



**INSTITUTO MIXTO
DE AYUDA SOCIAL**

**GOBIERNO
DE COSTA RICA**

INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL

INFORME DE FIN DE GESTIÓN

**NOMBRE DE LA PERSONA:
MARJORIE SALAS VILLALOBOS**

CARGO: JEFATURA ULDS CHOMES

DEPENDENCIA: ULDS CHOMES ARDS PUNTARENAS

JUNIO 2020 A ENERO 2025

1. RESULTADOS DE LA GESTIÓN	6
A. Referencia sobre la labor sustantiva institucional o de la unidad a su cargo, según corresponda al jerarca o titular subordinado.....	6
B. Cambios en el entorno durante el periodo de su gestión, incluyendo los principales cambios en el ordenamiento jurídico que afectan el quehacer institucional o de la unidad, según corresponda al jerarca o titular subordinado. .	17
C. Estado de la autoevaluación del sistema de control interno institucional o de la unidad al inicio y al final de su gestión, según corresponda al jerarca o titular subordinado.	22
D. Acciones emprendidas para establecer, mantener y perfeccionar y evaluar el sistema de control interno institucional o de la unidad, al menos durante el último año según corresponda la jerarca o titular subordinado.....	22
E. Principales logros alcanzados durante su gestión de conformidad con la planificación institucional o de la unidad según corresponda.....	22
F. Estado de los proyectos más relevantes en el ámbito institucional o de la unidad existentes al inicio de su gestión y de los que dejó pendientes de concluir.	25
G. Administración de los recursos financieros asignados durante su gestión a la institución o a la unidad, según corresponda.....	25
H. Sugerencias para la buena marcha de la institución o de la unidad, según corresponda, si el funcionario que rinde el informe lo estima necesario.	26
I. Observaciones sobre otros asuntos de actualidad que a criterio del funcionario que rinde el informe la instancia correspondiente enfrenta o debería aprovechar, si lo estima necesario.	27
J. Estado actual del cumplimiento de las disposiciones que durante su gestión le hubiera girado la Contraloría General de la República.	27
K. Estado actual del cumplimiento de las disposiciones o recomendaciones que durante su gestión le hubiera girado algún otro órgano de control externo, según la actividad propia de cada administración.....	27
L. Estado actual de cumplimiento de las recomendaciones que durante su gestión le hubiera formulado la respectiva Auditoría Interna.	27

PRESENTACIÓN.

Resumen ejecutivo del contenido del informe.

Este informe contempla de manera general, las acciones más significativas durante la gestión realizada de junio 2020 hasta enero 2025 fecha en la que me retiro para acogerme a un permiso de goce sin salario.

Cabe señalar primeramente el agradecimiento a mi jefatura inmediata por sus enseñanzas, instrucciones, correcciones, porque de esa forma he crecido como persona y profesional y a las personas colaboradoras de la Unidad Local de Chomes, que se pusieron la camiseta y lograron la ejecución de las metas en diferentes campos, y especialmente, aquellas que sacaron lo mejor de su esencia.

Es relevante señalar que en esta unidad se iniciaron las gestiones como jefatura con grandes retos y limitaciones, dado que el primer año de trabajo implicó asumir un equipo de trabajo en un edificio que no tenía buenas condiciones, con limitaciones de acceso al agua y un problema muy serio de acceso a internet.

A las anteriores situaciones se le suma un año muy difícil en temas de salud física y afectaciones en lo emocional, ya que se tenía que trabajar con la oferta programática de la institución, pero en contextos de una pandemia que causó muchas muertes, angustia, ansiedad, miedo. Fue un periodo que para algunas personas fue un mensaje de unión, de empatía y para otras personas, fue la posibilidad de sacar la parte más oscura de sus personalidades y de sus contextos, de ahí que la violencia también, se asomó en sus diferentes formas de expresión.

Con el fin de poder desarrollar los puntos que se señalan en la guía facilitada por Desarrollo Humano, se retomaron también, algunos de los aspectos que se mencionan en el manual de cargos del puesto y en los objetivos que actualmente, se indican en la evaluación del desempeño.

El informe contempla de manera puntual, las gestiones más sustantivas que se trabajaron o los cambios, que fueron ejecutadas directamente por mi persona y las que se llevaron a cabo por la mediación del puesto y la ejecución de las personas profesionales de la unidad local.

En el documento se colocan algunas fotos de gestiones realizadas, que evidencian lo que se plantea en este documento. Por último, se retoman algunos procesos significativos a ser valorados para continuar en el 2025 por la nueva administración del ULDS.

De manera más puntual se citan a continuación, la gestiones sustantivas de este periodo laboral:

1. Avance significativo en el trabajo del archivo.
2. Se trató de posicionar a la Unidad Local, no solo como ejecutora de subsidios para necesidades básicas, sino de promoción de desarrollo, a través, de la

articulación interinstitucional, el contacto con asociaciones de desarrollo y grupos organizados de la zona. Así, como por medio de la promoción de los emprendimientos productivos individuales y grupales.

3. Se realizó una participación más constante, y activa en espacios interinstitucionales como en: Consejo Territorial, Sembremos Seguridad, subsistema de niñez, red de la violencia, CME y CCI Puntarenas. En los cuales se asumió roles de propietaria en el Consejo Territorial en el área Social, desde el CCIP se visualizó la zona norte de Puntarenas como región a ser considerada para la ejecución de proyectos u apoyos. Se participó por primera vez en redes de violencia como la de Monteverde.
4. Se promovió la capacitación en diferentes temas y realizados por parte de mi persona como jefatura, colaboradoras de la unidad local y otras instancias como: estudiantes del TCU de la UCR, CFIA, UCI, AASAI, INFOCOOP, Equipo interdisciplinario de la CCSS que atiende la población adulta mayor.
5. En temas de capacitación también, se generaron espacios para trabajar con pescadores en el tema de sensibilización sobre nuevas masculinidades, en la zona de Costa de Pájaros. y fue posible gracias al apoyo de integrantes de la red de Hombre del IMAS. Por su parte, en Monteverde, dentro del accionar de la red de violencia se promocionó el inicio de la primera reunión de hombres profesionales de instituciones y gracias a la coordinación que se hizo desde el ULDS Chomes, se contó con el apoyo de la jefatura de la Unidad de Género del ICE para impartir un conversatorio con la población invitada.
6. Coordinación interinstitucional y con ONG, para ampliar la visión de los emprendimientos productivos y el acceso de la oferta programática de cada instancia, frente a las personas usuarias en la costa.
7. Mejoramiento de las condiciones del edificio donde se ubican las oficinas del IMAS en Chomes y las recomendaciones a seguir para optimizar aún más las condiciones actuales, así, como mejorar el acceso al internet.
8. Se realizaron coordinaciones con la academia para realizar un mayor acercamiento de las mismas a la zona y promover procesos de capacitación. Se concretiza primer grupo a capacitarse con el TEC en las instalaciones del Liceo de Judas y con el apoyo del CINDEA de la zona.
9. Se promueve el avance en los procesos de titulación en Morales y un acercamiento con socio productivo.

Dentro de las recomendaciones para ser valoradas por las nuevas jefaturas se señala los siguientes puntos:

1. Dar seguimiento y continuidad a dos proyectos grupales, pendientes de ejecutarse en Guacimal y Cedral de Miramar.
2. Seguir realizando el acercamiento con grupos que se están organizando en la zona y que requieren herramientas, para potenciar las ideas de emprendimientos y de desarrollo, turismo en la región.
3. Dar continuidad a las coordinaciones con el MAG para efectos de donación de terreno para valorar un edificio propio para el ULDS a mediano y largo plazo y un seguimiento con la UCAR, para poder considerar otro edificio más amplio para comodidad de las personas funcionarias a corto plazo.
4. Seguimiento del proceso de capacitaciones que se inició en este año 2025 con el TEC y la promoción de más ferias de orientación vocacional y culturales para la zona.
5. Continuar con el acercamiento interinstitucional y comunal, para poder lograr más desarrollo e impacto en la zona.

1. RESULTADOS DE LA GESTIÓN

A. Referencia sobre la labor sustantiva institucional o de la unidad a su cargo, según corresponda al jerarca o titular subordinado.

Con el fin de dar respuesta a este punto es importante retomar de manera general, algunos aspectos que se señalan en los objetivos de la evaluación del desempeño y en las responsabilidades laborales, que se establecen para el puesto de jefatura de ULDS en el manual de cargos. En ese sentido algunos puntos relevantes son:

“Garantizar la representación institucional en las sesiones de trabajo interinstitucionales a las que sean convocadas, definidas por Ley”

“Representa a la jefatura del Área Regional de Desarrollo Social en el territorio geográfico de su competencia”

“Dicta conferencias, charlas u otras actividades similares, sobre temas relacionados con el campo de su actividad o con su formación académica”.

Planea, organiza, dirige, coordina, supervisa, controla y evalúa las actividades de la Unidad Local de Desarrollo Social y su personal a cargo, con el fin de canalizar la inversión social de acuerdo con la planificación de la región.

Las gestiones que tienen que ver con los puntos señalados anteriormente, se realizaron con el mayor compromiso y convicción, de que ese tipo de acciones son los que facilitan el trabajo de una Unidad Local, pero especialmente, pueden generar mayor impacto y promueven coordinaciones estratégicas en la zona.

En este sentido, es importante señalar que desde el ULDS de Chomes se atienden tres cantones, muy diferentes entre sí, pero cada uno con potencialidades y limitaciones. Estos tres cantones, es decir, Monteverde, Miramar y el sector norte de Puntarenas, son regiones en donde la articulación es muy necesaria para el desarrollo, más si al ir conociendo la zona se evidencia que la presencia de otras instituciones es muy débil o nula principalmente, en la zona norte de Puntarenas y que el IMAS ha estado presente años atrás básicamente con subsidios para necesidades básicas y centros de cuidado, y con unas metas muy bajas de ejecución para mejoramiento de vivienda, emprendimientos productivos y proyectos grupales antes del 2020.

Cuando se inició el trabajo en el ULDS se identificó que se realizaban coordinaciones con ciertas instancias como la CCSS, el MEP, red de violencia y se

participaba en las Comisiones de Emergencias. No obstante, se requería fortalecer las coordinaciones con las diferentes oficinas del MAG, el Consejo Territorial, el Subsistema de Niñez, las Municipalidades y realizar una coordinación con liderazgos de la zona, especialmente, pescadores y pescadoras entre otros.

Uno de los principales cambios a lo largo de los cuatro años fue el sembrar una comunicación más desde el diálogo, información, con los y las líderes, ya que se manejaba una comunicación más desde la amenaza – diferentes tipos de violencia “vamos a bloquear calles sino nos apoyan”. Este diálogo fue también, la base de lo que la jefatura Regional nos ayudó a construir.

Se trató de posicionar a la Unidad Local, no solo como ejecutora de subsidios para necesidades básicas, sino de promoción de desarrollo, para este fin se participó dentro de equipos interdisciplinarios para trabajar con padres, madres, niños, niñas, jóvenes de diferentes sectores con charlas, conversatorios, talleres, actividades lúdicas. Incluso se generó un chat con personas líderes que se dedican a la pesca, y este medio fue también, un canal de comunicación, para hacerles llegar información de cursos de otras instituciones, opciones laborales y especialmente, promover unión a partir de intereses comunes.

Se gestionaron espacios para escuchar algunas agrupaciones que necesitaban un mayor acercamiento con el IMAS y conocimiento del accionar de la institución. No obstante, también, se realizaron actividades interinstitucionales para promocionar la oferta programática de las diferentes instituciones y ONG, que promovieran el apoyo con emprendimientos productivos, en el sector de la zona norte de Puntarenas, zona conocida como la “costa” Punta Morales. Faltó generar más espacios de reunión en esta línea en Miramar, aunque ya se tenía la propuesta de hacerlo próximamente, con el apoyo de la vicealdea en ese otro cantón.

Actividades interinstitucionales convocados por ULDS Chomes se realizaron porque el IMAS no solo debe hacer un llamado a ejecutar su oferta programática, sino a realizarlo de manera integral y por ende, así, promover realmente mayor impacto frente a la problemática de la pobreza, la cual es una manifestación de la violencia estructural que se maneja en el país, por lo que se requiere una intervención de manera conjunta, porque procesos aislados generan resultados mínimos.

Actividades como la realizada en Punta Morales, es solo un ejemplo, de promoción de desarrollo, ya que, aunque una sola actividad no puede generar un gran impacto empieza a promover un cambio en la visión de los participantes. En esta zona se invitó a profesionales de la Municipalidad de Puntarenas con el apoyo de la vicealcaldesa que estaba en el 2023, Ministerio de Salud, UNA, INCOPESCA, INDER, ONG Marviva, Banca Nacional, MAG, FIDEIMAS, INA y representantes de diferentes asociaciones y grupos organizados.



Foto: 1 Actividad de Punta Morales

No se pueden colocar todas las fotos de estos cuatro años y listas de asistencia de estas diversas actividades como medios de verificación, pero si se consulta en la zona la Unidad Local se dio más a conocer. Aún falta mucho trabajo en esta línea de trabajo comunal, pero se requiere tener la convicción de que este tipo de gestiones es lo que marca la diferencia, promueve cambios de visión y amplía, la cultura de la zona.

La Asociación ASOPECOPA señaló que era la primera vez, que se generaba por parte de IMAS, un espacio de escucha y realimentación como grupo.



Foto:2 Reunión con ASOPECOPA, FIDEIMAS en Costa Pájaros

Se participó en actividades que se promovieron desde Sembremos Seguridad y también, en los tres diagnósticos, que se realizaron en el 2024, sobre las principales acciones a trabajar para el 2025 en cada uno de los tres cantones que se atienden desde el ULDS. En dos de estos espacios se participó como jefatura y en el de Miramar, se designó la misión a una de las funcionarias del ULDS.

Se destaca estas participaciones, porque se nos reafirmó, por ejemplo, en Monte Verde, que en años anteriores cuando se inició con este trabajo de la Fuerza Pública, el IMAS no había participado, y veían más presencia de la institución. Se rescata una mayor presencia en Monteverde, como parte de un logro en la gestión, porque, aunque en la zona son pocas las personas en condición de pobreza, no se puede invisibilizar que existen y además, es un cantón estratégico, para ayudar a los otros dos cantones que no tienen tanto desarrollo.

Así mismo, Monteverde, podría ser un espacio para fuentes de trabajo y, desde el cual se puede impulsar turismo hacia la costa o a Miramar. De igual forma, de este cantón montañoso se puede aprender sobre el manejo sostenible del ambiente y la riqueza que encierra, que en Montes de Oro está sin pulir y en la costa, no se está valorando y aprovechando de manera sostenible.

Por otra parte, el trabajo con profesionales de Monteverde ayuda la gestión de otros cantones, porque hay varios funcionarios/as que trabajan simultáneamente en diferentes zonas de la región. De ahí, que una gestión de coordinación con la Red de Violencia de esa zona y la buena coordinación que como jefatura se tiene con funcionarios públicos en el país, facilitó la capacitación a más de 15 profesionales en el tema de masculinidades positivas y sobre los alcances que tiene actualmente, la red nacional de funcionarios públicos que trabajan estas temáticas.

Este es un logro de la gestión de mi persona en la zona, dado que se generó el espacio de capacitación en Monteverde y se realizó también, una capacitación de seis sesiones con pescadores en temas de masculinidad. Es relevante señalar que se concretizó con el excelente apoyo de funcionarios que conformaban la red de masculinidad de IMAS en diferentes partes del país y con un profesional del ULDS de Puntarenas, quien se unió y cree en la necesidad de trabajar estas temáticas, tanto para posibilitar una atención integral, como para el desarrollo del profesional del IMAS, que va al campo y de manera constructiva, genera semillas de cambio en la cultura, procesos de crecimiento personal en ambas direcciones.



Foto3: Capacitación en Monteverde coordinó IMAS y red violencia



Foto 4: Pescadores de Costa de Pájaros, capacitación en temas masculinidad.

Cabe señalar que el acercamiento a la población interinstitucional, a las comunidades y la empresa privada, también, facilitó en muchos casos el apoyo con refrigerios, regalos y actividades que el IMAS por sí solo, no puede dar y que son también, necesarios para llegar a los diferentes sectores o simplemente, para poder hacer efectivas la difusión de los programas del IMAS.

Dentro de las coordinaciones que se realizaron dentro del IMAS y con empresas privadas se financiaron premios como cenas para padres e hijos estudiantes del Colegio Costa de Pájaros, paseos en bote, bisutería, una fiesta para alrededor de 42 niños y niñas de Costa de Pájaros y Manzanillo, con sus regalos, comida, piñatas, payasos etc.

Otra gestión realizada y avalada por la jefatura regional, fue la de cotizar y comprar para el ARDSP un kit de juegos educativos para que el IMAS pueda participar de actividades socioeducativas y estar presente en stand, pero de forma más interactiva con las personas menores de edad.



Foto:5 Juegos interactivos para ARDSP

Otras coordinaciones que se gestionaron para atraer a la zona más apoyo en diferentes campos.

1.Coordinación con CEFIA para el apoyo en la formulación de proyectos en Miramar y la costa o zona norte de Puntarenas.



Foto 6: CFIA en Miramar

2. Coordinación para generar diferentes capacitaciones para la población de forma gratuita: TCU UCR, Universidad UCI e INFOCOOP.



Foto 7: TCU UCR coordinaciones en el 2023-2024 y se espera 2025

Universidad UCI



3.Coordinación con AASAI para brindar información sobre centros de cuidado para personas adultas mayores y personas en condición de calle, espacio dirigido a líderes y agrupaciones de la zona.

4. Coordinación con ONG Techo para la construcción de viviendas y proyectos deportivos en Chomes.

Otras de las acciones ejecutadas durante la gestión retoman el siguiente punto que se señala en el Manual de cargos:

Establece las necesidades de asesoría y apoyo técnico para el buen funcionamiento de las Unidades Locales de Desarrollo Social, con el fin de obtener la colaboración requerida de las instancias que corresponda.

Cuando se inicia el trabajo en Chomes, se identifica que los procesos de capacitación son escasos o limitados, y que en el tema de emprendimientos productivos se requiere ampliar la visión y promover más herramientas. En este sentido, desde el inicio se coordinó con un profesional del IMAS que se había destacado en Huetar Norte, para generar un conversatorio y también, se establece un fortalecimiento de articulación interna con socio-. productivo para que se faciliten asesoramientos presenciales.

La coordinación que se realizó con Socioproductivo facilitó un crecimiento bastante significativo en cuanto a la ejecución de metas y de proyectos. De ahí, que se pasaron de 3 a 4 mejoramientos de vivienda por año, hasta 10.

Así mismo, se estableció un “semillero” o banco de posibles hogares a beneficiar con mejoramientos de vivienda y emprendimientos productivos, lo que facilitó para los dos últimos años de gestión, (2023-2024) tener en lista para ejecutar un gran número de procesos. Esta acción cabe señalar fue una indicación de mi jefatura inmediata doña Denia Murillo, la cual se puso en práctica y nos ayudó en la ejecución de proyectos. Aunque estos logros también, son parte de ese trabajo coordinado con Socio productivo, Asesoría Jurídica y sumado a las coordinaciones interinstitucionales y con líderes/as de la zona.

En cuanto a proyectos grupales se han destacado ideas novedosas, y necesarias, que pueden generar a mediano y largo plazo, impacto en diferentes zonas. Uno de los proyectos al que se le pudo dar seguimiento desde que inicié las labores y que fue mi primera experiencia de proceso y ejecución, fue la construcción de una clínica-EBAIS en Santa Rosa de Guacimal.



Para los años 2025-2026 se espera se le de continuidad a otras dos grandes propuestas que se iniciaron en mi gestión, las cuales son: un edificio para el proceso de la Miel de abeja en Guacimal con ASOGUACI y una máquina productora de alimento para animales en Cedral del Miramar (se realizó incluso un video con el apoyo de TCU UCR para promocionar el proyecto).

Los dos proyectos que se espera le den continuidad en el 2025, llevaron un gran trabajo que se ha venido articulando con otras instituciones y las comunidades. También, se ha venido ligando a representantes de los grupos en capacitaciones y

articulando con TCU de UCR para apoyarles desde diferentes ámbitos (creación del logo, videos etc).

Es importante señalar que estos tres proyectos que se ejecutarán por parte de IMAS y un cuarto, que es un restaurante flotante, el cual es promovido por el INA en Manzanillo, son logros de articulaciones interinstitucionales y comunales, por ende, el trabajo a nivel de comunidad es clave para ver estos resultados y la zona tiene para más, pero se requiere seguir fortaleciendo ese conocimiento de la región y, por ende, el acercamiento institucional hacia las personas que viven en los tres cantones.

Coordinaciones interinstitucionales específicas para beneficio de la primera infancia en la zona costera

Se realizó toda una logística de coordinación con Secretaría Técnica de Red de Cuido, FODESAF, CENCINAE y Costa Rica Canadá, con el fin de promover un CENCINAE modelo a nivel nacional, para la atención de las personas menores de edad de la zona de Costa de Pájaros, Morales y sus alrededores.

En este proceso también se contó con un representante del Consejo Directivo, don Jorge Loría, quien siempre estuvo anuente apoyar mi gestión con procesos diferentes, como es el de promover proyectos que generen desarrollo y crecimiento en una zona, a pesar de que no sería el IMAS quien directamente ejecute el presupuesto.

Con esta coordinación se logró no solo contar con un terreno donado, sino también, el apoyo de instancias a nivel nacional y no solo regional para que este centro de cuidado sea un edificio no pensando en un edificio para niños y niñas de escasos recursos, sino en un edificio que permita un cambio en la visión de la zona, que amplíe las posibilidades de una generación de seres humanos en desarrollo, que son los que realmente pueden hacer un cambio de cultura y una ruptura en la problemática de la pobreza y la violencia que se se vive en la provincia.

-Otra gestión realizada y que se indica en el Manual de Cargos es la que se menciona a continuación:

[

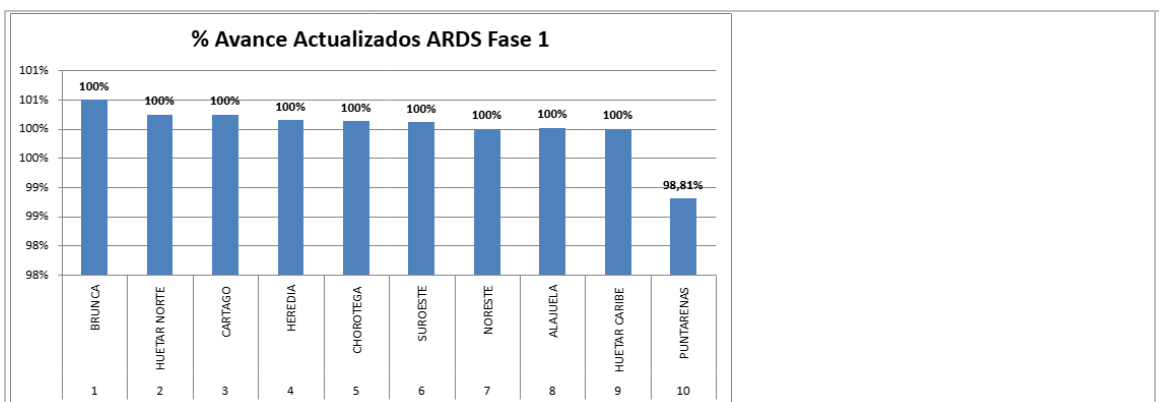
Supervisa el adecuado mantenimiento, orden y custodia de los expedientes administrativos de las personas beneficiarias.

En este punto se señala uno de los trabajos que más fuertes se realizó en los tres primeros años de gestión y que a la fecha todavía, se requiere darle seguimiento. Fue quizás una de la tareas o metas por realizar que más peso y esfuerzo, requirió en toda la Regional y en Chomes, no fue la excepción.

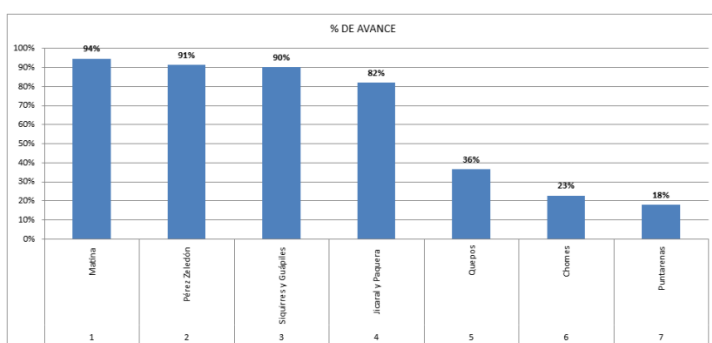
El trabajo de archivo fue un trabajo atenuante y de mucho seguimiento porque cuando inicié las labores en el ULDS, el rezago, y la falta de seguimiento en el archivo era muy significativo. A nivel de la regional esta unidad era la segunda unidad más crítica y a nivel nacional, estábamos en las que más bajo avance tenía en este tipo de tareas.

Las metas de ejecución que se requerían eran altas para poder avanzar en lo que se había dejado en la administración anterior a mi persona. Esta presión también, tuvo un costo alto en el ambiente laboral. No obstante, en cuanto al avance en estos cuatro años, el logro ha sido muy significativo no solo en actualización de expedientes 2013 y 2014, sino también, en digitalización y ordenamiento.

Se muestra el siguiente cuadro que evidencia la situación del proceso de actualización en todas las regionales del IMAS en el país.



El trabajo a realizar en temas de actualización de expedientes a lo interno del ARDSP se muestra en el siguiente cuadro:



Para el último año de mi gestión, se puede evidenciar que se logró avanzar con la tarea que se nos había asignado por parte de Jefatura Regional y de la Gerencia General, es decir con el proceso de actualización y digitación de expedientes.

Datos del 2024 sobre el avance en el trabajo en archivo del ULDS Chomes:

		I FASE: EXPEDIENTES A DIC.2013		II FASE: EXPEDIENTES DEL 2014-2021	
PUNTARENAS	Puntarenas	98%	18%	14%	3%
	Chomes	100%	23%	91%	88%
	Jicaral y Paquera	100%	82%	100%	2%
	Quepos	100%	36%	40%	14%

Información al 30 de noviembre del 2022

Informe Avance Actualización 2014 Meta: 2324 Total Exp: 20125 Total de Folios: 58895 Avance: 91%

Informe Avance Digitalización 2014 Meta:2324 Total Exp: 2059 Total de Folios: 56878 Avance: 89% .

B. Cambios en el entorno durante el periodo de su gestión, incluyendo los principales cambios en el ordenamiento jurídico que afectan el quehacer institucional o de la unidad, según corresponda al jerarca o titular subordinado.

Con el fin de dar respuesta a este punto, se retoma algunas de las funciones señaladas a su vez, en el manual de cargos y en la evaluación del desempeño, donde se señala las siguientes acciones que se deben realizar por parte de una Jefatura y que significaron cambios en la unidad local:

“Supervisa y coordina lo necesario para que la Unidad Local de Desarrollo Social disponga oportunamente de los recursos para operar”.

“Revisa términos de referencia y especificaciones técnicas, para la contratación y adquisición de bienes y servicios, recomienda los ajustes que considere pertinentes y colabora con la contraparte técnica en el control del cumplimiento de los términos contractuales”.

Gestionar y monitorear el uso y requerimiento de recursos administrativos por parte de la ULDS.

Con el fin de apoyar en el proceso de trabajo de la unidad y del bienestar del personal, las primeras gestiones realizadas y que se mantuvieron a lo largo de los cuatro años, fueron encaminadas a mejorar las condiciones del espacio físico donde se trabajara y equipar de herramientas tecnológicas, a las personas que laboran en Chomes.

El edificio que se encontró en el inicio de gestiones tenía muchas deficiencias y presenta incluso a la fecha, limitaciones para decirse que es un lugar con excelentes condiciones para lo que se está pagando. No obstante, durante estos cuatro años se realizaron intervenciones para modificar o mejorar los siguientes aspectos:

✓ **Iluminación e instalación eléctrica:**

Se encontró una deficiente iluminación natural y eléctrica, por lo que desde un primer momento se solicitó los siguientes cambios:

1. Creación de una ventana en el archivo 1, ya que el espacio era como una cueva
2. Aumento de iluminación en toda la oficina.
3. Mejoras en el cableado eléctrico, ya que se hizo una instalación externa que parecía un tendedero y significaba un riesgo por la exposición de los cables.
4. Se solicitó un estudio de la capacidad eléctrica (estudio de cargas lo tiene la UCAR) para valorar la instalación de más aires acondicionados o equipo electrónico y se instaló una nueva caja de breakers ya que la demanda eléctrica creció.
5. Se solicitó en dos ocasiones el mantenimiento de la pintura del edificio, ya que el mismo estaba muy deteriorado cuando se iniciaron gestiones. Esta gestión es clave ya que también, se contribuye con la iluminación y la calidad del servicio institucional para bien de las personas usuarias y personal del ULDS.
6. Actualmente, quedó pendiente el cambio de cables eléctricos a lo interno del cielo raso.
7. Se corrigió un error que se había cometido en la administración anterior con respecto al pago de un medidor de la oficina vecina del MAG. No se tiene el dato cuánto fue el monto que se estuvo pagando y por cuánto tiempo, pero se logró desligar ese gasto que se hacía con un medidor a nombre de IMAS, pero que se utilizaba en el MAG y por ende, que se incluía dentro de los gastos del ULDS Chomes.

✓ **Cambios en imagen externa de la oficina y seguridad**

En la oficina no se visualizaba muy bien el rótulo que la identificaba, ya que el mismo estaba un poco cubierto de plantas y el jardín frontal, requería embellecerse. En este sentido se realizaron las siguientes acciones: se cambió de lugar al rótulo viejo que se tiene, se cortaron plantas que no decoraban y demandaban un corte constante para su mantenimiento, se sembró palmeras, dos árboles de limón y uno de guanábana.

Actualmente, se dejó gestionado y cotizado un nuevo rótulo para la oficina, pero ya depende de presupuesto y de gestiones de la UCAR, para que se concrete dicha compra.

En temas de seguridad se logró que el dueño del edificio reforzara un portón externo, generara dos aperturas de portón para el resguardo del carro institucional y mejorara un portón que se ubica cerca de la puerta, ya que el mismo se desmonta

y le es difícil movilizar a los oficiales de seguridad. Cabe señalar que hay una puerta de vidrio que se ha mejorado, pero sigue dando problemas y es de mucho riesgo porque la misma, se abre de manera constante y es de vidrio.

Otro cambio realizado fue el mejorar el sistema de seguridad con la empresa que estuvo en los dos primeros años de la gestión, con los cuales se colocaron más sensores de movimiento, y se cambió la bocina de la alarma. De igual forma, en la iluminación externa se ha venido haciendo cambios para que el edificio quede bien iluminado, ya que no se cuenta con seguridad entre semana.

Cabe señalar que no se terminó de gestionar el sistema de vigilancia electrónica, porque se está a la espera de poder cambiar de edificio.

También, se trató de promover junto con las dos empresas de seguridad con las que se trabajó diversas mejoras en temas de seguridad, desde el ingreso de las personas usuarias a las oficinas, el resguardo del vehículo y la identificación de riesgos potenciales.

✓ **Acceso continuo al servicio de agua**

Se solicitó la colocación de un tanque de agua para que no se afectara el servicio de las personas usuarias y la demanda de este líquido en el personal, al menos para el uso de los servicios sanitarios, lavado de utensilios y limpieza del lugar.

Esta gestión es significativa en esta unidad local, por el clima de la zona, y especialmente, por los cortes constantes que se enfrentan todos los días y era una gestión sencilla, que no se había realizado en administraciones anteriores.

✓ **Mejoras en la cocina y baño interno**

Cuando ingresé a la unidad local, en el edificio se habían realizado algunas ampliaciones con la gestión anterior (otro servicio sanitario para personas usuarias, un espacio para archivo y una cocina más grande a la que tuvieron muchos años atrás). No obstante, en estas mejoras que ya se habían realizado no contemplaron aspectos importantes como el tema de que se hizo un baño interno para profesionales que tenía solo una puerta para ventilación y que la misma, daba directamente a la cocina, lo que no favorecía el uso de dicho espacio, tanto a quienes lo usaban como a los que estaban en la cocina. En este sentido, se logró que se hiciera una segunda remodelación a lo construido y se creó una puerta direccionada hacia el archivo y con un extractor de aire (este último es pequeño, pero contribuye a la ventilación).

En la cocina se logró equipar con otro microondas, un mueble nuevo de cocina, tapar los basureros debajo de la pila de trastos, y tapar el sector de la pila de los trapos de limpieza, se adquirió una mesa nueva para que más personas puedan comer a la vez y especialmente, se colocó un aire acondicionado, para que la cocina fuera realmente, un espacio apto para comer, ya que el calor en ese sector era bastante pesado.

✓ **Canoas para el edificio**

El edificio donde se ubican las oficinas desde hace muchos años atrás no contaba con unas canoas que ayudaran a que el agua no se introdujera a los corredores donde las personas usuarias esperaban ser atendidos/as. Este fue un cambio significativo porque mejoró la comodidad de las personas e incluso ayudó con la humedad del edificio.

Este cambio generó bastante seguimiento porque las canoas se colocaron mal, se dañó el zinc al instalarlo y también, dejaron tubos externos sin cubrir, y sin crearse cajas de registro para la caída del agua. No obstante, después de varios ajustes, las canoas quedaron instaladas y el resto de situaciones se corrigió, además, se creó una caja de registro para las aguas de la pila de la cocina.

✓ **Adquisición de vehículo:**

Cabe señalar que uno de los grandes logros que se obtuvo para la zona y la unidad local, fue el contar con el apoyo de Gerencia y Presidencia para poder tener un vehículo nuevo y propio para el ULDS, que facilitara el trabajo en comunidades y la participación en reuniones, ya que los dos primeros años la movilización a las diferentes zonas estaba supeditada a transporte público, o apoyo de otras unidades locales o de transportes de San José, instancias que nos ayudaron en la medida de las posibilidades y fueron de gran ayuda.

✓ **Equipamiento con aires acondicionados:**

La oficina local de Chomes contaba con 5 aires acondicionados cuando se ingresó, de los cuatro solo tres estaban en funcionamiento. En la gestión realizada se logró cambiar 4 de esos aires acondicionados ya que todos fallaron paulatinamente durante mi gestión, a tal punto, que por un tiempo solo se contaba con dos y medio funcionando. Esto requirió la adquisición de 7 aires acondicionados para poder equipar todo el edificio. A la fecha solo el archivo dos es el que requiere de un aire nuevo, no obstante, se espera que se pueda trasladar de oficina a otro edificio en

Miramar donde se buscaron diferentes edificios o algún edificio nuevo que construyan en Chomes en el 2025.

Dotación de equipo tecnológico para el personal de la Unidad Local

Se logró equipar a todo el personal con computadoras nuevas, por lo que a la fecha se cuenta con 8 computadoras portátiles nuevas adquiridas en el 2024, y tres computadoras nuevas de escritorio también con fecha de ingreso 2024. Así mismo, cada profesional cuenta con una Tablet, y se adquirieron en estos cuatro años dos multifuncionales más a la que ya había para una distribución de tres personas por equipo.

También, se adquirió dos mifi nuevos, dos UPS nuevos, parlante con micrófono (este último no fue el que se cotizó en la UCAR, pero fue el que se logró adquirir), se cuenta con dos televisores y una pantalla grande para presentaciones.

✓ Mejoras en el servicio del internet y líneas telefónicas

El acceso y calidad del internet en el ULDS ha sido un tema que ha afectado mucho al trabajo de la unidad local, porque los cortes son constantes o la velocidad no es tan rápida como se necesita en muchas ocasiones. Sobre este aspecto se tuvo que batallar en diferentes momentos y demostrar que efectivamente era un problema y una necesidad a mejorar.

Se solicitó al ICE visitas para la revisión, un informe que a la fecha no se logró nos hicieran llegar. No obstante, gracias al apoyo del funcionario del IMAS que se destaca en TI en ARDSP nos realizó algunos informes, recomendaciones es que se puedo concretizar con la UCAR, la adquisición de una red de otro proveedor para casos de emergencias, es decir, cuando se va el internet de Kolby poder utilizar el wifi de claro.

En temas de comunicación telefónica, se logró equipar a la unidad local de varios teléfonos para el uso de las funcionarias. Es relevante señalar que en el edificio ya existían varias previstas y números para ser utilizados, pero no se estaban utilizando.

El acceso a telefonía fue también todo un proceso, ya que primero se dejaron listas las líneas de teléfono las cuales pasaron de una a cuatro más, por ende, se logró que las dos funcionarias que tenían más tiempo de estar en el ULDS contaran con su propia línea de teléfono y luego se ubicaran las otras dos una en oficina de jefatura y la otra en el sector donde se ubicaban el resto de profesionales. La compra del aparato telefónico también, tardó pero se logró un equipamiento nuevo para la unidad local.

C. Estado de la autoevaluación del sistema de control interno institucional o de la unidad al inicio y al final de su gestión, según corresponda al jerarca o titular subordinado.

Es importante este punto, porque cuando se inició mis gestiones en el puesto no se contó con un informe detallado, que pudiera dar cuenta del estado 0 en el que asumía la unidad local. Así mismo, quizás la falta de experiencia y el que estábamos enfrentando una pandemia, no ayudaron para poder hacer un diagnóstico acompañado de la jefatura anterior o de documentos que la funcionaria Piedra hubiera realizado para sistematizar el trabajo o acciones realizadas antes de mi gestión.

En mi periodo de gestión, se realizaron cambios en la forma de operar control interno, por tanto, a la fecha, no se ha contado con la visita de dicha instancia para establecer riesgos a considerar o valorar y por ende, acciones de mejora.

D. Acciones emprendidas para establecer, mantener y perfeccionar y evaluar el sistema de control interno institucional o de la unidad, al menos durante el último año según corresponda la jerarca o titular subordinado.

En el periodo de gestión, no se estableció un plan en coordinación con control interno. Según, me han indicado ese proceso se va haciendo de manera paulatina con cada unidad local. No obstante, en ULDS de Chomes no se ha establecido ese sistema, que sería muy importante para una buena organización y control de riesgos en la gestión.

E. Principales logros alcanzados durante su gestión de conformidad con la planificación institucional o de la unidad según corresponda.

Aunque toda unidad debe ejecutar los diferentes programas de la oferta existente, se retoman algunos de ellos, ya que se establecieron algunas particularidades en la identificación, promoción o forma de realizarlo.

✓ **En Formación Humana:**

en el 2024 se tomó la decisión de seleccionar algunas mujeres no solo por la demanda o identificación en la consulta, sino pensando en fortalecer a mujeres emprendedoras, o con potencial en la zona donde viven. Tal es el caso de las mujeres de Chomes que forman un grupo que se dedica a la extracción de

moluscos, reforestación del manglar y que en ese año ganaron un premio internacional renumerado por el trabajo que con el ambiente están realizando.

Por otra parte, se estableció otro grupo con mujeres de Guacimal, donde nunca se había conformado este tipo de capacitaciones y donde, se está potenciando dos grandes proyectos de manera interinstitucional, que tienen que ver con la producción de miel y el otro grupo, con la producción de arroz.

✓ **Capacitación:**

Esta es una de las bases para todo el cambio que se requiere lograr en la zona. En este tipo de gestiones se ejecutó las metas solicitadas, pero se hizo más que eso:

- a. Se trató de hacer una búsqueda activa de personas para capacitarse hijos e hijas de pescadores, hijos/as de familias de apicultores, mujeres integrantes de grupo que extrae moluscos, es decir no se dejó solo por y no solo por demanda.
- b. Se realizó feria de orientación vocacional dirigida a familias midi, de las cuales asistieron 131 personas. En este espacio se hizo un acercamiento de la academia a la zona, representado con instituciones de mucho reconocimiento como es el TEC, UTN y la UNED.
- c. Se realizó promoción de capacitación que brinda la empresa privada “Costa Rica Tech y Freedom”, desde la cual se dota de forma gratuita a las personas con un curso de programación y con posibilidad de ser seleccionados por empresas de San José posteriormente. Del espacio que se abrió, a la fecha ya fueron seleccionados tres jóvenes de la costa.
- d. Las profesionales del ULDS también tuvieron un acercamiento con la UTN para conocer más sobre la oferta académica y así ampliar la visión para poder orientar a las personas usuarias cuando les consulten.
- e. Producto de la feria de orientación vocacional del 2024, se logró conformar para el 2025 el primer grupo de estudiantes que durante un año cursaran un Técnico en Administración de Empresas con el TEC y subsidiado por el IMAS. Familias que en su mayoría estaban en MIDI, o son estudiantes del CINDEA y quieren ampliar su formación académica.

✓ **Donaciones:**

Se promocionó el programa de donaciones y se logró que desde el IMAS se apoyaran centros educativos de la costa, grupo que está constituyéndose para la atención de personas adultas mayores en Manzanillo y otros.

Avancemos:

Se ha venido avanzando con la cobertura de los centros educativos tal es el caso del Colegio de Costa Pájaros que a la fecha casi está a un 100 cubierto, solo faltan como 12 estudiantes por completar.

✓ **Proyectos Grupales:**

Se concretizó el proyecto de construcción del EBAIS o Clínica de Santa Rosa de Guacimal.

Se ha venido coordinando dos proyectos con dos oficinas del MAG, uno con campesinos de CDERAL que se llama ADAC y otro con apicultores de Guacimal ASOGUACI dos grandes proyectos que se espera pueda darle seguimiento hasta concluirlos en la nueva administración del ULDS.

Identificación y ejecución ampliada en los programas de Mejoramiento de Vivienda y emprendimientos productivos.

✓ **Mejoramiento y equipamiento de las oficinas de trabajo:**

Todo el equipo de profesionales quedó equipado de computadoras nuevas, tablet, teléfono fijo, tv, pantallas, dos mifi, un proveedor nuevo de internet en caso de emergencias. Un carro propio y nuevo. Arreglos del edificio en un 90%. Un parlante con micrófono, equipo de juegos para participar en procesos socioeducativos. Edificio equipado con 7 aires acondicionados nuevos y dos impresoras nuevas multifuncionales. Cocina equipada con juego de platos, mesa de comedor, otro microondas.

Pendiente de que lleguen las compras solicitadas de sillas especiales para las personas con escoliosis o enfermedades en espalda, sillones, muebles y pizarras para oficina, percolador para actividades.

Así mismo, se coordinó para poder contar con un edificio alerno y de forma gratuita para que se pueda atender en Miramar, según programación de SACI. Coordinación para valoración de donación de Terreno con el MAG (está en proceso de valorar si se puede ejecutar o no).

F. Estado de los proyectos más relevantes en el ámbito institucional o de la unidad existentes al inicio de su gestión y de los que dejó pendientes de concluir.

1. Se mencionó en otros apartados la importancia de retomar los proyectos grupales de Cedral con ADAC y el de Guacimal con el grupo de ASOGUACI. También, el apoyo al grupo que está trabajando con el restaurante flotante en Manzanillo.
2. Seguimiento a las personas que se van a capacitar con el TEC y con la empresa privada de programación en Puntarenas centro.
3. Retomar las coordinaciones con centros educativos de la zona para cubrir la población con avancemos.
4. Brindar seguimiento con la jefatura regional del CENCINAE de Puntarenas para que se terminen de concretizar el proyecto de construcción del CENCINAE de Morales y fortalecimiento del de Chomes.
5. Supervisión conjunta con Ministerio de Salud en los centros de cuidado privados para ver la calidad de los servicios. Reuniones con los padres y madres de los niños/as de los centros de cuidado para conocer sobre los servicios recibidos.
6. Se requiere seguimiento a las familias que fueron afectadas por las emergencias en el 2024 en Monteverde, Miramar y en la costa.
7. Coordinar con Wayner Guillén y la universidad Veritas (diagnóstico realizado en 2024 con líderes y lideresas de la zona), así como con la UNED para promover proyectos de desarrollo comunal en Costa de Pájaros y alrededores.
8. Continuar con las coordinaciones con el TCU de UCR.
9. Coordinar procesos de donación de terreno para construcción del ULDS y a corto plazo, las gestiones para buscar un nuevo local para las oficinas de la unidad.

G. Administración de los recursos financieros asignados durante su gestión a la institución o a la unidad, según corresponda.

Los recursos asignados a la Unidad Local siempre se gestionaron para el servicio de los hogares y las comunidades de la zona, con base a las normativas establecidas y tratando de llevar los controles y minimizando los riesgos para la ejecución de los mismos.

El acompañamiento de la UIPER y la UCAR son claves en estos procesos, ya que son instancias que pueden identificar muchas veces aspectos de mejora o corrección para una óptima gestión.

H. Sugerencias para la buena marcha de la institución o de la unidad, según corresponda, si el funcionario que rinde el informe lo estima necesario.

Con el fin de poder mejorar el servicio que ya se brinda en esta unidad local es clave considerar para la nueva jefatura y la jefatura regional los siguientes aspectos:

1. Se necesita incorporar al menos a dos profesionales más dentro del equipo para poder atender procesos de manera más integral y llegar con mayor rapidez a ciertos sectores en los cuales se necesita más presencia y seguimiento. Así, mismo, es importante considerar este reforzamiento de personal, para poder atender la veda con más personal desde el ULDS y asumir por otra parte, la atención y seguimiento que requieren los centros de cuidado de la zona, ya que, además, se espera un mayor crecimiento de los centros privados y los CENCINAE en la zona.
2. Sería relevante seguir con las gestiones de traslado de oficinas donde se ubica la unidad local y a la vez, seguir avanzando con la opción de donación para la construcción de un edificio nuevo. Todas estas gestiones se coordinaron con Salud Ocupacional, Servicios Generales, la presidenta ejecutiva, la UCAR, la jefatura regional de Puntarenas y con el MAG y el INDER. No obstante, requiere el seguimiento para poder concretizar los cambios y ver la meta cumplida, es decir cambio de alquiler a corto plazo y a mediano y largo plazo, el edificio propio para la unidad local.
3. En el tanto no se concrete un cambio de ubicación de las oficinas del ULDS de Chomes, es bueno seguir con la coordinación que se logró con la UCA en Montes de Oro, para poder usar el salón hermoso que ellos construyeron para la atención de las personas usuarias de Miramar, lo que ayudaría a generar más acceso a la población de este cantón, y a las personas funcionarias un espacio diferente, más cómodo y con mejor acceso a internet.
4. Retomar la gestión con el ICE para poder contar con el informe sobre las inversiones o no en temas de internet en la región y así, poder tomar decisiones.

I. Observaciones sobre otros asuntos de actualidad que a criterio del funcionario que rinde el informe la instancia correspondiente enfrenta o debería aprovechar, si lo estima necesario.

Es importante, se estén realizando espacios adecuados para que el personal se pueda mantener actualizado en diferentes temáticas: intervención para la atención de mujeres en situaciones de violencia, intervención en crisis, habilidades blandas, herramientas para la atención de personas adultas mayores, lenguaje corporal y comunicación asertiva. Así, como estrategias para el trabajo con grupos de personas usuarias.

Es muy importante se retome con el personal la revisión del manual de procedimientos, la nueva normativa de IMPULSA, que implica una atención integral y, por último, normativa sobre las competencias de cada uno de sus puestos, así, como derechos y deberes Reglamento Autónomo de Servicios y la nueva ley de empleo que rige a la fecha.

J. Estado actual del cumplimiento de las disposiciones que durante su gestión le hubiera girado la Contraloría General de la República.

No hay alguna disposición específica que la Contraloría hay indicado de manera específica para el funcionamiento de la Unidad Local de Chomes.

K. Estado actual del cumplimiento de las disposiciones o recomendaciones que durante su gestión le hubiera girado algún otro órgano de control externo, según la actividad propia de cada administración.

No se cuenta con la recomendación de alguna disposición girada por otro órgano de control externo.

L. Estado actual de cumplimiento de las recomendaciones que durante su gestión le hubiera formulado la respectiva Auditoría Interna.

Las últimas recomendaciones que fueron señaladas sobre el manejo de activos de personas funcionarias que están incapacitadas se aplicó y por ende, a la fecha se tiene en custodia la computadora de una funcionaria y no se ha usado ese equipo hasta que ella retome sus funciones.

Así mismo, se agrega a este informe la nota enviada por Proveeduría, donde se indica información referente a la última visita para el control de activos del ULDS. Así mismo, es importante señalar que cada profesional cuenta con una carpeta digital, donde tiene el registro actualizado de los activos que tiene a la fecha asignados y sus respectivos vales, tarea ejecutada entre cada profesional y la asistente administrativa de planta.

MAS-DSA-DPI-CER-041-2024

A QUIEN INTERESE UNIDAD EJECUTORA: ULDS Chomes

Por este medio, el suscrito **RAMON ALVARADO GUTIERREZ**, en calidad de jefe del Departamento de Proveeduría Institucional del Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), hace constar que se realizó el procedimiento para la toma física total de activos fijos asignados a ULDS Chomes en la fecha del 28 de octubre al 01 de noviembre 2024.

Se realizó el procedimiento de conformidad con lo establecido en el **Manual de Procedimiento para el Manejo y Control de Activos Institucionales** - Capítulo XI. "Desarrollo del procedimiento tomas físicas de inventario de mobiliario y equipo" y en atención a la programación para la toma física total de activos fijos IMAS 2024.

Se emite certificación de que no se determinan faltantes de activos fijos en la unidad ejecutora indicada, y que por tanto el sistema de registro de activos SAP y auxiliares se encuentran ajustados a conformidad con los activos asignados a la unidad administrativa.

Los activos se encuentran en buen estado y custodiados por parte de la dependencia administrativa en atención **Directriz GG-1890-08-2016**, Instituto Mixto de Ayuda Social, la Gerencia General de las catorce horas del día veinticinco de agosto del dos mil dieciséis, con respecto a los Lineamientos sobre la administración de activos institucionales.