

CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN
ACTA DE LA SESIÓN VIRTUAL EXCEPCIONAL 1658-2023
SESIÓN EXCEPCIONAL DEL CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN DEL SINAES
CELEBRADA EL VEINTICUATRO DE MARZO DE 2023. SE DA INICIO A LA SESIÓN
VIRTUAL A LAS NUEVE DE LA MAÑANA.

MIEMBROS ASISTENTES

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

INVITADAS HABITUALES ASISTENTES

M.Sc. Sugey Montoya Sandí, Directora Ejecutiva a.i.
Licda. Kattia Mora Cordero, Abogada.
Licda. Marchessi Bogantes Fallas, Coordinadora de la Secretaría del Consejo Nacional de Acreditación.

EVALUADORES EXTERNOS

Evaluadores Externos del Proceso 60: PhD. Antonio Sánchez Pozo de España, PhD. Helgi Helene Jung Cook de México y el PhD. Freddy Arias Mora, Costa Rica.
Acompañante Técnico: M.Sc. Andrea Fonseca Herrera, Gestora de Evaluación y Acreditación del SINAES.

Evaluadores Externos del Proceso 161: Dra. María Magdalena Hernández Alarcón de México y M.Sc. María del Carmen Delgado Chinchilla.
Acompañante Técnico: M.Ed. Sandra Zúñiga Arrieta, Gestora de Evaluación y Acreditación del SINAES.

***Los asistentes se encuentran conectados virtualmente desde sus casas de habitación.**

Artículo 1. Juramentación del nuevo Miembro del Consejo Nacional de Acreditación el M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Como punto número uno, el nombramiento y juramentación del M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte como nuevo miembro del Consejo Nacional de Acreditación.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Don Francisco, yo tenía una consulta en relación con la agenda, con la misma justificación de las potestades que tiene el Consejo como la justificación que nos escribe Kattia para posibilitar la juramentación de don Gerardo y demás. Me parece a mí que, también deberíamos asumir esa decisión de acreditación que viene relegada desde hace tres o cuatro sesiones, no sé, y en este momento, creo que, no tendríamos justificación para hacerlo. Incluso, según lo que se indica ahí, pareciera que en las sesiones de excepción podríamos tomar esa decisión. Gracias.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Gracias, doña Lady. Eso lo podríamos ver al final porque hay varios procesos de acreditación, pero entonces lo podemos discutir con doña Kattia al final para ver cómo procedemos y para no alterar la agenda como se ha planteado por el día de hoy. De acuerdo.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Sólo es para llamar la atención sobre ese punto, para que no lo dejemos más, ya que lo hemos relegado varias veces. Si es posible hacerlo. Gracias.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Entonces, la propuesta de agenda es esa, la que ustedes se les hizo entrega. Hubo una preliminar, la idea era no atrasar la lectura de los documentos y, después, se introdujo el nombramiento y juramentación de don Gerardo, esperando el criterio de doña Kattia, por eso hubo una segunda donde estaba ya el nombramiento.

Entonces, someto a consideración de ustedes la agenda propuesta para el día de hoy. Los que estén a favor, sírvanse de manifestarlo. ¿De acuerdo?

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Yo no voto porque no estoy juramentado

Licda. Marchessi Bogantes Fallas:

Don Francisco, el primer punto es la juramentación, de hecho, en la agenda actual que envié.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Exactamente, Perdón, si, disculpen. Empecemos con la juramentación. Yo creo que en este sentido la modificación está alterando un poquito, pero empecemos con la juramentación. Entonces, le voy a solicitar a don Gerardo que se ponga de pie y aquí estamos respondiendo el artículo 194, que dice el juramento que debe prestar los funcionarios públicos, según lo dispuesto en el artículo 11 de esa Constitución, es el siguiente ¿Juráis a Dios y prometéis a la Patria observar y defender la Constitución y las leyes de la República y cumplir fielmente los deberes de vuestro destino?

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Sí, juro.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Si así lo hicierais, Dios os ayude y si no, él y la patria os lo demanden. Muchas gracias, Gerardo. Puede tomar asiento. Por supuesto que, ya le habíamos dado la bienvenida, pero reiterarle bienvenida. Efectivamente, la experiencia que has acumulado durante ese período es vasta. Y eso permite que, efectivamente, el CNA se fortalezca como este país lo necesita y lo amerita.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Muchísimas gracias a todos. Estamos a la orden para seguir con lo que sea necesario. Muchas gracias.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Gracias, Gerardo.

Artículo 2. Revisión y aprobación de la propuesta de agenda para la sesión 1658.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Entonces, ahora sí. Vamos con la aprobación de propuestas de la agenda y ya don Gerardo puede ejercer su voto. Exactamente. Los que estén de acuerdo con la agenda propuesta, sírvanse manifestarlo. Muchas gracias.

1. Nombramiento y juramentación del M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte como nuevo miembro del Consejo Nacional de Acreditación.
2. Revisión y aprobación de la propuesta de agenda 1658.
3. Procesos de Acreditación
3.1. Presentación de Informe Final:
3.1.1. Proceso 60
3.1.2. Proceso 161
3.2. Nombramiento de evaluadores externos:
3.2.1. Proceso 101
3.2.2. Proceso 11
3.2.3. Proceso 38

Temas propuestos: 1. Juramentación del nuevo Miembro del Consejo Nacional de Acreditación el M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte. 2. Revisión y aprobación de la propuesta de agenda para la sesión 1658. 3. Presentación de los resultados de la Evaluación Externa por parte del Equipo de los Evaluadores del Proceso 60. 4. Análisis conjunto en relación con la Etapa de Evaluación Externa del

Proceso 60, por parte del plenario del Consejo Nacional de Acreditación y el Equipo de Evaluadores. 5. Análisis y resoluciones en relación con la Etapa de Evaluación Externa del Proceso 60; por parte del plenario del Consejo Nacional de Acreditación. 6. Presentación de los resultados de la Evaluación Externa por parte del Equipo de los Evaluadores del Proceso 161. 7. Análisis conjunto en relación con la Etapa de Evaluación Externa del Proceso 161, por parte del plenario del Consejo Nacional de Acreditación y el Equipo de Evaluadores. 8. Análisis y resoluciones en relación con la Etapa de Evaluación Externa del Proceso 161; por parte del plenario del Consejo Nacional de Acreditación. 9. Nombramiento de evaluadores externos del Proceso 101. 10. Nombramiento de evaluadores externos del Proceso 11. 11. Nombramiento de evaluadores externos del Proceso 38.

Los siete miembros presentes votan a favor de la aprobación de la agenda 1658.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Hoy tenemos dos puntos, uno que tiene que ver con los procesos de acreditación, y otro con nombramiento de evaluadores externos, todos vinculados al quehacer fundamental del CNA, por tanto, eso nos permite que sea excepcional la sesión del día de hoy.

Empezaríamos con el proceso 60. Suguey, normalmente doña Laura nos hace un breve recuento del proceso, no sé si doña Laura le planteó eso. Todos conocemos los documentos y los insumos, Suguey. Si usted tiene a bien hacerlo, por supuesto, en el caso de que ya estemos en el proceso de acreditación. En este caso es la presentación del informe final y lo que procede es escucharlos la presentación de los pares, esto en relación al primer proceso. En el segundo proceso, en el 161, ustedes notaron que solo hay dos evaluadores, yo me informé y Marchessi me dijo que una señora se retiró por motivos de salud. Por supuesto que, se le hizo la consulta a la carrera de la universidad respectiva y ellos estuvieron de acuerdo en que la evaluación se hiciera con dos personas. Esto lo planteo anticipadamente, pero para que tengamos claros que en el segundo proceso van a haber 2 personas presentando el informe final.

Una vez dicho esto, Marchessi, usted me informa cuándo están conectados los señores.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Nada más quiero hacer una consulta, me llama la atención de que veo que los informes vienen en un formato diferente. Quería consultar si este es un formato estandarizado, que se está comenzando a implementar. A mí, me parece bien y lo mejor es que sea un formato estándar, sé que los anteriores buscaban la estandarización, pero con este me parece que, se logra bastante mejor lo que siempre hemos solicitado. Gracias.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Yo, efectivamente como usted, lo percibí, no sé Suguey si usted nos puede dar la explicación al respecto de si pudo conversar eso o si no, pues no te preocupes. Entendemos que, obviamente usted está transitoriamente, pero si usted sabe algo que nos puede adelantar con relación al formato que se presenta hoy, porque efectivamente, Gerardo, como lo apunta y tiene razón, ha sido una preocupación que nosotros hemos manifestado en su momento. Adelante, Suguey.

M.Sc. Suguey Montoya Sandí

Si me lo permite don Francisco. Yo consulté con las compañeras de la DEA sobre el procedimiento y entendía que, los pares, por ejemplo, venían, presentaban y si ustedes tenían alguna duda del procedimiento seguido en cada uno de los casos, yo podría aclararlas perfectamente. Pero, como no son procesos de acreditación que tenga a cargo la presentación de ese caso que usted señala, no me atrevería a hacerla porque no participé. Sin embargo, si tienen alguna duda del procedimiento seguido como tal, yo puedo responder cualquier duda. Con respecto a los formatos, me explicaron de la DEA lo siguiente, el formato cambió a Excel porque se está trabajando desde esa herramienta para facilitar la creación de los informes preliminares que ahora se trabajan a través de Onedrive, en donde, todos

los pares de forma conjunta completan este formato en Excel. El Excel les permite obtener algunos indicadores, revisar repeticiones y facilitan a ustedes toda la lectura. El contenido es exactamente el mismo que se utilizaba en el documento en Word, lo único que cambia es que en este momento es en Excel que les envían y a ustedes en PDF. Entonces, no tengan la preocupación de que haya cambiado el contenido con respecto a los procesos que ustedes han venido valorando, es el mismo solo que cambia de Word a Excel.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

En relación con el primer punto, yo decía la observación cuando son procesos de decisión de acreditación. En relación con el proceso de informes que son los que tenemos hoy, efectivamente es escuchar y si hubiese alguna duda como lo planteaste, pues aclararla, pero no tenés que introducir, para que estés tranquila en ese sentido. Doña Marta, adelante.

M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén:

Gracias, don Francisco. Buenos días. A mí me parece excelente la forma en que está ahora el formato de informe es muy ágil, le permite a uno cortar y pegar y eso es muy importante, le da mucha flexibilidad. Así es que, en buena hora que lograron hacer esos cambios.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Claro. Bueno, entonces, Marchessi me informa cuando está don Antonio, doña Helgi y don Freddy vinculados.

Licda. Marchessi Bogantes Fallas:

Don Francisco, por el momento le voy a dar el ingreso a don Antonio y a don Freddy, junto con Andrea Fonseca, doña Helgi todavía no ha ingresado. La estamos contactando, pero que empiecen ellos dos puede ser.

La PhD. Antonio Sánchez Pozo, el PhD. Freddy Arias Mora y la M.Sc. Andrea Fonseca Herrera, ingresan a las 9:10 a.m.

Artículo 3. Presentación de los resultados de la Evaluación Externa por parte del Equipo de los Evaluadores del Proceso 60.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Por ahí logró ver a don Antonio. Don Antonio ¿Qué tal? Muy buenos días.

PhD. Antonio Sánchez Pozo:

Buenos días, encantado de verlos a todos.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Igual. Don Freddy. ¿Qué tal? Buenos días.

PhD. Freddy Arias Mora:

Buenos días.

M.Sc. Andrea Fonseca Herrera:

Buenos días. Me indica la Dra. Helgi Jung que, está ingresando al laboratorio donde va a conectarse a la reunión con el Consejo. De forma que, ya nos acompañan don Antonio, que es el par coordinador y don Freddy, que es el par nacional. Entonces, si fuera necesario podrían iniciar. Doña Helgi, en cualquier momento se integra. Gracias.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Muchísimas gracias, Andrea. Entonces, procedamos. Don Antonio, don Freddy y Andrea darle la bienvenida oficial a la sesión del Consejo Nacional de Acreditación.

Con ustedes estamos justamente arrancando los informes 2023 y es la primera presentación que vamos a tener y como lo hemos hecho en otras ocasiones, quisiera plantearles tres cositas.

Una es que estamos presentes los miembros del Consejo Nacional de Acreditación, la señora Directora Ejecutiva, la Secretaria del Consejo, la Asesora Jurídica. Les informo también que, por efectos de trabajo en virtualidad, las sesiones son grabadas, por tanto, estamos siendo grabados. Y tres que, por efectos de una ley nacional, las actas nuestras

son literales, entonces, se copian tal y como se plantean las cosas, eso es importante tomarlo en consideración para que ustedes tomen en cuenta.

La dinámica establecida, nosotros ya conocemos el documento que nos remitieron, la idea es escuchar hoy la exposición. Una vez terminada la exposición, nos permiten a nosotros hacer los comentarios y preguntas que consideremos pertinentes y, finalmente, ustedes tienen la posibilidad de como consideren de referirse a lo planteado por nosotros.

Una vez dicho esto, don Antonio, le doy la palabra y procede como usted considere conveniente. Adelante.

PhD. Antonio Sánchez Pozo:

Muchísimas gracias. Voy a presentar con la ayuda de mis compañeros, la Dra. Helgi Jung y el Dr. Freddy Arias, un resumen muy breve para ajustarnos a los tiempos de las principales fortalezas y debilidades que hemos encontrado a través de dos instrumentos, que son los que básicamente hemos utilizado, el informe de autoevaluación y las entrevistas con los distintos colectivos que, dicho sea de paso, se han cumplido totalmente.

Para hacer esa presentación vamos a utilizar el PowerPoint. ¿No sé si ya lo ven ustedes? Esta primera es para presentarnos nosotros que ya nos conocen y para también decir sobre lo que vamos a hablar del Proceso 60.

En cuanto a los distintos elementos de fortalezas y debilidades, lo hemos agrupado en las cuatro dimensiones principales y al finalizar haremos el resumen ejecutivo. Yo para esta primera preferiría que lo expusiera el Dr. Freddy.

La PhD. Helgi Helene Jung Cook, ingresa a las 9:15 a.m.

PhD. Freddy Arias Mora:

Hola, muy buenos días. Un gusto estar por acá con ustedes. En general, tratamos de hacer una síntesis de lo encontrado en la carrera y relacionado con el contexto, ciertamente, la universidad y concretamente la carrera, tiene diversos materiales informativos, están enlistados los trámites, hay acceso adecuado a todos los estudiantes, cuenta con cursos en los que se vinculan con las comunidades se cuenta incluso con un centro de simulación en el que se simulan aspectos clínicos y la carrera mantiene convenios con universidades, con instituciones nacionales e internacionales, tiene una fuerte vinculación, por ejemplo, con el Hospital Clínica Bíblica. Por otro lado, contrastando con esto, encontramos un bajo porcentaje de participación de parte de los estudiantes en actividades de correspondencia con el contexto, tampoco, hay informes de resultado de estas actividades, de sus convenios, de estas pasantías o relacionamiento con las comunidades. Son aspectos muy casuísticos. Los estudiantes no están claros respecto a si la formación les permite vincularse o ajustarse luego a los cambios en la disciplina, la formación pues es conservadora y de un plano muy a lo que hace el profesional en este momento y no lo que hará en el futuro. Lo que se está desarrollando actualmente se está quedado en el tiempo por una formación muy tradicional en el área de comunidad, que tampoco es el principal destino de los graduados de esta carrera.

Hace algún tiempo la carrera disminuyó la duración por un semestre, quedando en cuatro años. Si se quisiera aumentar cursos o cambiar cursos, requeriría el aumento necesariamente de un semestre, a lo cual nos indicaron que no era viable, no desde el punto de vista técnico académico, sino desde un punto de vista económico.

Ciertamente, el plan de estudios es muy poco en la posibilidad de optatividad, justamente, en esta posibilidad de enfocar el farmacéutico en la nueva realidad o en las nuevas tecnologías, pues es muy limitado la posibilidad de la formación pues es muy restrictiva, muy específica a la estructura base de la carrera.

PhD. Antonio Sánchez Pozo:

Muy bien, gracias. En la segunda dimensión, que es la dimensión quizás más gorda de todos los recursos, yo lo he abreviado muchísimo.

En cuanto a las fortalezas, como ahí pueden ustedes ver, hay fortalezas en la parte de infraestructura, de equipos, el propio centro de información está muy bien, tienen un personal administrativo, parece que es más que suficiente. De las finanzas no sabemos mucho, pero cuando hemos preguntado nos han dicho que tienen también suficiente. Con relación al plan de estudios, que quizás es un elemento en este sentido clave también, pues tienen un nuevo plan de estudios que se aprobó ahora en enero de 2023 y del que hemos podido ver un poco. Parece que sí, que refleja todas las observaciones que se le hicieron en la anterior acreditación. En cualquier caso, había escrito ahí plan de estudio actualizado porque se han hecho ya cambios en las sucesivas acreditaciones para mantenerlo más o menos en esa situación de actualidad.

En cuanto a las debilidades, por lo que respecta al plan de estudios, que es un plan de estudios muy poco flexible. Esto en la actualidad se puede considerar como una debilidad a nivel internacional, puesto que, en todos los sitios sí que hay muchísimas más posibilidades de buscar itinerarios, de tener optativas para que cada alumno pueda desarrollar su actividad en aquellos campos en los que entiende que va a tener trabajo. Por eso está escrito de esta manera que, al ser poco flexible, impide el desarrollo de diferentes orientaciones profesionales a los estudiantes. Y en ese sentido, también, reduce un poco la congruencia con el ejercicio de la profesión. En las entrevistas con los graduados, con los empleadores e inclusive con los estudiantes, todos manifiestan que en Costa Rica se está produciendo ahora mismo muchísimos cambios que dan lugar a muchísimas nuevas necesidades y en los planes de estudio tendrían que adaptarse y ser flexibles para ir acogiendo a todas estas orientaciones.

Esa es una parte, digamos, de diseño que bueno, pues tiene su importancia en cuanto a esto que digo, pero todavía el siguiente punto es el que entendemos las tres personas que hemos estado haciendo la evaluación, que es el más débil de todas, el personal académico. Hay deficiencias en la propia formación académica en cuanto a que, todavía hay personas que ni siquiera tienen el grado de licenciatura, son pocos, son cuatro o cinco sobre los 60 y tantos que hay, pero bueno, así están. No hay ningún doctor, lo que hay son licenciados y algún que otro máster. Eso es por una parte tiene su trascendencia porque bueno, pues se supone que estas personas pues van a poder enseñar aquello que aprendieron y si no han tenido formación superior, pues la verdad es que es un lastre.

Igualmente, hay una debilidad que hemos detectado y que ya se ha reportado en anteriores acreditaciones es la escasísima dedicación y continuidad del profesorado. Hay un montón de personas, más de la mitad, que tienen dedicaciones de 1/8 de jornada y cosas así, entonces, claro, con una dedicación tan escasa, todo lo que tiene que ver con otras tareas universitarias, por ejemplo, la investigación, la extensión, etcétera, pues se ven muy reducidas. Por otra parte, la continuidad, el número de profesorado que cambia todos los años es muy alto, eso hace que sea difícil poder mantener una línea estable de actuaciones. En cualquier caso, lo que todo esto se traduce como si se indica ahí en todo el informe, es en una muy escasa productividad académica. El número de publicaciones, el número de proyectos es especialmente escaso.

Por lo que respecta a la tercera de las dimensiones, que es el proceso educativo, pues este evidentemente es otro proceso también clave, pues hemos detectado muchas fortalezas en cuanto a la organización. Por una parte, la decana, que era una persona muy activa, muy proactiva, mejor dicho, y que está muy al tanto de todos los movimientos que hay de estar también en conexión con otras instituciones, con la propia asociación de Facultades de esta área del conocimiento, en este caso, Iberoamericanos, en fin, una persona muy activa, lo cual es importante porque siendo ella la Directora, evidentemente esto va a transmitirse al resto.

Se cuenta con un Consejo Académico de Facultad y las coordinaciones de cátedra para apoyar esta gestión académica que se reúnen como se dice ahí, con bastante frecuencia. El resultado es que, todo lo que tiene que ver con la coordinación y con la diseminación de las distintas directrices que emanen de lo que vaya necesitando la carrera, pues parece que eso está asegurado.

Además, la universidad tiene una Unidad de Aseguramiento de la Calidad denominada UNAC, que controla todos estos procesos, los normaliza. El resultado es que, ya es una cultura la que se ha impuesto en la universidad y, por supuesto, en la carrera.

Se ha creado más recientemente una comisión de investigación al objeto de desarrollar esa parte que antes mencionaba, que es una de las debilidades. Se hace muy poca investigación. Esta comisión parece que tiene presupuesto y el apoyo, y se ha reforzado también la Comisión de Acción Social, que es otro de los elementos. Como decía antes, tanto investigación como extensión eran dos debilidades que se observan probablemente por la estructura del profesorado.

En definitiva, todo lo que tiene que ver con organización parece que va muy bien. Debilidades, pues claro, si las personas están tan poco tiempo en la facultad, la participación es baja y así pues, hay una baja participación en la capacitación, en las actividades de investigación, en los proyectos de extensión, etcétera, y al haber poca participación hay un bajo número de publicaciones y también de proyectos, aunque ahí no se indica la falta de incentivos para desarrollar la investigación. Bueno, algunas personas nos han manifestado que no resultaba atractivo, que en términos económicos no había grandes diferencias y en ningún otro, y que por lo tanto no nos resultaba atractivo. Seguimos pensando que el problema es el tiempo de dedicación que cada uno tiene. En este sentido, una debilidad es una estrategia, echamos en falta una estrategia de promoción y de incentivos para que las personas que están, porque no todos son temporales, pues se sientan más atraídos hasta estas cosas. En cuanto a la siguiente dimensión, la cuatro, la de resultados, me ayuda Freddy se lo agradezco.

PhD. Freddy Arias Mora:

Creo que, eso es uno de los de los principales que tienen que ver con los estándares, porque ciertamente hay un reglamento de régimen académico estudiantil, se cuenta con una UNAC que brinda informes semestrales del desempeño estudiantil y docente, pueden ir monitoreando constantemente el avance general de las cohortes. La carrera dispone de información confiable en cumplimiento de todos los estudiantes de los requisitos establecidos para la graduación, el trabajo final de graduación y demás. Existen proyectos en los que modestamente participan algunos estudiantes.

Respecto a las debilidades, aquí sí creo que es importante detenerse bastante en el aspecto de los estándares, porque ciertamente, bueno, la carga académica es excesiva. Claro, porque las personas, por ejemplo, que están a tiempo completo imparten muchísimos cursos. Por ejemplo, a tiempo completo están personas de cursos de química, de biología, que ciertamente lo que hacen es brindar no solamente cursos para la carrera, sino para otras carreras, y los profesores que están dedicados a cursos propios de la carrera, pues básicamente la carga horaria es bajísima. Entonces, si se quisiera hacer docencia y además investigación y más acción social, pues básicamente es imposible, visto que no da la cantidad de tiempo para esto. Ciertamente, el manejo de los datos es un tanto complejo, porque del informe no queda claro quiénes son los profesores a tiempo completo, cuál es la planilla docente o cuál es la distribución, ciertamente, se habla de 62 personas que componen la planilla docente, lo cual es razonable respecto a la cantidad de personas estudiantes. Sin embargo, respecto de la publicación, únicamente, encontramos publicaciones de tres profesores que se hacen en conjunto con proyectos que se hacen como parte de los trabajos de graduación, incluso de estudiantes y en revistas eventualmente locales, revistas donde se comunican algunos resultados de investigaciones

muy concretas de algunos trabajos, incluso de uso de medicamentos. Ciertamente, los estándares que tienen que ver con producción académica de las publicaciones de tiempo completo, tiempo parcial o incluso las publicaciones o la presencia en congresos, básicamente es muy escasa respecto a la planilla estamos hablando de 62 docentes, pues estaríamos pensando en una producción académica mucho más amplia. Tampoco, se vincula muy claramente o de ninguna manera los proyectos de investigación, acción social o de docencia con las publicaciones que surgen, las publicaciones son básicamente iniciativa del docente. Entonces, creo que ese es un punto importante, porque es un aspecto que se había ya arrastrado del proceso anterior. Aquí quisiéramos como plantear la relación del compromiso de mejoramiento para resolver este punto, porque el compromiso ni siquiera tiene una parte en el tema de resultados, no está clara la estrategia de cómo se va a resolver este asunto de pasar de tres profesores a más de 30 profesores que están publicando, porque no hay una estrategia clara, no hay un planteamiento realista de cómo de cómo solventar este punto y cumplir al menos el estándar, porque estamos hablando de estándares mínimos, entonces, el estándar al menos llegar a cumplirlo en lo más básico y no está clara la estrategia, y es algo que nos preocupó durante todo el proceso poder aclarar ¿cuál es la estrategia articulada con todos los actores o la potencialización de los recursos y de las posibilidades y el personal con el que se cuenta para poder llegar a cumplir el estándar? Si ustedes notan se plantea lo mismo que en el informe anterior de dar capacitaciones a los docentes para que publiquen, sin embargo, publicar, como decíamos en la universidad, es una cultura, es algo que requiere una estrategia articulada y compromiso, incluso para poder reconocer a los profesores que hacen alguna investigación. Entonces, creo que es un punto en el que habría que detenerse, porque en general los estándares de los demás componentes o el tema de dimensiones se cumplen, pero en el de resultados o en la parte concreta de vinculación o de publicaciones no se cumplieron con los estándares y la estrategia para solventar esto no está clara. Eso como resumen de la dimensión.

PhD. Antonio Sánchez Pozo:

Muchas gracias. Yo voy a dejar que la Dra. Jung haga el resumen final como corresponde a una persona. Pero, si me voy a permitir un minutito o menos para hacer una valoración cuantitativa de todas las cosas que estado evaluando, hemos valorado 34 estándares de los cuales no se cumplen nueve. Por lo tanto, los demás sí. Y de esos nueve que no se cumplen, hay cuatro que son los que se ha referido el Dr. Freddy del tema de resultados de publicación, etcétera, que son los que están más alejados del cumplimiento, no así los otros cinco, en donde la cuestión está en los porcentajes. En unos casos se tenía que llegar al 70% y no se llega, son 50, en otros también un 70 también en torno al 43- 44. En otro es un poquito menor del 80, es decir, los otros estándares están cercanos, aunque no se cumplen, evidentemente. Pero, lo fundamental de estos cuatro son los que tienen que ver con esa parte de actividad de productividad que son los que ya se han marcado. Y con relación a los criterios, pues hemos evaluado 157 criterios de los cuales hemos encontrado 17, que en nuestra opinión no son suficientes y a esos criterios insuficientes son los que han presentado en el informe este compromiso de mejoramiento para eliminar acciones, no a todas ellas. Por eso, en el informe que le hemos remitido lo hemos puesto también las que faltan para que las incluyan. Y, la última reunión que tuvimos con estas personas que se encargan de hacer esos compromisos, fueron muy receptivas a reevaluar lo que habían escrito, 17 son insuficientes, y había algunos que hemos catalogado de aceptables. ¿En qué sentido la valoración de aceptables? Pues, que principio son razonables los resultados que reportan, pero que se podría mejorar, es decir, estamos hablando ya de otra categoría, si se quiere, de aquellas cosas que, no siendo totalmente necesarias, aunque todo es importante, pero que más bien se trata de cuestiones de mejora.

En total, como les digo, pues son esos 24 y 17 sobre 157, lo cual en su conjunto hace pues que, tanto por la parte de estándares como por la parte de criterio, pues haya un buen nivel. Y ahora sí, Dra Jung, si es tan amable, ya lee las consideraciones finales y así participamos todos. Gracias.

PhD. Helgi Helene Jung Cook:

Buenos días. Entonces, estas serían las recomendaciones finales. La carrera ya ha sido acreditada tres veces, la última fue en el año 2019 y desde entonces se ha observado que hay una mejoría en diferentes aspectos y, en consecuencia, aunque proponemos su reacreditación, consideramos que existen deficiencias, especialmente, la poca dedicación de los docentes a tiempo completo del profesorado, que repercuten en la investigación y en la extensión. Y lo que proponemos es que, se haga un seguimiento especial del compromiso que haga esta universidad, esta carrera para su mejora. Ellos presentaron un compromiso preliminar, consideramos que debe de ser reformulado para que responda directamente a las debilidades que ya fueron planteadas anteriormente. Gracias.

PhD. Antonio Sánchez Pozo:

Muchas gracias, doctora. Ya quedamos a su disposición para las preguntas que consideren.

Artículo 4. Análisis conjunto en relación con la Etapa de Evaluación Externa del Proceso 60, por parte del plenario del Consejo Nacional de Acreditación y el Equipo de Evaluadores.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Muchísimas gracias, don Antonio, don Freddy y doña Helgi. Efectivamente, permítanos ahora hacer algunos comentarios o preguntas a nosotros, y a partir de ahí, ustedes tienen la oportunidad de referirse a cada una de ellas. Tengo a doña Marta, a doña Sonia, a doña Lady. Doña Marta, adelante, por favor.

M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén:

Muy buenos días y muchas gracias por el informe. Yo tengo algunas dudas y voy a hacer algunas preguntas y luego una reflexión sobre la parte curricular. La primera duda que tengo es ¿Con qué criterios se estableció la muestra para aplicar el cuestionario a población graduada y empleadora? Porque ustedes señalan que la muestra es muy pequeña y yo me pregunto ¿Qué es una muestra pequeña? Ustedes como representantes de una profesión que es una profesión dura en la parte de mediciones, diría yo, saben que cuando la muestra no es significativa, la información no es válida y, por lo tanto, se desestima todo el proceso evaluativo. Entonces, desde esa perspectiva, a mí me gustaría saber ¿Cuál es el criterio que se tomó para definir las muestras y qué significa eso de una muestra pequeña? Esa es una. La otra, tiene que ver con los aspectos 11.13 y 11.14 que tienen que ver con el compromiso de mejora. ¿Por qué? Porque dice que se califican con tres y se dice que se completó, pero no se describen las debilidades, entonces, uno no sabe a qué se están refiriendo y por lo tanto yo digo si no hay debilidades ¿Cómo fue que se logró con tres? Esa es una duda que tengo.

En relación con los aspectos curriculares, ustedes señalan varias observaciones, la flexibilidad, la revisión del perfil de egreso para que responda al mercado laboral y tiene también que responder al perfil profesional, y el perfil profesional lo establece el Colegio respectivo y lo establece el Ministerio de Salud, porque es del área de la salud. Entonces, yo me pregunto si ¿Toda la parte de fundamentación está actualizada en ese nuevo plan de estudios?

Luego, señalan ustedes que es necesario incorporar una serie de materias como la investigación clínica, la medicina personalizada, el fármaco genómico, el fármaco vigilancia, asuntos regulatorios que no me quedó claro qué significa y, la flexibilidad, que ya lo dije. Entonces, como dentro de los insumos viene la reforma curricular que está pronta a ponerse en ejecución, yo la fui a leerla y la leí. ¿Qué me encuentro yo en esa reforma curricular? Me

encuentro que, de la evaluación externa que ustedes hacen, primero voy a referirme a eso. Hay recomendaciones curriculares que tocan ese perfil de salida y como todos sabemos, un cambio en el perfil de salida implica un cambio en la fundamentación, en los programas de los cursos y también en las estrategias de enseñanza aprendizaje, o sea que, requiere un cambio integral. Desde esta lógica, yo me pregunto ¿Cuál fue la fundamentación de la carrera? Reviso la fundamentación y habla de varias dimensiones muy bien logradas, la mayoría, pero hay dos que me llaman la atención, viene hablando de áreas como la sociocultural, la epistémica, pero luego, habla de una dimensión de estudiantes. Y yo me pregunto ¿Por qué pasa de un área a un sujeto del acto educativo que es el estudiantado? Y cuando lo leo, me parece que, se están refiriendo, aunque no es exhaustivo ese análisis, al área pedagógica que si va en una fundamentación del perfil. Entonces, esa es una gran duda que me quedó a mí si ustedes hicieron esa revisión del plan de estudios y cuando se habla de la otra área, de ese plan de estudios que se presenta como un insumo, es la sociocultural. Yo lo leo y veo que hay grandes vacíos en esa área socio cultural. La primera es que, lo sociocultural tiene dos grandes dimensiones, la demanda del contexto nacional e internacional, y tiene que ver con el mercado laboral. Y la segunda, los cambios de la profesión en los debates disciplinarios en las nuevas demandas, o más bien, lo que algunos llaman las prácticas decadentes y las prácticas emergentes en materia curricular y las corrientes del pensamiento, y resulta ser que, esos dos aspectos no están incluidos en eso que se llama socio cultural.

Desde esta perspectiva, para mí el perfil de egreso debe contemplarlas porque la reforma curricular que está planteando la carrera no las contiene y quisiera saber el criterio de ustedes al respecto, porque eso justifica las observaciones que ustedes están haciendo, sobre todo la relación con el contexto. Esas son mis preguntas y mi comentario. Muchísimas gracias y gracias por el informe, fue muy clara su lectura.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Gracias, doña Marta. Doña Sonia, adelante, por favor.

MAE. Sonia Acuña Acuña:

Muchas gracias. Buenos días. Muchas gracias por el informe presentado. Bueno, ya doña Marta prácticamente abarcó todo lo que es la parte del plan de estudios que nos interesa siempre sobremanera ver hasta qué punto esa propuesta o ese plan de estudios que va a empezar ahorita, en este año o empezó qué tanto responde efectivamente a las necesidades del contexto. Y bueno, no voy a repetir, digamos lo que ya doña Marta muy detalladamente planteó.

A mí me preocupa un poco que, esta carrera es la tercera reacreditación, entonces, a mí me interesa mucho ver o más bien preguntarles a ustedes señores pares, señora, ¿Qué impresión les merece a ustedes ese cumplimiento del compromiso anterior? O sea, en una tercera reacreditación, tal vez no es la mejor manera de plantearlo, pero un 64% de las acciones no son logradas. En tanto, apenas un 36% sí fueron logradas. Entonces, en un proceso de mejoramiento continuo ¿Qué piensan ustedes respecto a ese cumplimiento? En realidad, es eso más que todo.

Y, luego, tal vez algo muy puntual, hay un tema relacionado con desarrollar el Plan de Desarrollo Profesional que de alguna manera me confunde un poco ahí el nivel de logro, ahí decía que un 100%, sin embargo, estaba calificado con un uno, pero no sé si sería que hay un error o tal vez no lo estoy analizando de la mejor manera. Es en el cumplimiento del compromiso anterior, pero sí nos interesa sobremanera ese cumplimiento es nuestra base para ese mejoramiento continuo de la carrera. Entonces, me gustaría tal vez sus impresiones al respecto. Muchas gracias.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Muchas gracias, doña Sonia. Doña Lady.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez

Muchas gracias. Muy buen día y muchísimas gracias por la colaboración con el SINAES, por el informe y el trabajo realizado.

Yo tengo dos consultas que básicamente también están relacionadas con lo que ya las compañeras han mencionado. Una yo la resumiría en esto que dijo don Freddy que básicamente diríamos que estaría haciendo falta un periodo adicional para poder cumplir con esas falencias que están siendo identificadas dentro del plan de estudios, pero a mí me interesa sobre todo la impresión de ustedes en relación con ¿Cuánto afecta esa falta o esa ausencia en el plan de estudios en el proceso formativo propiamente? ¿En qué afecta y cuánto afecta esa ausencia en el proceso formativo?

Y lo otro es también en relación con el cuadro de cumplimiento del compromiso de mejoramiento, les confieso que hay algo que no pude comprender muy bien o interpretar que fue esa calificación de cero cuando dice en la debilidad no se describen debilidades. Entonces, cuando uno ve un cero de cumplimiento no se entiende que ese cero a qué aplica sinceramente, porque de no existir debilidades según entiendo debería decir “no aplica” y no un cero. Entonces ¿Qué es lo que tiene un nivel cero de cumplimiento que no se describe en ese cuadro? Pero, también, ante el bajo nivel de cumplimiento de ese compromiso de mejoramiento, quisiera saber si ¿Ustedes pudieron consultar a la universidad a qué se debió ese bajo nivel de cumplimiento? O sea, ¿Cuál es la justificación que tiene la universidad para no haber cumplido con el compromiso de mejoramiento? Que, a su vez, pareciera ser reiterativo en relación con los compromisos de mejoramiento anteriores en cuanto a los puntos que no se han cumplido, sobre todo en lo que tiene que ver con investigación, producción académica y estabilidad laboral.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Doña Marta, adelante, por favor.

M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén:

Gracias. Perdón, es que me quedaron dos cositas. Una tiene que ver con el recurso humano docente. Para valorar la calidad de una carrera dos son los pilares fundamentales: Plan de estudios y el equipo docente que va a ejercer esa docencia. Y, lamentablemente, hay grandes dificultades en ese campo. Entonces, yo lo que quiero preguntar porque quisiera saber ¿Si tienen alguna estrategia para ampliar las jornadas del personal docente, darles sostenibilidad y la capacitación permanente del mismo? Esa es una y la otra es porque es la tercera acreditación y me gustaría saber concretamente ¿Cuáles son los aspectos en los que la carrera mejoró realmente? Porque no me queda claro, me queda claro en qué no ha mejorado, está prácticamente igual al inicio, pero ¿En qué ha mejorado la carrera? Es lo que quisiera saber de parte de ustedes y muchísimas gracias.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Muchísimas gracias. Buenos días y buenas tardes para los pares evaluadores. Agradecer el trabajo que han realizado. Bueno, yo quisiera hacer unas consultas talvez específicas, es claro que el incumplimiento tanto en el análisis que realizan ustedes en este momento, como el incumplimiento de algunos de los compromisos anteriores, tiene un enfoque bastante orientado, aunque hay otras cosas a los temas de investigación y publicaciones que es un problema que se genera por la falta yo no diría de personal especializado, yo diría que muy probablemente por la falta de tiempo, por el sistema de contratación que se tiene en la universidad, que es un sistema de contratación que tienen muchas universidades privadas. Ese es un comentario que es complejo, porque ese es el sistema de contratación, se contratan normalmente a los profesores por trimestres o por cuatrimestres. Habiendo dicho esto, a mí me preocupa cuando escucho la palabra inestabilidad laboral y mi pregunta es ¿Si inestabilidad laboral de parte de ustedes se refiere a que los contratos son por tiempo reducidos o si es que hay cambios muy fuertes? Digamos, que no pasa el mismo profesor de cuatrimestre a cuatrimestre, sino que, se contrata un profesor un cuatrimestre y a ese profesor o profesora no se le renueva el contrato para el próximo cuatrimestre. Esta es una

consulta para mí, para aclarar, porque si el sistema de contratación es por cuatrimestres y a un mismo profesor se le recontracta constantemente, para mí hay algún tipo de estabilidad porque el mismo profesor sigue impartiendo los mismos cursos.

La consulta que tengo es la siguiente, con respecto al compromiso de mejora preliminar, hay una serie de deficiencias que ustedes marcan y después hacen una tabla en donde ponen ocho o nueve elementos que deben ser incluidos en el compromiso de mejora final que están presentando, que ustedes dicen que conversaron con las autoridades de la universidad y hay disposición de tomarlos en cuenta. ¿Significa esto que todas las otras cosas que ustedes plantean como oportunidades de mejora sí están incluidas en el compromiso de mejora? Porque también se hace un comentario de parte de ustedes de que el compromiso de mejora no toma en cuenta algunos elementos. Me pareció entender que, la gran mayoría de esos elementos tenían que ver con temas de investigación y de producción académica. Pero, la pregunta específica es ¿si se incluyen estos ocho elementos que ustedes plantean, el compromiso de mejora tendría todos los temas que debiera contener? Muchas gracias.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Tal vez una última, hay una reunión que para nosotros es importante tratar de observar cómo es que se lleva a cabo, en el sentido de que es una reunión que tienen ustedes, en este caso los evaluadores externos con los responsables del plan de mejora anterior. Don Antonio planteó que fueron muy receptivos en relación con lo planteado, pero en relación con el incumplimiento del plan de mejora ¿Cuál fue la reacción de ellos? Cuando se plantea que, efectivamente, no se ha cumplido con los aspectos que se plantearon hace cuatro años en la propuesta de acreditación anterior, me gustaría saber ¿Cuál es la perspectiva que tienen ustedes de esa discusión? Don Walter, adelante.

Ing. Walter Bolaños Quesada:

Gracias. Buenos días y muchas gracias por el informe. Normalmente, cuando uno hace estos análisis y escucha las partes negativas que son aparentemente bastantes y están escritas y ustedes enfatizan en su informe oral, le entra una duda fuerte cuando al final ustedes recomiendan la acreditación, pero yo creo que, esto es como un defecto del ser humano, uno tiende a juzgar cuando una persona comete un error, pero difícilmente alaba cuando hace una cosa muy positiva.

Yo no dudo que, ustedes con su experiencia en el área, en este Consejo no somos profesionales en esa área específica. Yo supongo que ustedes tienen claramente en sus mentes por todo lo que vieron, por su experiencia, por lo que estos señores en la carrera hacen, esos profesores con una licenciatura e incluso algunos cuantos, con solo un bachillerato, obtienen profesionales que de alguna manera impactan en la sociedad. Y, yo supongo que ustedes de alguna manera se dieron cuenta que muy a pesar de esas debilidades, ustedes se atreven a recomendarnos que la carrera pueda ser acreditada nuevamente. Aunque ya se nos dijo algo, en el resumen final, yo quisiera escuchar tal vez con más amplitud ¿Cuáles fueron los resultados que vieron ustedes ahí? Que moralmente, les da la autoridad para decirnos a pesar de estas debilidades, hay tantas cosas positivas, estos profesionales hacen una buena labor, que a pesar de que el perfil de salida a la de menos no está muy claro sí hacen una función importante en la sociedad costarricense, etcétera, lo que ustedes tengan por ahí con la experiencia, tal vez que nos la enfaticen, porque como les decía, uno si escucha solo lo malo termina hasta dudando de lo que ustedes nos recomiendan, y, eso es un asunto un poquillo complicado para nosotros. Nosotros tomamos la decisión y nos gusta estar bien enterados de los criterios que ustedes como profesionales especializados en esta carrera nos recomiendan. Entonces, yo les agradecería mucho si nos dan un poquito más de esas virtudes que tiene la carrera. Muchas gracias.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Muchas gracias, Walter. Bueno, don Antonio, menuda tarea con una serie ideas y preguntas como usted considere conveniente. Adelante.

PhD. Antonio Sánchez Pozo:

Muchísimo gusto. Voy a tratar de responder desde mi perspectiva y luego dejar que el resto de mis compañeros puedan añadir cualquier cosa. Empiezo por el orden de intervenciones. La primera pregunta que hacía doña Marta era sobre el tamaño muestral. Esta fue una pregunta que lanzamos después de analizar el informe de autoevaluación y la respuesta nos llegó en el último momento. Esa respuesta del último momento es que, se habían prácticamente distribuido todas las encuestas, todas las cosas al total de la población, pero que la gente no había respondido, entonces, en base a las respuestas, es donde está montado todo el informe de autoevaluación y en base a ese informe es en el que estamos hablando muchas veces de criterio y de más porcentuales. De tal manera que, al parecer todo el mundo tuvo conocimiento, pero no todo el mundo contestó. El tamaño muestral, por lo tanto, no es más alto, pero por esa razón, aun así, estamos hablando muchos casos por encima del 60 -70%, que no voy a decir que sea lo ideal, pero para este tipo de cosas de calidad, al menos por aquí, por Europa y demás, no está mal.

En cuanto a lo del compromiso de mejora, sí quiero aclararles que quizás nosotros no lo hemos entendido bien cuando hemos redactado ese informe, porque viendo los cuadros, los componentes que decías de debilidades, cuando decíamos esto es, las debilidades que se describen en su documento, en el informe de autoevaluación ellos describían y si no describen ninguna pues ninguna. Luego, efectivamente, tienen razón, en unos sitios pusimos no aplica o pusimos cero, que al fin y al cabo viene a decir que no teníamos ninguna idea, pero me explico con uno en concreto, el cuatro de la correspondencia con el contexto, la debilidad, la marcaban el objetivo también lo marcaron y así está recogido, tal cual, ellos lo indicaban. El logro es el que, ellos indicaban y, luego, la evaluación del logro es la que nosotros entendemos que se produce. De ahí que, en algunos casos eso sea un uno si consideramos que es muy poco un dos, y eso dice, no coincide con el otro, porque ellos dicen que han cumplido en el 100% por 100%, 75% por 100%, pero la realidad vista por nosotros es que estaría en ese nivel de hasta cuatro estaría en la mitad. O sea que, se ha cumplido más o menos. Así es como está construida la tabla y a lo mejor eso da lugar a una mala interpretación que lamento y ruego que nos disculpen. No lo entendimos muy bien. Todas están de esa manera. Por ejemplo, hay algunas que dicen cumplimiento del 100% por 100%, evaluación del logro, pero nosotros pensamos que no es el 100% por 100% y por eso es por lo que le ponemos pendientes de logro, que desarrollen en un caso concreto de uno del personal administrativo que dicen que tienen un plan para que lo desarrollen, porque tienen un plan está claro, pero que no lo están siguiendo, también. Por lo tanto, en nuestro entender eso no está conseguido, lo que tienen que hacer es desarrollarlo y así. Eso lo hemos hecho saber en todos y cada uno de los indicadores. No sé si doña Marta, si eso le aclara lo que lo que usted tenía de duda.

M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén:

Sí, señor. Lo que pasa es que como señalaban que eran muestras muy pequeñas, entonces, uno lo deja a la interpretación. Gracias.

PhD. Antonio Sánchez Pozo:

Sí, pero le explico también, por ejemplo, hay algunos que sí, que es verdad, que siguen siendo, entiendo que pequeños, porque solo tenían, por ejemplo, los resultados de satisfacción de tres empleadores. Entonces, claro, tres empleadores es muy poco. En las entrevistas aparecieron otros tres o cuatro. En fin, hay algunos colectivos que no tienen una gran participación, pero los demás el promedio general en mi opinión es aceptable, sobre todo si lo comparamos con lo que en otros sitios ocurre, en donde las encuestas de calidad las contesta muy poca gente, eso lo sabrá usted porque es algo muy general. En fin, y aquí, pues la verdad, ha habido una labor de concienciación que me parece interesante, pero quizás también le dijimos a la carrera que las encuestas y todo lo que hagan para que tengan de verdad valor tendrían que validarse. Eso se lo dijimos antes de ir y así lo hemos recalado

a SINAES. Yo, al menos en dos o tres ocasiones que he tenido ocasión de comentárselo así se lo he comentado, que una persona dice que el 70% dice que sí, pero no sabemos cuál es la variabilidad de las respuestas, no sabemos muchas veces ni siquiera el número que se lo pedimos, y esto sí nos lo dieron el último día, pero bueno, lo dieron.

Entonces, la validación de todos estos datos, que son cuantitativos y sobre todo encuestas de opinión, esto es un aspecto que siempre estamos en las mismas, nos lo tenemos que creer porque no tenemos otro elemento de juicio, pero lo bueno sería que como en todos los sitios, se hace una estadística, se valida y se toman los puntos de referencia y se ve si la muestra es una significativa y si no lo es, pues hay que buscar otras alternativas porque ya se lo hemos dicho a la carrera “Mire usted, si convoca a todos los empleadores solo aparecen tres, no los puede llevar a la fuerza, pero busque otro camino. En vez de hacer una encuesta, llámelos por teléfono, invítelo a cenar”, bueno, ya me entienden. Pero, yo entiendo que cuando se trata, por ejemplo, de ese colectivo de empleadores, es un colectivo que uno no controla. Para los estudiantes todavía, los profesores, pero a los de fuera ¿Qué se le puede hacer? En una palabra, que no estando mal ahora quizás entienda porque en algún caso hemos dicho que era pequeña la muestra.

Y lo otro del compromiso, insisto, yo creo que ha sido una mala interpretación nuestra porque pensábamos que se refería a las tres primeras partes de debilidad, objetivo y logro, a lo que ellos dicen en su auto informe, que es un anexo que viene al final y la evaluación era la parte nuestra. Entonces, ahí es donde quizás puede venir la discrepancia, pero cómo si no hay debilidad, le ponen eso. Estoy viendo aquí el Centro de Información y Recursos, pues no se describe ninguna debilidad en el auto informe y evaluación del logro, le hemos puesto un cero, habría que haberle puesto quizás no aplica, si eso es más claro para ustedes, pero no podíamos poner nada si es que no se describe nada o dejarlo en blanco, pero eso no lo permite el sistema, porque usted sabe que si no se rellenan todos los cuadros sale el todo diciendo que no está completo. Entonces, ¿Qué le ponemos? Pues, pongámosle un cero, pero no significa que no es que no se haya cumplido, es que no había que cumplir nada, estaba todo bien. Bueno, esos son detalles que son muy importantes que queden claro.

Lo del plan de estudios al que se refiere aquí, hay muchas cosas que hablar, desde luego. Ciertamente que el plan de estudio debe responder a las necesidades y que cómo se estudien esas necesidades y casi me atrevería a decir que a quien se le pregunte, pues seguramente van a resultar diferentes de un sitio a otro. Nos consta que ellos han preguntado, que la carrera ha preguntado, si me dice si son las fuentes las que deberían de haber preguntado o no, quizá eso lo pueda responder a alguien nacional, porque a mí me parecía razonable, pero no sé si deberían de haber consultado con el colegio o con quien sea, no lo sé, no conozco la regulación al respecto, pero sí que han consultado. Entonces, en ese sentido, lo que han hecho responde a esa consulta y los cambios que han introducido sí han tenido muy en cuenta todo lo que se les ha dicho a las acreditaciones, anteriores. Alguien también preguntaba ¿Algo habrán cumplido? Pues sí, han cumplido, en qué han hecho las reformas que de acuerdo con lo que se le ha ido diciendo en el plan de estudios, que, como hemos convenido todos, es un elemento clave del proceso, no así, en el tema del profesorado, pero aquí, como también se ha mencionado, tampoco somos nosotros, no sabemos muy bien si eso es lo normal o no, o si se puede contratar más horas si no se pueden contratar. ¿Cuál es la regulación al respecto para estas cosas? Lo que sí sale claro es que comparativamente con nuestras universidades, pues las personas que se dedican a la carrera no están mucho tiempo, entonces, eso va en detrimento de muchas actividades. Eso es lo que nosotros observamos. ¿Se podrían contratar más? Pues, no lo sé. Si eso la legislación lo permite, no lo sé, ahí estamos un poco perdidos. Por eso nosotros apuntamos el problema, pero no podemos apuntar la solución, porque ¿Cuál es la solución? Para mí es muy sencillo que contraten a todos a tiempo completo, pero eso, para empezar, no sé si es viable, y segundo, no sé si es posible. En todo caso, es un tema para discutir.

En el nuevo plan de estudios que ellos presentan se han incorporado un montón de nuevas disciplinas que se le comentó en el proceso anterior. Yo me leí las recomendaciones del proceso anterior y sí que lo han incorporado, pero algunas no, porque no se le dijeron tampoco. Y como les decía antes, dependiendo a quién se pregunte, por ejemplo, el tema de asuntos regulatorios es un tema que ha salido en las entrevistas de personas, en este caso era de una empresa que decía, es que lo que más nos interesa son gente que esté en regulatoria. Eso vale, me parece muy bien, pero si incluyeron, por ejemplo, todo el tema de fármaco genómica o fármaco genético, que al fin y al cabo viene a ser lo mismo y que va tendente a esa medicina personalizada. Bueno, eso sí lo incluyeron y la pregunta es ¿Y por qué no la regulatoria? ¿Es que no se lo dijeron? Y mi experiencia es que, aquí está pasando igual que en España, los asuntos regulatorios están ganando una tremenda importancia en cuanto a que se va desarrollando esta industria. Mientras no hay mucha industria que desarrollar, pues no hay mucha regulación que hacer, porque la regulación tiene que ver con la fabricación y con todo el tema relacionado con las patentes y la puesta en marcha de los medicamentos, entonces, esto va creciendo. Yo no sé si en su día eso estaba así o no, pero en cualquier caso lo puedo entender. Entonces, entiendo que sí, que han hecho caso a lo que están haciendo.

El perfil como está ahora está lo suficiente. Lo que indicamos en el informe es que comparativamente con nuestros sistemas, es un perfil muy rígido. Es un perfil que apunta a un aspecto muy concreto y no permite la flexibilización. Entonces, ¿Qué ocurre? Pues que, las personas que salen de ahí salen todos como los tornillos, todos iguales, y eso no puede ser, porque hoy en día hacen falta muchas facetas que lo que se está atendiendo en el mundo entero es que haya un grueso, un bloque homogéneo de entrada, pero luego, después muchas pequeñas salidas para que cada uno se ajuste a lo que necesita. Esto ocurre en todas partes, inclusive aquí en España es uno de los temas que estamos siempre en el debate correspondiente, porque la agencia de acreditación siempre dice no tiene que estar todo detallado al milímetro, pero es que mañana ese milímetro ha cambiado, entonces bueno, aquí se ha solucionado y eso también lo hemos marcado en el informe pues en base a que más que hablar de contenido se hable de las competencias, porque si la competencia es que sepan elaborar un medicamento, hoy se hará de una manera y mañana de otra, pero en todos los casos, en los dos tendrán que saber cómo se elabora y no obligue a cambiar todos y cada uno de los componentes y de los y de los contenidos de una carrera. En mi caso, aquí, por ejemplo, en España lo conozco bien y en toda Europa porque estoy en la Comisión Europea para el desarrollo de las directivas de esta área del conocimiento, pues esta es una situación que está ocurriendo a diario.

Es decir, que ahora se ha producido un cambio de esta área de la parte química a la parte biotecnológica. Bueno, eso supone, como bien decía, y estoy completamente de acuerdo, esto supone un cambio muy fuerte porque eso orienta todo. Es lo que hay que enseñar, cómo hay que enseñarlo y cómo hay que exigirlo. Totalmente de acuerdo, pero esos cambios si se tienen que luego pasar por una acreditación o lo que sea, son cambios que deberían de ser, digamos, toda la flexibilidad del mundo. ¿Usted en dar la competencia? Sí, pues hágalo como mejor le parezca, pero usted tiene que dar la competencia. Y en ese sentido, también, preguntaba ¿Pero algo se ha hecho bueno? Pues sí, porque algo se tiene que haber hecho bueno, cuando los empleados están muy satisfechos con los alumnos que tienen allí y hay un montón de alumnos de esta carrera trabajando en los que hemos podido contrastar, evidentemente. Yo no sé en otros sitios que no han acudido, sí, allí también funcionan, pero efectivamente, en estos sitios todos están muy contentos. Son gente que está muy preparada. Más se lo preguntábamos así ¿Son mejores que los de otros sitios? Esto no es una pregunta, pero están muy bien preparados y lo recalcamos de todas maneras. Entonces, en los planes de estudio yo he hecho varios y seguramente todavía me quedará alguno que hacer. La clave está en la flexibilidad. Yo creo que, ese es el elemento clave, no

tanto en discutir si ahora pongo química orgánica uno o química orgánica dos. Eso dependerá mucho del contexto de entrada de los alumnos y de la disponibilidad que se tenga, porque muchas veces incluso se dice vamos a poner una asignatura de fármaco genómica, pero hay algún profesor que sepa, porque no vaya a ser que la persona que lo vaya a enseñar no sepa, con lo cual no hemos hecho nada. Entonces, hay que ser muy realista. Pero oiga, lo que está claro es que la tendencia de esta área del conocimiento va hacia la medicina personalizada, tendrán que organizarlo como puedan, pero que no se le olvide. Y yo creo que, ese es el tema que insistimos una y otra vez, flexibilidad. Los planes de estudio que no son flexibles dejan de ser útiles inmediatamente después de ser publicados. Eso debería de abordarse, pero como digo, le resumo el plan de estudios está como para decir ¿Esto no vale? Pues, no. ¿Se puede mejorar? Sí. ¿Cómo? Flexibilizando, porque habrá alumnos que quieran hacer regulatoria y otros que no quieran hacer regulatorio, porque el que vaya a trabajar en una oficina para qué quiere saberse toda la regulación de la inscripción de medicamentos si él no lo va a hacer nunca o cosas por el estilo.

Bueno, decía también de los recursos humanos. Efectivamente, ahí hay un tema que es este que estamos diciendo es muy poca dedicación, las personas que hemos entrevistado y los informes que tenemos de las personas que dan clases en la carrera, es que son personas que tienen una motivación muy grande y muchas ganas de hacerlo. Pero, yo creo que el problema está en que no tienen tiempo. Vamos, ese es uno de los grandes temas de esta carrera y pasa en todas partes. Yo creo que, hay dos opciones cuando se decide montar un plan de estudios en una carrera, una es apoyarse totalmente en el exterior, cosa que está muy bien, porque así las personas que enseñan están enseñando lo que se está haciendo y menos en el interior, pero el problema es que, la enseñanza tiene una metodología. Entonces, no queramos tampoco volver a hacer como antiguamente que era lo de poner a una persona de aprendiz y se podía tener 50 años hasta ser maestro. Hay otras técnicas que hacen que vaya más rápido. Eso requiere dedicación, eso requiere tiempo, eso no puede ser una persona de fuera y buscar el equilibrio, porque ya lo digo, en mi opinión, aquí está desequilibrado. No es que esté ausente porque hay gente también que tienen tiempo completo, pero como también ha marcado el Dr. Freddy, pues están en otras materias, es decir, que la dedicación es menor, pero tendrían que evaluarlo porque este es un tema que sí que incide en todo lo demás y, en ese sentido, lo mismo está mal como para decir ¿No vale? Pues, no. ¿Se puede mejorar? Sensiblemente, en cuanto a que haya más dedicación habrá mucha más productividad, eso con toda seguridad. Yo así lo veo.

Bueno, en relación con la pregunta de la señora Acuña, quiero contestarle que el plan de estudios sí, creemos que responde a las necesidades, pero claro, evidentemente falta esa flexibilidad.

En cuanto al cumplimiento de los compromisos de mejora, pues lo hemos puesto ahí que no se han cumplido y las explicaciones que dan del por qué no se han cumplido, pues muchas veces a nosotros nos resultan extrañas. Porque, oiga usted, ¿Esto por qué no lo ha hecho? ¿Por qué no ha desarrollado el Plan de Formación Profesional? Bueno, lo hemos empezado, pero los profesores no vienen. Ya empezamos. Pero el problema es la estructura esa del profesorado, que una y otra vez sale por casi todas partes. Si ellos ponen el plan, pero si luego no va nadie, ¿Qué hacemos? Entonces, dices bueno, ¿Hay alguna explicación para el incumplimiento? Para el incumplimiento tal como nosotros lo vemos es eso, que hay un problema estructural muy fuerte. Eso en ese aspecto, en otros aspectos son mucho más fáciles, porque si se le indicó en la anterior acreditación, ustedes tienen que sacar una normativa de no sé qué, esa la han sacado, ese tipo de cosas lo han hecho a la perfección o lo han hecho, vamos a dejarlo como que lo han hecho bien. Pero, cuando se trata ya de que se potencien las debilidades del tipo de la investigación, la extensión, volvemos otra vez al mismo punto, pero si es que las personas no están y no tienen tiempo para dedicarse

porque en algún caso lo han comentado así “es que yo trabajo por la mañana, luego voy allí por la tarde y luego tengo que ir a mi casa”. Entonces, eso es como los estudiantes por la mañana tienen teoría, por la tarde práctica y ¿Cuándo estudian? Pues, no estudian nunca. ¿Y dice y no funciona esto? Claro, claro que no, es que debería tener otra estructura. Yo creo que, por ahí van los tiros, que el compromiso de mejoramiento la parte que es fácil, que es la de hacer cosas, sí, pero ya de que participe la gente donde yo creo que es donde están fallando y es como digo, creo por el tema de eso de la dedicación que tienen.

En una de las preguntas decían el desarrollo profesional, que es lo que le estaba diciendo, el desarrollo profesional es un uno por lo que le explicaba, ellos dicen que han hecho el plan, pero, luego la gente no lo ha hecho, no lo ha seguido, con lo cual le hemos puesto un uno, porque cuando le preguntas a la gente ¿Han hecho ustedes desarrollo profesional? No. ¿Pero sabemos que hay un plan? Sí. ¿Y por qué no lo hacen? Es que no tengo tiempo. Bueno. Ya hemos terminado.

Bueno, sigo un poco. Aunque ya digo, me iba a repetir y creo que me estoy repitiendo. Igual con la señora Lady Meléndez cuando decía, bueno, el compromiso mejora cero. Bueno, cero es eso que no teníamos nada que poner. Lo suyo es que casi, si me lo permiten, que lo cambien ustedes y pongan no aplica porque no tiene otra. Y la justificación esta que lo he dicho es un tema de eso, de que ellos hacen todo lo que lo que está de su mano, pero que luego el personal en su libertad, pues deciden que no lo quieren hacer. Tenemos incentivos para hacer investigación, pero si los profesores no quieren hacer investigación, ¿Qué hago? Entonces, ¿De quién es la culpa de esto? Y seguimos pensando lo mismo, la culpa es un poco de todo, es que no tienen esos tiempos y por ahí empieza a afectar de alguna manera. Las deficiencias que se observan que son, como digo, mejorables y así lo decimos, quizás lo único que sí le hemos dicho y está escrito ahí también, es que lo que no puede ser es que hagan un plan de mejora para cumplirlo a lo largo de cuatro años, hay cosas que se pueden hacer al día siguiente, no hay que esperar cuatro años y lo único que nos dijeron es que eso era parte de la normativa que le había llegado a ellos, en donde decía que había que ponerlo así, dijimos, pues mire, póngalo como usted quiera, pero esto no es razonable, póngalo para que esto sea rápido, porque esto lo puede hacer en un mes, no tiene que esperar cuatro años, pero es que como le explicaba a estas personas, mire usted, en los tres años o tres años y nueve meses que pasen de esto, a estas personas les está privando de unos beneficios que serían del todo ilógico, pero van por ahí.

Lo de la inestabilidad laboral que planteaba el señor Gerardo, sí, es verdad, quizá la palabra no está bien usada, se mezclan las dos cosas, es la dedicación que es muy baja y es también que hay muchos cambios. Casi más de la mitad del profesorado tiene menos de un año de estar en la carrera, casi, y yo ya no tengo el histórico de esto como para decirles si esto sigue siendo así de siempre, pero es una dedicación muy baja y una temporalidad si quiere llamarle muy alta, lo cual la hemos llamado inestabilidad. Pero, quizás sea esto que estoy diciendo.

Lo del compromiso de mejora creo que se lo he explicado también al señor Sancho, pues no sé si con lo que he dicho ya el compromiso es suficiente, pero si no lo detallo más.

Y finalmente, lo que decía el señor Bolaños, yo no sé si aquí tendría que echar mano de un poco de esa historia casi filosófica, como él decía. Yo creo que, no es que queramos ser ni buenos ni malos, lo que queremos es ser justos a la hora de hacer esta evaluación. Y bueno, hay cosas muy deficientes, pero entendemos que no sería justo decir miren ustedes están desacreditados. ¿Por qué? Porque han estado cumpliendo casi todo lo que se le ha dicho y hay defectos estructurales que se lo tienen que plantear muy seriamente, que no pueden estar esperando una y otra vez para resolverlo, pero que son defectos estructurales que a lo mejor no es por culpa solamente de ellos, sino que es todo el sistema que no acompaña porque usted lo sabe y me imagino que ahora alguien de ahí nos puede ayudar a aclararlo, pero el sistema de investigación en otras muchas carreras de Costa Rica y de otros de otros

sitios es muy pobre. Entonces, es una cosa muy estructural, esto en Europa no se entiende, porque aquí si no eres Doctor no puedes dar clase, así de entrada, y si no tienes publicaciones te quitan punto final. Pero, si no tienes publicaciones, si no has publicado en los últimos seis años cinco publicaciones de un índice de impacto superior a la mediana, estás en la calle, no puedes dar clase.

Bueno, ese nivel de exigencia yo ahí no lo he visto y entonces exigiérselo a estas personas pues me parecería, a mi modo de ver, pero insisto, es muy personal, un poco más injusto y no es por ser bueno, es decir, la deficiencia está y se la hemos dicho todas, y le decimos mire, tiene usted que hacer un plan de mejoramiento que vaya a abordar estos problemas y no nos cuente ustedes que van a hacer un plan y una estrategia, no, digan exactamente cómo van a hacer esto, cómo van a aumentar el profesorado, etcétera. En eso es lo que yo me refería cuando decía que eran receptivos, porque entramos en ese detalle. Bueno, díganos ¿Cómo? Pues, vamos a ser muy directos y los planes de mejora pueden ser desde un brindis al sol, que es lo que son en muchas ocasiones, yo voy a mejorar, pero ¿Qué es lo que va a usted mejorar? Y se lo explicábamos como me imagino que ustedes se lo explicarían. Mire, usted tiene que ser un objetivo que sea específico, que se pueda medir, que sea aceptable, que sea realista y que se pueda ajustar a un tiempo razonable. Lo que no puedo decir es yo voy a aprender inglés y ya está. ¿Y eso cómo se mide? Pues, cuando se dice que sabe usted inglés, cuando lo sabe perfectamente o cuando ya sabe decir buenos días, buenas tardes. Esto hay que concretarlo muchísimo más y ahí es donde le hemos estado dando en ese sentido todas las cuestiones para que ellos lo organicen adecuadamente. Por eso decimos especial seguimiento, porque no es cuestión de que hagan un plan y seguirlo, es que es especial seguimiento, porque es un tema importante, pero que posiblemente, requieran de ese desarrollo y como decía en este momento sería un poco injusto decirle que no, especialmente, porque ya se le han acreditado tres veces estando mucho peor, con lo cual, ahora que están mejor, no parece que sea tampoco el momento para dar marcha atrás.

Bueno, ya me he pasado de tiempo, discúlpeme, pero todas las preguntas me parecían tan importantes que no quería que se me escapara ninguna. Y si se me ha escapado alguna, pues por favor, me lo recuerdan y vuelvo a contestar y darle la palabra también a mis compañeros, para que ellos comenten lo que quieran.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Sí, muchas gracias don Antonio. Si le pediría a don Freddy, que es el que tengo apuntado, que fuese breve, porque el tiempo nos ha ganado. Tenemos otra presentación. Entonces, con todo el respeto del mundo don Freddy. Adelante, por favor.

PhD. Freddy Arias Mora:

Totalmente. Nada más es de un par de puntos, tal como decía el Dr. Sánchez, efectivamente, la línea para poder decir que están mejores es que efectivamente ha mejorado. En la gestión pasada no tenía ni una sola investigación, ahora tiene una, bueno, se cumple con el criterio y eventualmente cumple con los criterios y con los elementos. ¿Ha mejorado? Hay una, sí. Parece que no es suficiente. Pues no, porque al final no está generando las publicaciones de la producción necesaria. Usted con una sola investigación podría tener un montón de publicaciones. Pues sí, que es lo que está sucediendo. Pero vamos, en principio está cumpliendo.

La información de tres empleadores que están contentos, pues bueno, está muy bien y cumple con todos los porcentajes SINAES, pero no hay otra forma de triangulación o decir, es que además de hacer esas encuestas que no contestó nadie, pues hicimos una especie de triangulación, hablamos con tal y tratamos de buscar información que eso no está. Entonces, la información que hay es la de tres o cuatro personas, que es con la que hemos tomado las decisiones, pero no podríamos decir mire, eso está bien, eso está mal con

fundamento en tres opiniones o cuatro de una parte de personas. Pero es lo que hay, es lo que tenemos y es lo que ellos plantearon ahí. Eso habría que verlo con detalle.

Nosotros tratamos de hacer las encuestas o las reuniones con más gente, pero bueno, a la de graduados llegaron tres personas que dicen, bueno, yo trabajo en investigación clínica, otro trabaja en un regulatorios y esto no se ve nada en la carrera, entonces, parece que no hay relación con lo que actualmente está trabajando el profesional, porque efectivamente, el seguimiento de graduados es el que hace CONARE, que dice ¿Estos profesionales trabajan? Sí. ¿Qué universidades? Bueno, en general trabajan, están consiguiendo trabajo y que hay un observatorio, pero no hay una relación directa con los graduados. Entonces, es muy difícil de valorar qué tanto han impactado, qué tanto se insertan en el mercado porque no sabemos dónde están trabajando ni qué están haciendo. En realidad, parece que no hay ninguna relación, y con esto, entonces esas valoraciones son difíciles.

El tema de los empleadores que llegaron a las reuniones no es que tengan gente trabajando, es que reciben estudiantes que hacen pasantías, pero luego no los contratan. Entonces, ¿Cómo se cierra eso? Bueno, son muy buenos estudiantes, pero para ser internados y que saquen copias, pero luego, los contrato. Entonces, esas valoraciones en este proceso de evaluación son difíciles, porque tampoco podemos basarnos en los que nos dijeron tres personas en una reunión, es que es que tampoco sería válido poder triangular eso, sería injusto decirles vean, es que esas tres personas dijeron esto y eso es lo que representa a todo el colectivo de personas que se han graduado.

Lo que sí es cierto, es que el tema estructural de la malla docente es lo principal. Si no tengo un cuerpo docente que diga que tiene dificultades para investigar todas las investigaciones o todas las dificultades no existen, porque si no hay investigación, pues no hay un montón de cosas y todo eso sale bien calificado y se cumple con los criterios.

Pero el tema estructural, que los docentes digan mire, es que yo no tengo ningún interés en trabajar para la carrera y así mismo lo decían las autoridades, es que les ofrecemos que trabajen en tiempo completo, pero la gente no quiere, pero ¿Cómo es que no quiere trabajar tiempo completo? Bueno, es que no quieren, porque tal parece que el régimen docente implica que usted es catedrático y ya tiene cinco doctorados y 100.000 publicaciones y no tiene ningún beneficio respecto a una persona que es bachiller. Usted es un profesor que es bachiller y gana igual y tiene las mismas condiciones que un profesor con 20 años de experiencia y cinco doctorados. Entonces, ¿Cuál es el aliciente para que una persona mantenga o haga carrera docente? No la hay. Es un tema estructural, digamos que no fácil de resolver, pero que sí debería haber alguna estrategia en esa línea y no solamente decir los profesores mire, por favor investiguen porque tenemos que hacerlo, es un cambio estructural.

Con eso yo creo que, se abarca o por lo menos se dan una idea. Si yo no tengo un cuerpo docente que esté y que conozca la carrera, que discuta el plan de estudios y que genere investigación, pues es muy difícil todo lo demás. Ahí, siempre pegamos con cerca respecto de las valoraciones y la gente simplemente no conoce, pues no va más creo que básicamente como para redondear ahí las ideas y las consultas respecto a la importancia de investigación clínica, de farmacovigilancia, laboratorios, que es donde están trabajando los profesionales y donde va el futuro, no a los medicamentos de síntesis, no a la aspirina y los medicamentos generales. Va hacia la biotecnología, medicina personalizada, hacia todas estas formas que requieren cambios estructurales en la malla curricular, en el profesorado y gente que conozca y que no piense en el profesional de los años 80, que piense en el farmacéutico de los próximos 50 años.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Gracias, Freddy. Tengo a doña Helgi, adelante, por favor.

PhD. Helgi Helene Jung Cook:

Yo voy a ser muy concreta y me voy a abocar más a la parte que decían que es lo bueno que vieron de la carrera.

Me tocó estar en la acreditación pasada y, ahora, tienen un Decano de tiempo completo que antes no lo tenían, ya empiezan la investigación, el tener dos artículos y algunos trabajos en congresos, habla de que hay un interés en continuar o en afianzar estas áreas. Hay una evaluación de los docentes cada semestre. Con esa evaluación se decide si el docente continúa o no, entonces, me parece que es una muy buena opción.

Todos los estudiantes están contentos con la carrera. No vimos un solo alumno que comentara que hubiera algo que no estuviera de acuerdo. Hay un seguimiento muy cuidadoso de los estudiantes. También, los profesores, aunque no están de tiempo completo, sí se nota que tienen un compromiso de docencia con la institución.

Creo que, esos son los unos aspectos, que obviamente, la investigación tiene que mejorarse, pero empieza y lo importante es empezar y, ahora, tener un buen plan estratégico para ver cómo se mejora la investigación. Nada más. Sí, fui muy concreta.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Bueno, sí, muchísimas gracias.

PhD. Antonio Sánchez Pozo:

Yo solo añadir una cosita para que también se entiendan muchas cosas. Aquí en España, en los hospitales no se hacía investigación porque había labor asistencial y hasta que no la pusieron obligatoria no ha empezado.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Perfecto. Bueno, muchísimas gracias, don Antonio, doña Helgi y don Freddy por su colaboración para con SINAES. Siempre el tiempo nos gana, porque son temas bastante interesantes de discutir y complejos, porque nosotros tenemos que tomar una decisión posteriormente a los dictámenes y le recomendación de ustedes. Sin embargo, bueno, la dinámica es esta y es lo que podemos hacer a nivel de discusión, que me parece que ha sido muy provechosa en este caso.

Agradecerles. Buenas tardes don Antonio y buenos días, doña Helgi y Freddy. Y hasta la próxima. Hasta luego.

PhD. Antonio Sánchez Pozo:

Muchas gracias. Es un placer.

La PhD. Antonio Sánchez Pozo, la PhD. Helgi Helene Jung Cook, el PhD. Freddy Arias Mora, se retiran a las 10:29 a.m.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Andrea, ¿Cómo está? Rapidísimo, porque tenemos el otro proceso.

M.Sc. Andrea Fonseca Herrera:

En realidad, voy a ser muy breve sobre la evaluación externa de la carrera, a menos que tengan ustedes alguna consulta. Creo que, ya los pares abordaron ampliamente los diferentes aspectos.

Desde el punto de vista técnico, sí hemos manifestado la preocupación a las autoridades del SINAES porque desde hace algunos años no se revisa el compromiso de mejoramiento, que la versión definitiva del compromiso de mejoramiento, que es donde la carrera incluye a todas aquellas acciones de mejora que el equipo de pares ha indicado en el informe final. Actualmente, en relación con la etapa de seguimiento pues el avance de cumplimiento tampoco es vinculante para que una carrera pierda la condición de carrera acreditada. Entonces, sí me parece que es un tema que debería retomarse, porque en casos como estos, los pares están indicando aspectos importantes que se deben colocar en la versión final de del compromiso de mejora, pero que actualmente el SINAES lo que hace es tome

nota. Entonces, simplemente quisiera dejar ahí como como el tema. Me parece que, doña Martha tiene alguna consulta y posteriormente, me estaría retirando.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Tengo a doña Marta y don Gerardo que les pediría brevedad en su participación, por favor. Adelante, doña Marta.

M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén:

Muchas gracias, don Francisco. Sí, Andrea es relacionado con el plan de mejoramiento y mi pregunta es ¿Si la Universidad tiene una unidad técnica que apoye la confección de esto? (CM), porque que nos vengan a decir los pares que los objetivos del cumplimiento de mejora no son realistas, pues es vergonzoso que nosotros como SINAES aceptemos un compromiso de mejora en esas condiciones. Yo creo que, aquí hay que poner “la barba en remojo” y tomar una decisión al respecto y lo más pronto posible, porque esto le quita legitimidad al SINAES y también le quita imagen positiva. Gracias.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Lo mío no es no es una consulta para Andrea, pero sí son dos comentarios. Uno es que, yo ya me cansé de decirlo lo del compromiso de mejora ni siquiera sabemos lo que dice el compromiso de mejora final. Las universidades pueden poner lo que quieran.

Yo asumo que hay responsabilidad dentro de las universidades y las universidades ponen la gran mayoría de lo que se solicita, pero no tenemos nosotros ninguna seguridad. Es más, ya está debiéramos quitarle el nombre Compromiso porque ya no hay un compromiso. La firma de ese documento era el que establecía que había un compromiso entre SINAES y la universidad con la firma del Rector que estampaba y ahora no existe.

Entonces, Andrea, totalmente de acuerdo con usted. Creo que, todos hemos visto este tema, pero nunca hemos tenido la oportunidad de sentarnos y analizarlo, porque yo creo que al final el tema se redujo a un tema de tiempos y de costos que para mí no debiera ser lo más importante, que vamos a durar dos meses más y que vamos a tener que pagar a alguien más. Bueno, si ese es el costo para tener un buen compromiso de mejora, pues lo vamos a tener que asumir de alguna manera. Eso era lo primero.

Y lo segundo que quería mencionar es que, vean la conformación de los equipos de los pares nuestros tiene una razón de ser y siempre hemos buscado que un equipo de pares tenga ojalá un par repitente que haya estado en el compromiso anterior y ojalá un par nacional.

Para mí fue muy importante lo que dijo la señora mexicana al final, esa historia del crecimiento que pueda tener solamente la tiene con más facilidad una persona que haya participado en los compromisos anteriores y ojalá en el inmediatamente anterior como ese, porque nos ayudado. Y el hecho de que, tengamos un par nacional es para que ese par nacional exponga el contexto nacional. A mí me preocupa escuchar al señor español diciendo de que “bueno es que nosotros no sabemos cuál es la realidad nacional” Yo estoy totalmente seguro de que don Freddy conoce la realidad de las universidades nacionales, que no esté de acuerdo con ellas es otra cosa, que tal vez él crea que debe ser diferente. Pero, hay una realidad en este país. Hay una realidad en este país que es que yo escucho entonces a tres personas de otros países con una mentalidad totalmente diferente, con un sistema de investigación que está marcado de otra forma establecido culturalmente, etcétera y no es posible que se quieran utilizar los mismos elementos.

Nuestro manual es muy simple a la hora de calificar la investigación. Y digo siempre por decir una buena palabra, pero es poco exigente. Y vea que lo dijo don Freddy, bueno, cumplieron. Tienen un proyecto de investigación y sí se cumple la investigación. Obviamente, se puede mejorar, pero a mí me sigue preocupando cuando veo que el 60% de las falencias siguen siendo en el mismo tema de investigación y creo que se van a seguir presentando aún en carreras de universidades públicas, en donde eso se ve menos, pero siempre se ve, que no es posible que pensemos que todos los profesores van a ser

investigadores, hay profesores que les gusta y que quieren investigar y otros que no les gusta. Entonces, yo creo que, debemos a la hora de tener un par nacional, ese plan nacional debe de alguna manera ni influir positiva ni negativamente, pero cuando se tengan discusiones entre los pares poder decirles es que aquí en este país no podemos y lo digo, creo que categóricamente solicitarles a las universidades privadas que tengan el 100% de los profesores a tiempo completo. No es la forma en que trabajan, así no es. Esa es la diferencia principal o una de las diferencias principales que hay entre las universidades del sector público que tienen financiamiento del Estado para poder contratar profesores a tiempo completo y universidades que tienen que financieramente ver cómo sobreviven. Entonces, esa realidad, a mí me gustaría que dentro de los equipos de pares se conozca y se plantee solamente Gracias,

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Gracias, Gerardo. Doña Lady.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez

Muy rapidito. Sólo una consulta a Andrea, en relación con el nuevo formato, ¿Si este formato está a prueba o si ya lo declararon definitivo en la DEA? Esto, por ejemplo, ahorita que se presentaron las dudas de como completar la escala en el compromiso de mejoramiento de cómo rellenarlo, si realmente está tan claro o si se dio la debida inducción a los pares. Y lo otro es que, a mí me parecen algunos aspectos un poco repetitivos, pero bueno, es algo que habría que analizar un poquito en detalle, pero sobre todo en ese cuadro donde se pone lo del compromiso de mejoramiento no me queda muy claro cada uno de los componentes, entonces, ver si podemos tener un espacio para que nos expliquen un poquito. Yo creo que, si se nos confunde a nosotros, pues con mucha más razón se le puede confundir a los señores pares, para ver si cómo está ese tema. Gracias, Andrea.

M.Sc. Andrea Fonseca Herrera:

Comentarle a doña Marta que la universidad cuenta con la UNAC que es la Unidad de Calidad Académica, que es la entidad que asesora las carreras en proceso de acreditación. Este compromiso de mejoramiento que los pares revisaron es el compromiso de mejora preliminar que acompaña el informe de autoevaluación, de forma que, como les decía la versión final de los compromisos de mejora se reciben en el SINAES una vez que la carrera ha recibido el informe final de pares incorporado las acciones de mejora y posterior, a una eventual decisión de acreditación. Pero, la consulta directa es que si cuentan con la unidad de calidad.

En relación con los formatos de automatización la compañera Tatiana Barboza es quien ha estado trabajando con la persona que se contrató. Esta es la primera experiencia que tenemos con los informes, de manera que, cualquier ajuste o recomendación que ustedes le puedan brindar a la DEA serán muy bien recibidos, porque como ya les digo, los primeros que estamos implementando estos formatos somos Sandra, que es la compañera que viene pronto a la sesión del Consejo y yo, entonces, quedamos atentos a cualquier recomendación. Bueno, entonces si no hubiera más consultas, más bien me estaría retirando. Muchísimas.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Muchísimas gracias, Andrea, nos vemos en luego. Y disculpen que los haya apresurado, pero es que teníamos para las diez y diez la otra presentación, se nos fue el tiempo. Marchessi, me avisa, por favor.

La M.Sc. Andrea Fonseca Herrera, se retira a las 10:39 a.m.

Artículo 5. Análisis y resoluciones en relación con la Etapa de Evaluación Externa del Proceso 60; por parte del plenario del Consejo Nacional de Acreditación

Después del intercambio de criterios con los Evaluadores Externos y la gestora de evaluación y acreditación sobre aspectos técnicos relevantes, el Consejo toma un tiempo de análisis y valoración de los aportes de los Evaluadores Externos.

SE ACUERDA

Dar por recibido el Informe Final de la Evaluación Externa de la carrera del Proceso 60 de forma virtual.

La Dra. María Magdalena Hernández Alarcón, la M.Sc. María del Carmen Delgado Chinchilla y la M.Ed. Sandra Zúñiga Arrieta, ingresan a las 10:40 a.m.

Artículo 6. Presentación de los resultados de la Evaluación Externa por parte del Equipo de los Evaluadores del Proceso 161.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Doña María Magdalena y doña María doña Carmen bienvenidas a la sesión del Consejo y Sandra, por supuesto. Con una pena grandísima, porque nos hemos atrasado bastante y las hemos hecho esperar mucho. Pero bueno, teníamos una presentación previa y se hizo largo y a veces es difícil cortar las presentaciones. Entonces, les pido las disculpas en nombre de todos los compañeros.

Bienvenidas oficialmente a la sesión del Consejo, estamos los miembros del Consejo, la Directora Ejecutiva, la Asesora Jurídica, la Secretaria del Consejo.

Tres cositas que quisiera plantearles, la primera de ellas es que, por efecto de trabajo en virtualidad, las sesiones son grabadas, por lo tanto, estamos siendo grabados. Dos, por efecto de una ley de la República, las actas son literales, entonces, las actas se copian tal y como planteemos las cosas de tal suerte que, hay una literalidad exigida, entonces, las actas literales. La dinámica de trabajo ya ustedes la conocen, doña María Magdalena ha estado con nosotros en varias ocasiones, ustedes hacen la presentación, ya nosotros conocemos el documento por escrito. Una vez que, termine la presentación de ustedes, nos permiten a nosotros hacer algún comentario, dudas si hubiese, y a partir de ahí, ustedes tendrán por supuesto la posibilidad de referirse a lo comentado o preguntado por alguno de nosotros. Una vez dicho esto, les doy la palabra y como ustedes consideren conveniente. Adelante, por favor.

Dra. María Magdalena Hernández Alarcón:

Muchas gracias. Muy buenos días estimados autoridades de este Consejo. Antes de iniciar nuestra presentación nos vamos a presentarnos tanto la Magister Carmen Chinchilla como una servidora y, luego, daremos paso a la presentación. Carmen, por favor.

M.Sc. María del Carmen Delgado Chinchilla:

Buenos días. Para mí, ser la par nacional en este proceso, mi nombre es Carmen Delgado Chinchilla y soy profesora pensionada de la Universidad de Costa Rica y con experiencia larga en lingüística aplicada y la enseñanza del inglés. Muchas gracias.

Dra. María Magdalena Hernández Alarcón:

Muchas gracias. Soy la par internacional. Soy María Magdalena Hernández Alarcón de México, de la Universidad Veracruzana. También, acabo de retirarme y mantengo alguna relación con la universidad a través del programa del doctorado. Hice mis estudios en México, en la Universidad Veracruzana, para continuar la especialidad y la maestría en Francia y, finalmente, terminar con mi doctorado en Inglaterra.

Mi ocupación es la lingüística aplicada y la planeación lingüística, y tengo ya algunos años colaborando con el SINAES que amablemente me invita. Muchísimas gracias.

Vamos a pasar a comentar con ustedes lo que nosotros observamos en este proceso de reacreditación. Llevamos a cabo la visita virtual del proceso 161 de acreditación en dos sedes, la sede central en San José y la sede Cartago del Bachillerato y la licenciatura.

Recibimos de parte del SINAES toda la documentación relacionada con la autoevaluación que la Comisión responsable de elaborarla les entregó.

La presentación de todos los documentos es impecable. Muy bien organizada, muy bien ordenada, lo que nos facilitó a Carmen y a mí la lectura, la consulta y la comprobación de todo lo informado a través de las evidencias.

A diferencia de otros procesos en los que doña Carmen y yo hemos tenido que participar, no tuvimos que recurrir a solicitar anexos o ampliación de la información, estaba todo entregado.

Al revisar la información sobre el compromiso de mejoramiento, nos percatamos de manera inmediata de los avances notorios que han tenido, pues lograron superar las debilidades señaladas por los anteriores evaluadores, fue sin duda un avance sostenido de cuatro años, ya que, la revisión que se hace a medio término también por parte del SINAES en este reporte que ellos entregaron, ya reportaron y registraron los logros obtenidos.

Yo comenté en varias ocasiones con doña Carmen, que me parecía muy bien, pero es importante señalarlo que son cautos y concretos en sus propuestas de mejora. Esto las hace realizables y sostenibles, si bien, requieren de tiempo para consolidar varias de sus propuestas, los progresos que hasta ahorita han logrado son relevantes.

Otro punto que llamó la atención es el alto porcentaje de opiniones positivas sobre la formación de los estudiantes, la disposición de los docentes, el clima laboral, aunque, por supuesto, hay aspectos que mejorar.

A mí me gustaría señalar que hubo un momento durante las entrevistas que yo pregunté ¿Cómo llevaron a cabo las encuestas? Para ver que no hubieran tenido contacto con la gente previamente y poder, no lo sé, hacer más favorable la opinión o tal, pero no, eran encuestas enviadas a través de Internet que les llegaban a los egresados y a los alumnos como los iban localizando. El resultado es esto, encuestas con resultados muy positivos. Entonces, mencionaba que, aunque hay aspectos que mejorar, creo que ellos están muy conscientes de eso y están trabajando en ello.

También, me gustaría señalar que el Director es una persona que está siempre atento a que tanto el bachillerato como la licenciatura funcionen en buenas condiciones y de la misma manera en las dos sedes. Durante las entrevistas también constatamos que es claro que las autoridades están decididas a seguir apoyando la carrera en ambas sedes. ¿Por qué? Porque quieren asegurar la calidad de su programa educativo y que este programa educativo se vuelva un ejemplo para las otras carreras que ofrece la universidad y aspiren a acreditarse también. Están conscientes que la acreditación aporta diversas ventajas, ya que, en las entrevistas pudimos notar y en las encuestas que los estudiantes escogen a la universidad para inscribirse, no solamente por la facilidad de horario que ofrecen como vemos que es una universidad orientada a apoyar a personas que trabajan, entonces, un horario nocturno les conviene mucho a los estudiantes, pero la gran mayoría también contestó que estudian en una carrera acreditada que les asegura una mejor aceptación en el mundo laboral. Entonces, de manera general, eso es lo que yo puedo comentarles de nuestra impresión durante todo este proceso de la reacreditación.

Entonces, yo le cedo la palabra a mi colega doña Carmen, que va a hablar sobre cuestiones específicas que discutimos ella y yo. Adelante, doña Carmen.

M.Sc. María del Carmen Delgado Chinchilla:

Muchas gracias. Este es el proceso de evaluación externa modalidad virtual número 161, informe de solicitud de reacreditación.

Bueno, estimados miembros del Consejo, después de cuatro años de estar experimentando el estatus, digámoslo así, de acreditada, la carrera de mención ha solicitado la reacreditación.

Los pares evaluadores hemos hecho un análisis minucioso de toda la documentación entregada por la universidad. Asimismo, hemos escuchado a las instancias involucradas en el proceso de entrevistas virtuales.

Al finalizar este proceso de estudio documental tenemos los criterios claros para dar un panorama de la situación actual de dicha carrera.

Desde su acreditación en 2018, la evolución experimentada por la carrera es evidente, en casi todos los aspectos en donde los revisores en períodos anteriores habían señalado debilidades o aspectos de mejora.

En forma general, la carrera en ambas sedes, San José y Cartago está enmarcada en un contexto en donde los recursos financieros, docentes, tecnológicos, administrativos y de infraestructura son muy satisfactorios, claro está, ahora la infraestructura se está preparando para la posible presencialidad de la carrera, pero hasta ahora todo ha sido virtual.

A continuación, detallaré las medidas tomadas por la carrera y por la universidad en donde los logros son evidentes y por lo cual se hizo la recomendación en el informe.

Primero, plan de estudios. Este es quizás el punto más destacable de la carrera, la cual se comprometió a rediseñar el plan de estudios en el plazo de los cuatro años anteriores. El plan de estudio fue aprobado por el ente revisor, el SINAES, en mayo de 2022.

Se destaca que, el plan de estudios cumple con todos los requisitos exigidos por un documento de esta envergadura, tales como, antecedentes, fundamentos conceptuales, objetivos, fines, ejes curriculares y orientación metodológica. Dicho plan se ha puesto en marcha en este primer cuatrimestre de 2023 y ahora queda sujeto a una supervisión continua para valorar los resultados de su implementación.

Aspecto número dos, proceso de investigación. Después de no contemplar este rubro como una práctica común en la carrera antes de la acreditación, ahora se han tomado medidas muy específicas para desarrollar toda una cultura de investigación en los docentes y estudiantes. Poco a poco, se fue creando conciencia de la necesidad de dedicarse a este tipo de actividad, luego de las observaciones y sugerencias de los entes revisores. Se ha elaborado un plan de investigación, se ha sensibilizado al cuerpo docente para participar en capacitaciones y talleres. Además, se ha designado presupuesto para estas labores. Se contrató a un docente a tiempo completo que está a la cabeza del proyecto de investigación, que también se beneficia otras carreras de la Facultad de Educación. Cuentan ya con algunas publicaciones indexadas y esperan año a año involucrar a más docentes para que elaboren y publiquen sus artículos y compartan los resultados de sus investigaciones con otros docentes y con los estudiantes en la medida que sea posible en los cursos. Se planea usar esta información como insumos para los cursos de la carrera. Los docentes que han participado también en congresos. Ellos tuvieron la oportunidad de difundir sus trabajos en las memorias de los congresos en los cuales participaron.

Número tres, vínculos con centros o redes de investigación en el campo disciplinar. Ya se han realizado actividades con la Universidad Central Marta Abreu de Las Villas en Cuba. Ya ellos han tenido algunas actividades con esta universidad.

Además, se han hecho algunos intercambios académicos con universidades japonesas. Una vez establecido algún tipo de convenio con estas universidades japonesas, planean hacer intercambios, si se pudiera presenciales en el futuro con los estudiantes y docentes.

Número cuatro, proceso de extensión. Tampoco existía una idea clara de este tipo de actividades hace cuatro años como práctica común entre docentes y estudiantes. Solamente, el trabajo comunal universitario. Ahora, se ha invertido en el nombramiento de dos docentes llamados extensionistas, uno para cada sede de la carrera con presupuesto asignado por la Rectoría.

Ahora, la cultura de participar en actividades de extensión está beneficiando ampliamente a las comunidades de Cartago y Heredia, ya que, por medio de convenios con las

municipalidades, docentes y estudiantes participan activamente en la enseñanza del inglés, cursos virtuales a la comunidad.

Según testimonio de uno de los docentes extensionistas, aumenta cada día el número de personas que desean llevar estos cursos virtuales, ya que han tenido mucho éxito.

Por último, compromiso de las autoridades con el proceso de reacreditación. Según lo conversado en las entrevistas virtuales con autoridades de la universidad, el compromiso con el proceso de acreditación es fuerte. Financieramente, se designan recursos anualmente para que la carrera goce de presupuesto para cubrir todos los rubros de sus actividades. Además, las autoridades creen que los éxitos de la carrera en ambas sedes la convierten en carrera insignia, sobre todo para el área de Educación, la cual ellos desean que imite los pasos en este proceso.

Muchísimas gracias. Esa sería mi participación.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Doña María ¿Con eso terminarían ustedes la participación?

Dra. María Magdalena Hernández Alarcón

Sí, eso es lo que tenemos.

Artículo 7. Análisis conjunto en relación con la Etapa de Evaluación Externa del Proceso 161, por parte del plenario del Consejo Nacional de Acreditación y el Equipo de Evaluadores.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Perfecto. Ahora, entonces nos dan el espacio a nosotros, como habíamos convenido para hacer los comentarios y preguntas. Tengo a Ronald y a Marta. Adelante, don Ronald.

Dr. Ronald Álvarez González:

Muchas gracias a doña Marta y doña María por el informe. A mí, se me hace muy agradable recibir tan buen reporte, porque me parece que una carrera que ha estado acreditada y que está solicitando su reacreditación y que ustedes como pares evaluadores nos puedan dar este reporte, en donde está muy bien sustentado los avances que la carrera ha tenido, pues yo creo que sí es algo agradable y positivo.

Me llamó mucho la atención porque su reporte es muy ordenado, está todo muy claro. Pero me llama mucho la atención y esto tiene relación con el formato que se les pasó para que lo utilizaran, cuando ustedes reportan el avance en lo que se refiere al compromiso de mejora, me llamó mucho la atención que ese informe está muy claro. Me parece que, ustedes siguieron bien las instrucciones. Nada más quería preguntarles si tuvieron alguna duda llenando ese informe porque estamos utilizando un nuevo formato. Si tienen alguna observación sobre el formato como tal.

A mí me pareció este muy claro y ustedes lo llenaron, a mí me quedó muy bien indicado los avances y los logros que habían tenido y utilizaron solo dos evaluaciones, el número tres de que todos los aspectos estaban cumplidos y algunos con dos. De hecho, según mis cuentas, hay unos 15 aspectos con evaluación de tres, que es un 71% de logro y seis con algunos pendientes, que es un 28.6% de logro. Entonces, esa parte me parece bien.

Me llama la atención cuando ustedes en estos aspectos que están pendientes, siempre indican en casi todos ellos que lo que les hace falta es que requieren tiempo, requieren tiempo yo lo interpreto como requieren tiempo asignado supongo a docentes para que puedan cumplir con los aspectos que quedaron pendientes. Eso para nosotros es importante porque hemos estado notando que cuando en algunos modelos de contratación de algunas de nuestras universidades hablamos de esas asignaciones, siempre pensamos que ellos tienen un modelo de contratación que ya es de por sí de esa naturaleza de asignación de tiempos, pero lo que nos queda como de mensaje en este reporte que ustedes nos hacen es que sí se requiere entonces para algunos aspectos, para algunas tareas específicas, que

se hagan contrataciones para que haya los recursos y se puedan cumplir adecuadamente con esas tareas pendientes.

Me parece que, en su reporte eso quedó muy claro y más bien cuál sería la recomendación de ustedes de la forma como debemos de tratar a partir de ese hallazgo que ustedes nos hacen llegar en su informe para cómo lo podemos incorporar en la recomendación al compromiso de mejora para la siguiente etapa que sería la tercera reacreditación, porque ya ellos estarían entrando en su nuevo periodo en caso de que nosotros aprobemos la acreditación.

A mí, me parece que, ese es un punto que para nosotros es bien importante que entendamos de qué manera asignar recursos dentro de esos esquemas que se utilizan en muchas de las universidades.

Por lo demás, repito, me parece que es un informe muy halagador, es una carrera que ha mostrado un avance y un compromiso muy grande hacia la acreditación y eso, pues no siempre es así. En este caso es muy positivo y les agradezco realmente el esfuerzo que hicieron y por el buen reporte que nos han hecho llegar. Muchas gracias

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Gracias, don Ronald. Doña Marta, adelante, por favor.

M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén:

Gracias, don Francisco. Bueno, muy buenos días y muchas gracias por el informe. A mí, me pareció leer que los profesores, algunos de ellos, no tienen el título de grado, además, me pareció que en algún momento se comenta que la carrera presenta una baja participación de empleadores y graduados, sobre todo, en las actividades que realizan. Entonces, para los dos temas, si existe alguna estrategia ya por parte de la universidad y de la carrera para atender, digo la universidad, porque esto tiene que ver mucho con la filosofía universitaria, más que con la labor de la carrera. Serían esas dos. Y muy agradecida por el informe y la claridad del mismo.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Gracias, doña Marta. Veo que no hay más comentarios, doña María, como ustedes consideren conveniente. Adelante, por favor.

Dra. María Magdalena Hernández Alarcón:

Muchísimas gracias, don Francisco. Vamos a participar seguramente las dos, doña Carmen y yo.

Quisiera regresar a lo que don Ronald Álvarez mencionaba, cuando hablamos de tiempo nosotros nos referimos a tiempo en el amplio sentido de la palabra, por un lado, requieren la contratación de más profesores de tiempo completo, pero entendemos, miren, yo comentaba con doña Carmen al principio, cuando iniciamos la propuesta, que yo he sido una evaluadora que en mi país y en otros países de largo tiempo y siempre me enfrenté con universidades públicas, solamente en Costa Rica, me he encontrado en la situación en los últimos dos años de participar en evaluaciones para universidades privadas, pero las condiciones de ellos son muy diferentes, es lo que señalaban ustedes justamente, don Ronald, el tipo de contratación, el tipo de relación laboral que se tiene, es muy diferente. Entonces, uno tiene que valorar y sopesar eso antes de exigir a las autoridades hacer tal o cual cosa, porque aún podríamos ir en contra de políticas establecidas, pero, es evidente que requieren tiempo para que los profesores puedan dedicarle, además de la docencia, tiempo a otras actividades como la investigación, la extensión, etcétera.

Hemos visto que, ellos han buscado una salida, por ejemplo, para tutorías con los estudiantes, para que el profesor contratado no pierda tiempo o si no tiene tiempo de dar tutorías o asesorías a los estudiantes, ellos tienen contratados a dos profesores para que den las tutorías y las asesorías y el seguimiento a los estudiantes. Entonces, eso me parece que ha sido una estrategia de la universidad para ir solventando una serie de debilidades. Con relación a la investigación como señalaba doña Carmen, contrataron a una persona de

tiempo completo, tienen a una persona muy completa en su formación y toda una Doctora. Y contrataron a cuatro personas más, ya son cinco personas las que están laborando, a lo mejor son tiempo parcial, seguramente, pero son gente que ya está destinando tiempo a la investigación. Y lo mismo hicieron con extensión, entonces, nosotros nos damos cuenta de que ellos están buscando estrategias, están encontrando maneras de poder resolver la situación.

Cuando yo decía que nos referimos a tiempo, nos referimos a tiempo en toda la extensión de la palabra, es porque tienen propuestas muy interesantes y muy bien desarrolladas, como la de extensión, que además dieron resultados de manera inmediata con las municipalidades, con investigación, con cuestiones de salud, con seguimiento de egresados, etcétera. Pero, ¿Saben qué? Son muy buenas las propuestas, pero necesitamos tiempo para ver que se consoliden, porque ahorita son cuatro años de mucho esfuerzo, pero tenemos que ver que sea sostenido, es decir, que haya de verás las publicaciones cada año, que las publicaciones no sean nada más en memorias de Congreso, sino que, pasen como el esfuerzo que hicieron de que vayan a revistas indexadas, etcétera. Entonces, necesitamos tiempo de personal, pero necesitamos tiempo también para ver consolidar los proyectos y ver verdaderamente su sostenibilidad. Hasta ahorita, todo va bien y el entusiasmo y el ambiente laboral nos indica que para allá van, y por los objetivos que tiene la universidad, pero necesitamos darles tiempo.

Yo creo que, cuatro años han sido de trabajo muy intenso para ellos, lo que nosotros pudimos observar doña Carmen y yo y lo apreciamos muchísimo con todos los docentes, pero ¿Cuánto tiempo van a sostenerse así? ¿Cómo lo van a hacer? Pues, ya le tocará al próximo grupo que los evalúe. Pero, la realidad es que son proyectos a largo plazo. Eso sería mi participación. Carmen si gusta agregar algo.

M.Sc. María del Carmen Delgado Chinchilla:

Coincido completamente con los comentarios de doña Magdalena, en ese punto, se nota desde el Rector hasta las demás personas, los estudiantes que pudimos escuchar, se nota un gran entusiasmo, además, se nota por ejemplo de parte de los graduados, ya que doña Marta menciona a graduados, se nota de parte de ellos cuando hablamos con ellos una gran satisfacción por la formación que tuvieron y algunos de estos graduados son pre-pandemia, entonces, algunos ni siquiera participaron de estar con la carrera acreditada porque se graduaron en 2014, 2015, 2016.

Como decía el Director, a pesar de que, nuestro plan de estudios tenía que ser totalmente renovado, ya apuntaba la universidad a la calidad desde entonces, por eso creo yo que, se atrevieron a aprobar ser acreditados, porque ya tenían esas ideas.

Yo les pregunté ¿Por qué de todas las carreras de la universidad eligieron acreditar por en primer lugar a la carrera de la enseñanza del inglés? Y bueno, conversando con las personas me di cuenta de que ellos ya tenían en su corazón el deseo de ser mejores y, también, ya habían conversado con las autoridades de la universidad mucho tiempo antes de ser acreditados sobre la posibilidad de ser acreditados, o sea, ni siquiera existía tal cosa.

Ahora, en cuanto a seguimiento a los graduados, ahí mencionamos que, se creó también el Centro de Empleabilidad y Seguimiento a Egresados, ese centro empezó a funcionar el año pasado, yo les pregunté a algunos de los alumnos si ellos tenían conocimiento de eso y también el Consejo de estudiantes o lo que nosotros llamamos la Asociación de Estudiantes, también, se creó. Todo eso se ha creado en estos cuatro años y este Centro de Empleabilidad y Seguimiento a Egresados ya hizo sus primeras funciones al hacer entrevistas directas, por medio de la virtualidad ha empleadores y egresados, tiene ahí sus funciones específicas en el compromiso mejoramiento. Y o les pregunté a los estudiantes y ellos me dijeron sí, sí sabemos que existe. Y sí, ya sabemos lo que tienen que hacer, ellos tienen tales y tales funciones, o sea que, a pesar de su reciente creación, ya ellos conocen qué es, para qué sirve, cómo lo puede utilizar, y ellos son mediadores entre nosotros y la

Rectoría y toda la cosa. Entonces, no sé si eso contesta un poco la pregunta, doña Marta, también.

Dra. María Magdalena Hernández Alarcón:

Me gustaría participar, don Francisco.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Sí, adelante, doña María.

Dra. María Magdalena Hernández Alarcón:

Para terminar de contestar a doña Marta, porque yo me concentré en la respuesta a don Ronald. Ella menciona con relación al título de grado. Hay dos profesores que están en vías de obtener su título de grado. Son gente que habla muy bien el inglés, pero hay gente que está estudiando para obtener maestrías y esta gente está en vías ya de titularse, creo que, están esperando ya su documento.

Una cosa que me parece importante y creo que lo tenemos que decir aquí, evidentemente, hay quejas de los docentes con relación al salario, que si ha habido aumentos, que si no ha habido aumentos, estas cosas que, finalmente, para nosotros están un poco fuera de poder controlar o participar, o sea, nosotros no tenemos casi que ver en esto. Pero preguntaba yo a las autoridades si había la posibilidad de estimular a los profesores de alguna otra manera para poderlos mantener interesados en una capacitación continua o adquisición de grados, y bueno, pues están dando becas, están dándoles gratuidad total al 100% para poderlos apoyar en sus estudios de grado, entonces, creo que esto va a cambiarle también la cara a la planta docente, pero también con un poco de tiempo, se requiere tiempo.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Perfecto. Yo creo que con esto finalizaremos la presentación. Doña María y doña Carmen agradeciéndoles, por supuesto. Para el SINAES es muy importante la colaboración de ustedes, más que, tienen una gran experiencia, ya que han estado con nosotros en varios procesos. Agradecerles, sin duda alguna es muy valiosa su participación para con nosotros. Muchísimas gracias y buenos días. Perdón, buenas tardes y reiterar las disculpas del atraso inicial. Muchas gracias y hasta pronto.

La Dra. María Magdalena Hernández Alarcón y la M.Sc. María del Carmen Delgado Chinchilla, se retiran a las 11:11 a.m.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Buenas tardes. Sandra. ¿Cómo está? Cualquier cosa que quiera agregarnos, se lo agradecemos.

M.Ed. Sandra Zúñiga Arrieta:

De mi parte, fue una visita como ustedes pudieron ver que se desarrolló en un excelente ambiente. A mí, me llamó mucho la atención eso también, de que ellas no tuvieran que pedir evidencias o más información, porque en realidad, normalmente siempre hay que pedir algo. Eso me llamó muchísimo la atención. Todo muy bueno, ellas excelentes, muy buenas profesionales, ya han tenido experiencia con nosotras, entonces, todo fluyó muy bien.

Dr. Ronald Álvarez González:

Nada más una reflexión general y es que, comparando el proceso anterior con este nos queda da la enseñanza de que no importa si estamos en un modelo de universidad pública o privada, en ambos hay formas de encontrar cómo asignar recursos para poder sacar la tarea de lo que se pide en nuestros modelos de acreditación.

Yo creo que, en este segundo ejemplo nos queda muy claro que sí hay que asignar recursos y que se necesitan recursos para sacar la tarea y que no importa el modelo de contratación, se puede encontrar eso. En este caso, lo que aprendemos es que, lo dicen ellas muy bien, en esa evaluación del avance del compromiso de mejora, hay pendientes y lo que se requiere es asignar tiempo para que se para que se puedan hacer las cosas.

Ese tiempo es dentro del esquema de contratación que se utiliza en la universidad, no importa el tipo de universidad que sea.

Yo creo que, también es muy importante el tema de algunos aspectos que nosotros sí tenemos que retomar en nuestro modelo, como es el tema del seguimiento al avance, O sea, ¿Qué vamos a hacer con esa revisión de medio periodo? Que en realidad no nos está sirviendo de mucho si no le encontramos un sentido mayor.

Tenemos que retomar eso y yo creo que, eso es bien urgente. Me parece que, es muy bonito lo que pasó hoy, porque tenemos un caso en el que tenemos bastantes aspectos que nos dejan con duda, pero en un segundo ejemplo vemos cómo hay formas de sacar la tarea de una manera adecuada.

A mí, me preocupan mucho las acreditaciones, cuando ya va muy avanzadas, la tercera o cuarta reacreditación que las carreras no empiecen a desmotivarse a no darle la importancia que tiene. Esta es una segunda reacreditación en donde la carrera ha hecho un gran esfuerzo, se nota un avance muy grande y ojalá que cuando tuviéramos la tercera reacreditación no nos haya decaído ese entusiasmo. Tenemos que encontrar formas para mantener esa motivación constante. No importa si vamos por la tercera, cuarta ojalá la quinta reacreditación y que mantengan siempre una buena motivación, nada más. Muchas gracias

Dra. Lady Meléndez Rodríguez

En relación con esto que dice don Ronald, yo creo que, nosotros siempre tenemos que tener mucho cuidado en tratar de no enmascarar lo que es deficiente diciendo que es diferente, hay que tener mucho cuidado con esto.

Lo otro era nada más preguntarle a Sandra en relación con la experiencia de este nuevo formato del informe. Si les parece a ustedes que los pares tuvieron más facilidad para completarlo o si no hay mucha diferencia, ¿Cómo vamos avanzando con esta experiencia?

M.Ed. Sandra Zúñiga Arrieta:

Gracias. La experiencia fue muy positiva, pero les comento que yo estoy implementando una innovación, digámoslo así. Estoy haciendo una reunión, apenas a ellos les habilitan la información, entonces, les explico cómo es este tema del informe preliminar, les puntualizo algunos aspectos como para reforzar para esa evaluación documental. Y luego, la otra reunión, la semana antes que es la que siempre hacemos de inducción. Entonces, me parece que, eso también ha ayudado de alguna forma, porque este tema de automatizar es muy positivo, pero puede traer también alguna complejidad cuando tenemos algunas personas que no conozcan ese uso un poco del sistema y esto, entonces, siempre quedan quizás algunas dudas, entonces, atendiendo eso, yo estoy haciéndolo de esa forma y la verdad, me ha funcionado maravillosamente ahorita y para la otra semana, que nos vamos a volver a ver acá con la otra visita que tengo la otra semana, igual, ha sido muy buena esa experiencia. Pero sí, definitivamente, estos informes automatizados, me parece que, si ellos se sienten seguros en usar la herramienta, les provee de un gran apoyo, sobre todo en el sentido de que el informe final ellos lo van construyendo en línea juntos. Entonces, es una forma de alguna manera de no trabajar con archivos diferentes, sino de una vez, poder ir viendo y poder ir alimentando. Entonces, sí ha sido una excelente experiencia de mi parte.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Muchas gracias, Sandra y como siempre agradecerle. Nos veremos en una próxima presentación.

M.Ed. Sandra Zúñiga Arrieta:

Con mucho gusto.

La M.Ed. Sandra Zúñiga Arrieta, se retira a las 11:17 a.m.

MAE.Sonia Acuña Acuña:

Quería hacer un comentario muy rápido. Bueno, me llama la atención lo que Sandra plantea, pero me pongo a pensar. ¿Todos lo hacen o sólo ella? Ese es un punto importante. Me parece que, si a ella le ha funcionado, debería generalizarse a todos los gestores, porque máxime que estamos en este momento empezando con esto y si no hay claridad, pues los pares se van a perder. Yo creo que, como ella lo plantea desde el inicio mismo hay que hacerlo, no cuando empiezan la evaluación, sino desde el inicio, por cuanto ellos tienen que llenar el preliminar. Entonces, no sé, en ese caso cómo sería si Sugey se lo plantea Angélica o no sé cuál sería el camino para seguir, pero sí me parece importante.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

La idea sería sugerirle doña Sonia a Sugey que converse con Angélica para que adopte esta propuesta, que además Sandra ya la implementó y parece que está resultando en el sentido de que no hubo un mayor problema.

M.Sc. Sugey Montoya Sandí

Sí, perfecto, con mucho gusto yo le consulto Angélica y también si tienen un procedimiento documentado que puedan aplicar todos los gestores de acreditación por igual.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Gracias, Sugey y doña Sonia.

Artículo 8. Análisis y resoluciones en relación con la Etapa de Evaluación Externa del Proceso 161; por parte del plenario del Consejo Nacional de Acreditación.

Después del intercambio de criterios con los Evaluadores Externos y la gestora de evaluación y acreditación sobre aspectos técnicos relevantes, el Consejo toma un tiempo de análisis y valoración de los aportes de los Evaluadores Externos.

SE ACUERDA

Dar por recibido el Informe Final de la Evaluación Externa de la carrera del Proceso 161 de forma virtual.

Artículo 9. Nombramiento de evaluadores externos para el Proceso 101.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Pasaríamos al punto cuatro, nombramiento de evaluadores externos y empezamos con el proceso 101. Aquí, yo quisiera plantearles una cuestión y pedirle una ayuda a Ronald. Yo tengo un problema y me gustaría inhibirme de este proceso, es lo siguiente, yo tengo tres nietos, uno está grandote ya y, justamente, está saliendo de bachillerato este año de esta carrera que vamos a analizar. Entonces, me gustaría pues no participar ni en la elección del evaluador ni en el proceso. Don Gerardo, adelante.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Gracias. Con todo respeto Francisco, yo creo que, la inhibición debería venir si consideras hacerla en el momento del análisis, en el nombramiento no creo que sea necesario, porque básicamente lo que estamos haciendo es nombramiento de pares para que analicen la carrera. Me parece muy bien que lo planteas y si consideras que debes inhibirte en el momento de la presentación y la discusión, yo estaría de acuerdo. Yo particularmente no siento que sea necesario en este caso, pero no sé qué piensan los demás compañeros, pero bueno, tenés el derecho de inhibirte, si lo solicitas desde ahora.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Preguntémosle a Kattia, adelante, por favor.

Licda. Kattia Mora Cordero:

Sí, señor con mucho gusto. Buenos días a todos no los había saludado. Bueno, el instituto de inhibición, justamente, opera cuando una de las partes puede tener conflicto de intereses en la resolución de algún acuerdo o alguna acción que pueda perjudicarlo o perjudicarse. Yo considero que, es en la toma de decisiones en la que puede haber algún conflicto en el tanto la decisión es propia de la voluntad de la persona. En este caso, los nombramientos de los

pares evaluadores obedecen a todo un procedimiento que está debidamente documentado y procedimentado y tiene que ver más con una expertise de la persona que la posibilidad de influenciar de uno de los miembros que se elija esa persona. Se puede dar la posibilidad, pero bueno, aquí tenemos un estudio previo donde se establece que las personas que vienen aquí nombradas o los candidatos cumplen con una serie de requisitos que ya están predispuestos en SINAES y en la guía. En ese sentido, pues habría posibilidades de no necesariamente ligar, como que hubo un interés propio de uno de los miembros para que fuera esa persona para que beneficie. Pero, igualmente, como ya lo dijo don Gerardo, es una condición en la que definitivamente cada uno de ustedes como miembros deben de valorar y por supuesto que tratar de evitar el mayor riesgo de que se pueda cuestionar esa actividad propiamente dicha. Entonces, yo sí considero que, en este caso, pues por supuesto que está es su discrecionalidad, don Francisco. No le veo mayor riesgo en el tanto podemos decir que esto es previo a un análisis que no tiene que ver con ustedes directamente, y ustedes lo que analizan son las competencias ya establecidas de acuerdo con ese análisis previo. Pero, si usted considera que eventualmente podría ligarse de alguna forma esa situación, entonces yo considero que podría inhibirse sin ningún problema.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Gracias Kattia, doña Marta.

M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén:

Yo también creo don Francisco que, esto debería estar normado de alguna manera tenerlo por escrito y evitar este tipo de posibles situaciones que se pueden dar. Yo comprendo su situación y haría lo mismo porque conociendo la imagen y conociendo todos los climas que se genera, yo preferiría abstenerme también de participar en esta discusión. Gracias.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Gracias, doña Marta. Doña Lady.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez

No, Francisco, lo mío es para referirme ya directamente a la elección de los pares.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Entonces, yo sí preferiría, compañeras y compañeros que don Ronald me sustituya en este tema y Marchessi me avisa cuando me incorpore de nuevo. Adelante, don Ronald. Entonces, salgo de la sesión en este momento, gracias.

El M.Sc. Francisco Sancho Mora, se retira a las 11:24 a.m.

Dr. Ronald Álvarez González:

Muy bien. De acuerdo, procedemos con la discusión del nombramiento de pares para el proceso 101 y como ustedes pueden ver, se nos han suministrado las recomendaciones técnicas que están ahí a disposición. Pues, yo diría que habiendo pedido la palabra doña Lady primero y doña Sonia de segundo para oír sus criterios, adelante doña Lady.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchas gracias. Bueno, yo lo que veo es que dentro de las personas que se proponen, las dos señoras Valenzuela y Espino, ellas estuvieron en el proceso anterior, entonces, si nosotros quisiéramos tal vez recuperar solamente una de ellas, esto con el propósito también del tema de género. Entonces, tal vez doña Sandra Verónica Valenzuela, que es una persona que ya muy repetida para nosotros, y también, doña María Elena Espino, escoger alguna de las dos y no necesariamente a las dos, para que la persona sea sustituida por un varón, en este caso, podría ser por don José Ramón Martínez de España o darle también una oportunidad más a don Julián Andrés Barragán de Colombia. Entonces, no sé, tal vez, la persona que más procesos ha tenido con nosotros han sido doña María Elena Espino de México. Entonces, tal vez dejar a doña Sandra Verónica Valenzuela Suazo, a don José

Ramón. Doña Sandra Verónica es de Chile, a don José Ramón de España y a la nacional doña Yorlenny, si les parece. Gracias.

Dr. Ronald Álvarez González:

Gracias, Lady. Doña Sonia, por favor, adelante.

MAE. Sonia Acuña Acuña:

Exactamente, igual que no voy a repetir. Esa era mi propuesta por lo de género y para no tener repetición de dos pares de procesos anteriores.

Dr. Ronald Álvarez González:

Entonces, la propuesta sería doña Sandra Verónica Valenzuela de Chile, como par internacional también a don José Ramón Martínez de España y como par nacional a doña Yorlenny Cantillo Bermúdez de Costa Rica, que por cierto es la única opción de par nacional que tenemos y que no ha tenido experiencia con nosotros. Pero, me parece muy bien que podamos incorporar esta persona. No sé si hay alguna otra sugerencia, creo que no, entonces, sometemos a votación la propuesta que nos ha hecho doña Lady y que avala doña Sonia.

Entonces, sometemos a votación la propuesta. Perfecto. Seis votos a favor de la propuesta. Muchas gracias.

Licda. Marchessi Bogantes Fallas:

Don Ronald, firmeza por favor, Para comunicar acuerdo.

Dr. Ronald Álvarez González:

Perfecto. Votamos la firmeza. Perfecto. Seis votos a favor. Muchas gracias.

Los seis miembros presentes votan unánimemente y con firmeza el nombramiento de evaluadores externos para el proceso 101.

Se conoce la propuesta del nombramiento de evaluadores externos para el Proceso 101.

CONSIDERANDO:

1. Los currículos vitae de los candidatos a Evaluadores Externos para el Proceso 101.
2. La preselección realizada según los criterios establecidos por el SINAES.

SE ACUERDA

1. Nombrar a la PhD. Sandra Verónica Valenzuela Suazo, de Chile, como evaluadora internacional del Proceso 101.
2. Nombrar al Ph.D. José Ramón Martínez Riera, de España, como evaluador internacional del Proceso 101.
3. Nombrar a la Mag. Yorlenny Cantillo Bermúdez, de Costa Rica, como evaluadora nacional del Proceso 101.
4. Se designan los siguientes suplentes de los evaluadores internacionales para el Proceso 101, en el siguiente orden de preeminencia:
 - PhD. María Elena Espino Villafuerte de México.
 - PhD. Loreto Macia Soler de España.
 - PhD. Yesenia Musayon de Perú.
 - Dra. Ana María Vásquez Aqueveque de Chile.
 - PhD. Julián Andrés Barragan Becerra de Colombia
 - Mag. Magdalia Maribel Hermoza de Ecuador
 - PhD. Judith Inmaculada Francisco Pérez de Venezuela.
 - Mag. Adriana Victoria Camio de Argentina.
 - Mag. Edelmira Antonia Pineda de Osegueda de El Salvador.
 - PhD. Juana Mercedes Gutiérrez Valverde de México.
 - Mag. Elsa Beatriz Ramos de Argent
5. En caso de que la evaluadora nacional no pueda asumir el proceso de acreditación, se considerará en orden de preeminencia a los suplentes internacionales.
6. Este acuerdo se ejecutará en el primer semestre del año 2023.

7. Acuerdo firme
Votación unánime.

Licda. Marchessi Bogantes Fallas:

Disculpa, ya estoy comunicándome con don Francisco, para que se reincorpore.

Dr. Ronald Álvarez González:

Perfecto.

Dr. Ronald Álvarez González:

Sí, por favor. Excelente. Listo Francisco, ya cumplimos con el primer proceso y seguimos con el siguiente. Muchas gracias.

El M.Sc. Francisco Sancho Mora, ingresa a las 11:29 a.m.

Artículo 10. Nombramiento de evaluadores externos para el Proceso 11.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Seguimos con el proceso 11, abro la discusión, doña Lady. Adelante.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez

A mí me parece que, en este caso, nosotros deberíamos de dejar a don Juan José Carrión, porque es el único de los que se está proponiendo que estuvo en el proceso anterior. Pero, yo también quería decirles que, don Jorge Iván Correa es una excelente persona, pero tenemos a personas muy sobresalientes aquí que podríamos también tomar en cuenta en este momento, que por ejemplo está doña Libia Vélez Latorre de Colombia, que es excelente, una excelente evaluadora que me parece que se debería tomar en cuenta y sustituiría en este caso a don Jorge Iván, que también es colombiano. También, decirles que doña Margarita Arroyave es una excelente investigadora y también evaluadora que conozco y también, conozco de la lista a doña Surgei Bolivia Caicedo Villamizar, que dicho sea de paso no es de España, como dice ahí, sino que también es de Colombia para que se corrija en la base de datos.

Yo sugeriría entonces que los pares fueran don José Juan Carrión, doña Libia Vélez Latorre y doña Evelyn Hernández de Costa Rica.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Gracias, perfecto. Doña Sonia.

MAE.Sonia Acuña Acuña:

De acuerdo, yo creo que sí, don Jorge Iván, si ya no ha acompañado y todo eso, pero si es importante remozar un poco más para que haya otros pares.

Ahí, nada más como una observación es que me llamó la atención que aparecen en la parte nacional la Mag. María Bárbara Holst de Costa Rica y la Dra. Viviana Carazo, que no han tenido experiencia consignada, lo cual no es cierto. Entonces, no sé, tal vez habría que corregir ese insumo ahí. Eso tal vez para Sugey, hacerle esa Angélica, porque sí, por supuesto que sí han estado con nosotros ambas.

Por lo demás está bien, me parece muy bien doña Libia Vélez en lugar de don Jorge Iván.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Entonces la propuesta sería que fuese José Juan. Libia Vélez y Evelyn Hernández. Esa sería la propuesta. Los que estén a favor, sírvase manifestarlo. Y gracias. Y firme y firme para darle trámite. Muchas gracias.

Los siete miembros presentes votan unánimemente y con firmeza el nombramiento de evaluadores externos para el proceso 11.

Se conoce la propuesta del nombramiento de evaluadores externos para el Proceso 11.

CONSIDERANDO:

1. Los currículos vitae de los candidatos a Evaluadores Externos para el Proceso 11.
2. La preselección realizada según los criterios establecidos por el SINAES.

SE ACUERDA

1. Nombrar al PhD. José Juan Carrión Martínez, de España, como evaluador internacional del Proceso 11.
 2. Nombrar a la Dra. Libia Vélez Latorre, de Colombia, como evaluadora internacional del Proceso 11.
 3. Nombrar a la Mag. Evelyn Hernández Sanabria, de Costa Rica, como evaluadora nacional del Proceso 11.
 4. Se designan los siguientes suplentes de los evaluadores internacionales para el Proceso 11, en el siguiente orden de preeminencia:
 - PhD. Jorge Iván Correa Alzate, de Colombia.
 - Dra. Pabla Rivera Iribarren, de Chile.
 - Dra. Luz Stella Isaza Mesa. de Colombia.
 - PhD. Surgei Bolivia Caicedo Villamizar de Colombia.
 5. Se designan los siguientes suplentes por orden de preeminencia del par evaluador nacional:
 - Mag. María Bárbara Holst Quirós, de Costa Rica.
 - Dra. Viviana Carazo Vargas, de Costa Rica
 6. Este acuerdo se ejecutará en el primer semestre del año 2023.
 7. Acuerdo firme
- Votación unánime.

Artículo 11. Nombramiento de evaluadores externos para el Proceso 38.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Proceso 38. Abro la discusión. Doña Sonia, adelante.

MAE.Sonia Acuña Acuña:

En este caso, tal vez la observación que yo tengo es que ninguno de los tres fue par anterior, ninguno de los tres que están planteados ahí. Solamente, dentro del listado aparece don Manuel Enrique Bermúdez, que había sido par de esa carrera en algún momento, ni siquiera en la anterior, sino en el trato anterior, si no me equivoco, pero por lo menos eso. También, en el caso también está el doctor Erick Jeltsch Figueroa, que también fue par, sin embargo, no aparece dentro de la propuesta.

Entonces, tal vez lo que yo decía era cambiar alguno de ellos dos por alguno de ellos, por don Manuel Enrique Bermúdez de Estados Unidos o don Erick Jeltsch de Chile, sustituirlo. Y en el caso del nacional, don Marcelo Jenkins, que en el puntaje aparece con 88, ha estado cinco veces con nosotros, pero el que le sigue es el señor Ramírez y aparece con puntaje 44, me parece, así como muy abrupta la diferencia en ese sentido. Bueno, yo creo que podremos dejar a Don Marcelo ahí, pero si sustituir alguno de ellos dos por la señora García Gaona o a la señora Zavalla Pérez. Cualquiera de las dos.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Nada más tomar en cuenta que en el caso de don Marcelo sí van coincidiendo este nombramiento, don Marcelo ya está nombrado para una evaluación en mayo de la UIA, entonces podría ser que sean contemporáneas y, también, don Freddy para el CUC, entonces habría que tal vez pensar más bien en don Jeff Schmidt, que ya estuvo con nosotros con el CENFOTEC y con la UTN, entonces, que tal vez fuera la persona que pudiera sustituir en lugar de don Marcelo, me parece a mí, no sé qué piensa doña Sonia.

MAE.Sonia Acuña Acuña:

Sí, mejor, porque podría chocar ahí en el momento en que se da la visita, porque nosotros no sabemos exactamente cuánto tiempo desde que hacemos el nombramiento, no sabemos cuánto tiempo pasa para que se haga la visita. Eso sería también una información que nos podría estar faltando. ¿Hasta qué punto podrían chocar? Pero bueno, ante una eventual

situación entonces en ese caso sería don Jeff Schmidt, en el caso del Nacional. Podríamos cambiar cualquiera de las otras dos personas. Bueno, pero por género podría ser, tal vez, la señora Alma Rosa García, por Manuel Enrique Bermúdez, igual nos queda todavía género, la señora Gloria Zavalla. No sé qué les parece.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Bueno, entonces la propuesta sería que queden don Manuel Enrique, doña Gloria y don Jeff recuperando lo que planteaba doña Lady. Sí, Gerardo. Adelante,

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

No sé, cuando Sonia habló por primera vez, mencionó el hecho de que no había repitentes y por eso mencionó a un Erik Jeltsch, no sé si a la señora esta que estamos mencionando estuvo en alguno de los procesos anteriores.

MAE.Sonia Acuña Acuña:

No

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Entonces, en ese caso, para ser consecuentes con eso, para tener alguno de los procesos anteriores que yo creo que es importante.

MAE.Sonia Acuña Acuña:

Es que es Manuel Enrique, en ese caso, sería del proceso anterior. Sustituiríamos a doña Alma Rosa por don Manuel Enrique Bermúdez.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

O por don Erik.

MAE. Sonia Acuña Acuña:

O por don Erick. Sin embargo, lo que no me gustó mucho de Erick es que ya estuvo dos veces. Ya sería la tercera. Está como raro.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Entonces, la propuesta sería don Manuel Enrique, doña Gloria y don Jeff Schmidt, esa sería la propuesta.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

¿En lugar de quién?

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Don Manuel Enrique sustituye a doña Alma Rosa y Jeff Schmidt sustituye a don Marcelo Jenkins. Esa sería la propuesta. Entonces, los que estén a favor de la propuesta, sírvanse manifestarlo. Gracias y firmeza. Gracias.

Los siete miembros presentes votan unánimemente y con firmeza el nombramiento de evaluadores externos para el proceso 38.

Se conoce la propuesta del nombramiento de evaluadores externos para el Proceso 38.

CONSIDERANDO:

1. Los currículos vitae de los candidatos a Evaluadores Externos para el Proceso 38.
2. La preselección realizada según los criterios establecidos por el SINAES.

SE ACUERDA

1. Nombrar al PhD. Manuel Enrique Bermúdez, de Estados Unidos, como evaluador internacional del Proceso 38.
2. Nombrar a la Dra. Gloria Zaballa Pérez, de España, como evaluadora internacional del Proceso 38.
3. Nombrar al Ing. Jeff Schmidt Peralta, de Costa Rica, como evaluadora nacional del Proceso 38.
4. Se designan los siguientes suplentes de los evaluadores internacionales para el Proceso 38, en el siguiente orden de preeminencia:
 - Dra. Alma Rosa García Gaona, de México.
 - Ph.D. Macedonio Alanís González de México.

- Dra. Nancy Edith Ochoa Guevara de Colombia.
 - Dr. Francisco Ramón Feito Higuera de España.
 - Dr. Eric Roberto Jeltsch Figueroa de Chile.
 - Dr. Francisco Javier Álvarez Rodríguez de México.
 - Dra. Irma Leticia Garza González de México.
 - Dr. Luis Eduardo Peláez Valencia de Colombia.
 - Dr. Ernesto Cuadros Vargas de Perú.
 - Dr. Wilson Nieto Bernal de Colombia.
 - Licda. Irma Guadalupe Pianucci de Argentina.
 - Dr. Jorge Alfonso Meléndez Acuña de Colombia.
 - Dr. Fernando De La Prieta Pintado de España.
 - Mag. Javier Augusto Rios Suarez de Perú.
 - Mag. Patricia Guadalupe Gamboa Rodríguez de México.
 - Dr. Jorge Bozo de Chile.
 - Mag. Gloria Talia Flores Quintana de Nicaragua.
 - Mag. Melvis Daviel Martínez Cano de Nicaragua.
 - Mag. Iván Andrés Delgado González de Colombia.
 - MBA. John Jairo Motta Calderón de España.
5. Se designan los siguientes suplentes por orden de preminencia del par evaluador nacional:
- Dr. Marcelo Jenkins Corona, de Costa Rica.
 - Dr. Freddy Ramírez Mora, de Costa Rica.
 - Ing. Sonia A. Mora González, de Costa Rica.
 - Dra. Alexandra Martínez Porras, de Costa Rica.
 - Dr. Andrés Salas, de Costa Rica.
6. Este acuerdo se ejecutará en el primer semestre del año 2023.
7. Acuerdo firme
- Votación unánime.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Bueno, entonces con esto damos por finalizada la sesión del día de hoy. Muchísimas gracias.

SE CIERRA LA SESIÓN A LAS ONCE Y TREINTA Y OCHO DE LA MAÑANA.

M.Sc. Francisco Sancho Mora
Presidente

Licda. Marchessi Bogantes Fallas
Coordinadora de la Secretaría del Consejo