

**CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN**  
**ACTA DE LA SESIÓN VIRTUAL ORDINARIA 1536-2021**

SESIÓN ORDINARIA DEL CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN DEL SINAES  
CELEBRADA EL CINCO DE OCTUBRE DE 2021. SE DA INICIO A LA SESIÓN VIRTUAL  
A LAS NUEVE DE LA MAÑANA.

**MIEMBROS ASISTENTES**

MAE. Sonia Acuña Acuña, Vicepresidente	M.Sc. Francisco Sancho Mora, Presidente
Dra. Lady Meléndez Rodríguez	M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén
Dr. Julio César Calvo Alvarado	MBA. Arturo Jofré Vartanián

**MIEMBROS AUSENTES CON JUSTIFICACIÓN**

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte  
Ing. Walter Bolaños Quesada

**INVITADOS HABITUALES ASISTENTES**

M.Sc. Laura Ramírez Saborío, Directora Ejecutiva.  
Licda. Kattia Mora Cordero, Abogada.  
Licda. Marchessi Bogantes Fallas, Coordinadora de la Secretaría del Consejo Nacional de Acreditación

**INVITADOS ESPECIALES**

MBA. Andrea Arroyo Maramoros, Directora, División de Servicios de Apoyo a la Gestión.  
M.Sc. Diana Alfaro León, Talento Humano, División de Servicios de Apoyo a la Gestión.

**\*Los asistentes se encuentran conectados virtualmente desde sus casas de habitación, debido a la emergencia nacional.**

**El Presidente indica que se están realizando las sesiones virtuales atendiendo la Directriz No. 073-S-MTSS y el Acuerdo del artículo 4 de la Sesión 1388-2020 del 10 de marzo, esto debido al estado de emergencia nacional.**

**Artículo 1. Revisión y aprobación de la propuesta de agenda para la sesión 1536.**

Se aprueba la agenda 1536.

Temas tratados: 1.Revisión y aprobación de la propuesta de agenda para la sesión 1536. 2.Revisión y aprobación del acta 1535.3. Informes. 4.Presentación Proyecto: Diseño, desarrollo e implementación de un sistema de evaluación del desempeño y herramienta informática. 5. Oficio OF-OPES-166-2021-D del CONARE. 6. Propuesta de acuerdo para la condición de las carreras 1, 37 y 89. 7. Entrega de los certificados de acreditación oficial del SINAES.

**El MBA. Arturo Jofré Vartanián, ingresa a las 9:01 a.m.**

**Artículo 2. Revisión y aprobación del acta 1535.**

Se aprueba el acta 1535 de manera unánime.

**Artículo 3. Informes.**

**De la Presidencia:**

Informa que:

1. El 6 de octubre de 2021 a las 10:00 a.m. será la entrega de certificados en la Universidad Véritas.
2. El 21 de octubre de 2021 a las 10:00 a.m. será la Conferencia Magistral Enrique Góngora Trejos, a cargo del expositor Dr. Hans de Wit quien impartirá el tema "Evaluación e Internacionalización de la Educación Superior", y realiza el recordatorio con el propósito de que los miembros del Consejo puedan participar en la actividad académica.

## **De la Dirección Ejecutiva**

1. La Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales publicó el artículo "Diseño y validación del perfil profesional de la Educación Especial: desarrollo metodológico", elaborado por el Observatorio Nacional de Educación Inclusiva (ONEI) y del cual el SINAES forma parte. La Dra. Lady Meléndez Rodríguez, y la M.Ed. Sandra Zúñiga Arrieta forman parte de los autores del artículo.
2. En relación con la entrega de certificados del mes de octubre de 2021, el 6 de octubre será la ceremonia de acreditación en la Universidad Véritas, el 13 de octubre en la ULACIT, la cual presidirá el MBA. Arturo Jofré Vartanián y el 14 de octubre en la Universidad Fidélitas que presidirá el M.Sc. Francisco Sancho Mora.
3. La MBA. Ana Isabel Solano Brenes publicó un artículo el periódico La República titulado "La calidad de la Enseñanza Remota de Emergencia en la Educación Superior en Costa Rica" en el que se hace mención del SINAES.
4. El SINAES fue informado de que el Convenio Marco Interinstitucional que suscribirán SINAES y las demás instituciones que conforman el Marco Nacional de Cualificaciones para las carreras de Educación (MNC-CE) se realizará el lunes 6 de diciembre de 2021 en el Auditorio Nacional del Museo de los Niños. En una próxima sesión se detallará la información
5. Desde la Dirección Ejecutiva se envió la invitación a las Rectorías de las Instituciones de Educación Superior para la Décima Tercera Edición de la Conferencia Magistral de la Cátedra SINAES.
6. Se reunió con el personal que le reporta directamente a la Dirección Ejecutiva para explicar los pasos que se seguirán para la elaboración del Plan Estratégico Institucional 2023-2027.
7. Se llevó a cabo la conferencia "Lo que hemos aprendido de la pandemia" como parte del XVIII Foro Internacional sobre Evaluación de la Calidad de la Investigación y la Educación Superior (FECIES), organizada por la Universidad de Granada, España. Los datos están basados en una consulta que se llevó a cabo durante el mes de agosto a Rectores, Vicerrectores Académicos, Directores de carreras acreditadas y Directores de Unidades de Evaluación que forman parte del SINAES, por lo que la presentación está basada en un análisis descriptivo, cualitativo.
8. SINAES está participando con un stand en el I Congreso virtual Académico de COLYPRO.
9. El Área de Comunicación impartió el 1 de octubre de 2021, una charla virtual a 55 estudiantes de último año del Colegio Saint Francis.
10. La Dirección Ejecutiva hizo la apertura del IX Encuentro Académico organizado por la INDEIN, en el que se conectaron más de 380 personas de 10 países. El tema que se abordó fue Diseño Curricular de programas en modalidad virtual y la conferencia estuvo a cargo del Dr. Héctor Elí Rizo Moreno, Director de la Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional de la Universidad Autónoma de Occidente de Cali, Colombia.
11. El lunes se inicia la visita de evaluación externa del Proceso 220, estará a cargo de la M.Sc Juana Castro Tato.
12. El pasado 23 de setiembre funcionarios de la DEA iniciaron una capacitación sobre: Introducción a los procesos de evaluación y acreditación universitaria en Iberoamérica con la Escuela de Formación de CONEAU, Argentina.
13. Los funcionarios participaron en los talleres de "Gestión del Cambio y Desarrollo Organizacional" y "Psicoafectividad y relaciones humanas". Ambos talleres fueron organizados por el Área de Talento de Humano de la División de Servicios de Apoyo a la Gestión, como parte de las acciones para la mejora del Clima Organizacional en el SINAES. El taller lo impartió vía el MBA. José Pablo González de la empresa DEINSA.

14. Talento Humano y la empresa DEINSA, presentaron al personal del SINAES la metodología y el software que se utilizará para la evaluación del desempeño de los funcionarios. La misma empezará a utilizarse en 2023.
15. INQAAHE envió información sobre la convocatoria del Programa de Financiamiento 2021-2022 para el Desarrollo de Capacidades y la Investigación e Innovación. La misma ha sido compartido desde la Dirección Ejecutiva con INDEIN para su análisis.

La Dra. Lady Meléndez Rodríguez comenta que en el artículo publicado por la MBA. Ana Isabel Solano Brenes hay información relacionada con la propuesta de los Modelos Virtuales de las Agencias de Acreditación de Colombia y Perú, los cuales son puntos importantes a considerar en el momento de desarrollar un Modelo Virtual, el cual es un valioso material de análisis. La Dra. Meléndez señala que ha recopilado información sobre el Modelo Virtual, la cual con gusto puede compartir con los miembros del Consejo.

#### **El Lic. Osvaldo Madriz Ramírez, ingresa a las 9:14 a.m.**

El Presidente da la bienvenida al Lic. Osvaldo Madriz Ramírez, abogado de la empresa Consortium Legal, quien representó al SINAES en el proceso de un presunto acoso laboral en la Institución.

El Lic. Madriz saluda cordialmente a los miembros del Consejo y procede a informar sobre lo sucedido en la audiencia del 4 de octubre de 2021, en el que se logra una conciliación en el proceso y se está a la espera de la resolución final para finiquitar los detalles.

Los miembros del Consejo agradecen el informe y se genera un espacio de preguntas y observaciones que son atendidas por el Lic. Osvaldo Madriz Ramírez.

#### **El Lic. Osvaldo Madriz Ramírez, se retira a las 9:30 a.m.**

La MAE. Sonia Acuña Acuña extiende una felicitación al trabajo realizado por la M.Sc. Laura Ramírez Saborío en materia de clima organizacional, debido a que la conciliación en el proceso judicial es una muestra de que han mejorado las cosas.

La M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén sugiere a la Dra. Montserrat Sagot Rodríguez quien cuenta con la formación, experiencia y, solvencia para tratar el tema de hostigamiento laboral y discriminación, además, la Dra. Sagot conoce muy bien la administración pública, por lo cual podría impartir una capacitación al personal del SINAES en este tema.

El M.Sc. Francisco Sancho Mora comenta que la conciliación en el proceso judicial es una buena noticia y externa su felicitación a la M.Sc. Laura Ramírez Saborío por los esfuerzos realizados en clima organizacional.

#### **La MBA. Andrea Arroyo Matamoros y la M.Sc. Diana Alfaro León, ingresan a las 9:36 a.m.**

##### **Artículo 4. Presentación Proyecto: Diseño, desarrollo e implementación de un sistema de evaluación del desempeño y herramienta informática.**

El Presidente da la bienvenida a la MBA. Andrea Arroyo Matamoros y la M.Sc. Diana Alfaro León, con el propósito de conocer la presentación en relación con la evaluación del desempeño.

La M.Sc. Laura Ramírez Saborío agradece el trabajo que han realizado la MBA. Andrea Arroyo y Talento Humano en relación con el sistema de evaluación del desempeño, el cual es un requisito a cumplir por Ley. La M.Sc. Laura Ramírez informa que la herramienta ya es del conocimiento del personal.

La MBA. Andrea Arroyo Matamoros indica que el proyecto ha sido extenso, en el que se ha trabajado mucho con las diferentes áreas y con los consultores y destaca los esfuerzos realizados por la M.Sc. Diana Alfaro León y el Lic. Jeffry Serracín Flores de Talento Humano.

La M.Sc. Diana Alfaro León agradece el espacio, en el que expresa su satisfacción en que el SINAES cuente con este logro de un sistema de Evaluación del Desempeño, debido a que previamente no existía y la Institución puede ser un referente hacia otras entidades. La M.Sc. Diana Alfaro comenta que la evaluación del desempeño ayudará en temas de planificación para cumplir con las metas y objetivos tanto del Plan Anual Operativo (PAO) y el Plan Estratégico Institucional (PEI). También se indica que se requiere colaboración de las jefaturas para construir en el último trimestre de cada año en conjunto con los funcionarios las metas e indicadores de cada plan de trabajo.

Como parte de la presentación se hará una breve introducción, así como, se expondrá la metodología y plan de trabajo, el diagnóstico situacional, el manual de indicadores, el modelo conceptual y diseño metodológico y operativo, los planes de mejora del desempeño, la propuesta manejo de incentivos, el plan de desarrollo profesional y la herramienta informática, los cuales son productos elaborados por la empresa DEINSA.

A nivel de legislación, el proyecto se fundamenta en la Ley 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, en el Decreto Ejecutivo 42087-MP-PLAN sobre el Reglamento de Gestión del Desempeño de las Personas Servidoras Públicas en el que se establecen los lineamientos para orientar la gestión del desempeño en el sector público y en 8 instrumentos normativos. En el Reglamento y en el lineamiento hay una claridad de los porcentajes de medición, en la que un 80% corresponde a la evaluación de metas institucionales y un 20% sobre competencias.

La M.Sc. Alfaro León comenta que Delphos es la herramienta informática que se utilizará para la evaluación del desempeño, sin embargo, aclara que el resultado depende de la calidad del PEI y PAO y planes de trabajo, por lo que debe existir una concientización de la alineación de ambos documentos, con metas claras, indicadores y objetivos, debido a que sobre el cumplimiento de estos aspectos es que se extraen los niveles de ponderación establecidos por la Ley.

La metodología que se utilizó en el proyecto fue muy proactiva, participativa y educativa. Al iniciar el Plan de Trabajo en diciembre de 2020, se planificaron todas las etapas con sus respectivos objetivos, metodología, actividades y entregables, los cuales, la empresa DEINSA siempre entregó los productos en los plazos establecidos, que a su vez, eran revisados en conjunto por Talento Humano y por DEINSA. En cuanto al cronograma, se cumplió con la línea de tiempo establecida para la ejecución de cada etapa y sus fases.

Posterior a la planificación, a principio del año 2021 se inició con un diagnóstico situacional, el cual se basó en un análisis de las brechas de gestión humana, competencias y desempeño con que cuenta la organización, en contraste con las demandas de la legislación vigente; la identificación de estrategias de abordaje para atender las brechas y demás propuestas de mejora requeridas para la implementación del sistema de evaluación del desempeño a la luz de las exigencias normativas; y un nivel de armonización del sistema de planificación institucional en sus alcances y capacidades actuales para dar soporte al modelo de evaluación del desempeño institucional.

Una vez que se contó con el diagnóstico, se da inicio al Manual de Indicadores en el que se contempla el marco legal y normativo sobre los criterios de evaluación a partir de indicadores ( 80/20) de la Ley, la propuesta de indicadores que faciliten el proceso de evaluación del desempeño en concordancia con los alcances y exigencias de la legislación vigente y el PEI y PAO actuales, los antecedentes y consideraciones técnicas para el diseño de indicadores de evaluación del desempeño y el diseño de las fichas técnicas de los indicadores por familias de puestos y niveles ocupacionales.

El Modelo Conceptual del proceso que se refiere al ciclo de gestión de la evaluación del desempeño. Todo ciclo inicia el primero de enero y finaliza el 31 de diciembre de cada año. En enero de 2022 se iniciará con el Plan Piloto, sin embargo, la primera evaluación oficial se realizará en el 2023 para valorar los logros del año 2022. Referente a las competencias para cada cargo se comentó que en el plan piloto se estarán utilizando las presentadas por la señora Milena Gomez en mayo 2019 al CNA; sin embargo, para el año 2022 se debe de plantear un nuevo diccionario de competencias alineado al nuevo PEI.

Las etapas establecidas a nivel de la legislación inician con una planificación del proceso, la preparación y ajustes del sistema, la aplicación de la evaluación del desempeño, el análisis de resultados y retroalimentación y los planes de mejora.

El Plan de Mejora es obligatorio en todas las Instituciones, la M.Sc. Diana Alfaro León explica que un “Insuficiente” es menos de 70, “Bueno” de 70 a 79, “Muy bueno” de 80 a 89, “Excelente” de 90 a 99 y “sobresaliente” 100. Como parte del Plan de Mejora se debe de analizar el proceso para la identificación de las causas del bajo desempeño de los colaboradores, la identificación de las posibles soluciones a ser implementadas por la institución, los tipos de abordaje para ser desarrollados pueden ser capacitación, coaching, mentoring, etc, las características y consideraciones a ser atendidas en los planes de mejora del desempeño, el proceso de seguimiento a los planes de mejora del desempeño y la toma de decisiones a partir de los resultados de la implementación de los planes de mejora del desempeño.

La Propuesta de Alternativas para el Manejo de Incentivos contempla el marco referencial para el modelo de incentivos, la normativa aplicable de la Ley 9635 y normas conexas, el uso del salario emocional en el SINAES, tipos de salarios emocionales más utilizados en el sector público y consideraciones para la implementación. La M.Sc. Diana Alfaro León comenta que el próximo año se presentará la propuesta al Consejo, con el propósito de crear un plan de incentivos.

Independientemente de la nota obtenida por cada funcionario, se deben considerar los Planes de Desarrollo Profesional en el SINAES, los cuales se implementarán a partir del próximo año.

Dentro de todo este proceso, se ha procedido con la capacitación y sensibilización al personal sobre el modelo de evaluación del desempeño y sus alcances, las sesiones de capacitación a los funcionarios de Talento Humano y Tecnologías de Información en el uso y aplicación de los productos generados y la capacitación a jefaturas y usuarios en la herramienta tecnológica.

La implementación de la herramienta tecnológica consiste en el software Delphos, en donde el sistema está en la nube disponible 24/7, integra los planes con estructuras (procesos) y personas, permite la trazabilidad para seguimiento, control y evaluación de planes, la medición de resultados por personas, por unidades organizacionales y de la institución como un todo, el acceso remoto desde donde todos los colaboradores tienen acceso a la “app” o “ la Web” para dar seguimiento a sus responsabilidades y asignaciones y la capacidad de administrar las responsabilidades individuales de todos los colaboradores de la organización.

Los miembros del Consejo agradecen la presentación y se genera un amplio espacio de preguntas y observaciones que son atendidas por la M.Sc. Diana Alfaro León.

El M.Sc. Francisco Sancho Mora agradece y comenta lo bien realizada y detallada que estuvo la presentación por parte de la M.Sc. Alfaro León.

La M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén externa la adecuada apropiación y dominio del tema por parte de la M.Sc. Diana Alfaro León al presentar la Evaluación del Desempeño, la cual considera como excelente. También, la M.Ev.Ed. Picado Mesén recomienda que el PAO debe visualizarse con una programación mensual y, que el PEI no se puede atrasar más allá de diciembre de 2021, por lo que hay que darle seguimiento al Consultor a cargo,

debido a que este entregable estaría estrechamente vinculado con la evaluación del desempeño. Para la M.Ev.Ed. Picado Mesén el mayor grado de dificultad es establecer los indicadores por lo que resulta fundamental definirlos para evitar confusiones. Consulta cómo se aplicaría en el SINAES lo estipulado en el Reglamento de MIDEPLAN, en relación con la autoevaluación, evaluación por iguales y la evaluación final de la jefatura.

La Dra. Lady Meléndez Rodríguez agradece el trabajo y comparte su agrado al visualizar la evolución en materia de evaluación del desempeño en el SINAES, el cual es sumamente importante dentro de la organización. La Dra. Meléndez consulta sobre el criterio de los funcionarios al socializarse la herramienta, y también comenta sobre la armonización de trabajo que debe existir entre los consultores que realizaron el proyecto de la evaluación del desempeño junto con el consultor que se encuentra trabajando en el nuevo Plan Estratégico Institucional, esto para lograr una mayor trazabilidad de la información y la simplificación del control del cumplimiento.

La M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén comenta la importancia de diferenciar los indicadores estratégicos e indicadores de gestión a los que hace referencia MIDEPLAN, para valorar la calidad del servicio que ofrece el SINAES, así como, el impacto del servicio, lo cual es un gran reto.

La M.Sc. Diana Alfaro León agradece los comentarios y procede a dar respuesta a las inquietudes.

En cuanto a la evaluación de los parámetros, dentro de 20% de los indicadores se incluye la revisión de la jefatura, la autoevaluación y el personal a cargo.

El personal comprendió el sistema, sin embargo, aún existen consultas sobre las tareas que desempeñan y la visualización de sus trabajos en el PAO y el PEI, en el que se explicó que la evaluación será a través del Plan de Trabajo.

Se recuerda que el nuevo Plan Estratégico Institucional que está elaborando el Dr. Rony Rodríguez Barquero será a partir del año 2023, el cual se debe asegurar que sea coherente con el PAO. La M.Sc. Diana Alfaro León indica que se reunió previamente con el Dr. Rony Rodríguez Barquero para notificarle sobre la importancia de la armonización de los documentos, los indicadores estratégicos y los indicadores de gestión.

La Dra. Lady Meléndez Rodríguez consulta si solamente se contempla el desempeño en tareas propias del trabajo, o si también, hay una dimensión ética dentro del comportamiento de los funcionarios en la evaluación.

La M.Sc. Diana Alfaro León señala que, si se contempla, debido a que un 80% consiste en el desempeño, mientras que, un 20% es de competencias, el cual se desglosa un porcentaje en los comportamientos personales y sociales. Por el momento, se utiliza el Diccionario de Competencias que fue aprobado previamente, sin embargo, se desea actualizar próximamente.

La M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén se refiere a la evaluación del desempeño de los funcionarios medios, debido a que debe existir una claridad en cómo contribuyen estos puestos al logro de las metas y objetivos institucionales, por lo que la M.Ev.Ed. Picado Mesén consulta si ya se tiene previsto.

La M.Sc. Diana Alfaro León explica que, a partir de los planes de trabajo de las divisiones, existen puestos que se visualizan a través de agendas de trabajo en el sistema.

La Dra. Lady Meléndez Rodríguez comenta sobre los incentivos, debido a que considera que es una prioridad el desarrollo profesional dentro de la organización y no está claramente establecido ni existen reglamentos en esa materia, por lo que hay que organizar este aspecto para motivar al personal. La Dra. Meléndez consulta sobre las implicaciones desde el punto de vista presupuestario en relación con este tema o cómo se podría dar esa prioridad.

La MBA. Andrea Arroyo Matamoros comenta que recientemente se han realizado reuniones con Talento Humano para identificar los Reglamentos que requieren elaborarse, el de becas ya se encuentra enlistado, y se espera contar con una propuesta pronto.

El Presidente agradece el espacio a la MBA. Andrea Arroyo Matamoros y a la M.Sc. Diana Alfaro León.

**La MBA. Andrea Arroyo Matamoros y la M.Sc. Diana Alfaro León, se retiran a las 10:27 a.m.**

La M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén expresa que le gustaría participar de la reunión en la que el Dr. Rony Rodríguez Barquero presentará la integración de la información del taller que realizó con las direcciones junto con los aportes de las diferentes poblaciones consultadas por medio de los instrumentos aplicados, debido a que de los instrumentos se va a derivar una gran cantidad de datos.

**La Licda. Kattia Mora Cordero, se retira a las 10:28 a.m.**

La M.Sc. Laura Ramírez Saborío comenta que en esta fase el Dr. Rony Rodríguez está trabajando la información que obtuvo del primer taller, luego se va a proceder a realizar una consulta a las Rectorías y a las Direcciones de Carrera, y después de esto, se recopilará la información, y se vuelve a realizar una reunión con las jefaturas del SINAES, por lo que la M.Sc. Ramírez indica que con gusto se le notificará a la M.Ev.Ed. Picado Mesén sobre la reunión, la cual, también será información que debe ser del conocimiento del Consejo.

Se conoce la presentación proyecto: Diseño, desarrollo e implementación de un sistema de evaluación del desempeño y herramienta informática.

**SE ACUERDA:**

1. Dar por conocido el proyecto de diseño, desarrollo e implementación de un sistema de evaluación del desempeño y herramienta informática.
2. Felicitar a la M.Sc. Diana Alfaro León, al Lic. Jeffrey Serracín Flores y a la MBA. Andrea Arroyo Matamoros, por el trabajo realizado con este proyecto en Talento Humano.

**Artículo 5. Oficio OF-OPES-166-2021-D del CONARE**

El M.Sc. Francisco Sancho Mora contextualiza la respuesta del CONARE a través del oficio OF-OPES-166-2021-D con fecha 15 de setiembre de 2021, ante la consulta que realizó el SINAES de una posible ampliación del acuerdo CONARE-SINAES para solicitar apoyo ante la ausencia de profesionales en los que se cuenta con un solo recurso humano. En la nota de CONARE se expresa su anuencia a colaborar, sin embargo, detallan determinadas condiciones.

La M.Sc. Laura Ramírez Saborío comenta que posteriormente se sostuvo una reunión con el Lic. Gastón Baudrit Ruiz, Asesor Legal del CONARE e indicó que para el CONARE resulta importante conocer los nuevos procedimientos que el SINAES ha desarrollado durante este tiempo.

**La Licda. Kattia Mora Cordero, ingresa a las 10:33 a.m.**

La Licda. Kattia Mora Cordero señala que hubo una reunión con el Lic. Gastón Baudrit Ruiz sobre temas varios, entre los que se abordó esta solicitud que realiza la Presidencia del SINAES a la Presidencia del CONARE, en la que el Lic. Baudrit indica que debido a la transformación del SINAES se han generado normativas, reglamentos internos, cambios en procedimientos que implica un desconocimiento por parte del CONARE.

Se genera un espacio de comentarios por parte de los miembros del Consejo.

La Dra. Lady Meléndez Rodríguez consulta sobre cómo proseguir a partir de la respuesta del CONARE.

El MBA. Arturo Jofré Vartanián considera que el SINAES está adscrito al CONARE, por lo que se podría contar con el apoyo a manera de contingencia.

La M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén considera que para el 2024 o finales del año 2023, se debería considerar la creación de una unidad de planificación, para dar seguimiento a todos estos procesos, lo cual considera importante en la gestión a mediano plazo.

La M.Sc. Laura Ramírez Saborío indica que se debe presentar al Consejo para análisis la revisión del Reglamento Orgánico y el Manual de Cargos, debido a que parte de la solicitud que se realiza al CONARE también se fundamenta en que existe una disposición en no contratar plazas nuevas en el SINAES, por lo que se debe plantear una alternativa ante una eventual contingencia.

La M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén considera apropiado realizar un acercamiento con el CONARE por medio de reuniones que permitan reforzar las alianzas estratégicas. Se conoce el Oficio OF-OPES-166-2021-D del CONARE.

**SE ACUERDA:**

1. Dar por conocido el Oficio OF-OPES-166-2021-D del CONARE con fecha 15 de setiembre de 2021.

**Artículo 6. Propuesta de acuerdo para la condición de las carreras 1, 37 y 89.**

El M.Sc. Francisco Sancho Mora recapitula la condición en que se encuentran los Procesos 1, 37 y 89, el cual, se había incluido como un punto de agenda en la sesión 1524, celebrada el 24 de agosto de 2021.

La M.Sc. Laura Ramírez Saborío señala que los Procesos 1, 37 y 89 han tenido una acreditación permanente y se desea brindarles una respuesta por parte del SINAES, con el propósito de que estos 3 procesos vuelvan a someterse a los procesos de acreditación, por lo que se presenta la propuesta en conjunto con la Licda. Kattia Mora Cordero, en la que se contemplan 3 posibles opciones a través del oficio SINAES-DE-91-2021 con fecha 6 de setiembre de 2021, en respuesta a parte del acuerdo CNA-215-2021.

La Licda, Kattia Mora Cordero indica que se presenta la propuesta con el propósito de que el Consejo pueda tomar una decisión al respecto.

Se genera un espacio de comentarios por parte de los miembros del Consejo en torno a la propuesta.

La Dra. Lady Meléndez Rodríguez indica que hay que realizar el máximo esfuerzo para que el Modelo de Acreditación del SINAES esté listo lo antes posible, para que a estos 3 Procesos se acojan al nuevo Modelo.

El MBA. Arturo Jofré Vartanián considera que la situación de los 3 Procesos debe atenderse una vez que se resuelva el Manual de Acreditación, el cual se espera tener listo próximamente.

La M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén insta al Consejo a darle prioridad a terminar de aprobar el Modelo de Acreditación de Grado e indica que se consideren las sesiones extraordinarias para terminar el proceso, que ya lleva ocho años, con el propósito de que el Modelo de Acreditación esté listo en este año a más tardar.

La MAE. Sonia Acuña Acuña coincide en que hay que responderles a las 3 carreras con base a la aprobación del nuevo Modelo de Acreditación.

Se conoce la propuesta en relación con condición de las carreras 1, 37 y 89.

**SE ACUERDA**

1. Encomendar a la Dirección Ejecutiva presentar una propuesta de la condición de los Procesos 1, 37 y 89, una vez que, se apruebe el nuevo Modelo para la Acreditación de Educación Superior.

### **Artículo 7. Entrega de los certificados de acreditación oficial del SINAES.**

La M.Sc. Laura Ramírez Saborío explica que el insumo en relación con la entrega de los certificados de acreditación se elabora por parte de las áreas implicadas, en este caso se contó con el apoyo del Mag. Julio Oviedo Aguilar, la Licda. Cindy Salgado Sanabria y el M.Sc. Pablo Madrigal Sánchez.

El insumo técnico contempla un recuento de cómo históricamente se han realizado las ceremonias de acreditación en el SINAES, el rol del área de Comunicación, las proyecciones de cantidad de acreditaciones y ceremonias, los escenarios para la atención de ceremonias, el análisis presupuestario según escenarios de ceremonias, las ventajas y desventajas, así como, las opciones de acuerdos.

El M.Sc. Laura Ramírez Saborío indica que el SINAES se encuentra en un momento histórico, en el sentido de que afortunadamente cada vez se cuenta con más carreras acreditadas, las cuales irán creciendo con el tiempo, por lo que resulta importante tomar una decisión en relación con las entregas de certificados.

La M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén manifiesta estar de acuerdo con las ceremonias de acreditación, en la que diferentes miembros del Consejo puedan presidir los actos, así como, destaca la valiosa labor que realiza el Mag. Julio Oviedo Aguilar como Maestro de Ceremonia de estos actos, considera que las ceremonias de acreditación contribuyen a formar sentido de pertenencia e identidad con el SINAES. Para la M.Ev.Ed. Picado Mesén las ceremonias de acreditación deben continuar en la Institución.

El MBA. Arturo Jofré Vartanián considera que la presencia del Presidente del SINAES es muy valiosa en las ceremonias y realiza un recuento de cómo se organizaban las ceremonias previamente. De igual manera, el MBA. Jofré Vartanián destaca la importancia de preservar este acto académico, en especial, cubrir varias carreras acreditadas de un mismo centro universitario en una misma ceremonia.

El M.Sc. Francisco Sancho Mora indica que las ceremonias de acreditación son muy importantes, en especial, porque es un acto muy notable en el que el SINAES fortalece el vínculo presencial con las Instituciones de Educación Superior.

Se genera un espacio de comentarios por parte de los miembros del Consejo, en relación con los escenarios propuestos.

### **La MAE. Sonia Acuña Acuña, se retiran a las 11:58 a.m.**

El Dr. Julio Calvo Alvaro apoya la solicitud de que las ceremonias de acreditación deben mantenerse, las cuales son relaciones públicas para el SINAES y las Instituciones de Educación Superior, debido a que es una oportunidad de comunicación externa. Para el Dr. Calvo, el agrupar carreras en una sola ceremonia es una muy buena alternativa, en términos de presupuesto, impacto mediático, así como, asegurar las agendas de los Rectores en las ceremonias.

La M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén comenta la importancia de la calendarización, para que no coincidan las ceremonias de acreditación con las graduaciones que se realizan en las Instituciones de Educación Superior.

La Dra. Lady Meléndez Rodríguez menciona que las ceremonias son un acto simbólico y no de oficialización de la acreditación, ya que la acreditación empieza a regir a partir del momento en que las carreras reciben la notificación a través de acuerdo, por lo que cree que no habría problema en que se hagan dos ceremonias al año por universidad, que reúnan a las distintas carreras que se acrediten y que abaraten los costos para ambas partes.

La M.Sc. Laura Ramírez Saborío indica que tomó nota de las observaciones realizadas por los miembros del Consejo, y recalca que es muy importante visitar las sedes regionales para las ceremonias de acreditación.

El Presidente solicita a la Dirección Ejecutiva traer una nueva propuesta de la entrega de los certificados de acreditación oficial del SINAES, en la que se incorporen las observaciones realizadas por los miembros del Consejo en una próxima sesión para proceder a su aprobación.

SE CIERRA LA SESIÓN A LAS DOCE Y TRES DE LA TARDE.

M.Sc. Francisco Sancho Mora  
Presidente

Licda. Marchessi Bogantes Fallas  
Coordinadora de la Secretaría del Consejo