

---

**PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA  
PRESIDENCIA EJECUTIVA  
CENTRO DE CULTURA DE DERECHOS DE  
LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA**



**LAURA CHINCHILLA BARRIENTOS  
COORDINADORA**

**INFORME FINAL DE GESTION**

**POR JUBILACION**

**DEL 9 DE MAYO 2006 AL 15 DE MARZO 2018**



## PRESENTACION

Con el presente documento se responde a lo establecido en la Ley No 8292, en cuanto a la obligatoriedad que tenemos las personas funcionarias públicas, que ocupamos cargos de Coordinación de Programas y Departamentos, así como de Ejecución Presupuestaria, de realizar un INFORME DE GESTION en el momento de dejar dicho puesto.

Este informe corresponde a la **Gestión en el puesto de Coordinación del CENTRO DE CULTURA DE DERECHOS DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA - CCDNA-** ocupado por la suscrita, Laura Chinchilla Barrientos, en razón de renuncia a la plaza por jubilación, la cual rige a partir del 16 de marzo 2018.

El periodo de este informe comprende desde el mes de mayo 2006 al mes de marzo 2018, período en que, por designación de las personas que han ocupado las Presidencia Ejecutivas del PANI, he fungido como coordinadora del CCDNA.

El CCDNA es un servicio adscrito a la Presidencia Ejecutiva del PANI, el cual, tiene como objetivo ser vector de la PROMOCION de cultura de Derechos que es el primero y más fuerte objetivo de la labor sustantiva de la Institución: la PROMOCION de cultura de derechos, ha sido asumida a través de estos doce años, como uno de los ejes transversales de la gestión política y técnica de cuatro Presidentes Ejecutivos, transmitida por diversos eventos y actividades articulados por medio de este CCDNA.

Se presentan a continuación los principales logros obtenidos, los cuales están debidamente sistematizados en informes trimestrales ó semestrales y anuales entregados a la Presidencia Ejecutiva y a la Dirección de Planificación, los cuales se resumen en el presente documento.

A efectos de brindar mayor claridad, se presenta un marco contextual para que sea mayormente comprensible el servicio CCDNA, una descripción general del servicio, referencia a cada uno de los puntos solicitados por la Contraloría General de la República en el artículo 12 del Capítulo III de la Ley de Control Interno y la disposición del Departamento de Recursos Humanos del PANI, mediante circular del mes de setiembre 2016, así como otros aportes generales de interés.

Laura Chinchilla Barrientos – CCDNA-2016-2018



## **A. CONTEXTUALIZACION**

El PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA es una Institución posicionada en la Constitución Política, Art 55, que ofrece servicios de protección a los niños, niñas y adolescentes desde su creación en el año 1930.

El texto de creación en el marco de la Constitución Política, es muy sencillo, pero a la vez muy profundo: **“La protección especial de la madre y del menor estará a cargo de una institución autónoma denominada Patronato Nacional de la Infancia, con la colaboración de las otras Instituciones del Estado”**

El PANI, y la sociedad en general, comprende la protección, en ese momento histórico y durante muchos años, son servicios diseñados para solventar la condición de sujetos en situaciones irregulares en que viven muchos niños, niñas y adolescentes.

Con el advenimiento a nivel mundial de la Convención Internacional de los Derechos del Niño y posteriormente, a nivel nacional, del Código de la Niñez y la Adolescencia, en Costa Rica evoluciona la comprensión del concepto de protección.

La Convención Internacional de los Derechos del Niño, suscrita en el año 1989, otorga condición de SUJETOS DE DERECHOS HUMANOS a las personas desde su nacimiento hasta su mayoría de edad, la cual en nuestro país, se alcanza a los 18 años.

Costa Rica tarda casi diez años para adecuar su legislación a este convenio internacional, lo cual se concreta, con una nueva Ley del PANI en 1997 y la emisión del Código de la Niñez y la Adolescencia en 1998.

Con esta coyuntura emerge una nueva interpretación del texto de la Constitución Política: se legisla sobre la real “colaboración” de las Instituciones contempladas en el Sistema Nacional de Protección y se re-concepualiza la palabra “protección”

En cuanto a “COLABORACIÓN”, la nueva legislación establece una obligatoriedad de parte de todas las Instituciones del Estado, en sus tres Poderes, según el marco legal, naturaleza y objetivos de cada una de ellas. Esta obligación es monitoreada por el Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia, el cual ha estado desde su creación, presidido por el PANI, aunque legalmente no está así definido.

La palabra “protección” deja de circunscribirse únicamente a la protección en situación irregular, o riesgo, y pasa a comprenderse en dos dimensiones: Protección Integral y Protección Especial.

**PROTECCIÓN INTEGRAL**, es la que el Estado debe propiciar a toda persona en desarrollo mientras sea menor de edad, sea que se viva o no bajo la égida de sus padres y madres. La protección Integral que el Estado está en la obligación de brindar, tiene como objetivo favorecer el desarrollo integral y fomentar la crianza con respeto y ternura enfocada en derechos humanos, en todos los estratos sociales. Así mismo, la Protección Integral tiene el objetivo de facilitar al universo de niños, niñas y adolescentes en Costa Rica, la vivencia real y efectiva de los Derechos Humanos consagrados en la Declaración Universal de los derechos humanos, sin ser discriminados por ser menores de edad, o por otras formas históricas de discriminación

por sexo, raza, género, nacionalidad, etnia, capacidades físicas, etc., por las cuales, lamentablemente, la persona humana ha vivido discriminaciones. Todas las personas adultas en Costa Rica, sea que trabajemos o no en una Institución del Estado, tenemos obligación ciudadana de impulsar la Protección Integral de los niños, niñas y adolescentes.

**PROTECCION ESPECIAL**, es la que el Estado, por medio de todas sus Instituciones, debe brindar de manera inmediata a toda persona menor de edad, que sufre alguna forma de maltrato físico o emocional de alguna índole o bien, le es negado el ejercicio de sus derechos humanos, tal como educación, recreación, libre expresión, acceso al arte, entre otros. Cabe señalar, que la Legislación Costarricense declaró ilegal toda forma de castigo corporal y trato humillante, en el año 2008.

Este marco legal, nacional e internacional, conllevan a lo interno del PANI una serie de ajustes.

En primer lugar, el PANI se inicia una serie de discusiones, a la luz de su nueva Ley de 1997, en cuanto al alcance del nuevo rol rector que se le asigna y por ende, el liderazgo que debe asumir para la instalación del enfoque de derechos en las personas operadoras de servicios, tanto del PANI como de otras Instituciones del Estado.

De hecho, desde el mismo momento que emerge el Código de la Niñez y la Adolescencia, la Defensoría de los Habitantes de Costa Rica, instala un Foro permanente de vigilancia del cumplimiento del mismo, en el cual, uno de los ejes de monitoreo es el accionar del PANI en cuanto a la capacitación y educación en materia de derechos de la niñez y la adolescencia para garantizar que tanto sus personas funcionarias, como las personas que trabajan en otras instituciones del Sistema Nacional de Protección, cuentan con las herramientas teóricas, ideológicas y prácticas, para hacer efectivos los derechos de las personas menores de edad.

En el marco de toda esta coyuntura, el Presidente Ejecutivo del PANI en el período 2006-2010, señor Mario Alberto Víquez Jiménez, consideró pertinente, contar con un servicio adherido a su Despacho, desde el cual emanara el liderazgo del PANI en materia de formación, capacitación y cultura de derechos, requeridas para la implementación de la Convención Internacional de los Derechos del Niño en Costa Rica y la legislación nacional recién emergente.

Fue así como en el mes de mayo del año 2006, el señor Víquez Jiménez, designa a la suscrita, Laura Chinchilla Barrientos con el apoyo de un grupo de personas funcionarias PANI, para iniciar este nuevo proyecto denominado CENTRO DE CULTURA DE DERECHOS DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA -CCDNA-, con el objetivo fundamental de impulsar la PROMOCION de cultura de derechos por medio de capacitación, eventos, foros y otras actividades que se propuso la Presidencia Ejecutiva como parte de su gestión del liderazgo político en este tema.

## **B. RESEÑA HISTORICA DEL CCDNA.**

Una vez recibidas las indicaciones por parte del Presidente Ejecutivo del PANI, señor Mario Alberto Víquez Jiménez, en el sentido de desarrollar un proyecto para la instalación de un servicio especializado en la PROMOCION DE CULTURA DE DERECHOS HUMANOS DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES, nos avocamos a la elaboración del proyecto con todas las fases que esto conlleva: diagnóstico, estudio de factibilidad, análisis de experiencias análogas, ubicación, diseño técnico del servicio, gestión de infraestructura, conformación de equipo de trabajo.

La Presidencia Ejecutiva dispuso para la ubicación del CCDNA, un edificio adyacente al edificio central del PANI, recién adquirido a Cooperativo de Productores de Leche Dos Pinos.

El nuevo servicio abrió sus puertas oficialmente el 9 de setiembre del 2006 en el marco de las celebraciones del Día del Niño con equipo conformado por personas provenientes de diversos departamentos : cuatro profesionales y un técnico.

Cabe señalar en este apartado el invaluable trabajo gestado desde la Gerencia de Administración, en ese momento ocupada por el Lic. Carlos Arce, para que la gestión de compras de activos, reparaciones, remodelaciones y otras que debieron hacerse contra el tiempo, fuese posible en un plazo récord de cuatro meses.

El CCDNA abrió oficialmente sus puertas el 9 de setiembre 2006, con el mismo diseño de componentes que a partir del 2018 se denominan PROCESOS. Los proyectos a nivel de cada componente, actualmente denominados SUBPROCESOS, fueron desarrollándose de forma estratégica a través de los años.

El último de los subprocesos en ver la luz, fue ACADEMIA DE CRIANZA CCDNA, un proyecto que tuvo como objetivo posicionar al PANI en el imaginario social como una instancia que apoya a la familia, esto en lugar de perseguirla y ser percibida como “quita chiquitos”.

En el año 2018 el CCDNA es una estructura robusta dentro de la Institución. Es el brazo ejecutor del Departamento de Recursos Humanos en materia de CAPACITACION y es el vector oficial de la Presidencia Ejecutiva PANI para impulsar cultura de PROMOCION DE DERECHOS.

Muestra de ello, es que el CCDNA ha sido designado por la actual Presidenta Ejecutiva, Doña Ana Teresa León Sáenz para liderar los procesos de ACADEMIA DE CRIANZA a nivel Nacional en apoyo al EJE EDUCACION de la Gerencia Técnica, así como el plan de Proyectos Especiales, como una de las estrategias que se planteó esta administración aprovechando la coyuntura que ha significado el aumento de presupuesto del PANI.

## **C. RESEÑA HISTORICA DE CADA UNO DE LOS COMPONENTES CCDNA**

Tal como se indican en el apartado anterior, los COMPONENTES, conocidos en el año 2018 como PROCESOS/OBJETIVOS y sus respectivos SUBPROCESOS, se mantienen prácticamente igual que en el planteamiento inicial del proyecto en el año 2006.

Se ofrece a continuación alguna información histórica de interés sobre el devenir de cada uno de estos Objetivos/ Procesos con la intención de que la mirada retrospectiva sea insumo para decisiones a mediano y largo plazo.

### **OBJETIVO/PROCESO 1 : CAPACITACION A FUNCIONARIOS PANI**

Promover la participación de personas funcionarias PANI en eventos formativos, congresos, seminarios, cursos, charlas, simposios, que complementan la formación con la cual el/la funcionaria fue contratada, ante necesidad planteada institucionalmente. No están orientados a obtener pregrado, grado o post-grado. CCDNA es el brazo ejecutor del Departamento de Recursos Humanos y la Comisión de Capacitación para el impulso, diseño y ejecución procesos de capacitación en materia de derechos humanos de la niñez y la adolescencia, dirigidos a funcionarios del PANI.

### **SUBPROCESOS**

**I. CAPACITACION PROGRAMADA: Programa Oficial de Capacitación Aprobado Anualmente por la Presidencia Ejecutiva.**

**II. CAPACITACION NO PROGRAMADA: Emergentes a la luz de nuevos requerimientos o aprovechamiento de oportunidades no contempladas en el Programa Oficial.**

**III. ENTREGAS TECNICAS: Procesos gestados en los Ejes de trabajo de Gerencia Técnica y Gerencia de Administración, convocados por las personas líderes de cada Eje.**

Anterior al año 2006, la capacitación a funcionarios PANI era un pequeño programa en el Departamento de Recursos Humanos, mediante el cual se gestionaban cursos relativamente aislados, que eran sugeridos por las personas funcionarias o por las autoridades del momento. Los cursos se ofrecían de manera aislada, unas dos o tres veces al año. Los planes de capacitación del Departamento de Recursos Humanos tenían su propio presupuesto. No obstante, cada unidad administrativa solicitaba un pequeño presupuesto sin designación previa, esto es sin responder a plan de trabajo alguno.

Cabe señalar que para ese entonces, la función de la entonces Oficina de Planificación en materia de Planeamiento, era aún muy laxa, poco sistematizada y poco científica.

Sobre las capacitaciones que fueron ofrecidas con esos presupuestos dispersos en el 2006, se tenía muy poco control por parte del Departamento de Recursos Humanos.

Por otra parte, existía una Comisión de Capacitación con un enfoque más gremial que técnico. No se cuenta en este momento con información de los alcances y logros del trabajo de esa Comisión de dicha Comisión.

Con la puesta en marcha del Plan Estratégico del PANI, proyectado para el período 2006-2010, impulsado por Don Mario Víquez Jiménez, se establecieron Ejes de trabajo adscritos a la Gerencia Técnica y se solicitó de inmediato organizar el Programa anual de Capacitación en función de esos Ejes y en los contenidos teóricos y metodológicos del trabajo que cada uno de estos ejes proyectó en ese momento.

A partir de entonces, se instala formalmente la figura de PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACION que debe ser diseñado por la COMISION DE CAPACITACION y aprobado por la Presidencia Ejecutiva, para finalmente ser ejecutado por el CCDNA como brazo del Departamento de Recursos Humanos.

Se instala además de manera formal, la pauta de que el PROGRAMA DE CAPACITACIÓN debe responder en todos sus alcances al Plan cuatrienal que impulsa cada Presidencia Ejecutiva.

En el período 2014-2018, la Presidencia Ejecutiva lanza su PLAN MAESTRO, el cual se recoge en todos sus alcances. El programa 2018, incluye además recomendaciones específicas de la Auditoría Interna de la Institución,

## **OBJETIVO/ PROCESO 2 : PLATAFORMA ACADEMICA**

Impulsar y apoyar la formación en materia de derechos de la niñez y la adolescencia en todos los escenarios sociales que contempla la Agenda Nacional para la Niñez y la Adolescencia: niños, niñas, adolescentes, padres, madres, cuidadores en general , familias, comunidades, ONG, universidades, otras instituciones, iglesias, municipalidades padres y madres de familia, estudiantes y público en general. La articulación de este complejo componente, implica participación del CCDNA en espacios de monitoreo de políticas públicas y Agenda Nacional, a fin de mantener vigilancia permanente de la inclusión de objetivos y metas vinculadas con la promoción del desarrollo integral

En el año 2006 en que inicia el CCDNA, los subprocesos de la Plataforma Académica fueron:

- Eventos Académicos para Personas Adultas.
- Eventos Recreativo-formativo para Personas Menores de edad
- Formación a Funcionarios de otras Instituciones
- Producción Material Bibliográfico
- Trabajo Comunal Universitario
- Prácticas
- Investigación
- Biblioteca
- Domo Informático
- Centro Itinerante

Todos estos componentes se encuentra en pleno funcionamiento hasta el 2018 inclusive, notándose un incremento galopante año con año en la proyección y ejecución de

eventos y cantidad de personas beneficiadas, tal como puede observarse en los cuadros que se presentan más adelante.

La Biblioteca como tal, fue cerrada ante la imposibilidad del PANI de responder a requerimiento del Colegio de Profesionales en Bibliotecología que se manifestó formalmente en contra del funcionamiento de una biblioteca si la presencia de una persona profesional. No se contaba con muchos libros propiamente dichos. La mayoría de los recursos bibliográficos eran documentos escritos por personas funcionarias y algunas investigaciones.

El cierre de la Biblioteca se dio en el año 2009, y el espacio físico que ocupaba se instaló la GALERIA CCDNA-PANI, servicio que ha abierto las puertas a 12 artistas nóveles por año, dando acceso al arte a un sector de la población usualmente privado de este derecho. El subproceso GALERIA, tiene no solamente la exhibición de arte, sino también enlace con otros proyectos del CCDNA como son la Academia de Crianza, PANI APUESTA y Eventos Recreativo Formativos, vinculando la experiencia de las artes plásticas y la Galería a los objetivos de los mismos.

Los documentos escritos por personas funcionarias, fueron trasladados al Archivo Central a fin de que fueran analizados en su valor histórico y resguardados o descartados, según corresponda. Las investigaciones impresas, realizadas como trabajos finales de graduación (Tesis), fueron pasadas a formato virtual). Estos documentos y otros que se han ido recopilando forma ahora parte de la colección virtual de documentos, que el Centro de Cultura pone a disposición de los estudiantes que los solicitan para efectos de investigación.

Otro componente que no prosperó a través de los años fue la iniciativa de CENTRO ITINERANTE que tenía como objetivo llevar eventos similares que desarrolla CCDNA en San José, a las sedes regionales y Oficinas Locales. No obstante, la presente administración 2014-2018, retomó en su Plan Maestro, un antiguo proyecto denominado UNIDADES MOVILES, el cual retoma en esencia muchos de estos objetivos.

El DOMO INFORMATICO, por su parte, floreció con diversos proyectos de capacitación y formación a personas adolescentes, no obstante, ha venido a menos por obsolescencia de los equipos de cómputo ahí instalados. Entre las recomendaciones que se han dejado al cierre de la Gestión como Coordinadora del CCDNA, es justamente que se retome un proyecto de DOMO elaborado en el año 2009, de manera conjunta CCDNA-DTI.

En el año 2010, se abrió la ACADEMIA DE CRIANZA CCDNA a la Plataforma Académica, como un servicio centralizado de fortalecimiento a las familias. La ACADEMIA DE CRIANZA que en un inicio tuvo como objetivo posicionar al PANI en el imaginario social, ha desplegado como un proyecto nacional de alto impacto cuantitativo. (Información en Anexo 1)

Otras iniciativas de la administración 2014-2018, fortalecieron y ampliaron la gestión del CCDNA, tal como su participación activa en la COALICION UNIVERSIDADES PARA LA NIÑEZ, la Agenda Nacional y Comisiones sobre temas específicos relacionados con Derechos Humanos.



## **D. REQUERIMIENTOS DEL ESQUEMA INFORME DE GESTIÓN CGR**

### **1. LABOR SUSTANTIVA DEL CCDNA.**

El CCDNA es un programa PANI desde el cual la Presidencia Ejecutiva impulsa presencia social en materia de Liderazgo, Educación y Prevención, por medio de estrategias lúdico creativas y académicas con las cuales coadyuva en su gestión política, al trabajo que desde estos ejes deben desarrollar la Gerencia Técnica y sus Direcciones Regionales. El CCDNA, cuenta con su propia infraestructura adecuada a sus objetivos y un plan operativo anual direccionado directamente desde el Despacho de la Presidenta Ejecutiva. La labor sustantiva responde en todos sus alcances a la gestión en materia de PROMOCION DE DERECHOS.

### **2. CAMBIOS EN EL ENTORNO**

El CCDNA fue la plataforma PANI en el paso de una Institución de protección en situación irregular hacia una Institución de protección integral, como se presenta en el año 2018.

La información cuantitativa del CCDNA permite visualizar una cantidad importante de personas que tienen ahora otra concepción del significado de la protección de los derechos de las personas menores de edad, incluyendo a ellas mismas, sus familias, funcionarios operadores de servicios del SNP y público en general.

Se requeriría un estudio técnico de impacto para ofrecer una prueba fehaciente de los cambios habidos en el entorno durante estos 11 años del programa.

### **3. AUTOEVALUACION DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO.**

Desde el 30 de octubre del 2007, según consta en nota CCDNA-085-2007 dirigida al Lic. Carlos Molina, quien en ese entonces era el Director de la Oficina de Planificación PANI, el CCDNA hizo entrega formal de los parámetros construidos de forma participativa en este CCDNA para el cumplimiento de la Ley de Control Interno en cuanto al Sistema de Valoración de Riesgos del cumplimiento de los objetivos -SEVRI-. Si bien no se ha recibido hasta el año 2018 ninguna reacción de la Dirección de Planificación a esta propuesta, tampoco se han recibido indicaciones a favor o en contra de que la misma sea aplicada, por lo que desde la Coordinación de este CCDNA se ha impulsado la evaluación bajo los siguientes parámetros:

- Acceso de sus funcionarios y funcionarias a todas las pautas ideológicas establecidas por la Reforma Institucional del PANI : visión misión valores, normas de conducta, valores éticos y otros.
- Acceso, difusión y vigilancia sobre las pautas procedimentales establecidas por el PANI : procedimientos, manuales de organización y funciones, activos, viáticos, directrices, y otras.

- Realimentación permanente sobre la organización interna del CCDNA y su relación con otras instancias del PANI: relación con las jerarquías, responsabilidades, comunicación, acceso a documentos que describen la organización, clarificación de funciones y su operacionalización.
- Responsabilidades en cuanto a los controles : lineamientos para evaluaciones, fortalecimiento del liderazgo y participación, documentación de funciones.
- Administración de los recursos humanos: acceso a procesos liderados por el departamento de recursos humanos, actualización de la información referente a la administración de los recursos humanos, acceso a información sobre oportunidades para concursar en otras plazas, difusión de pautas institucionales para reclutamiento y selección.
- Valoración del riesgo : riesgos para la consecución de las metas y el plan del CCDNA y su accionar con el PAO institucional. Plan de contingencia elaborado por el equipo de trabajo. Mecanismos de seguimiento para el plan de contingencia. Definición de los procesos clave del CCDNA y su protocolo de implementación.
- Manuales y directrices : existencia y acceso a los manuales y directrices propios del CCDNA, y los emitidos por Presidencia Ejecutiva y otras instancias. Este acceso se ha visto totalmente fortalecido con la política de la administración 2014-2018 de publicar estas directrices en correo masivo PANI.
- Políticas : Las políticas se establecen en procesos participativos con las personas que trabajan en el CCDNA.
- Supervisión : definición de estándares de calidad y sus indicadores.
- Gestión documental : existencia de archivos de notas emitidas y recibidas, listas de asistencia, relatorías de eventos magnos, estadísticas físicas y virtuales, bancos de recursos
- Protección de los activos : existencia de inventarios, procedimientos de ingreso y egreso de activos, protocolo para la protección de los activos, pautas para el mantenimiento del los activos.
- Comunicación : acceso al correo electrónico, capacitación permanente en las más modernas técnicas de interacción virtual, difusión virtual permanente de las acciones del CCDNA.

#### **4. ACCIONES PARA MANTENER EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

Por decisiones fuera de nuestro alcance se ha venido disminuyendo el equipo de trabajo en el CCDNA. Al iniciar el año 2018, se cuenta únicamente con dos personas profesionales, dos personas de apoyo especializado y un recurso que ha sido trasladado a PANI en Convenio con MEP. Esta coyuntura, ha obligado a un reacomodo

permanente de las funciones que cada quien debe asumir. Por otra parte, al ser un equipo muy pequeño se ha facilitado el mantenimiento del Control Interno.

El equipo tiene una reunión diaria de inicio de día en la cual se revisan las actividades del día y los sistemas de control interno que deben acatarse.

## **5. PRINCIPALES LOGROS.**

Se ofrecen en el Anexo1, las cifras que muestran la cantidad de eventos y personas alcanzadas con el cumplimiento de los Objetivos y Metas propuestos ante el Plan Anual Operativo del PANI. La información que se consigna es exacta a la información que se ha brindado ante la Presidencia Ejecutiva y Dirección de Planificación, semestralmente (o trimestralmente cuando así ha sido solicitada). Se copia exactamente en el formato original que fuera entregado a fin de que tenga la mínima alteración en relación con la información formalmente entregada año con año a las instancias superiores. El formato de presentación varía según los requerimientos de información que ha solicitado cada administración o a la luz de los formatos de PAO institucional o de la matriz de indicadores solicitados.

## **6. ESTADO DE LOS PROYECTOS MAS RELEVANTES INICIO Y PENDIENTES**

Tal como se puede apreciar en los ítems anteriores, el CCDNA al ser un programa que me corresponde gestar, diseñar e implementar, no aplica la mención de proyectos de inicio. En relación a los asuntos pendientes, queda consignado el PAO-2018, entregado a la Dirección de Planificación, el cual se resume en documento ANEXO 2 : Programa CCDNA 2018.

Quedan pendientes de monitoreo y seguimiento dos convenios suscritos con el INEINA de la UNIVERSIDAD NACIONAL:

- 1.Estudio sobre la situación de población menor de edad en identidad de género no heteronormativa.
- 2.Incidencia de Academia de Crianza en la dinámica familiar a partir de línea base.-

## **7.ADMINISTRACION RECURSOS FINANCIEROS**

Del año 2006 a enero 2018 me correspondió fungir como ejecutora de la cuenta:

### **PROGRAMA 01- ACTIVIDADES CENTRALS-**

### **SUBPROGRAMA 03- PRESIDENCIA EJECUTIVA-ACTIVIDAD**

### **06-CENTRO DE CULTURA**

La cuenta ha tenido en los últimos años una asignación presupuestaria de 54.910.000.00.

La administración de saldos y superávit es atribución del Departamento de Contabilidad, sin embargo, los informes rendidos a la Dirección de Planificación alcanzan un porcentaje anual de ejecución mayor al 80%. Tómesese nota de que la partida 1.07.01-Actividades de Capacitación, se ejecuta bajo la égida de la COMISION DE CAPACITACION y en coadyuvancia con las personas líderes de procesos.

## **8. SUGERENCIAS**

### CAPACITACION-Sugerencias

- Avanzar hacia la implementación de Aula Virtual que permita llegar a mayor cantidad de personas funcionarias en todo el país sin invertir en viáticos.
- Establecer la brecha existente en conocimientos teóricos y tecnológicos entre funcionarios de trayectoria a fin de impulsar un plan de nivelación a corto plazo.
- Elaborar un programa virtual de refrescamiento permanente en las materias propias del PANI, incluyendo protocolos, modelos, legislación, directrices y otros, con directriz de revisión y autoevaluación obligatoria al menos una vez al año.
- Instalar una modalidad de pasantía permanente para profesionales, estudiantes e incluso funcionarios que desean hacer carrera profesional en materia de niñez y adolescencia. El haber cursado la pasantía debería tener un puntaje en la selección de los Recursos Humanos del PANI.
- Procurar el nombramiento de una persona profesional en Administrador con alguna experiencia en Desarrollo del Recurso Humano para la gestión de la CAPACITACION PANI.

### PLATAFORMA DE EVENTOS ACADÉMICOS - Sugerencias

- Procurar el nombramiento de al menos tres profesionales para mejor distribución de la carga laboral que implica la Plataforma Académica.
- Mantener proyectos clave en la Plataforma Académica, tales como : Coalición Universidades para la Niñez y sus proyectos Foro y Fiesta del Conocimiento, Festival Navideño de Talentos PANI, Pani Apuesta, Galería y otros.
- Sostener el conjunto de EVENTOS ESPECIALES, gestados por la Administración 2014-2018 con el nuevo presupuesto PANI, como una tarea propia y permanente el Centro de Cultura.

### **Especial mención en la Plataforma Académica para sugerencias para la ACADEMIA DE CRIANZA:**

- Avanzar hacia una visión de Academia de Crianza convertida en marca país al ser impulsada por PANI como modelo para todas las instancias del Sistema Nacional de Protección llamadas a realizar acciones en apoyo a la familia. Al 2018, es ya la modalidad de educación de la Familia de RED DE CUIDO.
- Mantener el liderazgo emanado desde Academia de Crianza con el cual se ha reafirma el liderazgo del PANI frente a las demás instituciones y más de 100 instancias sociales que la están apoyando.
- Continuar las acciones iniciadas para que Padres y Madres puedan acceder a la Academia de Crianza desde un teléfono inteligente por medio de un campo virtual, sin tener que trasladarse a puntos de servicio.
- Continuar con las estrategias de motivación para que Academia de Crianza, con técnicas lúdicas y comprensión del contexto psicosocial en que se da la gestación en CR., sea buscada de manera voluntaria para las familias que buscan fortalecer la relación con sus hijos e hijas.
- Fortalecer tecnológicamente la fehaciencia de la información de las Academias de Crianza en todo el país.

- Mantener las políticas de refrescamiento y capacitación de anfitriones que se ha establecido desde el CCDNA en todo el país. Debe definirse si la gestión en este sentido la asume el Eje Educación de la Gerencia Técnica.
- Mantener al CCDNA en la COMISION ACADEMIA DE CRIANZA, por ser este CCDNA la instancia PANI representante de la tareas sustantiva de PROMOCION DE DERECHOS, a fin de que se procure la transversalización de los enfoques rectores de política pública en estos programas.

## **9.OBSERVACIONES DE CGR, ORGANOS DE CONTROL EXTERNO O AUDITORIA INTERNA.**

No se tiene ningún pendiente respecto a observaciones de la CGR, Órganos de Control Externo o la Auditoría Interna.

