



**INFORME FINAL DE GESTION  
SANDRA MONGALO CHAN  
JEFE DEPARTAMENTO  
EVALUACION, CONTROL Y  
SEGUIMIENTO  
DESAF**

Octubre, 2019



## RESUMEN EJECUTIVO

---

El presente informe responde a mandatos legales. La Ley General de Control Interno No 8292 manda con cumplir con la presentación de un informe de fin de gestión. En el mismo sentido la directriz D-1- 2005-CO-DFOE de la Contraloría General de la República y el oficio DGAF-DGIRH-OF-1736-2019 del Departamento de Gestión de Capital Humano de este Ministerio, lo solicita.

El Departamento de Evaluación, Control y Seguimiento (DECS) tiene su génesis de conformidad con la reestructuración realizada en la Dirección General de Asignaciones Familiares aproximadamente en el 2007-2008 pero gestada desde el 2002-2003 y sus responsabilidades normadas e incorporadas en el Reglamento a la ley # 8783, según decreto #35873-MTSS del 8 de febrero del 2010.

El DECS es una dependencia de la Dirección General de Asignaciones Familiares bajo la subordinación directa del Director y Subdirector. Su objetivo general es evaluar, dar seguimiento y control a la ejecución de los programas y proyectos financiados con recursos del Fodesaf.

La labor sustantiva del DECS se realiza gracias al personal interdisciplinario que tiene, el que se constituye en su mayor fortaleza por su compromiso y el conocimiento de la gestión de los programas. No obstante, la estabilidad, sobre todo de la unidad de evaluación se ha visto en riesgo, al carecer del recurso humano suficiente y permanente, por diferentes motivos: traslado de

funcionarios a otras oficinas conservando su puesto, renuncia al puesto, jubilaciones, plazas vacantes congeladas y con el último decreto del Ministerio de Hacienda en proceso de llenar.

El DECS ha realizado diversidad de acciones las cuales se plantean como metas cumplidas o en proceso, y de manera específica se encuentran descritas en el apartado de resultados del presente informe.

En términos de disposiciones a estudios realizados por la Contraloría General de la República, no se tienen disposiciones pendiente. Con respecto a la Auditoría del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se encuentran varios estudios en proceso, de los cuales brindé la información solicitada, sin que a la suscrita le quedaran disposiciones pendientes de esos estudios.

El DECS no maneja de manera directa ningún presupuesto, pero si participa en la ejecución de recursos de manera global en la Dirección, específicamente en viáticos y recursos para la contratación de terceros para realizar evaluaciones.

En lo particular el mayor logro alcanzado fue:

- Haber consolidado las unidades del departamento, a pesar de las situaciones especiales generadas en las diferentes administraciones, la falta de recursos humano, material, tecnológico y financiero en sus inicios.
- Haber dejado conocimiento sobre todo en las funcionarias de la Unidad de Control y Seguimiento, dada la especialidad de mi profesión, en el manejo

y control particular de cada programa.

- Haber instado al Director para el desarrollo del sistema en línea para el reporte de información de ejecución mes a mes, por parte de las Unidades Ejecutoras, y lograr con ello la retroalimentación oportuna para mejorar la ejecución de los programas.
- Que el Departamento tuviera participación en acciones concretas en la Política Nacional de Evaluación, y en particular que se inicie con la revisión y actualización de los instrumentos metodológicos para el proceso de elaboración de la ficha descriptiva y su actualización, incorporando información para incrementar la evaluabilidad de los programas.
- Determinar una serie de inconsistencias del Sistema de Indicadores y corregir en su mayoría.
- Incorporar dentro del Plan de Trabajo de las unidades, la participación de los funcionarios de las unidades para determinar riesgos y su abordaje o tratamiento, de manera que los riesgos no lleguen a concretarse.
- Incorporar en el proceso de evaluación del desempeño, la conformación de los expedientes de cada funcionario, la definición de compromisos o metas por funcionario para el cumplimiento de las directrices superiores.
- Mantener siempre como criterio técnico que los recursos del Fodesaf no son para gastos administrativos.
- Diferenciar los gastos administrativos de los gastos de operación que están en función directa con la atención del beneficiario, en cada uno de los programas, hasta mi retiro. Esto por cuanto es posible que posteriormente

se solicite el financiamiento de algunos otros gastos administrativos.

- Fomentar la conciencia en los funcionarios que para todo análisis se debe tener el criterio pro Fondo y no particularidades de las instituciones o políticos de turno.
- Haber fomentado el respeto a las autoridades del Fodesaf, a las analistas de los programas, y funcionarios del departamento, por parte de las Unidades Ejecutoras, a excepción de algunas que continúan creyendo que no deben rendir cuentas sobre los recursos del Fodesaf.
- Mejorar el sistema de control interno con las visitas de campo, para verificar situaciones aprobadas en los planes presupuesto a los programas, lo que se constituyó en una actividad fundamental que se programa en los planes de trabajo de la Unidad de Control y Seguimiento.
- Lograr evitar que año a año se presentaran los planes presupuestos con el mismo contenido y sus variaciones, en documentos de gran extensión. Actualmente, se reciben las modificaciones a la ficha y los cronogramas de metas, reduciendo considerablemente el tiempo de análisis de la información. En este sentido se sugirió el trámite en línea incluyendo a todas las dependencias que participan del proceso, sin embargo, se dieron atrasos en el desarrollo del sistema, no obstante, es un logro que se iniciara con el desarrollo del sistema.
- Haber dirigido, administrado y supervisado las diferentes actividades con la mayor rigurosidad y en apego a la normativa.
- Fomentar la disminución de las filtraciones de no pobres e inclusión de

personas en pobreza, en los programas, mediante las actividades definidas dentro del procedimiento de retroalimentación y seguimiento de los hallazgos encontrados en el análisis de la ejecución anual de los programas.

- Haber determinado el contenido y respaldo documental del superávit al 2018 del BANHVI y establecer en actividades el control anual del superávit para cada período, lo que debe ser de seguimiento y control constante.
- Dar la lucha constante con relación a la presentación y programación del PAO Programa Olimpiadas Especiales y no permitir recibir documentos que no se ajusten a los procedimientos y requerimientos de la Desaf. Desde el 2009 no se presenta un documento adecuado para su aprobación y que permita a la Desaf asegurarse que la ejecución de los recursos se ajuste a la ley del Fodesaf.

Otros aspectos que se sugieren prioritariamente es dar continuidad a las acciones planteadas en la Política Nacional de Evaluación, y otras acciones que podrían incorporarse en los planes de trabajo de las unidades, principalmente las siguientes:

- revisión, actualización y aplicación de los instrumentos metodológicos para incrementar la evaluabilidad de los programas y proyectos que se financian.
- Elaborar el manual para instaurar la premiación para aquellos programas más eficientes. Permitirá incentivar a las instituciones que mejor modelo de gestión del programa permita hacer llegar los recursos a los

beneficiarios del Fodesaf, el que mejor entrega de productos, bienes y servicios brinde, con la mayor calidad, con las mejores estrategias de focalización de los recursos donde realmente está la población objetivo del Fodesaf, con las mejores estrategias de intervención particularizadas según segmentos de población, como por ejemplo población indígena, su abordaje es diferente a otros segmentos y, estrategias de intervención que se puedan replicar en otros programas. Estos programas pueden mejorar el impacto y los efectos del programa efectivamente, lo que también permitirá que cuando se realicen evaluaciones de resultados, la cobertura de la población objetivo del programa y del Fodesaf tengan un mejoramiento demostrable en su calidad de vida. Es importante, porque cuando no se hacen bien las cosas, es probable que no se cumpla con los objetivos de creación de los programas, y en su defecto las políticas públicas creadas para solventar la problemática identificada que afecta a la población.

- Continuar desarrollando sistemas informáticos para aquellos procesos que lo permitan, que permitan fortalecer el sistema de control interno, el acceso a la información de manera oportuna. En este sentido se inició con la automatización del proceso de aprobación o improbación de los planes anuales operativos de los programas y/o proyectos a financiar.
- Fortalecer las capacidades de los funcionarios, en especial las capacidades gerenciales de quienes lideran las unidades de trabajo.
- Procurar la estabilidad de las unidades de evaluación, y de control y

seguimiento. Evitar el traslado del recurso humano y fomentar su desarrollo.

- Elaborar el manual de usuario del sistema de indicadores. El cumplimiento de metas se ha visto afectado por la inestabilidad del funcionamiento del mismo, básicamente renuncia de los funcionarios encargados y desconocimiento del funcionamiento del mismo, es un riesgo materializado al cual se le debe mitigar sus efectos.
- Procurar la carrera administrativa de los funcionarios del departamento, pues nadie más que ellos tienen el conocimiento de los programas, fortaleza y ventaja que no posee cualquiera.

No quedaron disposiciones de la Contraloría General de la República ni de la Auditoría del Ministerio de Trabajo pendientes.



## INDICE

---

|   |    |
|---|----|
| RESUMEN EJECUTIVO.....  | 2  |
| OBREVIATURAS .....  | 10 |
| 1. PRESENTACION .....   | 11 |
| 2. ANTECEDENTES.....  | 12 |
| 3. RESULTADOS DE LA GESTION.....                                      | 18 |
| 3.1. Unidad de Control y Seguimiento.....                             | 19 |
| 3.1.1 Análisis ejecución trimestral, anual y de giro de recursos..... | 19 |
| 3.1.2. Modificaciones al Plan Anual Operativo.....                    | 25 |
| 3.1.3. Visitas de campo .....   | 26 |
| 3.1.4. Otros aspectos.....  | 27 |
| 3.2. Unidad de Evaluación.....  | 29 |
| 3.2.1. Estabilidad y consolidación de la Unidad de Evaluación.....    | 29 |
| 3.2.2. Desarrollo de Capacidades de los funcionarios .....            | 30 |
| 3.2.3. Otros.....   | 31 |
| 4. ACCIONES EMPRENDIDAS RESPECTO AL SISTEMA DE CONTROL INTERNO.....   | 32 |
| 5. LOGROS ALCANZADOS DE CONFORMIDAD CON LA PLANIFICACION.....         | 33 |
| 5.1. Unidad de Control y Seguimiento.....                             | 34 |
| 5.2. Unidad de Evaluación.....  | 41 |
| 6. ESTADO ACTUAL DE LAS DISPOSICIONES.....                            | 43 |
| 7. ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS FINANCIEROS.....                    | 43 |

## OBREVIATURAS

---

|                 |  |
|-----------------|--|
| <b>FODESAF</b>  | Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares |
| <b>DESAF</b>    | Dirección General de Asignaciones Familiares         |
| <b>DECS</b>     | Departamento Evaluación, Control y Seguimiento       |
| <b>CGR</b>      | Contraloría General de la República                  |
| <b>SINIRUBE</b> | Sistema Nacional de Información Social               |
| <b>INAMU</b>    | Instituto Nacional de la Mujer                       |
| <b>RNC</b>      | Régimen No Contributivo de Pensiones                 |
| <b>MTSS</b>     | Ministerio de Trabajo y Seguridad Social             |
| <b>ICODER</b>   | Instituto Costarricense del Deporte                  |
| <b>CDN</b>      | Ciudad de los Niños                                  |
| <b>IMAS</b>     | Instituto Mixto de Ayuda Social                      |
| <b>MIDEPLAN</b> | Ministerio de Planificación                          |
| <b>ENAH0</b>    | Encuesta Nacional de Hogares                         |
| <b>BANHVI</b>   | Banco Hipotecario de la Vivienda                     |

## 1. PRESENTACION

---

El presente informe se realiza de conformidad con la Ley de General de Control Interno, en su Artículo 12 inciso e) y Directriz-D-1-2005-CO-DFOE, emitidas por la Contraloría General de la República, en su punto 8) que establece el cumplimiento de la presentación del Informe de Fin de Gestión, a los Jerarcas y Titulares subordinados al momento de dejar el cargo.

Es así como, parte de mi retiro por cumplir con el derecho a mi jubilación y como Jefe del Departamento de Evaluación, Control y Seguimiento de la Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, Desaf, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, encargada de administrar los recursos del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, Fodesaf, principal instrumento de la política social selectiva del país, en la lucha contra la pobreza, presento ante las autoridades correspondientes, la información respectiva solicitada en el oficio DGAF-DGIRH-OF-1736-2019 suscrito por el Director de Gestión de Recursos Humanos de este Ministerio, el señor Mba. Mario E. Bolaños.

En cuanto al apartado de resultados, me referiré en algunos casos a situaciones del último año, hasta el 31 de agosto del 2019, último día laborable, momento en que me acogí al disfrute de vacaciones, y en otras, a aspectos generales históricos desde que asumí la jefatura del Departamento de Evaluación, Control y

Seguimiento, aproximadamente en el 2007, ya que anteriormente era responsable del Departamento de Control y Seguimiento, de la Desaf.

## 2. ANTECEDENTES.

---

El origen de la creación del Departamento de Evaluación, Control y Seguimiento (DECS), se remonta a los años antes de la reforma a la Ley 5662 del Fodesaf del 2009, aproximadamente en el año 2003 y probablemente antes, pero es en ese año donde doy cuenta del origen de este departamento y mi ingreso a la Desaf, en razón de los cambios que se estaban realizando, en respuesta a una serie de omisiones y que por disposición de la Contraloría General de la República había que subsanar, que se inicia y concluye con una reestructuración en esos años.

Es así como, en el proceso de reestructuración, inicialmente se propuso la creación de dos departamentos, el de Evaluación y el de Control y Seguimiento. Mi gestión en la Desaf inicia siendo Jefe del Departamento de Control y Seguimiento. Este departamento fue creado por primera vez, por lo que mi labor principal fue darle cuerpo mediante la creación de las diferentes actividades que se realizarían en los diferentes procedimientos, en ese entonces de manera manual y, de los cuales se establecieron análisis de giros de recursos para controlar la ejecución y tener conocimiento sobre todo cuántas personas se

atendían, análisis trimestral y anual de la ejecución de los recursos asignados a los programas y análisis de modificaciones a la programación.

Paralelamente, se creó el Departamento de Evaluación, el cual era dirigido por otro funcionario. Posteriormente, y por diferentes circunstancias, pero sobre todo la falta de recursos y especialmente de recurso humano, se toma la decisión de consolidar ambos departamentos en uno, y me solicitan en el 2007 aproximadamente, dirigir este departamento con dos unidades, tal y como se encuentra actualmente, con la excepción de que una de las funciones de la Unidad de Evaluación cual era el análisis de los presupuestos y diseño de los programas que se trasladó a la Unidad de Control y Seguimiento.

Por tanto, el Departamento de Evaluación, Control y Seguimiento, es una de las dependencias de la Dirección General de Asignaciones Familiares, y cuya responsabilidad está determinada en el Reglamento a la Ley 8783 del Fodesaf, artículo 62.- El Departamento de Evaluación, Control y Seguimiento, contará con 2 unidades. Le corresponde ejecutar diversos procesos relacionados con los ciclos de evaluación y la información necesaria para el oportuno y efectivo control de la ejecución de la programación de acuerdo a los Planes Presupuestos probados a las Unidades Ejecutoras (instituciones) de programas y proyectos. Está integrada por un equipo de profesionales, para el desempeño eficaz y eficiente de los procesos.

Las 2 unidades que conforman el Departamento, están dirigidos por dos profesionales competentes, y estas unidades a la vez están conformadas por profesionales que se encargan de realizar los procedimientos para el cumplimiento de las funciones según lo establecido en el Reglamento.

Las principales funciones del Departamento y Unidades administrativas, según reglamento a la ley 8731, textualmente son:

“Artículo 63.—Para el desempeño de sus funciones, el Departamento de Evaluación contará con las Unidades: de Evaluación y la de Control y Seguimiento, quienes tendrán las siguientes responsabilidades:

**1.- Unidad de Evaluación:**

- a. Diseñar y ejecutar estudios a programas para determinar que los recursos del FODESAF, se canalicen a las poblaciones en condiciones de pobreza extrema y pobreza para el cumplimiento de los objetivos de la Ley N° 5662 y su reforma según Ley N° 8783, y el presente reglamento.
- b. Realizar evaluaciones periódicas de los programas financiados por el FODESAF, que permitan medir la eficiencia y eficacia de los mismos, para proporcionar la información necesaria que apoye la toma de decisiones.
- c. Realizar estudios sobre los efectos de los programas financiados con recursos del Fondo en las personas beneficiarias.

- d. Coordinar permanentemente con las diversas unidades ejecutoras del FODESAF con el fin de que estas remitan los datos necesarios para alimentar los sistemas de información de los beneficiarios de cada uno de los programas que se financian con recursos del Fondo.
- e. Diseñar y ejecutar estrategias y metodologías orientadas a establecer indicadores de producto y efecto viables para el seguimiento, control y evaluación de la inversión del FODESAF.
- f. Implementar y mantener actualizado los sistemas de información pertinentes para el control y evaluación de los programas financiados con recursos del FODESAF distribuidos por área geográfica.
- g. Mantener actualizados los registros de los beneficiarios de cada uno de los programas financiados con recursos del Fondo y ejercer control sistemático de la información remitida por estas instituciones, así como brindar a los superiores informes gerenciales para la toma de decisiones.
- h. Identificar complementariedades, duplicidades, definir si los beneficiarios cumplen con la normativa vigente mediante cotejos con sistemas de la Caja Costarricense de Seguro Social, Registro de la Propiedad, Registro Civil, entre otros.
- i. Otras responsabilidades afines.

2.- **Unidad de Control y Seguimiento:**

- a. Formular y recomendar el Plan de Inversión Anual del FODESAF, los lineamientos específicos y de requisitos para todas aquellas instituciones que soliciten financiamiento.
- b. Planear y participar en el análisis de la ejecución de los programas financiados por el FODESAF, con el fin de que los recursos se destinen al adecuado cumplimiento de las metas y objetivos propuestos.
- c. Analizar y recomendar a la Dirección de la DESAF periódicamente el giro de recursos a las instituciones ejecutoras de conformidad con el Plan Presupuesto aprobado y sus modificaciones, la ejecución de los recursos del programa en la atención de los beneficiarios y cualquier otra legislación y normativa aplicable.
- d. Presentar a la Subdirección General de la DESAF, informes trimestrales de ejecución de los programas, informe anual de ejecución de los programas desde la óptica de la programación, resultados alcanzados, y recursos ejecutados.
- e. Otras responsabilidades afines.

Artículo 64.—El Departamento de Evaluación tendrá además, las siguientes responsabilidades:

- a) Dirigir, administrar y supervisar la ejecución del programa-presupuestario de su Dirección conforme a las instrucciones, requisitos, resoluciones y las normas y reglamentos del MTSS.



- b) Elaborar los lineamientos generales para la formulación de los programas y proyectos que recibirán recursos del FODESAF, de acuerdo a las directrices de los superiores jerárquicos.
- c) Analizar y emitir criterio técnico sobre las modificaciones internas y externas presentadas por las instituciones que reciben recursos del FODESAF.
- d) En general, otras funciones relacionadas con su especialidad que las autoridades superiores le asignen en el futuro.

Quien desempeñe el cargo de dirección de los procesos descritos, deberá ser un profesional de reconocida y aprobada solvencia ética y profesional, ostentar grado profesional en administración de empresas o ciencias sociales, con énfasis en finanzas, gerencia y /o gerencia social, que lo acredite para el ejercicio de este importante cargo; estar incorporado al colegio respectivo, y poseer no menos de cinco años de experiencia en el desempeño de cargos de jefatura, dirección, asociados a la gestión administrativa y/o financiera en instituciones del sector público, fundamentalmente en organismos del sector social. Experiencia no menos de cinco años en evaluación de programas sociales.

Artículo 65.—El Departamento de Evaluación tendrá a su cargo la realización de las evaluaciones relacionadas con los programas sociales financiados con los recursos del FODESAF, en sus fases ex ante, durante y ex post.

Además establecerá los sistemas de información necesarios a fin de velar porque el uso de los recursos se oriente a la atención de los costarricenses y extranjeros residentes legales del país así como las personas menores de edad quienes a pesar de carecer de una condición migratoria regular en el territorio nacional, se encuentren en condiciones de pobreza y pobreza extrema.

Artículo 66.—El Departamento de Evaluación, con base en sus investigaciones y la información resultante del proceso evaluativo, desarrollará un informe trimestral y anual, el cual deberá ser remitido a la Subdirección General, para su revisión y remisión tanto al Ministro, como a la Contraloría General de la República, según corresponda.

### 3. RESULTADOS DE LA GESTION.

---

En el sentido anterior, y en resumen, el objetivo del DECS, es evaluar los programas financiados con recursos del Fodesaf, así como, dar seguimiento y control, a la ejecución de las metas programadas anualmente según recursos asignados y aprobados, además, de las responsabilidades derivadas de la Ley de Control Interno y demás normativa aplicable.

Con la reforma a la ley 5662, mediante Ley 8783, y por las gestiones realizadas a inicios del 2010 ante el Ministerio de Hacienda, se esperaba la contratación del recurso humano pertinente y suficiente para cumplir con las responsabilidades

asignadas al Departamento de Evaluación, Control y Seguimiento. No obstante, los resultados no fueron los esperados, ya que la cantidad de funcionarios propuesta fue sustancialmente reducida de 8 a 2 y a las Unidades del Departamento no se le dotó de más recurso humano suficiente para cumplir con sus responsabilidades y por el contrario, en el caso de la Unidad de Control y Seguimiento se vio reducida, pese a que con la reforma a la Ley 5662, se estaban casi triplicando los programas de ley que antes de la reforma no estaban sometidos a los requerimientos de información y responsabilidades de la Desaf.

---

### 3.1. UNIDAD DE CONTROL Y SEGUIMIENTO.

---

---

#### 3.1.1 ANÁLISIS EJECIÓN TRIMETRAL, ANUAL Y DE GIRO DE RECURSOS.

---

Como se indicó, a la Unidad de Control y Seguimiento, no se le asignaron recursos nuevos, únicamente una plaza para la asignación de las nuevas responsabilidades creadas a partir del 2011-2012 en adelante, con el Sistema de Indicadores, sistema creado para captar la información de la Unidades Ejecutoras de programas y para el cálculo de los 17 indicadores de ejecución que se diseñaron para este sistema, ya que, anteriormente, se analizaba la ejecución mediante 4 indicadores de ejecución relacionados con las personas atendidas y los recursos ejecutados. La información que se genera del sistema de indicadores es insumo para el análisis de la ejecución trimestral y anual de cada programa y relacionada con los recursos asignados y su programación. Se creó en el 2010 y hasta el 2015 fue que las funcionarias analistas de los programas tuvimos la posibilidad de usar la información para lo que fue creada, por lo que incluso a la

fecha se han identificado algunas equivocaciones en el diseño del mismo, entre otras que escapan a mi memoria, tales como:

- fórmula para el cálculo del indicador de cobertura potencial para algunos programas como el Régimen No Contributivo de Pensiones. En algunos casos la población objetivo del programa no se encuentra disponible en la ENAHO.
- no se incluía información para algunos programas (Inamu, Acueductos Rurales, Icoder, Infraestructura CEN CINAI, programas INVU, Asegurados por el Estado, proyectos financiados a las municipalidades)
- Errores en la fórmula de cálculo para algunos indicadores, sobre todo para aquellos programas que por su naturaleza en la ejecución y gestión del programa habría requerido de aplicar o diferenciar de los demás. Un ejemplo de ello, son aquellos programas que realizan modificaciones producto de haber ejecutado los recursos en su totalidad y estos fueron trasladados mediante programación para la atención de más personas en los meses siguientes o segundo semestre del período, duplicándose la inversión al final del año.
- Del 2011 al 2015 no se registraron las metas programadas por modificaciones, únicamente el presupuesto ordinario, por tanto, el resultado de los indicadores para la mayoría de los programas, no son reales, a excepción de los que no recibieron recursos adicionales. A partir

del 2015-16, se elabora instrumento mediante el cual se reportan las modificaciones a la programación con lo que se da solución al problema.

- Se dieron talleres de información no de capacitación del funcionamiento del sistema de indicadores, ni se consideró la participación de las analistas de los programas y jefaturas en el diseño del sistema, esto ocasionó que tuviera que tomar decisiones de camino para resolver los problemas identificados por las analistas y en algunos casos modificar el diseño del sistema.
- Errores en los datos registrados en las plantillas llenadas por los funcionarios de las Unidades Ejecutoras de los programas, y que son insumo para el cálculo de los indicadores, sobre todo del 2011 al 2015, en razón de que no habían controles cruzados para verificar que la información fuera veraz.
- No existía, ni existe un manual de usuario, que sea de acceso en caso de renuncia del funcionario encargado del mismo, situación que fue identificada como un riesgo en el proceso de identificación de riesgos del Departamento de Evaluación, Control y Seguimiento, situación que no fue abordada como correspondía en las administraciones anteriores, por lo que el riesgo se materializó, pero continúa provocando problemas y esto debe de resolverse.
- Hay programas a los que se le incluye el presupuesto del Fodesaf y de otras fuentes de ingresos, lo que provoca que el indicador de giro de recursos quede por debajo de la asignación presupuestaria al programa o por el

contrario, que el programa ejecutó más recursos que los asignados, situación que no es real. Un caso es el Programa de Comedores Estudiantiles, Asegurados por el Estado.

- Los indicadores de Avance aplica sólo para algunos programas, aquellos donde la población atendida es la misma todos los meses, como por ejemplo, el programa de Centros Diurnos y Hogares de Adulto Mayor, el programa de Pobreza y Discapacidad. Estos indicadores se repiten con los indicadores de resultados y provoca confusión su interpretación para aquellos programas que no tienen la misma población todos los meses. Se debe revisar la prudencia de continuar calculándolo y el valor agregado que dé para realizar cambios en la gestión del programa.

Otras inconsistencias fueron identificadas y, que han sido informadas y son de conocimiento de la encargada del sistema de indicadores, la jefatura de la Unidad de Control y Seguimiento y del Directora anterior y Director actual, por lo que debe hacerse una revisión exhaustiva del sistema, situación que el Director en ejercicio está resolviendo. Se sugiere que en este proceso se considere a todas las analistas de los programas quienes también han identificado errores.

Algunos de los problemas identificados del funcionamiento del sistema de indicadores, fueron abordados y resueltos por la suscrita con el anterior encargado del sistema y con la actual responsable, otros aún están pendientes de resolver, unos porque, como indiqué van identificándose con la revisión de

los informes, otros identificados por las analistas en el proceso de elaboración de los informes y otros porque, las cargas de trabajo son voluminosas y el tiempo y conocimiento (economistas) no me lo permitió, pero el Director actual ha tomado las decisiones correspondientes.

Uno de los propósitos de los informes de análisis de ejecución trimestral y anual de los programas, es trascender y socializar con los responsables de la ejecución, para provocar cambios en la gestión de los programas de manera que los recursos que se invierten finalmente tengan impacto en la población en pobreza y pobreza extrema. Muchos años se tardaron en realizar este proceso, cuya decisión era exclusiva de la Dirección, por lo que, no es hasta en esta administración que se logra trascender hacia fuera, hacia las instituciones y darse la retroalimentación correspondiente, la toma de decisiones de los jefes institucionales y funcionarios responsables de la ejecución, pese a que este proceso presenta tardanza por no estar informatizado el sistema de indicadores que es manual.

Otro aspecto a considerar es la oportunidad del envío de los informes, y la oportunidad de tomar las acciones que correspondan por parte de Unidad Ejecutora, esto significa que hay tardanza en el envío de la información, procesamiento de datos, elaboración de informes, retroalimentación y seguimiento a recomendaciones, así como el análisis y pertinencia de las acciones para abordar los hallazgos encontrados, por esta razón, se sugirió hace más de 9 años el reporte en línea de la ejecución, mediante el desarrollo

de un sistema que pudiera dar la información mes a mes. El Director actual, acogió la sugerencia e incorporamos una acción específica en la Política Nacional de Evaluación liderada por el Ministerio de Planificación (Mideplan), pero además, inició con la ejecución de las acciones para el logro del mismo y se ha encargado directamente de darle seguimiento y girar instrucciones precisas. Actualmente lleva un porcentaje de avance de más del 50% con expectativas a cumplirse antes de la fecha propuesta (II semestre 2020).

El otro propósito es que a lo interno de la Dirección, se considera el informe de giro de recursos, para la toma de decisiones y aquellos programas que no han sido tan eficientes y a través de negociaciones del Director con el Jerarca o Director de programas, sobre todo en el caso de programas de ley se logre la sub ejecución de recursos para ser transferidos a otros programas más eficientes, esto es la base de una eficiente administración de los recursos que compete al Jerarca del Fodesaf. También este informe es inoportuno por las razones acotadas anteriormente de oportunidad, y que esperamos se resuelva cuando esté en funcionamiento el sistema en línea. No obstante, el Director por otros medios, y con el Departamento de Presupuesto ha venido realizando esta labor que en ningún gobierno se hizo, lo que se ha constituido en una muy buena práctica, por lo que sugiero que esto se norme en el reglamento a la ley del Fodesaf, de manera que cualquier Director (a) entienda que es una responsabilidad que realizar para el uso eficiente de los recursos, de manera que lo que quede en superávit sea únicamente el comprometido.



---

### 3.1.2. MODIFICACIONES AL PLAN ANUAL OPERATIVO

---

Con relación a las modificaciones internas y de presupuestos extraordinarios, es necesario que se valore adecuadamente, el tema relacionado a los gastos administrativos y no se confundan con los gastos de operación, toda vez que la Ley del Fodesaf indica en su artículo 18:

**“..... El Fondo establecido por esta Ley es patrimonio de todos los beneficiarios y en ningún caso ni para ningún efecto podrá ser destinado a otras finalidades que no sean las señaladas por esta Ley.....”**

El mencionado artículo se refiere al uso de recursos para gastos administrativos, pero resalto lo señalado, pues no es lo que digan otras leyes, sino la ley del Fodesaf la que debe de prevalecer para la aprobación de recursos y el tener una actitud pro fondo, es salvaguardar sus orígenes y para lo que fue creado, pues la intención del legislador al prohibir los gastos administrativos es evitar lo que se dio en el pasado, y procurar que más recursos queden en patrimonio de los beneficiarios, y no financiar instituciones públicas, el financiamiento de ellas se hace a través de impuestos que se destinan a ese propósito, porque cada vez serían menos recursos los que lleguen de manera directa al beneficiario.

Se sugiere valor el tema y si es necesario normar en el reglamento a la ley 8731.

---

### 3.1.3. VISITAS DE CAMPO

---

Cómo parte de las actividades de control interno, se implementó desde inicios de la creación de la Unidad de Control y Seguimiento, las visitas de campo, inicialmente con el propósito de valorar si los programas estaban beneficiando a personas en pobreza y pobreza extrema. Con la reforma a la ley del Fodesaf, y dadas las nuevas responsabilidades se toma la decisión de realizar verificaciones de campo para valorar el cumplimiento de la programación aprobada ya que de acuerdo al reglamento esta función es de la Unidad de Evaluación, no obstante, que también le da esta responsabilidad al Sinirube.

Esta actividad se dejó de hacer por órdenes superiores de las anteriores administraciones, y se retoma con el Director actual y en la presente administración. Es necesario que las funcionarias se capaciten en metodologías de investigación para que tengan mayor criterio para diseñar los estudios a realizar.

También quedó pendiente la coordinación que se pretendía establecer con el funcionario de la auditoría, Lic. Norman Alpízar, a efecto de dar capacitación mediante talleres o curso, a las analistas de esta Unidad en la definición de variables de riesgo para priorizar las visitas de campo. Es importante continuar.

---

#### 3.1.4. OTROS ASPECTOS

---

- Se debe de proveer del recurso humano suficiente para esta Unidad, hay programas a los cuales no se les da control y seguimiento en razón de que falta al menos un analista más, la plaza existe pero se trasladó a otra dependencia para colaborar con las tareas de esta. Se debe dar seguimiento a este asunto para que el funcionario nombrado sea devuelto a la Unidad de Control y Seguimiento.
- Quedó pendiente el trámite de la contratación para la el cumplimiento de otra de las acciones planteadas en la Política Nacional de Evaluación, para la revisión, propuesta, actualización, capacitación y aplicación de los instrumentos metodológicos para el diseño de los programas. El trámite ha ido avanzando según me informa la actual jefe del departamento.
- Queda pendiente la elaboración un nuevo procedimiento o bien la modificación al procedimiento de análisis de la ejecución trimestral y anual, en cuanto al seguimiento a las recomendaciones o hallazgos encontrados.
- Siempre ha sido un problema por parte las Unidades Ejecutoras la presentación de la información requerida por la Desaf para realizar sus procesos. Se sugiere que se elaboren lineamientos generales para el control y seguimiento de los programas, establecer las fechas de reporte de información y tipo de información a remitir, o a registrar en el

sistema en línea cuando este estén funcionamiento. Normar la obligación en el convenio que se suscribe con cada institución ejecutora de programa. Además de incluirlos en los lineamientos generales para la formulación de programas y proyectos a ser financiados con recursos Fodesaf.

- Valorar el contenido de los informes trimestrales y valorar la periodicidad de elaboración de los mismos, esto por cuanto, los procedimientos han sufrido cambios y se han asignado más programas a las analistas. Se sugiere que se hagan 2 informes por año, uno al primer semestre y otro anual.
- La periodicidad del informe de giro de recursos continuar haciéndolo trimestralmente. No obstante, valorar cual es el valor agregado que da para la toma de decisiones este informe.
- Cualquier decisión que se considere al respecto debe llevar consigo una modificación al reglamento de la ley 8783.
- Dar seguimiento a las acciones que corresponden a esta Unidad dentro de la Política Nacional de Evaluación.
- Automatizar el sistema de indicadores, para evitar el error en la transcripción de información, al ser este manual.
- Valorar eliminar el artículo 66 del Reglamento, ya que es innecesario.
- Analizar adecuadamente el PAO de Olimpiadas Especiales cuando se presente por primer vez.

### 3.2. UNIDAD DE EVALUACIÓN

---

#### 3.2.1. ESTABILIDAD Y CONSOLIDACIÓN DE LA UNIDAD DE EVALUACIÓN

---

La consolidación de la Unidad de Evaluación, ha sido una labor que ha consumido mucha entrega y desgaste por parte de la jefatura de la unidad y la jefatura del departamento. En principio por la falta de recurso humano y desarrollo de capacidades en evaluación para el poco personal que conformaba esta unidad y porque dependiendo del Director de turno, y su interés, se le da apoyo o no a esta Unidad.

En el 2016 que se dio el nombramiento de 1 plaza nueva y la otra en el 2017, seis años después de la promulgación de la reforma a la ley Fodesaf #8783, específicamente economistas, con conocimiento y experiencia para realizar evaluaciones de impacto mediante el método econométrico, entre otros. Su nombramiento y colaboración estuvieron subordinados de manera directa con la dirección hasta mayo del 2018, en razón de los diferentes proyectos que se estaban gestando en la administración, a partir de esa fecha y con el cambio de administración su participación y subordinación quedó con la Jefe de la Unidad, no obstante, y por el conocimiento de los funcionarios, continúan prestando colaboración a la Dirección pero en ciertas actividades. Recientemente se dio la renuncia al puesto de uno de ellos, y su nombramiento no ha sido posible primero por restricciones del Ministerio de Hacienda y actualmente por otra directriz se da visado para su nombramiento, lo que se encuentra en trámite. El otro economista nombrado también

renuncia por una nueva oportunidad a partir de diciembre 2019. El problema de la estabilidad de la Unidad continúa, por lo que siempre se ha identificado como un riesgo para el cumplimiento de las responsabilidades de esta Unidad, la rotación del recurso humano es sumamente alta, por renuncia, jubilación, traslados, etc, situación que atenta contra el cumplimiento de las metas propuestas en los diferentes planes que la Unidad de Evaluación proponga.

---

### 3.2.2. DESARROLLO DE CAPACIDADES DE LOS FUNCIONARIOS

---

Antes de la reforma a la ley y posterior a ella, no fue posible que el poco personal que conformaba la Unidad se capacitara en Evaluación, pero además, de los funcionarios de la Unidad de Evaluación las jefaturas también requeríamos desarrollar nuestras capacidades en evaluación, la cual no se dio pese a nuestros requerimientos, por lo que circunstancialmente y por nuestros propios medios, especialmente del interés de la Jefe de la Unidad de Evaluación, se coordinó con Mideplan para recibir la capacitación que en ese momento estaban recibiendo los funcionarios del Departamento de Evaluación de ese Ministerio en el marco del proyecto de cooperación alemana y fue así como la jefatura de Unidad y dos funcionarios de la Unidad iniciaron la capacitación de algunos temas, por el avance en la ejecución del proyecto. A partir de ahí se realizaron diferentes actividades, una evaluación bajo la metodología aprender haciendo, la cual fue de mucho provecho, además, de que se incluyeron en la Agenda Nacional de Evaluación dos programas financiados con recursos Fodesaf con participación de funcionarios de la

Unidad de Evaluación. También y con apoyo de Mideplan se inician procesos de gestión de evaluaciones, para la contratación con terceros, y este aprendizaje permitió fortalecer el quehacer de la Unidad. La contratación de terceros sobre todo por el poco personal con el que se cuenta, es una opción para realizar las evaluaciones y que el personal de planta se dedique a elaborar adecuados términos de referencia y asegurarse de la entrega de productos de calidad.

Otro aspecto importante que también permitió fortalecer la unidad, desde el punto de vista metodológico, es que se empiezan a aplicar las guías metodológicas elaboradas por el personal del Área de Evaluación de Mideplan, quienes han desarrollado el Manual de Evaluación para intervenciones públicas y una serie de guías en temas específicos para el desarrollo y gestión de los procesos de evaluación, contribuyendo así al fortalecimiento de la cultura de evaluación del país y además, estandarizando e incentivando las prácticas evaluativas.

---

### 3.2.3. OTROS

---

- Dar seguimiento al cumplimiento de las acciones incorporadas en la Política Nacional de Evaluación.
- Continuar participando en los procesos de valoración de riesgos de la Dirección, de manera que se identifiquen y administren los riesgos que

se puedan presentar para el cumplimiento de la normativa que rige a la Unidad.

- Valorar la prudencia de mantener algunos apartados del artículo 63 del Reglamento, sobre todo los que rayan con las responsabilidades y funciones del Sinirube.
  - Mantener al personal capacitado y erradicar la rotación del mismo.

#### 4. ACCIONES EMPRENDIDAS RESPECTO AL SISTEMA DE CONTROL INTERNO.

La principal acción emprendida fue lograr la participación de los funcionarios de las unidades del departamento, de una manera más consciente en la identificación de los riesgos, ya que en las administraciones anteriores no se nos participaba. Además, de incluir o establecer la realización del proceso como parte de las labores administrativas a alcanzar en los planes de trabajo de cada unidad.

Durante las 2 administraciones pasadas el sistema de control interno se vio sumamente debilitado, especialmente en la Unidad de Control y Seguimiento. Durante las 2 administraciones pasadas, el sistema de control interno se vio sumamente debilitado, en razón de que no se nos permitía realizar visitas de campo, análisis de giros de recursos, no se permitía realizar los procedimientos que se tenían establecidos, y los que se permitía realizar (análisis planes anuales operativos UE y modificaciones) no se consideraban algunas de las recomendaciones emitidas con criterio técnico.



La situación anterior se viene subsanando con la presente administración y la identificación de algunos riesgos se vienen administrando de manera adecuada.

Con respecto al estado de la autoevaluación del sistema de control interno institucional y de las Unidades se viene realizando conforme a las acciones programadas por las jefaturas de cada unidad.

Actualmente se da participación a las jefaturas de unidad y sus colaboradores a identificar y administrar riesgos por lo que esa práctica debe mantenerse.

El último realizado fue en el 2018, ya que el período 2019 inicia en noviembre. En el 2018 se establecieron 4 riesgos, uno de ellos clasificado como alto y 3 moderados, 3 de ellos corresponde a la Unidad de Evaluación y 1 a la Unidad de Control y Seguimiento. Lo anterior permitió detectar una serie de acciones de mejora, pero en su mayoría no dependen del personal ni de las jefaturas de Unidad, como por ejemplo, es el caso del riesgo a incumplimiento de las metas en el número de evaluaciones a realizar, lo que tiene intrínseca relación la estabilidad de la unidad en términos de recurso humano, y siendo la situación más caótica actualmente es probable que se continúe con los mismos riesgos.

## **5. LOGROS ALCANZADOS DE CONFORMIDAD CON LA PLANIFICACION.**

Se planificó una serie de metas para cada una de las unidades del departamento. Su registro no es el mismo que la identificación del Plan de Trabajo, sino que tiene otra numeración.

## 5.1. UNIDAD DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

---

### **Meta 1. Actualizar 5 Documentos para la programación 2020:**

- 1) Lineamientos Generales de los programas sociales, 2) Guía General para la formulación del Plan Presupuesto,**
- 3) Guía para la actualización de la Ficha Descriptiva y**
- 4) Guía para la elaboración de la Ficha Descriptiva.**
- 5) Guía para el Análisis de los planes presupuesto.**

Se revisan y actualizan los documentos relacionados con los planes presupuesto 2020 de conformidad con la meta programada. Meta cumplida.

**Meta 2. Elaborar 20 informes de análisis del cumplimiento de requerimientos de información de los Planes Presupuestos Ordinarios de los programas/proyectos que reciben recursos del Fodesaf y recomendación de aprobación total, parcial o improbación de la programación y diseño de los programas/proyecto. Además, elaborar informes de análisis y recomendación a proyectos y programas nuevos que presenten otras instituciones del Estado.**

Todos los programas a los cuales se les asigno recursos, ya sea por porcentajes previamente establecidos en la Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, como aquellos a los cuales se les asigna recursos sin porcentaje específico, para el período 2020, presentaron sus respectivos planes anuales y

presupuestos basándose en la Guía de Formulación. A la fecha únicamente el programa Construyendo Lazos de Solidaridad ejecutado por el Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor no ha completado este proceso, debido a que presentó un documento de plan presupuesto, pero no presentó la guía de validación, que es el documento que se requiere para realizar el análisis correspondiente.

De los 19 documentos de planes presupuesto presentados, se han tramitado 17, únicamente están en análisis los documentos del Icoder y del Inamu debido a que entraron posterior a la fecha establecida.

Además, se realizó el análisis de tres proyectos de acueductos rurales presentados por la Municipalidad de San Carlos, estos proyectos forman parte de los compromisos de la Presidencia con la Zona Norte, el convenio se encuentra debidamente firmado, únicamente faltaría el giro de los recursos correspondientes.

### **Meta 3. Elaborar el módulo programático del Plan de Inversión del Fodesaf 2020**

A la fecha que se tenían que presentar estas matrices (30 de setiembre) solo habían sido remitidos a la Desaf 14 planes presupuesto (RCN, Pacientes en Fase Terminal, Asegurados por Cuenta del Estado, Sanebar, Iafa, Pronamype, Cen Cinai, Acueductos Rurales, Fonabe, Pronae, Conapdis (Pobreza y Discapacidad y Autonomía Personal), CDN e IMAS), por lo que solo se pudo elaborar las matrices correspondientes a estos proyectos.

Con la información recopilada, se logra la meta programada de elaborar el módulo programático para ser incorporado al documento de Plan de Inversión del Fodesaf del período 2020 a remitirse a la Contraloría General de la República para su aprobación. El citado módulo está constituido por unas matrices con el nombre de cada programa y la unidad ejecutora correspondiente, el objetivo general, objetivos específicos, productos, metas, presupuesto asignado y contribución a las prioridades de la Administración Alvarado Quesada y/o los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

**Meta 4. Elaborar 20 Informes de ejecución anual y elevarlos al conocimiento de los jefes de las instituciones sociales y del jefe del Fodesaf.**

Se inicia el año 2019 con un informe anual de la ejecución programática y presupuestaria de los programas que ejecutan recursos del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (Fodesaf), correspondientes al período 2018.

Este documento se constituye en el instrumento mediante el cual se muestran los resultados de la ejecución de los programas, en términos de beneficiarios, beneficios, ingresos y gastos, que se va presentando ante los superiores conforme la institución ejecutora del programa remite la información a la Desaf. La Dirección a su vez hace de conocimiento al jerarca de la institución financiada y para efectos de transparencia y rendición de cuentas, el informe se hospeda en la página web del Fodesaf.

Se realizaron 17 informes de los 20 programados, la idea era tener indicadores para los programas de Icoder, Inamu y el Programa de Autonomía Personal del Conapdis, en el caso de este último programa del Conapdis, no ejecutó los recursos girados para el 2018 por tanto, no se calcularon los indicadores correspondientes y el Inamu no tenía analista asignado.

En lo relacionado con el Icoder se tienen que revisar los indicadores definidos porque todavía no están correctos, aunque la institución remitió la información, no fue posible elaborar el informe anual, se ha tratado de realizar reuniones con los funcionarios de la unidad ejecutora, pero a la fecha ha sido difícil lograr establecer fecha.

**Meta 5. Elaborar 51 informes de análisis de la ejecución trimestral y de giro de recursos de los programas, (17 por trimestre) para la toma de decisiones del director de la Desaf.**

Esta Unidad realiza cada trimestre los informes de ejecución de cada uno de los programas, con base en la información de 11 indicadores. Estos informes permiten el control de la ejecución de los recursos, seguimiento a las metas, avance, giro de efectivo y uso de los recursos. En el caso de los programas de infraestructura permiten detallar el avance de las obras y el estado de las mismas. Estos análisis son muy importantes porque de los resultados de los mismos se toman decisiones para aprobar futuras programaciones.

Esta meta se ha cumplido en su totalidad en los dos primeros trimestres del año, está pendiente los informes correspondientes el tercer trimestre.

**Meta 6. Analizar y elaborar informes sobre los diferentes documentos de análisis de los presupuestos extraordinarios y las modificaciones programáticas que presenten las unidades ejecutoras a la Desaf durante el 2019.**

Esta meta se ha cumplido, ya que se han tramitado todas las solicitudes ingresadas, a la fecha han entrado 36 documentos de modificaciones y presupuestos extraordinarios, de los cuales solo están pendientes tres porque se encuentran en proceso de trámite, es decir se han analizado y tramitado en lo que va del año 33 informes de modificaciones y/o presupuestos extraordinarios.

**Meta 7. Actualizar 3 manuales de procedimientos de la Unidad de Control y Seguimiento**

Esta meta está cumplida, la Dirección de Planificación ya aprobó los manuales de los tres procedimientos programados. A la fecha está pendiente la aprobación del último procedimiento, el cual se refiere al análisis de modificaciones y presupuestos extraordinarios.

**Meta 8. Realizar la evaluación del desempeño de los funcionarios de la unidad de control y seguimiento**

Meta cumplida en la fecha estipulada.

**Meta 9. Completar las matrices correspondientes al sistema de valoración del riesgo**

Meta cumplida en la fecha estipulada.

**Meta 10. Llenar las matrices correspondientes a la autoevaluación del sistema de control interno de la Unidad.**

Esta meta está programada para el mes de noviembre.

**Meta 11. Realizar 5 estudios de fiscalización a programas financiados con recursos de Fodesaf.**

Como complemento a los informes realizados en la Unidad se inició con acciones de verificación de información, las cuales por disposición de la anterior Dirección se había dejado de hacer, aproximadamente 8 años, y estas consisten en realizar visitas in situ para que de acuerdo a la programación aprobada se verifique su cumplimiento, a las Unidades Ejecutoras en sus oficinas centrales, regionales, así como a beneficiarios atendidos, para evaluar la información remitida.

Además, se realizan estudios especiales sobre situaciones que por su especificidad así lo requieran.

Durante el período 2019 se cumplió con la meta establecida y se elaboraron y tramitaron cinco informes a los siguientes programas: Programas Nutrición y Desarrollo Infantil (Modalidad leche de Cabra); así como del componente de construcción de Comedores Escolares; Red de Cuido Proyectos de Construcción de Centros de Cuido para Adulto Mayor y Proyectos de Construcción de Centros de Cuido para Atención Infantil; y del Programa de Pacientes en Fase Terminal y Atención a Menores de Edad Gravemente Enfermos.

Finalmente, como un logro adicional se debe indicar, que se cuenta con una base de datos consolidada, sobre los proyectos de construcción de Red de Cuido



Niñez, que contiene la información de presupuesto, control y seguimiento y de la Secretaría Técnica de la Red de Cuido.

---

#### 5.1.1. METAS PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL

---

En el Plan Operativo Institucional solo se establecieron tres metas relacionadas con esta Unidad, que son los informes anuales, los informes trimestrales y la realización de al menos 5 informes de verificación de información.

En el caso de los informes anuales, únicamente se incluyeron los 17 programas que tienen indicadores ya formulados, mientras que en el Plan de Trabajo de la Unidad se incluyeron 20 programas considerando los que, a la fecha de elaborar el Plan Institucional, no tenían indicadores.

A la fecha se ha cumplido en tiempo y forma con las metas establecidas, únicamente está pendiente la meta de los informes al tercer trimestre, la cual tiene fecha de cumplimiento al 30 de noviembre del presente período.

---

#### 5.2. UNIDAD DE EVALUACIÓN

---

**Meta 1. Evaluar 4 programas. Evaluar el diseño y procesos de los programas, Régimen No Contributivo de Pensiones y Red de Cuido. Evaluar el impacto de los programas Pronamype y Red de Cuido.**

Régimen No Contributivo tiene un 45% de avance y 40% Red de cuidado, este último con atrasos por problemas con la Proveeduría la que solicitó más requerimientos en el proceso de contratación. La evaluación de impacto de Pronamype está concluida en un 100% y la de Red de Cuido únicamente tiene un avance del 15% ya que quien la realizaba era uno de los economista que renunció al puesto y no se ha nombrado su reemplazo.

**Meta 2. Elaboración del apartado por programa para el informe anual de cada programa.**

100% cumplida

**Meta 3. Elaborar Informe anual registro de beneficiarios.**

60% de cumplimiento. Este informe estaba a cargo del economista que renuncia a su puesto.

**Meta 4. Elaborar Informe anual de inversión y beneficiarios**

50% de cumplimiento, en proceso.

**Meta 5. Análisis y elaboración de 7 informes de 7 programas con información ENAHO**

Se realiza en noviembre

**Meta 6. Realizar diferentes estudios solicitados por los superiores.**

100% de cumplimiento

### **Meta 7. Elaborar los procedimientos de la Unidad.**

100% cumplida, Los procedimientos fueron elaborados y aprobados por la Dirección de Planificación.

#### 5.2.1. PLAN ANUAL INSTITUCIONAL.

---

Se ha logrado el 50% de la meta propuesta al I Semestre, al haber cumplido con 2 evaluaciones de las 4 programadas.

### 6. ESTADO ACTUAL DE LAS DISPOSICIONES.

---

---

No quedaron disposiciones pendientes de atender ni de la CGR ni de la auditoría del MTSS.

### 7. ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS FINANCIEROS.

---

---

El DECS no tiene expresamente recursos asignados, sino que ejecuta parte de los recursos asignados a viáticos y a recursos para la contratación de externos para la realización de evaluaciones y otros proyectos, como fue el caso de la contratación para la revisión, actualización y aplicación de los instrumentos metodológicos de los planes operativos.