

**CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN**  
**ACTA DE LA SESIÓN VIRTUAL ORDINARIA 1584-2022**

SESIÓN ORDINARIA DEL CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN DEL SINAES  
CELEBRADA EL DIECISIETE DE MAYO DE 2022. SE DA INICIO A LA SESIÓN VIRTUAL  
A LAS NUEVE DE LA MAÑANA.

**MIEMBROS ASISTENTES**

M.Sc. Francisco Sancho Mora, Presidente	MAE. Sonia Acuña Acuña, Vicepresidente
M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte	Dr. Ronald Álvarez González
Dr. Julio César Calvo Alvarado	Dra. Lady Meléndez Rodríguez
Ing. Walter Bolaños Quesada	M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén

**INVITADAS 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

**INVITADAS ESPECIALES**

MBA. Andrea Arroyo Matamoros, 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 1584.**

Se aprueba la agenda 1584 de manera unánime.

Temas tratados: 1.Revisión y aprobación de la propuesta de agenda para la sesión 1584. 2.Revisión y aprobación del acta 1583. 3. Informes. 4. Revisión recurso de reconsideración del Proceso 58. 5. Manual de Ética. 6. Propuesta de modalidad de trabajo híbrida.

**Artículo 2. Revisión y aprobación del acta 1583.**

Se aprueba el acta 1583 con la abstención de la MAE. Sonia Acuña Acuña, por no haber asistido a la sesión anterior.

**Artículo 3. Informes.**

**De la Presidencia:**

Informa que:

1. La elección de la Presidencia y Vicepresidencia del Consejo Nacional de Acreditación es anual, por lo que se considera relevante retomar pronto este tema.
2. Para esta semana hay 3 ceremonias, por lo que el M.Sc. Francisco Sancho Mora agradece la colaboración por parte de los miembros del Consejo al participar en estos actos académicos.

**De los Miembros:**

**M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén**

Comenta sobre la ceremonia que se realizó en la Universidad de Costa Rica el pasado 16 de mayo de 2022, en el que destaca el trabajo realizado por el M.Sc. Julio Oviedo Aguilar y la Licda. Cindy Salgado Sanabria. También, la M.Ev.Ed. Picado Mesén externó las condolencias a la UCR en nombre del SINAES por el fallecimiento del Dr. Calzada, quien fungió como par evaluador del SINAES por muchos años.

## **De la Dirección:**

**M.Sc. Laura Ramírez Saborío**

Informa que:

1. Se iniciaron reuniones con las Directoras de División, Presupuesto, Talento Humano y Coordinación de la Secretaría para trabajar en el Plan Estratégico Institucional 2023-2027, y a su vez, realizar el ejercicio presupuestario 2023.
2. En la ceremonia de acreditación del 16 de mayo de 2022 en la Universidad de Costa Rica estuvieron presentes la M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén, el Dr. Julio Calvo Alvarado, el M.Sc. Julio Oviedo Aguilar, la Licda. Cindy Salgado y esta Dirección.

El M.Sc. Francisco Sancho Mora consulta sobre el atraso con el pago de la primera quincena del mayo 2022 al personal, así como, la acogida que ha tenido por parte de las Instituciones de Educación Superior la nueva forma de organizar las ceremonias.

La M.Sc. Laura Ramírez Saborío explica que la planilla fue realizada y validada en que las cifras fueran las correctas, cuando se entrega la planilla manual por parte de la Institución no existen diferencias entre los archivos, sin embargo, cuando se cargan los datos manuales al sistema que utiliza el Ministerio de Hacienda les genera una diferencia de ₡0.01 colones, esto se puede generar a partir de la cantidad de decimales de redondeo que utiliza el sistema del Ministerio de Hacienda. El sistema que el Ministerio de Hacienda está utilizando es de contingencia, por lo que no es el sistema que se utiliza de forma habitual según nos comentaron en la reunión del pasado viernes 13 de mayo de 2022 en horas de la tarde.

De igual manera, la M.Sc. Laura Ramírez Saborío se refiere a la nueva forma de organizar las ceremonias, la cual consiste en agrupar en un solo acto todas las carreras de una misma Institución de Educación Superior que hayan obtenido la acreditación. Para la M.Sc. Ramírez es una muy buena oportunidad para que las Instituciones se organicen a nivel interno con los demás procesos que se gestan en otras facultades y escuelas como muestra de trabajo colectivo que, a su vez, es un ahorro en recursos.

El Dr. Julio Calvo Alvarado considera que es un acierto la nueva organización de las ceremonias de acreditación, ya que por un tema de agenda le es más cómodo a las autoridades de la Institución de Educación Superior asistir a un solo acto que a varios en plazos muy cortos. Además, como valor agregado el Dr. Calvo considera que al ser un acto académico de varias carreras, éstas se ven reflejadas a manera de comunidad universitaria.

### **Artículo 4. Solicitud de reconsideración de los puntos del Compromiso de Mejora del Acuerdo CNA-084-2022 del Proceso 58.**

Se conoce el oficio DECANATO-209/2022, suscrito por la Dra. Yanine Chan Blanco, Decana en relación con el Proceso 58; en la cual presenta la solicitud de reconsideración de los puntos del Compromiso de Mejora del Acuerdo CNA-084-2022 del Proceso 58.

#### **CONSIDERANDO QUE:**

1. En la sesión 1572-2022 celebrada el 29 de marzo de 2022, se acreditó el Proceso 58.
2. El oficio DECANATO-209/2022, en relación con el Proceso 58, enviado por la Universidad Earth.

#### **SE ACUERDA**

1. Aprobar la solicitud de reconsideración de los puntos del Compromiso de Mejora del Acuerdo CNA-084-2022 del Proceso 58.
2. Realizar el ajuste en el artículo 6, inciso 3 del acuerdo de acreditación de la carrera del Proceso 58, Acta 1572-2022 del 29 de marzo de 2022, para que en adelante se lea de la siguiente forma:

**“Artículo 6. Análisis y Decisión de Acreditación sobre el Proceso 58.**

Con base en el análisis del Informe de Autoevaluación, el Informe de la Evaluación Externa, y la revisión del Compromiso de Mejoramiento (CM) preliminar durante la evaluación externa.

**CONSIDERANDO QUE:**

1. La misión del SINAES es acreditar con carácter oficial las instituciones, carreras y programas de educación superior, con el fin de garantizar su calidad a la sociedad costarricense.
2. Según el procedimiento establecido por el SINAES para la decisión de acreditación, la carrera satisface los requerimientos de calidad del Manual de Acreditación del SINAES.

**SE ACUERDA**

1. (...)
2. (...)
3. Indicar a la carrera que debe solventar los aspectos pendientes de la acreditación anterior, además de los siguientes puntos:
  - Fortalecer el análisis acerca de la necesidad o no de incorporar cursos de ciencias básicas, producción agropecuaria y la visión al estudiantado de la producción sostenible.
  - Analizar la posibilidad de actualizar el plan de estudios con el fin de incorporar cursos enfocados en temáticas como Cambio Climático y Producción Agrícola Alternativa y Animal Alternativa.
  - Finalizar el proceso de readecuación curricular y co curricular ya iniciado para que sea congruente con algunos aspectos indicados en el perfil de salida.
  - Realizar un análisis de la integración de otras disciplinas afines a la carrera para una perspectiva multidisciplinaria.
  - Promover más el aprendizaje del idioma inglés.
  - Establecer un programa de agromática especializado en el campo de la agronomía.
  - Desarrollar un plan de capacitación para el personal académico en temas relacionados con la competencia docente, planeamiento, metodología, recursos para aprendizaje, evaluación y otros.
  - Divulgar y capacitar al personal académico y administrativo, así como a los estudiantes en temas de hostigamiento sexual y discapacidad”.

Votación unánime.

**Artículo 5. Manual de Ética del SINAES.**

El M.Sc. Francisco Sancho Mora abre el espacio para recopilar todas los comentarios y reflexiones en relación al documento.

La M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén considera importante asesorarse para identificar si el SINAES lo que requiere es un Código Deontológico, en el que se orienta la conducta de los profesionales en razón de principios y valores. Para la M.Ev.Ed. Picado Mesén, el documento presentado solamente se refiere al personal, pero no se hace mención de cómo se orientaría en el quehacer de las Instituciones de Educación Superior afiliadas al SINAES, en los evaluadores externos ni a los miembros del Consejo. La M.Ev.Ed. Picado Mesén consulta si los valores que se mencionan en el Manual de Ética son los mismos que se plantean en el nuevo Plan Estratégico Institucional 2023-2027, dado que debe haber una concordancia.

La M.Sc. Laura Ramírez Saborío indica que la Contraloría General de la República solicita un Código de Ética, además, procede a hacer un recuento del proceso, en el que se realizó la contratación del consultor M.Sc. Diego Víquez Lizano a través de SICOP en el 2020.

Posteriormente, se implementó una metodología de trabajo en el que se realizaron una serie de reuniones, para finalmente, en la sesión 1460-2020, celebrada el 1 de diciembre de 2020, se presenta el Manual de Ética, en el cual se da por conocida la propuesta. Para la M.Sc. Ramírez Saborío es muy importante avanzar con el tema con el propósito de que se instaure un programa de la ética, que también es fundamental desde el control interno. El Manual sí señala con claridad cómo se aplica a los funcionarios, para los evaluadores externos y para los miembros del Consejo, y añade que se debe realizar la revisión con los valores dado que algunos sí coinciden, sin embargo, en el Plan Estratégico Institucional que se está trabajando hay nuevas incorporaciones.

La Dra. Lady Meléndez Rodríguez considera que el documento propuesto parece ser orientado a los valores y no desde una perspectiva deontológica. Para la Dra. Meléndez es importante aclarar el papel que desempeña el Consejo en esta clase de procedimientos.

El M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte recuerda que en la presentación el M.Sc. Diego Víquez Lizano aclaró que lo que preparó fue un Manual de Valores, sin embargo, habría que definir los términos en los que se hizo la contratación. El trabajo se hizo de manera constructiva al incluir a los funcionarios en las consultas y a su parecer, el enfoque que se realiza de los valores es muy interesante. Para el M.Sc. Mirabelli el Manual sí incluye conductas esperadas por parte de los funcionarios, evaluadores externos y miembros del Consejo que son los tres actores que en ese momento el consultor consideró más importantes y se refiere a lo valioso del documento que se presenta, el cual es de su agrado, sin embargo, no es un código de ética. El M.Sc. Gerardo Mirabelli destaca la importancia de cumplir con los requerimientos que solicita la instancia a cargo sobre lo que es un Código de Ética, en este caso, la Contraloría General de la República, además, recuerda que se está a la espera de aprobar el Código de Ética de la Auditoría Interna, una vez que, se apruebe el Institucional. De igual manera, para el M.Sc. Gerardo Mirabelli es importante aclarar el papel que desempeña el Consejo en el documento propuesto por el consultor M.Sc. Diego Víquez.

La M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén recalca que el documento no refleja el papel que desempeñan las Instituciones de Educación Superior afiliadas al SINAES, debido que al ser un sistema se debería considerar la ética desde esta perspectiva. Por otro lado, la M.Ev.Ed. Picado Mesén consulta si el documento fue consultado con el personal en el que se documenten las evidencias de la participación, así como, la versión final.

El M.Sc. Francisco Sancho Mora hace mención que en el acta 458-2007, celebrada el 4 de octubre de 2007 se aprobó el Código de Ética en el SINAES, el cual, a su parecer es el que se encuentra vigente, por lo que consulta a la Licda. Kattia Mora Cordero sobre la contextualización del tema al contar con este antecedente.

El Dr. Julio Calvo Alvarado consulta sobre el origen de los Códigos de Ética, en el que considera que puede existir alguna diferencia ante una relación externa que, con una relación interna, por lo que considera que se debería elaborar el Código de Ética con los requerimientos establecidos estrictamente por la Contraloría General de la República.

La M.Sc. Laura Ramírez Saborío aclara que se cuenta con un Código de Ética vigente, el cual debía actualizarse en la Institución, y en el análisis que se realizó, se detectó que el Código de Ética vigente es confesional, entre los requisitos que solicita la Contraloría General de la República es que se cuente con una declaración de valores, una misión y una visión, lo cual posee el Manual propuesto, para posteriormente, trabajar en una estrategia de implementación. El documento propuesto contempló la participación de todos los funcionarios, y se entrevistó a los miembros del Consejo; además, se indica que las áreas que hasta el momento conocen la versión final son las Directoras de Área, Asesoría Legal, Comunicación y los miembros del Consejo. La M.Sc. Laura Ramírez recuerda que a nivel interno se cuenta con un Reglamento de Trabajo, así como, con otros instrumentos

disciplinarios. También, se añade como parte informativa ejemplos de Códigos de Ética de otras Instituciones Públicas.

La Dra. Lady Meléndez Rodríguez considera que se debe preparar un insumo redactado en la línea de tener claridad de los requerimientos que solicita la Contraloría General de la República en materia de Código de Ética, analizar el Código de Ética vigente del SINAES, analizar el Manual de Ética elaborado por el M.Sc. Diego Víquez Lizano y analizar si el Código de Ética propuesto por la Auditoría Interna se aprueba por separado al Institucional, en el que para aprobar un nuevo Código de Ética habría que derogar el Código vigente en el SINAES.

Para el Dr. Ronald Álvarez González apoya la propuesta planteada por la Dra. Lady Meléndez, en el que se cuente con un insumo que muestre toda la contextualización para poder tomar una decisión.

El Dr. Julio Calvo Alvarado comenta que se debe tener claridad si se debe elaborar un Código de Conducta, dado que el documento que presenta el consultor M.Sc. Diego Víquez Lizano muestra ese enfoque, y un Código de Ética es más amplio.

La Licda. Kattia Mora Cordero explica la naturaleza del Código de Ética que deben tener todas las Instituciones, el cual deviene desde la ética formal que está incluido dentro de la ética normativa está planteado dentro de la división que hace la ética normativa dentro de los códigos deontológicos. La administración pública debe acogerse al principio de legalidad y solo debe hacer lo que la Ley establece, sin embargo, cada una de las Instituciones dependiendo de la especialidad en la que laboren van a tener gremios específicos. En relación con la Ley de Control Interno, la Contraloría General de la República establece una serie de normas y le indica a la Administración cómo debe cumplir con esta Ley, también, surge la Ley del Enriquecimiento Ilícito contra la corrupción, lo cual viene a establecer normas que se deben fijar dentro de la Institución en relación con las conductas. La Licda. Mora explica que lo anteriormente mencionado son fundamentos del por qué debe existir un Código de Ética como un requisito indispensable desde el control interno, sin embargo, las Leyes también hacen referencia a la ética.

La Licda. Kattia Mora Cordero aclara que hay un Código de Ética vigente pero que según las normas de Control Interno debe revisarse periódicamente, además, hay una situación importante a considerar dado que el SINAES cambió su estructura y naturaleza jurídica al convertirse es una Institución descentralizada de desconcentración máximo, por lo que es importante actualizar el Código de Ética y tomar en cuenta las normas 2.3 que dicta la Contraloría General de la República en el Manual de Normas de control interno para el sector público.

El M.Sc. Francisco Sancho Mora comenta que la propuesta a presentar debe recopilar tres importantes elementos, como lo es lo que solicita la Contraloría General de la República en materia de un Código de Ética, recuperar los elementos rescatables del Código de Ética vigente en el SINAES y analizar el Manual de Valores Compartidos elaborado por el consultor M.Sc. Diego Víquez Lizano.

La Licda. Kattia Mora Cordero indica que realizará la consulta a la Contraloría General de la República acerca del proceder con el Código de Ética de la Auditoría Interna, si debe incluirse en el mismo código Institucional como un capítulo aparte, o si, por el contrario, es un documento independiente.

La M.Sc. Laura Ramírez Saborío indica que en el Poder Judicial a lo que respecta al Código de Ética se le denomina Manual de Valores Compartidos.

Se analiza por parte de los miembros del Consejo lo referente al Código de Ética Institucional.

#### **SE ACUERDA:**

1. Encomendar a la Dirección Ejecutiva en un plazo de 60 días hábiles, a partir del comunicado de este acuerdo, la propuesta de un Código de Ética para el SINAES, en el

que se contemplen los requerimientos solicitados por parte de la Contraloría General de la República, el análisis del Código de Ética vigente y el análisis del Manual de Valores Compartidos, así como, la respectiva armonización con el código de ética de la Auditoría Interna.

Votación unánime.

### **Se realiza un receso de 10:32 a.m. a 10:46 a.m.**

#### **Artículo 6. Propuesta de modalidad de trabajo híbrida.**

El presidente da la bienvenida a la MBA. Andrea Arroyo Matamoros, a la M.Sc. Diana Alfaro León.

### **La MBA. Andrea Arroyo Matamoros y la M.Sc. Diana Alfaro León, ingresa a las 10:47 a.m.**

La M.Sc. Laura Ramírez Saborío comenta que durante dos años de pandemia es fundamental capitalizar aprendizajes. Al iniciar la crisis sanitaria por COVID-19 en el país, para la Institución primó la protección y seguridad de los funcionarios, de ahí que, se empezará a implementar el teletrabajo. En el informe que se presentará a continuación sobre la propuesta de la implementación de la modalidad híbrida de trabajo para el SINAES, se reflejarán logros importantes en tiempos de pandemia que justifican el por qué el teletrabajo es importante.

La MBA. Andrea Arroyo Matamoros explica que el informe recopila mucho de lo que se ha logrado con la modalidad de teletrabajo en los últimos 2 años, la cual ha sido una experiencia muy enriquecedora.

La M.Sc. Diana Alfaro León explica que el propósito de la exposición consiste en la posibilidad de presentar la propuesta de modalidad de trabajo híbrida en el SINAES, y añade la satisfacción profesional de realizar el informe, en especial, porque se contó con la colaboración de los funcionarios y de las jefaturas de división para facilitar datos valiosos. Para elaborar el informe se tomó como referencia estudios nacionales e internacionales, además, se señala que a nivel interno de la Institución se cuenta con un Reglamento de Teletrabajo, así como, con los procedimientos respectivos para implementar esta modalidad de trabajo.

En relación con la situación actual de la infraestructura física del SINAES, se indican los siguientes datos:

- Se encuentra arrendando un espacio de 309.81 m<sup>2</sup>:
  - Primer piso: 5 espacios físicos en pasillo y 16 espacios físicos en áreas cerradas.
  - Segundo piso: 3 espacios físicos en pasillo y 8 espacios físicos en áreas cerradas.
- La cantidad de estaciones de trabajo es menor a la cantidad de funcionarios de la institución. Los actuales espacios son muy reducidos por lo que no cumplen con criterios de seguridad ocupacional y distanciamiento.
- Las restricciones actuales desde el CONARE para el préstamo de salas de reuniones tanto para el Consejo como para funcionarios.
- Espacios asignados por CONARE en la zona de comedor limitado a 10 personas por día.

A manera de antecedentes, se mencionan importantes precedentes en la modalidad de teletrabajo a nivel nacional e internacional.



Dentro del marco legal, se hace referencia a lo siguiente:



Como parte de los principales resultados del teletrabajo en el SINAES, la M.Sc. Diana Alfaro León destaca los siguientes temas:

- Sesiones del CNA y ceremonias de acreditación virtuales.
- Proceso de evaluación, acreditación y revisión de avance de cumplimiento de los compromisos de mejoramiento (ACCM) y atención de servicios de PCPE, en la modalidad virtual.
- Cátedra Enrique Góngora Trejos y los Encuentros Académicos Virtuales (EAV), en la modalidad virtual.
- Ampliación de la cobertura de acciones de investigación educativa y de transferencia de conocimiento y capacitación (Moodle, Teams, Zoom).
- Fortalecimiento de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) a nivel institucional.
- Participación en ferias vocacionales virtuales.
- Mejoras en el sitio web institucional y redes sociales.
- Proceso virtual de seguimiento de la certificación de INQAAHE.
- Servicio al usuario y tiempos de respuesta más ágiles gracias a los medios telemáticos que ahora son parte de la dinámica de trabajo.
- Procesos TH (reclutamiento y selección, capacitaciones, evaluación del desempeño, indicadores) realizados de forma virtual.
- Con la implementación del teletrabajo en el SINAES se aceleró la transformación digital y los planes de implementación de herramientas tecnológicas, logrando mantener la continuidad de los servicios institucionales al 100%.
- Los retos presupuestarios que enfrenta la institución requieren de la incorporación de esquemas modernos de trabajo que promuevan una mayor productividad, la reducción de costos, la agilidad en la capacidad de respuesta.
- Plataformas tecnológicas estatales que se han implementado para favorecer el teletrabajo.

Se mencionan algunos ejemplos de reducción de gastos asociados al teletrabajo como lo es el consumo de papel, tintas, alquiler de equipo y servicios del CONARE.

La M.Sc. Diana Alfaro León procede a presentar la primera opción en modalidad híbrida, la cual sería 4x1 y consiste en:

- Se realizó la medición entre los escritorios y la distancia de la mayoría de los espacios de trabajo tienen menos de 2 metros, aunado a la falta de ventilación y espacios cerrados, por lo tanto, dentro del análisis en la mayoría de los espacios no pueden estar dos personas dentro de la misma oficina.
- Bajo esta modalidad híbrida se propone desempeñar las funciones 4 días en la modalidad de teletrabajo y 1 día en las instalaciones.
- 4 personas en el segundo piso y 2 espacios en caso de requerir que ese día llegue otro funcionario. / 7 personas en el primer piso y 4 espacios en caso de requerir que ese día llegue otro funcionario.

Por otro lado, la segunda opción sería la propuesta 3 x 2, la cual consiste en:

- Bajo este esquema se desempeñan las funciones 3 días en la modalidad de teletrabajo y 2 días en las instalaciones.
- Con esta modalidad estarían laborando por día un promedio de 15 personas de las diferentes Divisiones del SINAES.
- Dentro del análisis realizado se identificó que esta modalidad presenta una limitación en cuanto a la flexibilidad de hacer cambios en el rol, debido a que las estaciones de trabajo se ocupan al máximo durante todos los días, lo que disminuye la posibilidad de hacer alguna convocatoria de personal que no esté en el rol de ese día.

Destacan ventajas valiosas para el trabajador, el patrono y el país:

- Trabajador:
  - Reducción de costos (costo de la vida).
  - Productividad
  - Balance vida trabajo.
  - Mejoras en salud.
- Patrono:
  - Modernización
  - Reducción costos
  - Productividad
  - Clima organizacional
- País:
  - Descongestionamiento vial
  - Ambiental
  - Reducción tiempos de trámites
  - Inclusión social

Como desventaja se mencionan los siguientes puntos:

- Aumenta la tendencia de trabajar más horas de la jornada laboral, lo cual está asociado a altos niveles de estrés.
- Se transfieren algunos gastos (electricidad, internet, agua, espacio físico) a los funcionarios.
- Tiene efectos en sedentarismo.
- Disminución de las relaciones interpersonales.

Sobre los medios de control y seguimiento al trabajo en esta modalidad se detalla:

- Registro de asistencia al trabajo en línea por medio del área de TI.
- Reportes semanales de teletrabajo revisados por las jefaturas de división.
- Reuniones virtuales semanales de seguimiento entre las jefaturas y los funcionarios.

- Sistema de evaluación del desempeño virtual en ejecución.
- Evaluación trimestral de los Planes Anuales Operativos.
- Comunicación de avances en el trabajo por medio del Boletín Así Vamos.
- Informes de gestión de los miembros del CNA y de las jefaturas de división.
- Reportes de trabajo emitidos en los Informes de la Dirección ejecutiva durante las sesiones del CNA.
- Sitio web del SINAES.

El M.Sc. Francisco Sancho Mora agradece la presentación y abre un espacio para consultas y comentarios por parte de los miembros del Consejo.

El M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte indica que la presentación ha sido muy clara y expresa que es evidente que la Institución ha hecho un magnífico trabajo durante estos 2 años en modalidad de teletrabajo, en especial, para introducir una serie de medidas que hacen que el trabajo sea más eficiente en el SINAES. Sin embargo, el M.Sc. Mirabelli indica que actualmente se están cambiando algunas directrices emitidas por parte del Gobierno en torno a la COVID-19, por lo que puede haber datos del informe que puedan variar dentro de poco. También, el M.Sc. Gerardo Mirabelli expresa su preocupación en relación con la cobertura de los seguros cuando se realiza el teletrabajo, dado que las condiciones a las que se expone la persona son distintas a las de la oficina. Para el M.Sc. Mirabelli Biamonte la socialización entre el personal es muy importante, lo cual considera una desventaja como parte del teletrabajo. Además, añade que se debe analizar a mayor profundidad la propuesta del 3x2, debido a que considera importante una mayor presencialidad física en las instalaciones.

La M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén felicita a la M.Sc. Diana Alfaro León por la calidad del insumo presentado, el cual está muy ordenado y con las tablas correctamente elaboradas. La M.Ev.Ed. Picado Mesén consulta sobre la posibilidad de un sistema mixto, es decir, con parte del personal en modalidad 4x1 y otra parte en modalidad 3x2. Además, la M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado expresa no estar de acuerdo con la modalidad 3x2 en caso de las mujeres con hijos o que estudian, dado que limita sus posibilidades, por lo que considera importante considerar al personal con hijos, con responsabilidades educativas después del horario de trabajo o que posean otro trabajo después de la jornada laboral, quienes quizás se vean perjudicados ante un retorno presencial, por lo que realiza la consulta si estos aspectos han sido abordados previamente.

La Dra. Lady Meléndez Rodríguez agradece el trabajo realizado por el SINAES a pesar de las circunstancias, así como, los logros obtenidos ante la capacidad de adaptación a las nuevas situaciones. Para la Dra. Meléndez no existe una mayor diferencia entre un 4x1 o un 3x2 para establecer mayores niveles de socialización, por el contrario, considera que hay mayores comodidades en el 4x1 para cumplir con las regulaciones. La Dra. Meléndez consulta al igual que la M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén sobre la posibilidad de implementar ambas opciones de manera mixta en el personal, también consulta, si es posible realizar reuniones de comisiones en la sala de sesiones que suele utilizar el Consejo para sesionar. Por otra parte, la Dra. Meléndez considera que para mejorar temas de presencialidad se podrían considerar reuniones periódicas del personal en las instalaciones.

El M.Sc. Francisco Sancho Mora agradece la presentación e indica que debe primar el principio institucional sobre el principio particular. Se refiere a las pólizas de seguro en la virtualidad, en las que hay estaciones de trabajo formalmente autorizadas. Además, hay funciones que se dificultan virtualizar, por lo que consulta si se ha identificado algún puesto que requiera más la presencialidad que la virtualidad desde un punto de vista de interés institucional. Finalmente, el M.Sc. Sancho consulta sobre cómo se está tratando el tema en las Instituciones de Educación Pública.

El Dr. Ronald Álvarez González expresa las buenas cualidades del insumo presentado, y consulta sobre el cumplimiento de regulaciones o riesgos desde la perspectiva de la legislación vigente en temas de salud ocupacional y seguros en la virtualidad. Además, consulta sobre qué tanto puede trasladarse un funcionario en relación con el lugar que reportó como sitio para realizar teletrabajo o en caso de salida del país. Para el Dr. Álvarez se requiere un estudio de riesgos e impacto sobre el cambio de trabajo híbrido, sin embargo, comenta que el retorno a la presencialidad es inevitable y poco a poco, la Institución deberá retomarlo de una manera ordenada. También, el Dr. Álvarez manifiesta que no hay un modelo único a implementar en la Institución, puede ser que existan diferentes modelos en los que haya que medir el impacto.

El Dr. Julio Calvo Alvarado agradece la presentación e indica que para tomar una decisión al respecto es necesario analizar más jurisprudencia. Además, consulta si existe alguna sistematización de riesgos del trabajo en torno a la virtualidad. De igual manera, el Dr. Calvo expresa su preocupación en relación con los riesgos de trabajo sobre los registros de domicilio al existir una declaración jurada, por lo que realiza la pregunta de si puede ampliar el punto de trabajo a dos lugares simultáneamente, así como, reportar en caso de trasladarse a otra parte del país. La preocupación del Dr. Calvo Alvarado también se enfatiza sobre los riesgos laborales que puedan suceder en espacios de trabajo que no sean aptos. Para el Dr. Julio Calvo Alvarado es importante aclarar todos estos puntos que, previamente expresados por su persona, sin embargo, externa su inclinación a la propuesta 3x2, la cual sería muy ventajosa para ambas partes, mientras se construye experiencia y se recopila información por parte de otras instituciones para una mayor seguridad jurídica tanto para el personal como para el patrono.

La MAE. Sonia Acuña Acuña indica que le preocupa la legislación laboral en torno a los derechos adquiridos, es decir, una vez que se le asigne al personal el horario híbrido cabe la posibilidad que con el paso del tiempo se deban realizar algunos cambios. La MAE. Acuña se refiere a la temporalidad de la situación y a como las Instituciones de Educación Superior están trabajando con el tema de la virtualidad. También, la MAE. Sonia Acuña Acuña afirma que al tratarse de un tema nuevo y reciente aún hace falta aclarar información en relación con el control del domicilio y las pólizas, lo cual debe estar normado. Finalmente, la MAE. Sonia Acuña comenta que la opción que considera adecuada es la 3x2 en función de los intereses institucionales.

La M.Sc. Laura Ramírez Saborío a manera de reflexión señala que lo valioso de esta discusión es que se pueda definir cuál es la mejor opción para el SINAES, en la que se puede proceder a aclarar los elementos previamente manifestados por los miembros del Consejo, con el propósito de que se pueda proceder con la toma de decisión. La M.Sc. Ramírez enfatiza que se está ante una oportunidad en la que hay que capitalizar el aprendizaje obtenido durante la pandemia. Para la M.Sc. Laura Ramírez es comprensible que el Consejo tenga dudas las cuales deben aclararse en función del interés institucional, sin embargo, el informe es claro en que a pesar de la crisis sanitaria el SINAES ha cumplido con su misión y objetivos. La M.Sc. Ramírez comenta que una opción es implementar a manera de plan piloto la opción 3x2 o implementar el 3x2 o 4 x1 de manera mixta.

La M.Sc. Diana Alfaro León agradece los comentarios realizados sobre su trabajo y procede a contestar las preguntas. En cuanto a riesgos del trabajo y salud ocupacional, se cuenta con normativa al respecto a la cual el SINAES se apega hasta la fecha, como lo es la Ley del Teletrabajo, el Reglamento y la norma técnica de seguro del INS obligatorio en el que se aclara que el lugar reportado para teletrabajar debe cumplir con los requisitos solicitados, y que todo teletrabajador si está en el extranjero en el país al recibir salario institucional está protegido al 100% por la Caja Costarricense del Seguro Social y por el Instituto Nacional de Seguros. La M.Sc. Alfaro indica que el plantearse diversas consultas por parte de los miembros del Consejo puede ampliarse el informe para aclarar esta información referente

al tema de seguros. En relación con la experiencia de las Instituciones de Educación Superior se consideró la Universidad Estatal a Distancia (UNED), dado que cuentan con un programa de teletrabajo, por lo que considera que tanto al UNED como el Instituto Costarricense de Electricidad (ICE) son instituciones pioneras en esta materia, que tienen claramente definidas las modalidades mixtas, así como, los domicilios a nivel nacional o internacional. En el SINAES hay 25 funcionarias y 9 funcionarios, en promedio 10 personas tienen un trabajo además del que realizan en el SINAES, en su mayoría en el área de la docencia, de igual forma, 18 personas tienen hijos a quienes el tema de la virtualidad les ha sido beneficioso en su calidad de vida. Además, se dan ejemplos de cómo han implementado algunas Universidades la modalidad híbrida. En conjunto con la Licda. Kattia Mora Cordero, el SINAES se ha acogido al 100% a la legislación, en el que los temas específicamente legales han sido analizados con la Licda. Mora, como lo ha sido la jurisprudencia.

La MBA. Andrea Arroyo Matamoros indica que en el informe se consideró cómo ha cambiado la vida de los funcionarios a partir del teletrabajo. Ante las consultas realizadas por los miembros del Consejo sobre pólizas y domicilios se puede añadir un apartado de estos aspectos al informe, o bien, presentar un documento adicional. En relación con la consulta de los derechos adquiridos, ya se encuentra normado tanto en la adenda del contrato como en el reglamento, en el que la jefatura puede realizar cambios.

#### **El Ing. Walter Quesada Bolaños, se retira a las 12:07 p.m.**

La M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén considera fundamental las condiciones laborales de las personas que trabajan en una Institución y aunque predomina el bien institucional, la satisfacción del personal es prioridad. Para la M.Ev.Ed. Picado Mesén la acción debe ser voluntaria, por lo que debe recopilarse aún más datos para tomar la decisión.

La Dra. Lady Meléndez Rodríguez indica que la UNED tiene un importante antecedente en teletrabajo, incluso previo a la pandemia. También, solicita una mayor reflexión para tomar una decisión acertada en relación al tema en beneficio de la satisfacción del personal.

El M.Sc. Francisco Sancho Mora agradece el espacio a la MBA. Andrea Arroyo Maramoros, y a la M.Sc. Diana Alfaro León.

#### **La MBA. Andrea Arroyo Matamoros y la M.Sc. Diana Alfaro León, se retiran a las 12:14 p.m.**

El Dr. Ronald Álvarez González externa que el SINAES ha tenido un gran avance y aprendizaje por lo que es necesario tomar una decisión rápidamente al respecto, porque poco a poco ya se está retornando a la presencialidad, sin embargo, también hay que contemplar los temas presupuestarios.

La Dra. Lady Meléndez Rodríguez propone un pilotaje mixto en un plazo establecido, el cual se debe estar monitoreando para presentar un informe al Consejo y tomar una decisión.

El M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte comenta que muchos de los avances presentados se lograron independientemente de la presencialidad y la no presencialidad, por lo cual es importante mantener estos estándares, pero no están directamente vinculados con el teletrabajo.

La M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén reconoce que en las dos últimas administraciones ha existido una mayor capacidad para la toma de decisiones, una fortaleza para que el Consejo vaya avanzado con mayor agilidad, reconoce que mediante la virtualidad el proceso de la toma de decisiones ha mejorado.

Se conoce la propuesta de modalidad de trabajo híbrida presentada por la División de Servicios de Apoyo a la Gestión.

**SE ACUERDA**

1. Encomendar a la Dirección Ejecutiva en un plazo de 10 días hábiles, a partir del comunicado de este acuerdo, la propuesta de un plan piloto mixto y voluntario que contemple la opción 3x2 y 4x1 en un periodo de 3 meses, el cual debe monitorearse y posteriormente, presentar al Consejo un informe para la toma de decisión.

Votación unánime.

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

M.Sc. Francisco Sancho Mora  
Presidente

Licda. Marchessi Bogantes Fallas  
Coordinadora de la Secretaría del Consejo