan las personas detrás y las personas conversando alrededor, etc., es como si estuvieran en junta y cualquier persona entrara.

Entiende el señor Juan Luis Bermúdez que lo planteado por el señor Ronald Cordero, son las posibilidades situaciones que podrían suceder y poner en riesgo la confidencialidad en determinado momento, no de algún caso en específico.

Indica el señor Ronald Cordero que sería un caso hipotético.

Al señor Freddy Miranda le parece muy bien lo que ilustra el señor Ronald Cordero, porque el caso hipotético se puede dar en cualquier lugar, por ejemplo, puede ir en el carro solo, y la confidencialidad está garantizada, o puede estar en su casa y pueden estar escuchando otras personas, el tema es que sea confidencial, por ejemplo, el señor Jorge Loría podría estar en la cabina de un crucero solo o donde sea, realmente la norma debería ser garantizar la confidencialidad.

Piensa el señor Jorge Loría que la confidencialidad es un tema de uno mismo, la responsabilidad como Director saber que son temas que no puede escuchar cualquier persona, por eso es muy importante utilizar los audífonos e inclusive llegar a la sesión con conocimiento de causa de lo que se va a analizar, más bien es responsabilidad de cada uno, en su caso de estar fuera, de buscar los medios para

SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020

que haya quorum, por ejemplo, en caso que estuviera fuera del país, si necesitaran de su participación en la sesión para que tener quorum y tal vez en ese momento existe un tema urgente por aprobar.

Reitera que la responsabilidad de la confidencialidad es de parte de cada miembro del Consejo Directivo, por eso usa audífonos para que nadie escuche y trata de no tener personas cerca cuando se analiza un tema confidencial durante la sesión.

Señala la señora Gabriela Carvajal que cuando inició el tema de la pandemia, se hizo una reforma al Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo Directivo del IMAS, donde se reguló diversos aspectos relacionados con requerimientos y principios básicos que se deben cumplir, igual que una presencial, también garantizarlos en una sesión virtual, la única diferencia es el uso de los medios tecnológicos.

En los artículos que fueron modificados, entre ellos el 57 y 58, se hablan de varios de esos principios, uno de los principales, no es tanto el lugar en el que se está, sino en las condiciones en las cuales se pueda garantizar la participación de una manera segura, privada, la confidencialidad y que permita la participación en diferentes vías en la sesión virtual, eso está regulado y la misma Procuraduría General de la República ha indicado, no tanto así el tema del lugar en que se encuentra, lo que se debe garantizar son esos principios, al final del artículo 58 indica:

“Artículo 58. Es obligación de las personas directoras que participan virtualmente en la sesión, asegurarse que en el lugar que se encuentren tienen los medios tecnológicos necesarios para garantizar su participación, la seguridad y la privacidad de la sesión, salvo que, en relación con este último punto, el órgano colegiado haya tomado acuerdo en sentido contrario.”

Lo primero que dice es garantizar la participación, segundo es la seguridad, tercero la privacidad de la sesión y hace una salvedad que sea pública la sesión, esos son los requerimientos que se establecen explícitamente en la norma.

En cuanto a los principios generales, que son los mismo que se deben cumplir en una sesión presencial, en el segundo párrafo del artículo 57 indica:

“El Consejo Directivo podrá sesionar de forma virtual, siempre que haya interacción integral, multidireccional y en tiempo real entre las personas miembros del Órgano y todas aquellas personas que participen de la sesión,

2011-2020
000025

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

en el tanto, se respeten los principios de colegialidad, simultaneidad y deliberación del órgano colegiado.”

Esos son los requerimientos que se están planteando, con toda certeza podría decir que en las sesiones en las que ha participado, ha notado que se ha cumplido con esos principios y en los casos en los que pueda haber algún tipo de referencia u observación, se ha hecho en el momento oportuno y si es de caso a la persona directamente para que garantice esos elementos.

Indica la señora Marianela Navarro que revisando el oficio IMAS-CD-AI-119-2020, sobre una asesoría que había realizado la Auditoría Interna desde el 27 de abril de presente año, es prácticamente lo que indicó la señora Gabriela Carvajal, no obstante, las observaciones que presentó el señor Freddy Miranda no están en el oficio.

También, basándose en los principios antes indicados se citó un pronunciamiento de la Procuraduría General de la República No. 24113, dice que además de permitir los principios, si se debe permitir la plena y exacta identificación de las personas que están sesionando, es decir, que cada vez que votan deberían de encender la cámara, porque muchas veces se es omiso en eso, pero coincide totalmente con lo indicado por la señora Gabriela Carvajal, y leyendo el oficio IMAS-CD-AI-119-2020, no encuentra por ninguna parte que se haya dicho en cuanto si es una casa, también, se habla de la confidencialidad, realmente no entiende la consulta del señor Freddy Miranda, si fue que lo estableció la Auditoría Interna y lo mencionó en algún documento, porque en el oficio no aparece.

Aclara el señor Freddy Miranda que en una ocasión estaba fuera e iba para su casa, se conectó por teléfono a la sesión, mientras llegaba a su casa, venía solo en su vehículo, por lo general participa de las reuniones en su biblioteca que se encuentra en un segundo piso y cierra la puerta. En su momento, le dijeron que en el carro no se puede, pero iba solo, cree que lo mismo le sucedió a la señora Heleen Somarribas.

Indica que en algún momento recibió la información errónea, pero valga la aclaración la parece absolutamente sensato lo de garantizar la confidencialidad y todo lo que ha manifestado, por lo tanto, da por evacuada la duda.

Considera la señora Georgina Hidalgo que, si viene en el carro, aunque sea solo es peligroso de un accidente, y en el caso de estar acompañado no es propio, porque

**SESION ORDINARIA DE CONSEJO DIRECTIVO CELEBRADA
LUNES 23 DE NOVIEMBRE 2020
ACTA No. 81-11-2020**

las reuniones deben ser confidenciales, personalmente en la casa está en un cuarto y no permite que nadie ingrese, se debe tener esa precaución.

El señor Freddy Miranda está de acuerdo con lo indicado por la señora Georgina Hidalgo, atender la sesión en el carro es en extrema necesidad por un momento mientras llega a la casa, aunque no es recomendable.

Comenta el señor Jorge Loría que, al encontrarse fuera del país, pero responsablemente se conecta a la sesión, es normal que en algún momento no se pueda haber quorum, no obstante, trata de que durante la reunión exista total confidencialidad.

Sin más asuntos que tratar, finaliza la sesión al ser las 6:48 p.m.


SR. JUAN LUIS BERMÚDEZ MADRIZ
PRESIDENTE


LICDA. GEORGINA HIDALGO ROJAS
SECRETARIA