

CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN
ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA 1702-2023

SESIÓN ORDINARIA DEL CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN DEL SINAES CELEBRADA EL VEINTISÉIS DE SETIEMBRE DE 2023. SE DA INICIO A LA SESIÓN A LAS NUEVE Y VEINTICUATRO DE LA MAÑANA EN LAS INSTALACIONES DEL SINAES.

MIEMBROS ASISTENTES

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

MIEMBROS AUSENTES

MAE. Sonia Acuña Acuña

INVITADAS HABITUALES ASISTENTES

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

INVITADOS ESPECIALES

MBA. Andrea Arroyo Matamoros, Directora, División de Servicios de Apoyo a la Gestión (DSAG).
MAP. Angélica Cordero Solís, Directora, División de Evaluación y Acreditación (DEA).
M.Sc. Sugey Montoya Sandí, Directora, de Investigación, Desarrollo e Innovación (INDEIN).
M.Sc. Pablo Madrigal Sánchez, Gestor Financiero, División de Servicios de Apoyo a la Gestión.

Artículo 1. Revisión y aprobación de la propuesta de agenda para la sesión 1702.

Dr. Ronald Álvarez González:

Buenos días, iniciamos la sesión del día de hoy 26 de septiembre del 2023. Esta es la sesión 1702 y proponemos la agenda que ya todos conocemos para ser aprobada, me dice Marchessi que ahí está incluido la aprobación del acta, pero que no la tenemos todavía lista, entonces la vamos a aprobar el viernes. Por lo tanto, el punto dos si lo tenemos que sacar de agenda, entonces con esa observación aprobaríamos la agenda sin el punto dos. Quienes estén de acuerdo a favor manifestarlo. Aprobado.

Los 7 miembros presentes votan a favor de la aprobación de la agenda 1702

Se aprueba la agenda 1702 de manera unánime.

1. Revisión y aprobación de la propuesta de agenda 1702.
2. Informes
3.1. Presidencia
3.2. De los Miembros
3.3. De la Dirección
3. Procesos de Acreditación:
4.1. Nombramiento revisor reconsideración:
4.1.1. Proceso 92
4. Resolución del recurso de reconsideración contra el ACUERDO-CNA-208-2023
5. Actualización de objetivos del Plan Estratégico Institucional 2023-2027
6. Plan Anual Operativo y Presupuesto 2024 del SINAES

Temas tratados: 1. Revisión y aprobación de la propuesta de agenda para la sesión 1702. 2. Informes. 3. Nombramiento de revisor de los argumentos de reconsideración del proceso 92. 4. Resolución del recurso de reconsideración contra el ACUERDO-CNA-208-2023. 5. Presentación de la actualización de objetivos del Plan Estratégico Institucional 2023-2027. 6. Presentación del Plan Anual Operativo y Presupuesto 2024 del SINAES. 7. Actualización de objetivos del Plan Estratégico Institucional 2023-2027. 8. Plan Anual Operativo y Presupuesto 2024 del SINAES.

Artículo 2. Informes

De la Presidencia:

Dr. Ronald Álvarez González:

Empezamos entonces con el punto de informes, yo quisiera hacer, no quiero ya dilatar más, la presentación de del informe del viaje que me correspondió hacer a Paraguay y ya yo hice un informe por escrito. Voy a hacerlo de la manera más rápida posible y obviamente cuando ya lo vaya a presentar oficialmente se los voy a circular para que ustedes lo tengan, hay algunas cosas que hay que agregar ahí, como las actas oficiales de RIACES cuando estas los circulan todavía no las han enviado. Yo creo que yo les voy a circular el informe que yo preparé primero y luego cuando vayan ingresando esos documentos se los vuelvo a hacer de su conocimiento. Yo, preparé esto, con tres aspectos fundamentales. En primer lugar, el tema de aspectos generales, este año se llevó a cabo esta reunión en Paraguay con el apoyo de ANEAES, que es la contraparte que nosotros tenemos en Paraguay. Es una agencia muy bien posicionada en ese país. Muy bien, apoyada por el gobierno y eso se notó en la asistencia que hubo en la inauguración, porque estuvo el Ministro de Educación, haciendo su discurso y haciendo sus observaciones de la importancia de la acreditación, de la educación superior en ese país, cosas que nos gustaría ver, en nuestra realidad, pero, sí, me parece que es una, una situación bastante interesante la que tiene ANEAES.

Desde el punto de vista de lo que hay que destacar de esa asamblea, yo creo que hay, dos aspectos uno, los aspectos que yo llamo a destacar tal vez positivos y desde mi punto de vista, la mayor ganancia de esa actividad fue el relacionamiento que se puede hacer con las organizaciones participantes desde el punto de vista de lo que se va a ver reflejado en las actas de la de la Asamblea en realidad hay muy poco, O sea, o el evento oficialmente desde mi punto de vista, y lo digo con toda claridad, no hay mucha ganancia, hay algunas cosas que yo eché de menos comparándola con la que me tocó participar el año pasado y ahora lo voy a puntualizar, pero desde el punto de vista del relacionamiento me parece que es una excelente oportunidad y yo traté de aprovecharla lo más posible, porque uno no va ahí a sentarse en la asamblea y no sacar partido de lo que pueda conversar con los participantes.

Entonces, empezando por ANEAES la organización encargada de darnos los aspectos básicos para la reunión tuve con ellos varias reuniones, ahí exploramos bastante el avance del proyecto que tenemos pendiente, echamos de menos que la cooperación alemana no se han expresado ni se ha decidido nada al respecto y acordamos, cada quien por su lado, dar seguimiento con GTZ, que es la Agencia de Cooperación Alemana para ver cómo reactivamos el proyecto. Porque si hay mucho interés de parte de ellos y de nuestra parte para ir adelante con este famoso proyecto de acreditación por conglomerado.

Otro aspecto a destacar es que ANEAES tiene dos instituciones interesantes. Uno es que tiene acreditación institucional en el país y tiene también un mecanismo de capacitación y evaluación de pares evaluadores que me parece vale la pena que podamos acercarnos con ellos. Y ellos tienen abierta la posibilidad para que podamos colaborar en ese sentido.

El otro tema es de RIACES mismo me parece que en este momento el mayor valor que RIACES tiene es el modelo de acreditación que ellos llaman, el sello Kalos, virtual es una iniciativa que se creó en conjunto con la OEI, la Organización de Estados Iberoamericanos, que parte de una guía Iberoamericana de evaluación de la Calidad a Distancia, que yo aquí les estoy incluyendo el link para ver un poco los detalles.

La mejor manera de saber en qué consiste ese modelo es participando en procesos de acreditación. Entonces yo ofrecí, desde el punto de vista de SINAES y hasta personal, participar en esos procesos de evaluación. En este momento ellos tienen procesos, en marcha en México, en Colombia, en Ecuador y me dijeron que van a requerir ayuda de desde el punto de vista de pares, porque la mejor manera de conocer el modelo como tal. Entonces eso quedó ahí planteado.

La otra organización que me parece estratégica es una organización que se llama CACEI, porque CACEI es el Consejo de Acreditación de la Enseñanza de la ingeniería, y esta es una, organización que trabaja, con reconocimiento de COPAES. Este modelo COPAES - CACEI, me pareció como un referente a conocer porque es la forma como nosotros podríamos trabajar con AAPIA.

¿Qué es lo que ellos tienen? CACEI ya está inscrito en el acuerdo de Washington y, COPAES, tiene el reconocimiento de CACEI. Entonces, lo que CACEI acredita automáticamente COPAES, que es como el SINAES lo acredita también. Incluso ellos tienen estrategias de trabajo conjunto y están totalmente dispuestos a enseñarnos cómo lo hacen, cuál es el modelo a seguir y servirnos de referencia. Así que me parece que es el ingeniero, Luis Humberto Loría Arcila, que es el director de CACEI, está totalmente dispuesto a transferirnos, información, modelos, etcétera, para que nos sirva a nosotros de referencia.

El otro inmediatamente que hay que nombrar es al mismo AAPIA, que es el modelo del CFIA, ahí estuvo el ingeniero Daniel Hernández, que es una persona muy colaboradora, ahora sí me acuerdo bien de él. Nos conocíamos de nuestros viejos tiempos de la Interamericana, es una persona muy activa. Ha escrito libros de todo tipo, desde acreditación hasta, novela histórica. Es un personaje muy versátil y colaborador también, al final el pobre se enfermó y no sé si tenía, COVID pero venía a la par mía y yo salí ileso. Así que es una persona que realmente vale la pena, él me habló muchísimo de lo que están haciendo en AAPIA ya tienen el 2020 el reconocimiento del acuerdo de Washington, el acuerdo de Washington no es fácil de lograr.

Me contó que les tomó más o menos cuatro años para llegarlo a tener y que el acuerdo de Washington, pues es todo ese conjunto de países, y de modelo de acreditación que, principalmente funciona en el mundo anglosajón con ese modelo también. Y desde ese punto de vista nos deja al SINAES fuera, porque nosotros no podemos ser parte del modelo de Washington por naturaleza de nuestra organización.

Entonces, ellos van a trabajar también fuertemente en la acreditación bajo el modelo de ENAEE, que es otro acuerdo para poder incorporar dentro del reconocimiento de las acreditaciones a la parte europea que no está metida en el acuerdo de Washington.

Entonces con esto ellos van a estar cubriendo la parte, de España y de los países que no están siendo reconocidos por el acuerdo de Washington. Eso significa que AAPIA va a quedar, muy bien armada para que nosotros, podamos establecer a través de ellos un acuerdo importante. La buena noticia que me dio es que ya ellos están considerando, tramitar el reconocimiento con nosotros. Y me dijo que esperaría que para el año entrante ya ellos lo presenten y que desde ese punto de vista podamos ya tener esto resuelto, me parece que la vía de trabajo quedó bastante clara y, quedamos de seguir conversando para no se pierda el interés ni que nosotros le perdamos en la trazabilidad.

La otra organización importante es la Fundación para el Conocimiento Madrid, esta es una agencia de acreditación que se ha vinculado mucho con RIACES y es la segunda vez que los veo ahí Y ANECA también están trabajando fuertemente. Tienen un modelo de acreditación institucional y también están muy interesados en conversar con nosotros para mostrarnos lo que están haciendo en ese en ese sentido.

No quiero dejar por fuera unas conversaciones muy importantes que tuve con Francesc Pedró, el director de IESALC y como sabemos es el brazo de trabajo de la UNESCO en Latinoamérica. Francesc es un referente de la educación superior en Latinoamérica, constantemente está siendo abordado por los medios de comunicación. Tan pronto él llega a cualquiera de los países, de nuestros países. Y me parece que lo más interesante de la conversación con Francesc es fortalecer lo que Laura y lo que Sughey ya han caminado. O sea, Laura y Sughey tienen un camino establecido con Francesc y a mí lo único que me tocó fue confirmar que el SINAES está dispuesto a seguir transitando por esa agenda de trabajo

que ya se ha definido a través de Laura y de Sugey, es muchísimo lo que podemos hacer con ellos, esa agenda que a mí me gustaría, Laura, que en algún momento, podamos compartir, pero quisiera que lo hicieran ellas, porque ellas son las que han avanzado esto, Francesc se mostró totalmente dispuesto, me dijo úsenos, estamos a la orden.

Cuando yo le pregunté ¿cuáles eran para ellos las mayores prioridades? nos dijeron bueno, lo que está en la agenda dice pero para nosotros es fundamental trabajar el tema de los ODS, de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y también, hablé mucho por ejemplo, en el acuerdo de Washington se están trabajando los ODS y, conversando también con, Daniel me contó, la forma como lo están haciendo. Pero lo más interesante, el acuerdo de Washington le ha dicho a las agencias que tienen, ya reconocimiento ahí que por lo menos en el mundo de las acreditaciones de ingeniería, esto no puede ser hecho para mañana, tiene que ser hecho de inmediato. Tiene que ser incorporado de inmediato en los modelos de acreditación.

Él me contó cómo lo están haciendo de una manera muy sencilla. Luego lo podemos, conversar y yo creo que nosotros tenemos que trabajar en ese sentido porque, es una responsabilidad nuestra meternos de lleno en ese tema y yo no diría esperar al nuevo modelo, tenemos que hacerlo con el modelo actual porque, precisamente hoy en la noche tengo una actividad, en ese sentido y, bueno, nosotros, creo, que no hemos hecho mucho al respecto.

Y finalmente quiero terminar con CONEAUPA bueno, hay dos más que quisiera mencionar. La CONEAUPA y la CONEAU que de Panamá, ahí contacté a María del Carmen, pero todo el mundo le dice Maricarmen, es un personaje muy fuerte quien dirige la agencia acreditadora en Panamá y ellos van a ser los próximos partners de RIACES para la onceava asamblea de RIACES en Panamá. Otra señora extraordinaria, con una, capacidad de liderazgo en su país impresionante, una capacidad de convocatoria muy grande y totalmente de acuerdo en que hagamos actividades en conjunto.

Finalmente el CNA de Colombia obviamente el presidente de RIACES en este momento Iván Ramos está o tiene su actividad principal ahí y CNA es una agencia pues con bastante músculo y también en Colombia totalmente dispuestos a que trabajemos con ellos, en lo que nos nosotros encontremos como valores.

Aspectos para mejorar, desde el punto de vista de RIACES me parece que quedaron debiendo en el tema del comité académico, ni siquiera hicieron un informe, ni siquiera estuvo el encargado del área académica en realidad en el año que ese comité ha trabajado y que se supone yo soy parte, pues no se ha hecho absolutamente nada. Y ahí se vio. No hubo ni siquiera un informe.

El segundo aspecto para mejorar es que en Colombia la Novena Asamblea se programó con el apoyo del CNA y de la Universidad a Distancia de Colombia. El evento que se hizo fue excelente en Colombia, ahora en Paraguay no hubo ese evento. Entonces fue solo la Asamblea y la es que la Asamblea es muy protocolaria y no hubo mayor valor agregado, desde ese punto de vista me parece que, las asambleas tienen que ser acompañadas por un evento académico importante.

Y el tercer aspecto son los acuerdos que se tomaron en la asamblea, muy raquíticos. El primero es, que se hable, se recopile la historia de RIACES y el segundo que se tiene que decidir si se aceptan organizaciones adicionales a las agencias de acreditación.

Entonces, sobre eso hubo mucha discusión, porque no es la naturaleza de ese organismo y eso podría dar al traste con la posible dinámica que una red como esta pueda tener. A grandes rasgos eso era lo que quería compartirles, y si cabe una recomendación, yo diría que si queremos seguir participando en esta, en estas actividades de RIACES, yo diría que una sola persona no vale la pena que vayan, que vayan dos personas a esa, a esa red, por lo menos a esta, no sé las que son similares, pero para esta creo que no vale la pena que participe más de una persona, eso era lo que quería compartir doña Marta.

M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén:

Sí, don Ronald. Ese. Quería anotar que. Don Francisco hace el primer, acercamiento con AAPIA después de muchos años de distanciamiento y que quedaron algunas líneas esbozadas de trabajo que doña Laura le tiene que dar seguimiento. A mí más bien me gustaría que en algún momento nos compartan los avances que se ha tenido con respecto a la relación con AAPIA, que es fundamental sin duda alguna.

Dr. Ronald Álvarez González:

Gracias, doña Lady.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Si nada más recordar que también la participación nuestra en Panamá tuvimos acercamiento con CONEAUPA, con doña Mari Carmen y también con la señora del CNA. Entonces, a mí me da cierta congoja que cada vez que vayamos a un encuentro de estos nos acerquemos otra vez como si fuera la primera vez que el SINAES se acerca a las agencias, porque no llevamos el histórico del análisis de las acciones de relación que ya hemos hecho previamente, porque precisamente nos falta esa unidad que concentre las acciones de internacionalización. Entonces, ojalá que cada vez que vayamos a esas representaciones pues revisemos los antecedentes para también acercarnos a las agencias recordándoles esas acciones que ya se han hecho, para no hacerlo cada vez que llegan. Gracias.

Dr. Ronald Álvarez González:

Don Francisco antes de darle la palabra. Yo sí tenía claro esto que menciona doña Marta. Yo sí me referí a la reunión que tuvieron con don Francisco y con Laura y le dimos seguimiento a eso a partir de la reunión que tuvieron con ellos. Entonces, empezamos a elaborar qué era lo que seguía, pero me parece importante que aclararlo, porque si, lo tuvimos presente. Perdón, don Francisco. Adelante.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Gracias, don Ronald. No en la misma dirección que planteaba doña Lady. Yo creo que este año, a diferencia de los pasados, donde prácticamente no teníamos ningún tipo de relación, creo que pudimos salir, Gerardo estuvo afuera, doña Lady, mi persona, doña Marta va para Colombia. Por lo menos esa.

M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén:

Todavía ni me han confirmado.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

El asunto es que ya podemos tener una reunión no necesariamente tan formal como una sesión de común, más bien pensando en una sesión de trabajo que nos permita a nosotros hacer un balance de la participación de este año, tratando de sacar algunas prioridades de cuando hay pocos recursos. Lo importante es tener prioridades. Yo no tuve la posibilidad de hacer una presentación como la que usted hizo don Ronald sí saqué algunas conclusiones. Yo vi carencias importantes, por ejemplo, de las 13 mesas para ver cuál era el estado del avance a partir de los acuerdos yo no vi ningún indicador, yo les he dicho eso, ni un indicador para saber. Es más, yo fui uno de los más escépticos, porque yo dije que si planteaba medir y ver cuáles fueron los avances que hubo y yo les dije bueno, pues yo vengo de un país donde probablemente no hay avances, hay estancamiento e incluso retrocesos. Entonces, yo quisiera saber qué está pasando en general, en este caso en América Latina no hubo.

Y luego una autocrítica que el señor Pedró aceptó y lo planteó públicamente. De las 13 mesas solo dos mujeres presentaron o encabezaron las 13 mesas. Y yo estuve justamente en el de equidad porque era el tema de equidad de género y ahí obviamente fue una mujer, Pero el resto solo una mujer, él tuvo que, en forma muy elegante, pero con toda la pena del caso disculpase por lo que había pasado y por lo demás, yo también noté una lógica en la cual hay una lógica. Hay una reproducción de ciertas personas que viajan de un evento a

otro y se ven muy recurrentemente. Me parece que como que son las mismas caras y eso me pareció a mí un poco muy poco productivo, muy poco productivo. Quiero plantearlo en esos términos y sobre todo porque yo estoy en un ambiente acá donde a nosotros nos cuesta que nos convenzan, que salgamos, porque ya nosotros estamos en una lógica diferente, pero ahí no, ahí yo vi que ahora justamente nos acaba de llegar la invitación de la segunda parte para Paraguay en noviembre y después sigue una en Cuba y siguen y siguen. Mientras que la desigualdad social se aumenta, el problema de la educación se agudiza. entonces como que uno pierde cierta, cierta fe para los que tenemos fe en este tipo de encuentros eso no significa que no es importante estar para saber por dónde andamos. Yo creo que las preocupaciones son las mismas, el lenguaje es el mismo y estamos sintonizados.

Y una última cosa que quería plantear es que, igual hay contradicciones entre estas organizaciones, uno tiene que estar muy claro en eso, RIACES Y SIACES tienen una contradicción clarísima y en algunos lados se hace evidente, se hace evidente y ellos tratan de ganar sus adeptos en los diferentes espacios, y nosotros deberíamos de progresar también ahí, o por lo menos estar claro cómo tenemos que jugar o desenvolvemos en ese marco. Eso es lo que quería plantear. Gracias.

Dr. Ronald Álvarez González:

Perdón, se me olvidó un detalle que tal vez es el más importante, y es que hay dos formas de darle valor a nuestras acreditaciones. Una es con estos convenios, ejemplo lo que podemos hacer con AAPIA, etcétera. Pero hay otra que es fundamental y es que hay dos convenios de reconocimiento de las acreditaciones de la UNESCO, uno regional y uno global, esto lo hablamos también con Francesc y nos corresponde lograr en Costa Rica. Y digo nos porque no solo a nosotros sino al país, y no importa cómo lo haga quien lo haga, quien lo logre. Pero necesitamos que esos dos convenios sean ratificados por la Asamblea Legislativa y todos sabemos que eso es muy complicado. Francesc me dio los nombres de quienes lo tienen en este momento, probablemente en alguna gaveta de algún escritorio durmiendo el sueño de los justos, pero tenemos que sacarlo y tenemos que lograr que eso termine en la Asamblea y que sea ratificado. Tenemos que sacar los argumentos del valor que eso le da a las acreditaciones y tenemos que trabajar muchísimo en eso. ¿Cómo le damos valor a las acreditaciones? Este tema ya se sale de la visita RIACES y ya caemos en lo en lo nuestro, pero entra en la internacionalización.

Tuvimos una visita a la rectora y a sus funcionarios de la Universidad Latina y de ahí yo tuve un montón de mensajes que vale la pena que los tomemos en cuenta. Pero toda gira alrededor de cómo le damos valor a las acreditaciones, los convenios regional y global es fundamental que lo impulsemos porque eso nos ayuda a darle valor a nuestras acreditaciones.

Bueno, eso era lo que quería compartir. Y, continuamos entonces con el punto siguiente, que sería informes de los miembros. Si no hay informes de los miembros, le daríamos la palabra a la Dirección Ejecutiva.

De la Dirección:

M.Sc. Laura Ramírez Saborío:

Gracias, don Ronald. Sí, Informarles varias, varios temas.

1. Primero, como les he mencionado en la estrategia que tiene la Dirección donde se hace acompañar por la Dirección de la DEA e INDEIN para dar a conocer el marco estratégico, se llevaron a cabo las siguientes reuniones. Primero con U Veritas. Bueno, ellos siempre están comprometidos con el tema de la de la acreditación. En este caso nos acompañó el vicerrector junto con el equipo de calidad, de lo más importante, tal vez señalarles que ellos pasaron a ser parte de una red que se llama LCI Education, y bueno, eso implica

unas transformaciones para ellos internamente, pero nos lo hicieron saber formalmente y con la Universidad Latina estuvo la rectora, estuvieron las dos vicerreorías y el área de calidad, tal como lo mencionó don Ronald, hicieron una serie de observaciones sobre el proceso de acreditación y la importancia de posicionar el tema con el sector empleador, así como el tema de la internacionalización.

2. Como ustedes lo saben, también se atendieron las ceremonias de la de la UIA y del CUC, y se visitó a solicitud de la rectoría de la Universidad Central, que es una universidad que no está afiliada con nosotros, pero que manifiesta su interés para visitar las nuevas instalaciones. En la reunión, además, estuvieron presentes la vicerrectora y otras áreas como Calidad, el área de Gestión Curricular y el área de internacionalización. Doña Rosa Adolio y Juanita Castro ya en otro momento, como parte de la estrategia del tema de afiliación, las visitaron y les explicaron el procedimiento. La Universidad reitera en ese sentido el interés de afiliarse con SINAES y avanzar posteriormente con los procesos de la acreditación. Esa universidad tiene una sede en San José, en Alajuela y Los Santos y tiene una población de cerca de 4000 estudiantes, según indicó el rector de la Universidad.
3. También yo tuve una reunión con ICDE, es el International Council for Open and Distance Education y va a tener una conferencia mundial en noviembre y es una actividad en conjunto que realiza con la UNED. Ellos son una organización internacional donde parte de sus miembros son especialmente universidades que tienen su característica de ser online o a distancia. Yo me reuní con la secretaria que se llama Torunn Gjelsvik, Sofía Javaid y Laura Cortés, y bueno, entre otras cosas se hablaron de los requisitos que eventualmente SINAES podría tener para adherirse a la organización. No obstante, la secretaria me pareció muy interesante. Yo voy a gestionar una reunión para que esté don Ronald. Yo se lo comenté, la posibilidad es que pudiera ser una membresía o más bien ser colaboradores, en una alianza. Ellos tienen varios grupos de discusión y de análisis a nivel internacional y yo creo que sería muy importante que estuviera presencia en con esta organización. De hecho, SINAES va a participar con algunos de los funcionarios y bueno, yo personalmente voy a presentar un poster en esa en esa conferencia, eso es en noviembre. Pero me parece importante, el conocimiento de ustedes sobre esa organización. Posiblemente algunos de ustedes ya lo conocen.
4. Finalmente, señalarles que participé como oyente en uno de los seminarios que está organizando HCERES y CONEAU, que es la agencia francesa y la Argentina respectivamente. Este webinar, lo que están dedicados a analizar los sistemas regionales de aseguramiento e incluyendo, a propósito de lo que decía don Ronald, todo el sistema en general, ellos se dedicaron a revisar las experiencias de CIACES y el de ENCA que es el sistema europeo. Entonces bueno, yo creo que siempre hay que y los temas que se están discutiendo son los que este Consejo y el equipo técnico también sabe que se están planteando en las mesas de trabajo.
5. Y sobre CFIA doña Marta, indicarle que ya Angélica me había informado que ellos se habían reunido con don Daniel para explicarles cuáles son los requisitos en el tema de lo que SINAES, como agencia nosotros tenemos y van a estar trabajando en lo requeridos, parece que hay algunos requisitos que ellos todavía deben de trabajarlos. Eso sería don Ronald.

Artículo 3. Nombramiento de revisor de los argumentos de reconsideración del proceso 92.

Dr. Ronald Álvarez González:

El nombramiento del revisor de reconsideración del proceso 92. Entonces abrimos el espacio para ello creo que ya todos lo hemos leído y tenemos la información y ahí hay una propuesta. Doña Lady, adelante.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Nada más es que se propone un internacional y en estos casos habíamos dicho la preferencia de que fuera un nacional. La persona que está en primer lugar no tiene experiencia con SINAES, según lo que ahí se indica, pero yo creo que no es la primera vez que nombramos en reconsideración a alguien que no tiene experiencia con nosotros y se le daba la debida inducción. Y además no es pues todo un proceso de evaluación para acreditación, sino una reconsideración. Entonces me parece que tal vez podíamos nombrar a la primera persona nacional que aparece ahí, que es don Minor Picado.

Dr. Ronald Álvarez González:

Doña Marta, adelante.

M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén:

Me gustaría saber por qué el señor Warner Ruiz no es recomendado porque tiene un excelente currículum.

M.Sc. Laura Ramírez Saborío:

Si me dan un momentito, puedo hacer la consulta.

Bueno, sí, efectivamente ha sido profesor en la en la UNA. Y tiene tres años de experiencia entre ellos incluidos, UNED y UNA

Dr. Ronald Álvarez González:

Ha sido profesor en la misma universidad. Esa es la razón.

Bueno, entonces, nos vamos por esa esa opción. La primera como la que mencionó doña Lady, desde ese punto de vista, y no habiendo más intervenciones ponemos a discusión, sometemos a discusión la aprobación de esta persona. No se Doña Lady, si usted nos puede dar el nombre.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Don Minor Picado.

Dr. Ronald Álvarez González:

Perfecto. Don Minor Picado. Bien, entonces lo sometemos a votación. Quienes están de acuerdo favor manifestarlo en este momento. Le damos firmeza de una vez. Perfecto.

Se conoce el oficio insumo técnico en relación con el nombramiento de revisor de los argumentos de reconsideración del proceso 92.

CONSIDERANDO:

1. El artículo 4° del Reglamento de Reconsideración de los acuerdos tomados por el Consejo Nacional de Acreditación del SINAES en los procesos de acreditación.
2. Los currículums de los candidatos a revisor(a) de los argumentos de la solicitud de reconsideración de acuerdo del Proceso 92, así como la precalificación realizada según los criterios establecidos por el SINAES.

ACUERDA:

1. Dar por recibido los argumentos del recurso de reconsideración contra el artículo 5 del Acta N°1690 del Proceso 92 por parte del representante legal de la Universidad Nacional.
2. Nombrar al Mag. Minor Picado Zamora, de Costa Rica como revisor de los argumentos de la solicitud de reconsideración de acuerdo del Proceso 92.
3. Se designan los siguientes suplentes por orden de preeminencia como revisor (a) de los argumentos de la solicitud de reconsideración de acuerdo del Proceso 92.
 - Ph.d. Adalys Gricell Palomo Alemán, de Cuba.
 - Ph.D. Eldis Román Cao, de Cuba.
 - Ph.D. Carlos Enrique Muñoz Labraña, de Chile.

- Ph.D. Julieta Arcos Chigo, de México.
- Ph.D. María Alejandra Taborda Caro, de Colombia.

4. Acuerdo firme.

Votación unánime

Artículo 4. Resolución del recurso de reconsideración contra el ACUERDO-CNA-208-2023.

Dr. Ronald Álvarez González:

Bien el siguiente punto. Yo no sé qué les parece a ustedes, pero yo considero que ya es solo votarlo. Yo creo que ya tenemos suficiente información, lo hemos discutido suficiente. Esa es la resolución del recurso de reconsideración contra el ACUERDO-CNA-208-2023. Es un tema que se ha alargado mucho. Yo creo que ya debemos tener una resolución al respecto y lo quiero poner a consideración, salvo que alguien quiera, obviamente con todo el derecho a referirse, Pero me parece que ya está sobre todo para votar. Sí, doña Lady.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Nada más una consultita en caso de aprobarse la opción uno de la propuesta de acuerdo. Mi consulta es, si ¿dónde dice que se modifique el reglamento autónomo de trabajo habrá que esperar a esa modificación para poner en práctica la aprobación o no hace falta?

Dr. Ronald Álvarez González:

Yo entiendo que no. Kattia, adelante.

Licda. Kattia Mora Cordero:

No es necesario esperarse a la publicación, porque lo que viene a conformar esta instrucción es que se pase de licencias sin goce a licencias con goce, entonces es un acomodo de esa información lo que no nos obliga necesariamente esperar a que se haga de esa forma, porque ya tenemos el acuerdo. Es un número uno y número dos, como también modificaría los lineamientos y además el reglamento autónomo también se está analizando porque la Ley de Empleo Público trae otras normas sin goce y con goce de salario que habría que reacomodar. Pero no necesariamente tendremos que esperar.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Bueno, don Ronald, yo quería nada más dar mi apreciación sobre el insumo que se envió y esto lo relaciono con los comentarios que también se han dado al interior del Consejo en relación con el vínculo del CONARE, porque, es normal dentro de una población laboral que parte ha tenido un vínculo con una instancia, pues que se aluda a algunos beneficios que se han tenido en otro momento. De hecho la misma jurisprudencia uno se encuentra el señalamiento de casos relacionados que pueden ser vinculantes. Entonces, por lo menos para mí, no es de recibo, hacer tanto hincapié en que ya ahora somos otra cosa, ya sí es otra cosa, definitivamente. Pero esos lazos incluso pueden ser afectivos, es muy difícil eliminarlos del ser humanos, Gracias.

Dr. Ronald Álvarez González:

Gracias doña María Eugenia, don Gerardo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Yo quisiera nada más quedar claro con la opción uno, ¿qué significa instruir a la administración para que no se aplique el artículo 68? esto lo hago por desconocimiento. Supongo que el artículo 68 de la Convención colectiva es el que habla de las licencias, nada más. Y mi duda es si nosotros podemos, ante una realidad de que hay una convención colectiva como tal que cubre a estos funcionarios, no aplicar uno o aplicar otro, la pregunta es ¿cómo lo haríamos? Porque yo lo entiendo, o sea, en este caso, si nosotros lo aprobamos, pues básicamente lo que estamos haciendo es ir en contrario a lo que se establece, pero creo que debiera plantearse de alguna manera que no se entienda de que nosotros estamos yendo en contra de una aprobación anterior, que se ha hecho que la

Convención Colectiva de la Universidad de Costa Rica los cubre,. Habría como que salirse y decir bueno, en el acuerdo podría decirse que ante esta decisión que se está tomando, entonces ya no aplicará lo de la convención colectiva, porque sí me preocupa que alguien vaya a venirse encima de decir que estamos haciendo cosas que no nos corresponden, dejando de aplicar elementos que, nosotros tenemos toda la potestad de hacerlo.s nosotros queremos,.La preocupación mía es ese vínculo con lo de la Convención colectiva de la UCR, como lo ponemos para que no nos genere un posible problema en adelante.

Licda. Kattia Mora Cordero:

Sí, yo creo que tal vez podemos redactarlo diferente. Le voy a decir por qué no lo podemos eliminar del todo. Dentro de los derechos adquiridos, que son los consolidados que se vienen con los compañeros que venían de CONARE, está la convención colectiva que les cubre. Sin embargo, el mismo CONARE, cuando emite el lineamiento del año 22 de noviembre del 22, se aparta de esa condición que está la convención colectiva en beneficio del personal, entonces así lo tenemos que ver, porque la Convención colectiva no habla de que los servicios para citas médicas son con goce de salario, lo deja a discreción. Entonces este CONARE se aparta. Y así fue como se lo dijeron. El recurso humano se aparta de esa condición, toma este lineamiento en beneficio de los intereses del personal.

Entonces, para nosotros, como SINAES, ante las condiciones en que vienen los compañeros, no podemos dejar de observar lo que dice la convención colectiva y es lo que veníamos aplicando de hecho, entonces, para nosotros es muy importante para recursos Humanos que en este punto en específico no se observe, no se considere lo que dice la convención colectiva en ese artículo 68, porque nosotros lo estamos cambiando a que se haga con goce de salario y se establezca así dentro de nuestra reglamentación interna, por eso estamos cambiando el Reglamento autónomo y los Lineamientos. Entonces, tal vez tendríamos que darle una redacción diferente en el sentido de que instruir a la Administración para que a partir de la aprobación de este acuerdo se considere los permisos con goce de salario, los permisos para citas médicas con goce de salario y no se aplique lo norma en contrario. No sé.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Perdón. Tal vez en este caso, porque ya el primer punto ya establece que se va a otorgar el permiso para citas médicas. El segundo, lo que podría decir tal vez es que, con ese acuerdo lo que se está haciendo es apartándose de lo establecido en el artículo 68 de la Convención Colectiva de la Universidad. No sé y no sé si será necesario decirlo.

Licda. Kattia Mora Cordero:

No, tal vez al decirlo en forma general, la idea es que la administración tenga un respaldo de que después no le digan qué pasa con . No nos aplican todos y no se aplican o que quede claro de que nos estamos apartado. Entonces tal vez modificar la normativa interna, el Reglamento autónomo como lineamiento y no aplicar lo que en lo que respecta a la convención colectiva en este tema. O sea, como general.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Yo sí creo que tiene que quedar explícito, porque aquí es el mejor de los mundos. O sea, en lo que me aplica la convención aplico la convención en lo que no me aplique me favorece, me salgo de la convención y eso tiene que quedar claro. Parece mentira, pero yo iba a preguntar algo, en la opción dos hay que especificar que es citas médicas privadas, porque dice citas médicas, por favor. Gracias.

M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén:

A ver, esto tiene complicaciones como quedó redactado, porque el acuerdo no habla nada del artículo 68 incompleto o parcial. Y la convención colectiva, dice *“La Universidad concederá permiso con goce de salario para acompañar a sus hijas o hijos menores”* y además dice el plazo para presentar los documentos... *“Si yo digo que se elimina el artículo*

68, se está eliminando todo y no pueden ni siquiera acompañar a los familiares a una cita médica privada. Entonces, no puede ser esa la redacción.

Dr. Ronald Álvarez González:

Entonces como quedaría Kattia.

Licda. Kattia Mora Cordero:

Punto uno. Admitir el recurso de reconsideración para que se revoque el acuerdo respecto a la regulación sobre permisos para asistir a citas médicas privadas y se otorgue el permiso para asistir a citas privadas con goce de salario para el personal de SINAES, queda para todo el personal.

La segunda sería Instruir a la Administración para que modifique el Reglamento Autónomo de Trabajo y el lineamiento, porque los lineamientos hay que incluir esa opción y la tres solicitar a la dirección incluir eso sería nada más.

Eliminaríamos doña Marta, del punto dos donde dice para que no se aplique el artículo 68 de la Convención, eso se elimina y quedaría instruir a la Administración para que modifique tanto el reglamento autónomo como el lineamiento de solicitud de permisos. Y ahí es donde vamos a cambiar, que estas citas médicas privadas pasan con goce de salario.

M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén:

De acuerdo.

Dr. Ronald Álvarez González:

Vamos a votar. Hay dos opciones. La opción uno con la modificación que ha planteado doña Kattia, esa es la que vamos a votar ahora. Entonces, quienes estén de acuerdo en la opción uno con la modificación planteada, favor manifestarlo en este momento. 6 votos. Quienes estén en contra de la opción uno con la modificación que se ha planteado, favor manifestarlo en este momento. 1 voto. Entonces se aprueba la opción uno con la modificación que doña Kattia nos ha planteado con seis votos a favor y un voto en contra. Don Francisco, va a justificar su voto en contra.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Gracias, don Ronald, sí, quiero que quede explícito mi voto en contra. Me parece que la opción dos era la opción que más recogía lo que de una u otra forma yo consideraba que era lo más justo volver al médico de empresa y respetar lo que la administración activa había planteado en términos generales y que se había discutido previamente. Porque es un reglamento, que no sé cuándo se aprobó, pero es un reglamento ya aprobado por nosotros. Entonces quisiera dejar muy claro mi voto en contra de la del acuerdo de ustedes.

Dr. Ronald Álvarez González:

Gracias, don Francisco. Esta aprobación, no sé si le queremos dar firmeza de una vez.

M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén:

No, porque tenemos que ver el cambio.

Dr. Ronald Álvarez González:

El cambio perfecto. Hacemos un receso en este momento de diez minutos.

Se conoce el documento del recurso de reconsideración contra el ACUERDO-CNA-208-2023 interpuesto por parte de funcionarios del SINAES; en el cual solicitan que se otorgue el permiso de citas médicas con goce de salario, además, de reactivar los servicios de médico de empresa para la atención de consultas que se ofrecía previamente.

Esta solicitud la sustentan en lineamientos que ha emitido el CONARE a partir de noviembre del año 2022.

CONSIDERANDO:

1. El oficio con fecha 4 de agosto de 2023, en el que varios funcionarios y funcionarias del SINAES remiten al CNA la reconsideración al ACUERDO-CNA-208-2023 respecto a la regulación sobre permisos para asistir a citas médicas privadas.
2. Insumo presentado por Talento Humanos y Asesoría Legal con fecha 30 de agosto de 2023.

3. La minuta con fecha 1 de setiembre de 2023, sobre la reunión realizada entre los miembros del Consejo y el equipo administrativo en relación con la regulación de los permisos de citas médicas privadas.
4. La minuta con fecha 8 de setiembre de 2023, sobre la audiencia solicitada con el CNA por algunos funcionarios que interpusieron el recurso de reconsideración contra el ACUERDO-CNA-208-2023 en relación con la regulación de los permisos de citas médicas privadas.

ACUERDA:

1. Admitir el recurso de reconsideración para que se revoque el ACUERDO-CNA-208-2023 respecto a la regulación sobre permisos para asistir a citas médicas privadas y se otorgue el permiso para asistir a citas médicas privadas con goce de salario al personal del SINAES a partir de la firmeza de este acuerdo.
2. Instruir a la administración para que se modifique el Reglamento Autónomo de Trabajo del SINAES y el Lineamiento para la Solicitud de Permisos y Licencias L-DSAG-TH01, para que se incluya este permiso como una licencia con goce de salario.
3. Solicitar a la Dirección Ejecutiva incluir dentro del presupuesto institucional la partida que incluya la contratación de un médico de empresa para el personal del SINAES.

Votación: Seis votos a favor y un voto en contra por parte del M.Sc. Francisco Sancho Mora.

Se realiza un receso de 10:39 a.m. a 10:57 a.m.

Artículo 5. Presentación de la actualización de objetivos del Plan Estratégico Institucional 2023-2027.

Dr. Ronald Álvarez González:

Vamos a continuar con el punto seis, que es el tema de actualización de objetivos del Plan Estratégico Institucional. Tenemos, los compañeros de la Administración, tres compañeros, las Directoras y Pablo que nos van a acompañar. Y luego le daríamos la palabra a doña María Eugenia para que nos haga la presentación del análisis que ella muy amablemente se ha ofrecido a compartir con nosotros.

La MBA. Andrea Arroyo Matamoros, la MAP. Angélica Cordero Solís, y el M.Sc. Pablo Madrigal Sánchez, ingresan a las 10:59 a.m.

Dr. Ronald Álvarez González:

Le damos la bienvenida a Angélica, a Andrea y a Pablo, y estamos esperando que Sugey también se incorpore, a la sesión del Consejo. Le damos la palabra a doña María Eugenia para que ella inicie para este punto en específico. Adelante. Doña María Eugenia.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

Sí, muchas gracias. Bueno, yo quisiera nada más decirles que en realidad no es un análisis que lo hice para para ser compartido, ni mucho menos. Simplemente lo mencioné como un ejercicio personal que yo acostumbro a realizar desde que tuve el honor de ser designada para estar aquí en el Consejo. Y lo he hecho, con diferentes temas que nosotros tenemos que ver para que no se interprete tampoco que este es un invento que me hice yo a última hora, por ejemplo, voy a mostrar en cuestión de medio minuto, cositas como esta que pueden ver en pantalla. Este es el modelo del SINAES para poderlo entender yo y poderlo representar y poder tener yo una claridad de cómo el modelo se estructura.

Entonces de ahí yo pasé a esto, que ustedes pueden ver acá, que es una representación gráfica que me permite a mí poder identificar cuáles son las dimensiones donde hay más peso de evaluación. Esos son ejercicios que yo hago con alguna frecuencia y cuando tienen que ver con documentos como los que nos vamos a enfrentar ahora, pues razón de más.

Eso simplemente para que ustedes puedan visualizarlo. Ahora bien, yo voy a ponerlo aquí en forma muy resumida, pero ahora lo amplío para que ustedes lo vean, en relación con este ejercicio de venir acá a discutir sobre la aprobación de algunas modificaciones que se hicieron en calidad de actualización al PEI y la presentación del PAO yo pues no soy experta en cuestiones financieras, pero me ha tocado siempre verla y tengo mi metodología. Para mí es muy difícil, que me presenten un documento lineal y luego otro que se le asocia sin poder yo ver en columnas los comparativos.

Entonces la primera tarea que yo hice fue la de tomar el PEI. Y hago aquí un paréntesis. Cuando nos tocó a doña Marta y a mí trabajar en la Comisión de Internacionalización, hice ese mismo ejercicio que se los puedo enseñar, donde yo pongo cómo se vincula la política que nosotros establecimos para ser comentada en el PEI y cómo se ve en el PAO en una sola representación. Y ya desde ahí vi disonancias.

La M.Sc. Suzei Montoya Sandí, ingresa a las 11:03 a.m.

Dra. María Eugenia Venegas Renald:

Entonces, justamente por eso cuando llegó el PEI y el PAO, yo dije tengo que verlo de igual manera, porque todavía quedan, esa política de internacionalización que no la hemos visto, Entonces, para mí es un ejercicio valedero en esta primera representación así global, que la van a ver ustedes como como están en pantalla y que no se lee, pero ya la podemos leer luego está y tal vez Marchessi, las fotos que le mandé se las puede circular a todo el Consejo para que la tengan, porque esta misma representación la mandé en jpg a Lady y a Marta, ¿porqué a ellas? porque con ellas he venido trabajando actividad ordinaria y política de internacionalización. Entonces quería ver su criterio.

Bueno, ahí están tomados los objetivos estratégicos, están los indicadores estratégicos, las metas y los responsables. Seleccioné únicamente esos elementos porque ese plan se desglosa en otros elementos más y ya la pantalla se hacía muy grande. Y abajo está el PEI, tal y como lo presentan como actualizado en color clarito ahí color como durazno. Ustedes pueden ver los cambios que yo vi que se hicieron de la lectura que hago a las actualizaciones. Por eso para mí inicialmente esto no es una actualización, esto es una intervención, una intervención válida o no válida, como ustedes lo quieran llamar, pero para mí es una modificación importante porque vean ustedes como un objetivo, por ejemplo, el objetivo número dos que dice Competencia. Favorecer las competencias claves del personal en sus ámbitos de acción laboral en el SINAES.

Cuando uno ve las metas. No había metas puestas en el PEI original, tenía un responsable. Sin embargo, cuando uno ve esto en la actualización puede darse cuenta de que el objetivo es modificado y que el término competencias se queda, pero se pone a implementar la gestión del talento humano del SINAES por competencias para impulsar una gestión moderna.

Los argumentos que se esgrimen para hacer la presentación de las modificaciones del PEI están en función de poner a tono la política de empleo público. Y creo que era otra cosita más que no recuerdo en este momento. Entonces, yo me fui a revisar la política de empleo público para observar si ese contenido hacía necesario hacer esa capacitación que ahí se plantea y por qué motivo se ponen solo eso cuando realmente de aquí del mismo Consejo hemos hablado de la importancia de asumir aspectos de capacitación de mucha naturaleza, no solamente competencias e incluso todavía anoche estuve revisando un documento de educación superior y acreditación donde en la Comunidad Económica Europea se está cuestionando el seguir trabajando por competencias y se ve la competencia más bien como parte de una nueva habilidad que es el desarrollo de los aprendizajes. Entonces la competencia pasa a formar parte de eso.

Bueno, a mí esas cosas me interesan, no lo hago por molestar a nadie en absoluto, sino que, como dijo don Gerardo, no sé si fue don Francisco hace un ratito estos son documentos vivos que necesitamos estarlos moviendo y visualizando. Bueno, podemos observar también que hay cambios pero toda la línea de responsables prácticamente cambia. Y si nosotros observamos los responsables que había en el PEI original, pues está más definido por divisiones, aquí se ponen más bien términos de la institucionalidad.

Uno de los puntos en los que sí yo me sentí cuestionando y quiero hacerlo en este momento. Es el número seis. Es el objetivo número seis, alianzas estratégicas y voy a adelantar criterio. ¿Por qué me interesó eso? Justamente por estar en la Comisión de Internacionalización y por considerar que el Consejo tiene un papel relevante en la representación internacional y no solamente la Dirección Ejecutiva como quedó ahora.

¿Por qué digo eso? Porque cuando yo miré que quitaron el comentario en la descripción del objetivo que decía especialmente del SINAES, entonces me fui a ver el responsable, el responsable se ponía a toda la institución, pero cuando me fui a revisar los PAOS de cada una de las de las divisiones y la Dirección esa actividad se asigna solamente a Laura.

O sea, los cuatro viajes a esas representaciones internacionales quedan en manos de Laura y yo como parte del Consejo me pregunto ¿y por qué no pueden estar los miembros del Consejo? Por ejemplo, para decir algo se me antojó que doña Sonia, que nunca ha ido, tiene ya bastante rato podría ser interesante que ella obtuviera una representación, pensé en usted, don Walter, que ya se le vence su nombramiento el año entrante, doña Marta.

O sea, son preguntas. Y aquí no va por personas. Quiero que quede eso claro. Esto es un asunto de texto, entonces esto es simplemente para mostrar que hay actualizaciones que a mi juicio, son interesantes. Pero algunas me preocupan.

Por ejemplo, cuando se habla aquí en el objetivo número ocho. En términos de tiempo, dice Modelos de acreditación ajustados como meta a las características de las instituciones de educación superior costarricenses y la oferta de opciones académicas de estas. Y se pone que en el 2024 tendremos el modelo de grado, el de pregrado para universitarias aprobado y en el 2025 el modelo institucional aprobado.

Y en otro aparecen los modelos de posgrado aprobados. Y en la parte de posgrados. A mí me parece, y lo comenté, creo que con Marta me pareció, no sé, con Lady, con alguien. Lo comenté esto cuando yo estaba sacando mi doctorado y lo terminé, presenté a una revista de la Universidad de Costa Rica un artículo para ser publicado, el artículo que permitió que me dieran un premio por mi tesis o que me destacaran por eso y cuando llegó a la comisión editorial pusieron a una persona de menor rango en la categoría, en la jerarquía de títulos, a evaluarlo. Y ese artículo que me valió la felicitación me lo rechazó.

Entonces, a mí me quedó muy claro que en estas susceptibilidades que hay en las instituciones, cuando se va a mirar un programa de posgrado como un doctorado, tenemos que tener el cuidado de que las personas que laboran o las personas que presentan tengan mínimo de esa categoría porque son celosas. Eso no lo invento yo. Es que son así, de hecho, aquí muchas veces hablamos en las acreditaciones de la pertinencia de que el profesorado tenga niveles más altos.

Entonces, bueno, esas son como decir observaciones simple y llanamente para mostrar que aquí sí hubo una intervención. Ahora bien, cuando yo observo el PAO, que ahorita lo voy a presentar, entonces podemos ver otra cosa, podemos ver que la consulta se hizo a cada una de las divisiones. Entonces yo como novata en este Consejo, que ya no soy tan novata, yo me pregunté ¿y cuando tomamos nosotros la decisión de actualizar esto? ¿o no tenemos necesidad de tomar la decisión? ¿O por qué a nosotros no se nos consultó para ver si teníamos alguna observación que hacer?

Entonces, básicamente para mí hay tres rubros, dentro de mi observación, que ameritan ser considerados, el tema de la capacitación, que podría visualizarse en otros contenidos, porque creo que los necesitamos. De hecho, el mismo Consejo puede estar necesitando

capacitación e incluso pienso cuando ya vi el presupuesto, que ¿por qué no sería posible tener un plancito de formación? donde la gente de afuera pudiera hasta formarse como par evaluador y cobrar por ello. ¿Por qué no? Porque también los evaluadores externos y nacionales podrían eventualmente estar necesitando de mejores herramientas para realizar su trabajo.

Pienso que el personal del SINAES leer la Ley de Empleo Público no ameritaría un gasto como el que puede venir señalado, sino que ahí perfectamente Laura, Kattia y alguna persona o las divisiones, las directoras podrían eventualmente grabar un audio de diferentes partes de la ley y pasarlo a la gente y que la gente lo vea una y mil veces y pueda hacer preguntas después de cosas que no les hayan quedado claro. O sea que ese rubro desde el punto de vista presupuestario podría reconsiderarse o ponerlo en otras cosas.

Les van a mandar la foto para que ustedes ya lo puedan tener ahí, pero a mí sí me parece que me quedan sin responder. ¿Por qué se hicieron esos cambios? ¿Qué motivó hacer esta actualización? ¿Fue solamente la Ley de Empleo Público?, porque o esto que yo mencioné de la representación internacional, a mí me parece que es importante.

Yo hice un comparativo y ahora si de cada uno de los objetivos primero lo quería ver como se los mostré todo en conjunto y poder tener un criterio de decir si esto no fue una actualización, esto fue un cambio importante que se dio. ¿Lo compartimos nosotros en el Consejo, lo ignoramos, eso está en la voluntad de cada uno de ustedes? Yo no vengo aquí a decirle a nadie lo que tiene que hacer, ni mucho menos, ni esa fue mi intención a la hora de graficar esto. Pero aquí entonces podemos ir viendo objetivo por objetivo. Por ejemplo, en el objetivo uno hubo una mejora, se especifican las metas.

Ahora pongan atención a esto, que a mi juicio sí es de valor. Pareciera, es mi apreciación, pareciera que hay algunas debilidades en la coherencia a la hora de mirar el PEI y el PAO o a la hora de planificar, porque incluso el lenguaje cambia. Entonces, cuando uno va a hacer un comparativo no tiene punto de referencia. Lo vi en internacionalización y se los puedo mostrar. Entonces, cada división como que trabaja con su propio lenguaje hace sus interpretaciones, las vierte en sus documentos. Pero cuando usted tiene el PEI, que es el documento que va a guiarnos, no podemos hacer esa lectura si no hacemos una representación gráfica. Y eso no es una cosa antojadiza mía, a mí me parece que es un asunto de planificación.

En el objetivo dos ya si lo queremos ver más en detalle, pues podemos ver también que hay este punto dos el objetivo cambia y esto es sustantivo, es sustantivo por lo que les mencioné, tiene mejor definida las metas, pero son metas relacionadas con un objetivo del cual yo, por lo menos a nivel personal digo que no, y se pone como responsable al director de la División de Servicios y Apoyo a la Gestión. ¿Será realmente esa persona la que tiene que dar esto o podría ser en conjunto las tres divisiones para que puedan visualizar mejor el tema con sus gentes?

El objetivo tres, tiene también unos cambios. El objetivo cuatro, tiene también dos cambios. El objetivo cinco, mejora en una meta, mejora en que pone las metas un poquito diferentes. Claro, a mí me hubiera gustado tener esto desde antes. El objetivo seis, es el que yo cuestiono también, aparte del dos, en el tanto se le quita al Consejo la posibilidad de la representación internacional, que me parece a mí que es pertinente que sea el Consejo, miembros del Consejo quienes asuman la representación internacional. Ese es un criterio muy personal. En el objetivo siete no tenemos cambios en el ocho no tenemos cambio y en el nueve lo que tenemos son cambios, más bien en la parte de las metas y de los responsables. Eso fue lo que yo hice, como pueden darse cuenta ustedes, aquí no hay ninguna intención ni mucho menos de desacreditar nada, simplemente ponerlo un poquito en perspectiva.

Y luego, me di a la tarea de hacer esto. Yo quería saber pues cómo es el asunto de la plata aquí, porque aunque vienen a decirnos, a mí a veces no me queda claro. Yo no soy de esa

área, ¿y por qué me parece que debo saberlo? Porque uno no sabe las vueltas de la vida y si en algún momento a uno le toca presidir o algo, lo meten en una comisión que tenga que ver con dineros, yo debo tener clara las cosas. Entonces, bueno, tomé el documento y me puse a ver efectivamente lo que nosotros idealmente deberíamos de tener como SINAES, lo que realmente nos llega y cómo se conforma ese dinero, que se conforma con esta entrada y con esta otra que es de venta de los servicios.

Y después, me di a la tarea de ver cada una de las direcciones cuál es el presupuesto que tiene asignado y cuánto representa porcentualmente en el total del presupuesto del PAO y entonces, lógicamente aquí pues sale a relucir que la DEA es la que más plata tiene.

Pero también, dije yo voy a ver la gente que trabaja ahí, porque yo hice una lectura todavía más profunda que no la voy a compartir con ustedes, pero ver un poco las cualificaciones de cada uno de los miembros que están ahí, porque eso va a tener que ver posteriormente con las remuneraciones.

Entonces, si yo me pongo a ver por divisiones, puedo ver que la Dirección Superior tiene este porcentaje de menos, respecto a la DEA, INDEIN tiene un porcentaje de -31, la Dirección de Servicios y Apoyo a la Gestión y la Auditoría.

Entonces ¿por qué me interesa eso? Yo creo en los equilibrios institucionales y por ese motivo, en algún momento, en algún momento de mi inducción aquí en el SINAES, pensé que quizá la división que se hizo en la estructura que se hizo del SINAES pudiera influir, como hipótesis que la terminé de configurar un poco más cuando estuvimos en la actividad ordinaria y porque he leído los últimos documentos que expresan en acreditación que muchas instituciones, muchas agencias, tienen problemas precisamente por las configuraciones organizativas que se dan. Esto no es malo, esto es simplemente información para que yo pueda pensar, entonces después vine a ver las remuneraciones, porque si uno va a proponer algo, pues tiene que saber cómo es que anda la cosa y ver entonces pues que ese 68% del presupuesto se va en remuneraciones.

Entonces, que lo que queda para trabajar a cada una de las divisiones pues es un poquitillo y que ese poquitillo tiene que estar lo mejor puesto, lo mejor distribuido. Entonces, bueno, ¿qué es lo que efectivamente nosotros tenemos que hay que hacer? Aquí se han planteado cosas. Por ejemplo, se presentó la idea de que pudiésemos tener dos asesorías legales, una que fuera para las divisiones, para el personal del SINAES, y otra, que tuviéramos un asesor legal en el Consejo para que no tuviera que andar con dos sombreros. Esa es una posibilidad que podrían tenerse, yo por ejemplo, pues aquí también, porque me pareció muy interesante leer de uno de los procesos que revisamos que la institución esa, tenía un estado del arte para actualizar los planes de estudio y yo dije bueno, ¿nosotros tendríamos un estado del arte en el SINAES que nos permita a nosotros conocer cuáles son las tendencias que se están dando en términos de acreditación de evaluación, de desarrollo de las agencias? Esa podría ser un trabajito interesante para que lo realizara, yo no sé quién, ya yo no me atrevo a decir quién.

En el tema, ya lo había dicho un plancito de formación para evaluadores del SINAES, porque podría ser bonito y útil proyecto que recoja la expertise de personal del SINAES y que incluya personal experto de las universidades que han trabajado con nosotros.

Después, aquí hay una en el manual de acreditación en el punto de políticas que es el 1.8.6.5 se habla de la interacción permanente, desarrollar una estrategia de trabajo que permita mantener vínculos estrechos entre los funcionarios, permitiendo su interacción permanente con base en procesos simples y desconcentrados orientados hacia la excelencia de calidad del servicio.

Entonces, viendo el PAO de cada una de las divisiones, yo no encuentro que haya una actividad que les permita tener como un amarre algún producto que los obligue de alguna forma a sentarse y hablar y a producir algo en conjunto y que eso podría ser un taller o dos talleres que se presupuesten para tal efecto y de cuyos resultados pueda salir incluso una

ponencia o un articulito que se publique, porque lo que no se publica no existe, entonces la publicación no tiene por qué quedar en manos de tres o cuatro personas. No puede ser solo Laura o solo este Suguey o solo Andrea publicando. Es decir, el estímulo tiene que venir de todos lados, tiene que venir de todas partes, y eso es crecimiento. También pensé, y esto yo lo desconozco, si aquí se estimula al personal a obtener grados académicos superiores mediante becas o un permiso o alguna cosa que les posibilite pasar de ser licenciados a máster y de máster a doctorados o tener algún diplomado extra que pueda ayudar.

Y, finalmente este bueno, tenía otro montón de cosas, pero al final es que estaba un poco deprimida porque de pronto yo entro en el conflicto de que si lo que yo estoy proponiendo, son cosas que no hay que porque hacerlas, si eso no es lo que se ha hecho todo el tiempo, entonces yo me vengo abajo, me vengo abajo y digo y tal vez estoy proponiendo y hablando más de la cuenta y esto no cae bien, pero yo me siento muy orgullosa de trabajar aquí en el SINAES y decidí que voy a seguir diciendo las cosas como yo las pienso y las siento.

Entonces, esto es básicamente y ha sido parte de mi trabajo desde que ingresé, por ejemplo, esto es lo último que les voy a presentar, con la política de internacionalización el trabajo de Marta y mío vino a terminar en una propuesta considerando a doña Rosa Adolio, desde los considerandos, cómo se manejaban las políticas y cómo llegábamos, hasta las estrategias y cada estrategia puesta como debe ser para tener un modelo. Pero no llegué hasta ahí, sino que hice algo más dónde pongo el PAO, el PEI y cómo eso con las políticas de internacionalización se juntan. Y lo que me demuestra es que solamente cuatro de las políticas de internacionalización tienen vinculación con el PEI y con el PAO. Eso a mí me preocupa. Si tenemos que hacer una propuesta, bueno, respetuosamente, eso es lo que quería decir. Muchas gracias.

Dr. Ronald Álvarez González:

Muchas gracias doña María Eugenia. Y antes de darle la palabra a Laura que la pidió, yo quiero contarle que hemos tenido muchas reflexiones, en el pasado, probablemente ya estando usted con nosotros, de la necesidad que nosotros tenemos como institución de tener una persona que se haga cargo precisamente de darle seguimiento al plan estratégico. Y lo que usted nos está demostrando es que si uno tiene herramientas y si uno tiene el conocimiento, y empieza a hacer todas las interrelaciones que usted ha hecho y que usted misma ha aceptado que todavía hay más que no hizo, esto es un documento que realmente se puede convertir en el verdadero instrumento para que la institución navegue y vaya hacia el rumbo que debe ser, a mí me complace porque usted realmente está aplicando un instrumento, una metodología que usted ha experimentado nos aporta muchísimo y la verdad es que, esto nos vuelve a de nuevo a traer a la mesa el hecho de la necesidad que tenemos de tener a alguien dedicado precisamente a hacer todo ese tipo de interrelaciones que usted ha hecho, esto lo tenemos que aprovechar, usted ha hecho un aporte muy valioso y vamos a tener que seguir considerando este tipo de trabajo, porque, salen cosas realmente interesantes sobre cómo podemos darle mejor uso a los recursos que la institución tiene. Me tomé esa libertad de hacer ese comentario y le voy a dar la palabra a doña Laura, que fue la primera que lo solicitó. Adelante.

M.Sc. Laura Ramírez Saborío:

Gracias, don Ronald. Bueno, doña María Eugenia, primero muchas gracias por la exposición este y a mí me complace que usted, haya hecho ese trabajo que es parte de alguna manera de los insumos que nosotros presentamos. Me parece que graficado de otra manera y efectivamente, si hay variaciones en sobre todo en el objetivo estratégico número dos que usted ha mencionado, en algunas metas y en algunas estrategias, y bueno, luego usted hace un análisis ahí sobre el tema presupuestario, donde están las remuneraciones y efectivamente es así.

Si quisiera hacer un par de aclaraciones sobre el objetivo estratégico número dos, creo que doña María Eugenia señalaba que no estaba en las metas, eso sí estaba, pero es un detalle.

Lo otro que sí me parece muy importante señalar, sobre el objetivo estratégico número seis, donde usted señala que está asignado a Laura Ramírez, no esa Laura Ramírez, esa es la Dirección Ejecutiva. Y si me permiten hacer la aclaración, en los programas presupuestarios, cuando se tiene que ubicar la categoría de la Dirección Superior en la Dirección Superior, en cuyo PAO yo tengo que hacerlo de la Dirección Ejecutiva y por eso, no necesariamente debe aparecer mi nombre y si es así lo corregimos. Pero esos cuatro viajes a los que usted hace referencia, tengo claridad. No es para Laura Ramírez, es para que cubra al Consejo, porque no hay otra manera de que se incluya dentro de eso. O sea, habría que y tal vez Pablo ahí nos puede ayudar, pero tiene que ver con la partida presupuestaria. Entonces, aparece en el plan anual operativo de la Dirección Ejecutiva, porque no quisiera que se interprete aquí, que es que el Laura Ramírez está señalando eso.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Intervenir directamente para no para no crear más confusiones. Yo simplemente hago lectura literal ahí de los nombres. Por eso quería hacerles la pregunta ¿por qué se quita el Consejo y aparece usted?

M.Sc. Laura Ramírez Saborío:

Sí y no, no es que se quita el Consejo, de hecho, justamente como lo hemos visto, durante estos, hoy justamente, entre otras cosas, SINAES había dejado de estar como en el panorama internacional y lo que se ha hecho es inyectar presupuesto para que los miembros del Consejo, para que las direcciones y sus equipos de trabajo puedan tener esa visibilidad internacional. Entonces, la razón por la cual aparece en el plan anual Operativo de la Dirección Ejecutiva que la Dirección Ejecutiva no es solamente Laura Ramírez, ahí está Julio Oviedo, Gisela Coto y Kattia, tiene sus propias acciones y en ese rubro en particular se necesita que esté asociado a una dirección y por programa presupuestario Pablo me corrige, eso se denomina Dirección Superior y en la Dirección Superior, de hecho, en el análisis que usted hace ahí es muy importante que se incluyan a los miembros del Consejo como parte de esa Dirección Superior. Entonces, para que ustedes lo tengan en cuenta y ahí están incluidas las dietas de ustedes como miembros.

Entonces, sí me parece muy importante hacer esa aclaración, para que ustedes tengan claridad de que no se relaciona con la persona, sino con, un conjunto de personas que conforman la Dirección Superior.

Creo, doña María Eugenia, que usted hacía algunas propuestas y tal vez reiterando el tema del presupuesto, porque estamos viendo dos cosas usted hace el análisis del PEI y luego cae en el presupuesto, efectivamente, creo que Pablo, puede hacer como un detalle, pero efectivamente la mayor parte del presupuesto está en remuneraciones, efectivamente es así, lo que queda, el presupuesto tenemos que ver como la agenciamos y efectivamente por procesos de acreditación es el área de evaluación y acreditación el que tiene el mayor monto que se relaciona en lo que queda el presupuesto con los procesos de acreditación y creo que eso lo podríamos explicar.

Y creo que también, antes de iniciar esta discusión o hace dos semanas, cuando le pedí a Pablo y Andrea que presentara el tema de presupuesto, ustedes hicieron algunas observaciones. Yo luego les envié un correo señalándoles varias cosas. En esa discusión ustedes habían solicitado que se incluyera médico de empresa, eso se incorporó. Se incorporaron dos acciones donde tanto DEA como INDEIN trabajaban de forma conjunta. Y una tercera cosa, Pablo, que tal vez si usted me recuerda y que las visitas fuera del GAM pudieran tener recursos para hacerlas de manera presencial, entonces eso ya está incluido. Si, para nosotros sería muy importante en virtud del presupuesto y dados que ya los números están, ver si hay alguna cosa específica que ustedes quisieran que variáramos, creo que doña Eugenia, por ejemplo, habló de un tema de asesoría legal, que nosotros ahí podríamos tener una exposición muy amplia sobre las necesidades de personal y

quisiéramos efectivamente que muchas otras áreas estuvieran enriquecidas. Lamentablemente no podemos. Entonces nosotros estamos presentando los números con los recursos que tenemos de la mejor disposición para llevar a cabo los objetivos del SINAES y del Plan Anual Operativo 2024.

Si se requiriera alguna otra variación en relación con temas de contrataciones, si tuvieran ustedes que decirnos de dónde quitamos, para dónde poner, porque ya ahí realmente estamos como ajustados.

Decirle a doña María Eugenia, que nosotros tenemos un reglamento de becas. Ese reglamento existe, como la estructura de SINAES, y eso es un justamente parte de las discusiones que tenemos al ser tan pequeña la posibilidad de movimientos de personal es posible, pero tiene una alta complejidad, de hecho, ustedes conocen que nosotros básicamente en muchos puestos somos unipersonales. Entonces, el tema de reglamento, de becas y de que la gente pueda estimularse para tener más grados académicos, creo que, eso existe en SINAES, pero también debe haber una motivación de por qué la gente, quisiera adquirir, mayores grados académicos en este momento yo creo que realmente nosotros tenemos algunas limitaciones.

Y bueno, lo del estado del arte de las agencias de acreditación, claro que eso se puede hacer, se puede solicitar, habría que revisar los planes operativos tanto de DEA como de INDEIN y bueno, eso serán como aclaraciones que yo creo que sí son muy importantes a raíz del trabajo que usted ha señalado, pero tal vez don Ronald sí para continuar nosotros necesitaríamos saber, los pasos a seguir, en este caso con lo del PEI y lo del PAO.

Dr. Ronald Álvarez González:

Gracias, Andrea.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Perdón por el orden. Yo quisiera hacer una consulta para ver qué es lo que estamos analizando, porque tenemos dos puntos diferentes en la agenda. La presentación que hizo Doña María Eugenia, muy interesante la forma en que hace el análisis toca ambos, toca el PEI, toca el PAO y toca hasta el presupuesto. Pero yo quisiera que tratemos de ordenar un poco la discusión o las presentaciones que vayamos a hacer. Estamos en el punto seis, que es la actualización de los objetivos del plan estratégico, y tal vez si para seguir la agenda que nos concentremos en eso, que veamos la propuesta que se ha presentado y que discutamos si se aprueba o no se aprueba eso. Y luego pasamos al punto siete, que es el que tiene que ver con el PAO, nada más lo planteo porque si no nos dan dos horas aquí y nos podemos ir sin concentrarnos.

Yo tengo algunos comentarios, Yo había hecho un análisis, tal vez no con el mismo sistema de doña María Eugenia, pero los puedo hacer después cuando estemos hablando del presupuesto.

Dr. Ronald Álvarez González:

Gracias don Gerardo. Yo creo que sí es importante esa observación. Tenemos bastante, corto el tiempo, pero sí quiero valorar el esfuerzo, creo que es una aproximación, global del análisis del plan estratégico. Creo que es una visión que nos está haciendo falta, creo que ahí hay herramientas importantes que doña María Eugenia nos presenta. Don Gerardo también puede tener las suyas y eso no lo podemos dejar de perder de vista. Hoy estamos con la necesidad de puntualizar el punto seis, que es la actualización de los objetivos del Plan estratégico y tenemos que definir eso. Entonces sí, debemos de concentrarnos y podemos dedicar posteriormente, el tiempo necesario para hacer los análisis que son necesarísimos, pero creo que ya sí sería para otro momento.

Entonces, sobre el punto seis de actualización de objetivos del Plan Estratégico Institucional, no sé, Andrea, si usted quiere hablar de eso, adelante.

MBA. Andrea Arroyo Matamoros:

Bueno, primero que todo agradecerle a doña María Eugenia por el análisis que realizó, muy interesante y también solicitarle que si me lo puede compartir para poder ver a detalle porque los cuadritos se veían muy chiquititos.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Perdón, con todo gusto les van a pasar una fotografía para que ustedes puedan ampliarlo, pero igualmente si quisieran recibir un poco el programa este que es gratuito y aprender a hacerlos también. Muchas gracias.

MBA. Andrea Arroyo Matamoros:

Sí, agradecerle por el análisis que realiza, que toca los dos escenarios que nosotros teníamos, con los dos temas y también hay una serie de cosas que adicionar a lo que aclaró doña Laura que me gustaría también complementar para el análisis y conocimiento de ustedes.

Bueno, como bien mencionaba doña Laura, nosotros tenemos un reglamento de becas, que este reglamento ya pone las pautas de cómo debe de ser y parte de las pautas que se establecen es presupuesto. Entonces nosotros a partir de como ha venido siendo el comportamiento presupuestario de los últimos años, esta ha sido una partida a la cual no hemos podido asignar recursos. Sin embargo, sí hay licencias y muchas personas las han tomado en términos de capacitación cuando están tomando algún tipo de curso programa que por ejemplo, se les da un día, una licencia de un día hábil por semana para atender, situaciones de tesis o cosas de graduación o ese tipo de programas.

Entonces, eso sí se ha facilitado capacitación, hemos dado varias capacitaciones a nivel técnico en temas de necesidades que hemos detectado en el personal. Nosotros hacemos de forma anual con el equipo de Talento Humano, un estudio que se llama el DNC, el estudio de necesidades de capacitación del personal y eso se va trabajando año a año este año no, pero en los años anteriores más o menos, el promedio que hemos invertido en capacitación del personal ha sido de 15 a 18 millones de colones en capacitaciones en temas varios. En realidad, es un monto considerable. Este año, a partir de la situación presupuestaria y la estrechez que hemos tenido, el monto que teníamos asignado para el 23 era de 600.000 colones, que ya se ha ido ampliando y de hecho ahorita tenemos varias personas en unas capacitaciones que se requieren para temas de seguridad y de cosas adicionales que la institución va requiriendo.

Sobre este tema también me parece muy interesante la propuesta que usted hace, sobre la capacitación para los evaluadores, que yo creo que eso es algo que no hemos tenido, pero podemos desarrollar y creo que se plantea una serie de proyectos que también nos sirve para el portafolio de proyectos que nosotros dejamos para cuando se viene liberando presupuesto, que incluso para este año ya nosotros para el año 2024 ya tenemos una lista de cosas que tenemos que empezar a atender, que son cosas que ahorita se nos han quedado fuera del PAO.

Me surge la inquietud porque no entendí el comentario que usted hace para serle sincera sobre el presupuesto asignado al análisis de la Ley de Empleo Público, porque el análisis de la ley lo están realizando Kattia con el equipo técnico de Talento Humano. Entonces, no se está haciendo una inversión en recursos adicionales para este tema, ni está quedando en presupuesto ahora ligado al objetivo dos. Aquí yo creo que es muy importante que valoremos que el objetivo dos bueno, primero, que el PEI abarca del año 2023 al año 2027 y esto es un ejercicio que vamos en vivo y vienen cosas que vienen cambiando. Incluso la ley sale a partir del 9 de marzo de este año y el PEI se construye el año pasado.

Entonces hay un desfase ahí de tiempo y de cosas de requerimientos que incluso que ahorita nosotros estamos trabajando, parte de eso y de lo que está si tiene presupuesto asignado es el estudio de que los perfiles que tenemos que realizar y el estudio de cargas que hemos venido realizando para las concesiones, eso sí tiene un presupuesto asociado ya.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

Lo que ocurre es que como cambiaba el objetivo dos, yo no tenía claro si se estaba cambiando la capacitación para atender los asuntos de la Ley de Empleo Público y se estaba dejando otros temas de capacitación, era para eso.

MBA. Andrea Arroyo Matamoros:

Y sobre el tema de capacitación, se hace el cambio de redacción porque se leía como que solo el objetivo va a ser capacitación y en realidad hay una serie de acciones que a partir del equipo de talento humano y lo que vamos a hacer en estos cuatro años se envuelven, que es diccionario de competencias, ley de empleo público, perfiles. Hay que hacer un análisis de categorías, por ejemplo, hay que hacer una serie de cosas y necesito que el objetivo me abarque todas las actividades que vamos a realizar.

Como así para ir sintetizando, como mencionó doña Laura, nosotros tenemos también un análisis de plazas pendientes. La plaza del planificador claramente es algo que la institución requiere y que necesitamos, que estamos viendo a ver también como en qué momento la podemos suplir financieramente, sobre el tema de la asesoría legal también, eso también es algo que se consideró, ya se ha analizado también lo que es hacer contrataciones externas, análisis de costos, a ver qué nos funciona más. También hemos tenido en estos últimos cuatro años contrataciones de análisis de temas específicos, pero más o menos en promedio, el costo de un asesor legal anda alrededor de 50 millones de colones para tenerlo como plaza fija. Entonces, es un costo que es significativo a nivel presupuestario, sobre la estrategia del presupuesto. Ya con eso final no, perdón, Dos cosas. Sobre remuneraciones, el punto que usted mencionaba, nada más mencionarle que en salario compuesto tenemos 13 personas y más de la mitad son funcionarios de la DEA. Entonces ahí también hace que la participación salarial sea más alta.

Y sobre la estrategia presupuestaria, nosotros primero partimos del total del presupuesto que podemos ejecutar, gastos fijos que vienen siendo planilla, contratos, cuánto es la estimación de las visitas y después de ahí la porción que nos queda, empezamos a asignar las variables. Esa es la estrategia que utilizamos año con año. Gracias.

M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén:

Muchas gracias a doña María Eugenia, realmente, siempre se aprende con ella. Ella fue mi profesora del Curso Didáctica Universitaria y desde ahí he aprendido durante todo este tiempo que hemos compartido, no cercanamente, pero sí a lo lejos.

En relación con la capacitación. también comparto con doña María Eugenia la necesidad de capacitar al Consejo a los evaluadores curriculares y a los evaluadores externos para la acreditación. Pero antes debemos comenzar por evaluar a los evaluadores externos, tanto para acreditación como en materia curricular. Nosotros no sabemos cómo están haciendo su trabajo. Nosotros no sabemos cuál es el impacto que tienen. Y esto lo he venido planteando hace un rato ya. Y no podemos seguir así. Una evaluación nos permitiría a nosotros brindar en un proceso de capacitación atinente. Pero con don Walter y con don Gerardo, hemos venido conversando sobre el seguimiento a los compromisos de mejora, sobre todo a todo lo que hemos dicho durante cuatro años acerca de cómo debe ser ese seguimiento que nos inspira. Decimos una serie de cosas y quedan ahí anotadas en las actas, pero no las hemos retomado. Retomándolas, vemos una necesidad urgente y es un papel más protagónico de la persona gestora, Y para esto tendría que haber una capacitación sistemática a estos compañeros en el DEA ¿en qué? Bueno, en la parte de negociación y mediación. En la parte de planificación estratégica y operativa, ellos tienen que manejar esto como parte de la gestión de una institución de educación superior y en sistematización y evaluación de proyectos. ¿Por qué esto? Porque ellos se enfrentan a una relación final entre los pares y la comisión de calidad o las autoridades de la carrera, y tienen que fortalecer sus capacidades de negociar, tienen que ser sólidos en su formación. Yo quisiera verlos a todos con nivel de doctorado también. Esa es mi aspiración, que la

gente pueda seguir avanzando y puedan ser doctores y aportaren esa medida en las carreras acreditadas y así seamos respetados como el órgano que acredita a nivel nacional a las carreras o instituciones de educación superior.

Entonces, desde esa perspectiva, creo que podríamos ir visualizando estos procesos para poder darle más, no mando, sino autoridad académica y profesional a nuestro gestor que la tienen, pero se ha ido devaluando, con todo respeto ¿por qué devaluando? Porque se ha quedado mucho en la parte administrativa, en la gestión del informe, en acompañar cosas más operativas. Y me parece a mí que su papel en esa sesión de negociación de los compromisos de mejora debe ser muchísimo más fuerte y académica. No la hacen actualmente porque no está así previsto. Eso tiene que quedar claro. No se hace porque no está previsto de esa manera. Ellos simplemente facilitan el proceso, pero deberían de tener esa característica como gestores.

Y luego, en otro orden, no es tan fácil aplicar una herramienta como esta que nos presenta doña María Eugenia, porque lo que hay que tener el cerebro entrenado para el relacionamiento, la teoría fundamentada, conocer de la teoría del programa y poder comprender los componentes del programa, porque si no, la herramienta está ahí, pero utilizarla es lo más difícil. Por eso el ensayo permanente es muy importante y ojalá que en esta capacitación podamos también tener a nuestros compañeros de la DEA y agregar herramientas para hacer sistematización y planificación estratégica. Gracias. Es lo que quería señalar.

Dr. Ronald Álvarez González:

Doña Lady, don Francisco.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Bueno, gracias don Ronald. Y no justamente doña María Eugenia, yo fui el que planteé que, estos documentos, los planes estratégicos, no son documentos que uno engaveta, sino que son documentos vivos que hay que estar revisando. Es la referencia que uno plantea para los siguientes cinco años sobre la realidad, que fue una realidad complicada. Quisiera decirle que yo cuando entré pregunté que cómo se había planteado el plan estratégico porque había sido el primer plan estratégico de SINAES y entonces ahí hubo carencias importantes, se hicieron, hubo oportunidades de mejora, se hicieron mejoras y ahora estamos con este otro que efectivamente solo la sola la aprobación generó una discusión bastante fuerte entre nosotros, como usted puede imaginarse.

De tal suerte que, bajo esa lógica, esa actualización que a lo mejor tiene que ver con cambios que es casi permanente, yo lo veo así. El asunto que yo priorizaría es tratar de ver cómo nos impacta presupuestaria mente para cerrar el ciclo Plan estratégico, PAO y el presupuesto. Y después viene todo el ciclo del presupuesto que es formulación, ejecución, liquidación y la evaluación para ver si la hicimos adecuada. O sea, es un ejercicio complicado, pero es el mejor ejercicio para llevar un ordenamiento que te permita mostrar avances, Me parece que es fundamental.

Lo que sí yo le pediría es si efectivamente dentro de ese estudio que usted hizo análisis, consideras que hay algo que sea prioritario como para empezar y ver cuál es el impacto financiero para ver si tenemos la capacidad para poder hacer algo de eso que se puede, Entonces, ahí es un aspecto que podemos revisarlo y que me parece que se vale dentro del planteamiento.

Hay una preocupación ya presupuestaria sobre la composición factorial de SINAES en lo que tiene que ver con ese 68 % que podría ser incluso un 70 o un poquito menos 70, 30 para redondearlo, la relación laboral no laboral, porque eso de una u otra forma, te genera cierta inflexibilidad en el sentido de que esos 68% tenés que cubrirlos sí o si lo que queda es lo que tenemos que hacer nuevo en el sentido de que habrá inversiones que hacer y otro tipo de cosas. Y ahí hay una tarea pendiente y yo sigo. Yo soy uno de los necios con la necesidad para mí de volver a la presencialidad en lo que es la evaluación, yo no solo me

conforme con lo nacional, sino yo creo que el que lo ideal debería ser el que la presencialidad completa y eso es una deuda que tenemos que ver cómo buscamos las vías para negociar con el Ejecutivo y tener por lo menos ese margen de maniobra.

El tema de la composición factorial. Andrea, yo no sé si es la que se estila en las diferentes agencias, ese sería interesante ese ejercicio, ver cuál es la que se estilan diferentes agencias en diferentes países. Yo sé que en las universidades públicas más o menos la relación puede andar como un 85, 15, 80, 20 y a veces en ejecución se va más alta una de la otra. Pero habría que ver qué pasa en este tipo de agencias, si estamos en el rango aceptable o no, porque podría ser que estamos en un rango que se requiere eso y a lo mejor un poquito más del recurso laboral, porque no somos una industria, no somos una empresa, y es una cosa diferente, es una lógica diferente, no sobra hacer ese ejercicio.

El otro, porque además la reducción por regla fiscal nos modificó la composición factorial, yo no sé cuánto era antes Andrea, antes de regla fiscal, cuando recibías todo. Ahora me lo puede responder para no tratar mucho en esto, pero ese es un es un tema ahí de discusión interesante. Y lo último que, si es indagar, había o hay una discusión y yo no sé en qué o Pablo que tiene mucha más experiencia que todos nosotros. Yo no sé en qué estado está la discusión del levantamiento de regla fiscal para algunas organizaciones del Estado. Yo les decía no nos comparamos con Recope, Recope se levantó, obviamente SINAES, no es Recope, pero habría que ver cuál es el mecanismo que se utilizó.

Dos, se levantó la regla fiscal para las fundaciones de las universidades públicas por la venta de servicios. En el caso nuestro, nuestra venta de servicios es el servicio que le prestamos a las universidades, por la acreditación, habría que ver si nosotros podemos entrar ahí. Creo que no es un monto tan significativo, pero habría que ver porque el rumbo es interesante y lo último es que al INA le levantaron lo que tenía que ver en tema fiscal el superávit. Creo que al INA y otra organización, el superávit acumulado, sí habría que averiguar, mi referencia son los periódicos, doña María Eugenia, no tengo más que, pero sí indagarlo, porque de una u otra forma podría significar vean que 10 millones en Recope es nada, pero SINAES sí es algo. Entonces, ese tipo de dudas quería plantear Gracias.

Dr. Ronald Álvarez González:

Gracias, don Francisco. Doña Lady.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

En primer lugar, agradecerle mucho a María Eugenia el ejercicio realizado, porque esto no es nada sencillo, requiere de muchísima, muchísima dedicación y de muchísima visión de relaciones para poder establecer este seguimiento. Ojalá pudiera convertirse en una herramienta de la organización para poder dar ese seguimiento que me parece muy ágil. Ahora, yendo sobre la práctica y sobre lo que nos ocupa de manera más inmediata, este algunas de las cosas que propone doña María Eugenia y también doña Marta yo las veo visualizadas en un POA 2024 y las veo también relacionadas de una u otra manera en los objetivos estratégicos que ya están planteados, incluso estos que están mejor vistos en estos que están modificados porque dan más amplitud como explicaba Andrea, que como estaban antes, casi que puntualizados en una actividad más específica.

Entonces, yo creo que estas recomendaciones perfectamente podríamos o alguien dentro de la administración, asumir estas recomendaciones y colocarlas dentro de esa planificación para ver dónde pueden ir mejor. Y también, pues cualquier otra recomendación que nos vayamos recordando en el camino, porque aquí hemos hablado de muchas cosas y que todo urge y que todo es necesario cada vez de que encontramos un vacío en un análisis dentro del análisis de los procesos y demás, decimos es que hay que revisar esto, es que hay que ir sobre esto y qué necesitamos para eso, todas esas cosas, repasarlas para ver dónde están calzando en el plan estratégico y dónde las podemos calzar en la planificación anual y si realmente requieren una presupuestación, porque puede que ni

siquiera sea de un financiamiento adicional, sino de una organización interna para el trabajo.

Pero tal cual está, mi idea es si hay alguna objeción directa sobre cómo está en este momento planteado el plan estratégico, aparte de agregar algunas especificaciones, como decía doña María Eugenia en términos de la aparición del Consejo, o si estamos hablando de responsables y realmente revisar si todos los responsables están ahí contemplados, etcétera, etcétera o si se puede aprobar así con la intención de hacer esa revisión en la planificación. Esto con la intención de que lo aprobemos en este momento, dado que es el punto de agenda para aprobación y luego poder pasar entonces ya de manera directa a lo que es el POA y el presupuesto.

Entonces, porque a mí me parece interesantísimo del análisis, pero no veo así como un impacto serio en el sentido de que haya que hacer una modificación de fondo, pero sí ampliaciones a las especificaciones. Entonces, tal vez revisar que se hagan esas especificaciones y proceder a votar los objetivos.

Dr. Ronald Álvarez González:

Gracias doña Lady, doña Angélica.

MAP. Angélica Cordero Solís:

Gracias, don Ronald. Con respecto al objetivo seis, tal vez está conversando de esto del PEI. Yo fui la que hice la solicitud de eliminar la parte del Consejo, no porque no se tome en cuenta el Consejo, sino que más bien que cierra tanto a que solo el Consejo pueda hacer eso que nosotros no podíamos colocar este objetivo. Entonces, la idea era ampliarlo, ya que el Consejo siempre ha estado incluido dentro de la parte internacionalización desde el año pasado se ha venido y años atrás han venido siempre asistiendo a actividades, afuera del país por temas de pandemia ha sido de hecho el Consejo siempre tiene que hacer estas aprobaciones, es quien los aprueba cuando alguien en representación del SINAES, es por eso, para que quede más amplio y podamos incluir proyectos desde la DEA.

Con respecto a algunos temas rápidamente que se mencionaron con la capacitación de pares, recordarles que ya el curso de capacitación de pares estaba, nosotros hemos veníamos trabajando en algunos ajustes de forma en el muro del SINAES ya se encuentran disponibles la capacitación de pares y el curso del proceso de acreditación. De hecho teníamos en este último trimestre del año sacar el curso para hacer las invitaciones. Justo estaba coordinando la semana pasada con Julio que salió ya la contratación de diseño para poder hacer los artes como tal y poder enviarlo, eso si ya está listo.

También recordarles, con respecto a la evaluación 360 que se mencionaba desde los gestores, los evaluadores, todo esto está dentro del sistema del Rex, entonces ya eso se viene trabajando, estamos a la espera de la entrega final, eso es lo que ha trazado un poco más, pero, ya está incluido dentro del sistema del Rex. Y bueno, tal vez nada más doña Marta ya hizo la aclaración que efectivamente los compañeros gestores actualmente el trabajo que realizan es lo que indican nuestros manuales y en su perfil de funciones.

Dr. Ronald Álvarez González:

Gracias, Angélica. Doña Marta.

M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén:

Las políticas de internacionalización si se amplía el panorama, solo que no están aprobadas. Entonces, como un círculo vicioso, si no están aprobadas, ¿cómo vamos a meterlas? No podemos. Habrá que hacer una modificación el otro año e incluirlas, pero sí se puede prever algo que de toda forma es sumamente importante y es un proceso de seguimiento sostenido, de actualización y capacitación a las universidades afiliadas. Pero en materia de internacionalización. Es una cercanía mayor, diría yo, en donde podamos tener una mayor consolidación del sistema SINAES como tal. Entonces, eso sí debería quedar previsto, porque esta debería ser nuestra tarea siempre, articular esfuerzos para que las universidades se sientan parte del sistema.

Eso era lo que lo que quería señalar y eso sí se puede prever desde ahora. Gracias.

Dr. Ronald Álvarez González:

Creo que tenemos que proceder a votar, como muy bien lo ha mencionado doña Lady, porque no hay nadie más en el orden. Entonces, Realmente no hay una propuesta de cambio, sino que hay una serie.

M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén:

Sí, cambios podrían ser que siempre que se hable de las metas que a la par se ponga cuando corresponde a la Dirección Superior, pero también al Consejo que tengamos ese cuidado para que no lo dejemos perdido y que cualquier modificación del plan estratégico debe venir una propuesta aquí, al CNA; previa para ser aprobada, porque somos nosotros los que aprobamos. Y hay veces cambiar una palabra en un objetivo tiene un gran impacto en un plan.

Dr. Ronald Álvarez González:

Bien, no sé si hay consenso. Me parece que son observaciones lógicas y como resultado de la de la deliberación que hemos tenido. Y entonces tomemos en cuenta esas observaciones. Si doña Marta.

M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén:

Acotación de forma, de procedimiento, entonces lo votamos después de que los compañeros se hayan retirado.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Tal vez establecer un mecanismo de evaluación, porque el ejercicio que hizo doña María Eugenia no solo fue revisión, sino que de cierta evaluación en el sentido no evaluación exactamente, pero podríamos extenderlo y pensar en una evaluación lógica de cómo vamos transitando con el plan estratégico que nos permita, de una u otra forma, tratar de ver si efectivamente lo que se planteó era factible. Y como estás avanzando contra el tiempo que te queda para poder hacer efectivo lo que trazaste. Es decir, establecer un mecanismo de evaluación del plan estratégico, no solo con una perspectiva de lo que es lo presupuestario, sino que para ver como organización cómo vamos avanzando.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

No, nada más ratificar que esto no fue una presentación dirigida a ustedes, que yo tengo muchos más elementos y simplemente fue visualizar qué era lo que se había hecho. Pero yo creo que a esto le falta un análisis de perspectiva completo, que sí es una tarea coincido con doña Marta que tiene que venir, la podemos organizar, con doña Laura y con las divisiones, pero de una manera comunicativa, para que nos quede más claro.

Cuando uno lee el PAO es muy general, todo ustedes tienen la claridad porque se lo han imaginado, lo han, lo han compartido, pero nosotros, yo por lo menos no podía ver todo ese detalle que han dicho ahí en el dos. Si hago insistencia de que la capacitación tiene que quedar más desmenuzada, por lo menos para el PAO 2024.

M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén:

Hay otro elemento de la política de internacionalización y que lo acabamos de hablar hace un rato, es la necesidad de que alguien dé seguimiento a este tipo de actividades. Tal vez dentro de los equipos haya alguien que le apasione este tema y que quiera ser parte o de una comisión o asumirlo como persona para darle seguimiento tanto a los convenios, a los acuerdos, a todo a lo que le decimos que sí vamos a hacer y que lo dejamos perdido, y también, en relación con la nueva política, para ver cómo se estructura el ente encargado de dar seguimiento a las políticas de internacionalización, que revisando toda la literatura esto viene, fíjese que estuve en la Academia Morista esta semana porque se conmemora el aniversario de la muerte de Juanito Porras y Juanito Porras fue el primero que internacionalizó la educación, en el país haciendo un convenio con una universidad de Suecia.

Entonces, si desde esa época hablamos de internacionalización y de globalización, entre comillas, nosotros debemos estar muy preparados porque las universidades vuelan. La carrera de Ciencias de la Comunicación de la UCR tiene transversalizada la internacionalización, tenemos a las universidades privadas volando ya en este campo y nos estamos quedando nosotros rezagados y tenemos que avanzar rápidamente.

Dr. Ronald Álvarez González:

Y eso tiene mucho que ver con el valor agregado que le podemos dar a nuestras acreditaciones. Así que eso es muy estratégico. Bien, pero tenemos otro tema. Perdón, don Walter. Adelante.

Ing. Walter Bolaños Quesada:

Yo quisiera decir lo siguiente. En realidad, si tenemos entonces un plan estratégico producto de incluso una asesoría externa, y que ahora se presentan algunas modificaciones que yo las veo poco trascendentes, sinceramente, por ejemplo, modificar el presupuesto o el objetivo de lo que sería el clima laboral, ahí está planteado como uno de los seis o siete que se piden cambios. Yo quisiera saber ¿cuál sería realmente la meta de eso? ¿Cuál es la estrategia? ¿Quién sabe cómo va a trabajar el arreglo del clima laboral realmente para ponerle dinero ahí? Hemos hecho intentos y no hemos logrado mucho. Y si yo no tengo un plan bien claro de qué es lo que se va a hacer para resolver un problema tan importante que tenemos nosotros al interior del SINAES, entonces para qué le vamos a poner dinero a esto, para mí eso es preocupante.

Otro proyecto por ahí realmente importante es el que planteaba don Francisco de la presencialidad de los pares. Lo hemos hablado, pero no hay nada propuesto al respecto. Esto significa un impacto importante en el presupuesto. ¿Cómo vamos a hacer cambios para que podamos lograr eso? No solo son los pasajes de los señores, los hoteles, sino que incluso, por ejemplo, este tiene mucho que ver con los viajes internos a las universidades, a las sedes. Y hace algún tiempo acá, tuvimos la experiencia negativa de trabajar con una empresa que se sigue trabajando, la empresa Marvi, que el costo para transportar personas en el país con esa empresa es excesivo, es sumamente alto. Y que yo sé que se han hecho algunos intentos por ahí para ver de otros oferentes y resulta que nadie cumple con requisitos para ser un oferente calificado.

Pero no, yo creo que no debe llegar hasta ahí nuestro trabajo estratégico. Para resolver ese problema hay que ir más allá, hay que buscar otras posibilidades. Se me ocurre a mí y lo he comentado con algunos compañeros. ¿Por qué no comprar carros? Tener en el SINAES carros, 1,2,3 carros, pues habrá el problema de buscar en choferes. Yo creo que no necesariamente se requiere gastar dinero en plazas para choferes, si cada uno de los funcionarios de la institución podría manejar esos carros. Y así llevar a transportar a las personas que corresponda. ¿Y dónde conseguir dinero para comprar carros? Pues habría que investigar si los fondos que tenemos ahí para inversión se pudieran utilizar para eso, hay un montón de millones de dólares que la de menos si se averigua bien y se convence a quien corresponda, podríamos tener carros. Es otra opción y a la menor resolvemos eso con fondos que sí tenemos.

Estos días yo he estado teniendo unas experiencias interesantes. A veces alquilamos carros para efectos ahí particulares y resulta que por dos o tres días hemos tenido que pagar \$350. Pero, en estos días hemos alquilado carros por día en \$12 incluido el seguro, \$12 al día. Lo que es común es la gasolina, hay que ponerle el combustible, nada más. Pero el alquiler diario es \$12 y se puede ir a Guanacaste donde quiera. Imaginense que cualquier carro nuestro gasta más de ocho más de \$12 en frenos, en depreciación, en gasto de llantas y otras cosas. Y eso a la de menos es posible, hay que buscar una estrategia para resolver estos problemas.

Los problemas de comunicación a veces y de equipos nuestros, se van haciendo obsoletos los equipos y todavía estamos en una situación que yo no considero la mejor para nada. Y

de esto hemos hablado hace ya varios años y hoy hay dinero. Para inversión, hablamos en una ocasión para nuestro sistema de SINAES, pero también para el consumo interno y no hay estrategias.

Y yo sinceramente creo, que un plan estratégico es sentarse a analizar unos 6,7,8, tal vez diez proyectos tal vez, yo creo que se requieren tantos, proyectos cuya calificación es estratégica para ver un cambio importante en el SINAES, no 20 o 30 objetivos, unos pocos proyectos estratégicos que cuyos resultados podamos ver en un tiempo, en un plazo corto y ver que el SINAES ha cambiado positivamente.

Cada uno de esos proyectos debe tener varios responsables bien calificados, el proyecto debe estar bien identificado, desde luego. Eso significa que nosotros, el estar bien, calificado o especificado es porque sabemos de dónde partimos y a dónde vamos. Tenemos que ver el impacto, y si no, no lo desechamos, no puede ser estratégico, ese proyecto para nosotros debe tener un plazo muy claro. Algunos de esos proyectos estratégicos pueden tener un plazo de seis meses para obtenerse. Otros pueden ser un año, otros pueden ser dos años o al año estar revisándose y ya uno se terminó y puede aparecer uno nuevo.

Don Francisco nos decía claramente que estas cosas son dinámicas. No pueden ser escritas ahí en papel y que no se cambien, no, puede que uno de esos proyectos conforme el país vaya avanzando, a la menos pasa a ser obsoleto, y otros pueden emerger como tales. El presupuesto de cada uno debe ser muy claro también, si es un proyecto estratégico, una meta, un problema a resolver debe tener claramente cuánta plata se debe gastar en ese plazo, y esos análisis nosotros nunca los hemos hecho acá, francamente.

Entonces, les planteo esto así porque yo creo mucho que es una manera más concreta de plantear el futuro de SINAES, de lo que, si nos interesa, lo que no nos interesa, no gastemos en cosas que no nos interesa y hagamos el esfuerzo para poner el poco dinero que tenemos. Buscar algunos fondos que puede haber por ahí escondidos y resolvamos, con una verdadera estrategia, los objetivos, los objetivos del SINAES, eso es un poco lo que yo quería plantear.

Dr. Ronald Álvarez González:

Gracias, Walter. Andrea.

La Licda. Kattia Mora Cordero, se retira a las 12:15 p.m.

M.Sc. Andrea Arroyo Matamoros:

Así rápido por el tiempo, bueno, primero, lo que había planteado don Francisco sobre el tema de cómo eran antes del 2020, sobre la participación de remuneraciones cuando estábamos en presencialidad, aproximadamente se ejecutaban en visitas presenciales 400 millones y también teníamos Expo Calidad, que eran alrededor de otros 400 millones. Entonces, al aumentar en esos tipos de gastos la proporción de la partida de remuneraciones se iba a ver disminuida.

En este momento que nosotros no tenemos esos dos grandes gastos o grandes inversiones que hacíamos, obviamente la parte de remuneraciones se ve más alta.

Sobre el tema que menciona don Walter de clima organizacional, muchas gracias por hacer la mención, don Walter en el 2019, a finales del 2019, que de hecho fue cuando yo entré, estaban finalizando un estudio sobre el clima. Sobre ese estudio se arroja una serie de variables que hay que trabajar y en el 2020 -2021 se creó un plan de trabajo del clima, de eso se han hecho cosas parcialmente, como lo de la visión, por ejemplo. Hay cosas que tenemos que trabajar, sin embargo, esto no ha estado incluido en los planes de trabajo de los últimos años. Hasta en este del 2024 se está incluyendo. Nosotros estamos de igual manera ya está incluido en el plan de trabajo, la parte del clima para retomar lo que son las acciones que se habían trabajado en este informe que se genera en el 2020 2021, ahorita

no preciso qué año fue, pero eso ya está dentro de los planes del 2024. Pero sí quiero traer a acotación que esto no había estado incluido en los últimos periodos como de las prioridades a trabajar.

Sobre el tema de transporte, nosotros tenemos reglamento de transporte que se había creado años atrás, se creó el reglamento de kilometraje, que de hecho en el momento en que la Contraloría no lo aprueba, cuando viene el cambio de ley y tuvimos que hacer una modificación a este reglamento, el reglamento de kilometraje termina siendo muy de que yo como funcionario solicito porque tengo una recurrencia en servicios de transporte. Entonces, por ejemplo, en el caso de doña Laura como ejemplo que visita frecuentemente las universidades y está en ceremonias, podría tener este contrato, pero lo que es real es que ese contrato trae muchas obligaciones para nosotros como funcionarios y casi que es mejor, ponerlo uno ad honorem, entonces eso sobre las opciones de transporte tenemos el reglamento de kilometraje, que sería un tema nada más de nadie lo ha solicitado, pero está activo, se podría utilizar. Tenemos la opción de la mayoría de los servicios de transporte dentro del GAM, se hacen a través de taxi rojo para minimizar costos.

También utilizamos los carros, hemos utilizado carros institucionales de CONARE para algunas actividades que hemos solicitado, porque a través del convenio podemos solicitarlos y tenemos el convenio con Marvi, que lo utilizamos únicamente para transporte fuera del GAM y ahora estamos utilizando, nos pegamos a un contrato que negoció CONARE que fue diferente, que no es por kilómetro como lo teníamos nosotros antes, sino es por ruta y esto sí nos ha disminuido bastante los costos. Nosotros salimos, hicimos el concurso a través de SICOP, únicamente hay otro proveedor, se llama creo que es La Rueda que tiene servicio de transporte, pero no tiene la cantidad de flotilla necesaria para poder atender, entonces solo tiene como decir un tipo de vehículo por cada carro. Entonces el que lo agarró primero, entonces tampoco es muy funcional.

Como dos últimos puntos, recordar que nuestro principal problema no son los ingresos, es el gasto, es la limitación que nosotros tenemos por regla fiscal, porque nosotros ingresos necesarios para poder suplir incluso la compra de vehículos, porque es algo que yo también lo he pensado, compramos vehículos, pero esta es la parte que los choferes no los podemos contratar. No sería necesario tener una persona de planta todo el tiempo y la responsabilidad que atañe a un funcionario en caso de que pase algo es muy grande, entonces también es algo que complica esa opción.

Nosotros tenemos regulado todo lo que es, lo que es viáticos, transportes, por las pautas que establece la Contraloría, entonces eso ya está regido a nivel nacional en el reglamento de gastos públicos y así es como nosotros nos estamos manejando.

M.Ev.Ed. Marta Eugenia Picado Mesén:

Solo algo muy pequeño. A mí me llama la atención Andrea, que el clima organizacional no sea una prioridad, porque si yo cierro los ojos e imagino el plan estratégico, lo único que recuerdo es una franja roja en donde el clima organizacional es lo más mal evaluado en la institución. Entonces, el plan estratégico me da el diagnóstico, me da la línea para trabajar la parte operativa también, para mí clima organizacional es fundamental y es un aporte que todos tenemos que dar. Pero la responsabilidad principal recae en usted y en doña Laura, son las dos personas que están ahí para hacer frente a toda una estrategia que mejore el clima organizacional en el SINAES. Eso es urgente. Gracias. Era sólo eso

Dr. Ronald Álvarez González:

Don Gerardo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Muchas gracias. Cómo dicen, no se puede tratar de hacer chocolate sin cacao. Yo creo que nosotros tenemos una realidad que no la podemos esconder. O sea, yo agarro y me vengo de atrás para adelante y ahora que estaban escuchándolos comencé a hacer un ejercicio. Tenemos un presupuesto de 1.778 millones, remuneraciones 1.200 millones. Eso es un

68%. Si a eso le ponemos servicios de gestión y apoyo, que es la parte fundamental que nosotros hacemos acá, que son, me imagino que son trabajos de la DEA, INDEIN que tenemos ahí, son otros 245 millones, eso me da 1.457 millones, eso es el 81.9%. Ok, me quedo un 18.1% por trabajar, esos son 320 millones. Si a eso le quito 107 millones que es lo que hay que pagarle a CONARE, ahí ya me quedan 212 millones. Y si a esos 212 millones le quito lo que son bienes duraderos, que son equipos de cómputo y son 116 millones. O sea, nos quedan 95 millones de colones para hacer todo lo que estamos hablando. O sea, mientras no resolvamos el problema de ingreso, nosotros aquí en esta institución es muy poco lo diferente que podemos hacer, porque todo esto que leí no lo podemos dejar de hacer.

Entonces ¿entre qué nos vamos a mover? O sea, este porcentaje que nos toca es mínimo. Por eso yo digo, y lo dije cuando se presentó por primera vez que aquí se hace magia, cuando se está haciendo el presupuesto. O sea, básicamente es con lo que quede tratando de lo que poco que tenemos, ver cómo y en todo lo demás están todos los otros proyectos de los que hemos hablado. Cada proyecto que nosotros hacemos vale 30, 35 millones, o sea, tendríamos la posibilidad de hacer tres cosas.

Entonces, es muy duro, pero es la realidad presupuestaria que nosotros tenemos en ese momento y la vamos a seguir teniendo probablemente. Entonces, yo ya dejé de hablar. Hace unos años, yo decía de hacer los grandes proyectos institucionales, ¿con qué? nosotros no nos podemos mover desgraciadamente de lo que estamos haciendo.

Entonces, ante esta realidad, yo creo que mientras sigamos así con esta realidad, esto es lo que podemos hacer, no podemos hacer muchas cosas más, podemos mejorar, podemos tratar de ser más eficientes, podemos tratar de hacer reducciones como las que se mencionaron acá, y eso probablemente nos va a ayudar a tener unos cuantos milloncitos más, probablemente para poderlo hacer. Pero la realidad que nosotros tenemos es así, no es pesimismo, es realidad. Es lo que en lo que nosotros estamos.

Entonces es muy interesante conversar sobre lo que podríamos estar haciendo. Pero para hacerlo necesitamos hacer un esfuerzo muy grande, como lo estaba diciendo Francisco, de ver si encontramos algún lugar por donde meternos a buscar ampliación del presupuesto que nos llega a nosotros, y cuidado si ese presupuesto tan escaso no se nos sigue restringiendo todavía con el paso de los años. Entonces, quería mencionar solamente eso para hacer un resumen.

Dr. Ronald Álvarez González:

Andrea.

MBA. Andrea Arroyo Matamoros:

Gracias. No, tal vez para contestarle a doña Marta. Yo concuerdo con usted, a lo que yo me refiero con decir que no está como prioridad es que no ha estado dentro de los PAOS. A eso es lo que yo quiero aclarar. Claro que es un problema, es un problema que incluso vivimos todos, todos los días. Comunicación es algo que hay que mejorar, infraestructura hay que mejorarla, pero no tenemos los recursos para hacerlos, que incluso, el pintar una pared puede venir a causar un ambiente mental distinto, que son cosas que tenemos limitantes financieras que no hemos podido incluir en el PAO, que se han realizado acciones que tal vez no se ligan directamente.

Por ejemplo, en el 2020, cuando nosotros nos vamos a pandemia, las personas no tenían una laptop para irse a trabajar a sus casas, se les hizo todo el cambio de tecnología. Estamos constantemente cambiando máquinas, cambiando licencias y así nos dicen necesitamos una licencia para tal cosa. Buscamos los recursos para que las personas puedan trabajar mejor. Que el tema de clima organizacional termina siendo una parte que hacemos y una parte que nos toca a cada uno poner y a lo que yo digo cuando no se ha incluido como una prioridad. Me refiero en términos de que no se le han asignado recursos y de hecho si nos vamos a retomar, yo tengo como tres años de que en la División de

Servicios de Apoyo a la Gestión no tengo dinero para proyectos. Hasta este año se me está asignando porque necesitamos hacer un tema de los perfiles de puestos, porque necesito hacer un análisis de las categorías, para ver las categorías quedaron muy distanciadas y también eso puede generar un tema de clima organizacional.

Nosotros estamos haciendo todo, detrás de lo que nosotros ponemos hay muchas acciones que vamos realizando en el día a día, incluso estamos ahorita planeando un tema de unas encuestas y unas cosas que vamos a realizar, que tenemos que realizarlo con nosotros mismos, buscar software gratis, porque no tenemos los recursos para poder invertir en ese tipo de cosas y son acciones que no vienen quedando en PAO, que son acciones que nosotros hacemos detrás de lo que vienen en el plan anual operativo o de los planes individuales de trabajo, porque no tenemos los recursos para poderlos asignar como bien hace las matemáticas don Gerardo, nosotros tenemos que trabajar todos los proyectos, alrededor de 90 80 millones al año y los recursos que se vayan liberando a través de situaciones que se presentan, ir viendo cómo los vamos asignando. Pero sí quiero dejar muy en claro a qué me refiero en decir que no ha estado como una prioridad.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Ese es un tema que incluso lo habíamos conversado. El tema del clima de yo no sé, puede ser una frase tan trillada que a lo mejor estamos haciendo lo mismo y tenemos los mismos resultados, es decir, ninguno, porque el conflicto sigue. Bueno, no importa, eso no era importante.

Y una duda que sí tengo Andrea es lo siguiente es que yo la vuelvo a ver y me pierdo el micrófono. Entonces yo he insistido, y son dudas, no respuestas. Ese es el problema nuestro a veces que se había tipificado por el procurador, que era anticonstitucional el tema del congelamiento de salarios durante tanto tiempo, yo no sé si se ha avanzado o no se ha avanzado en esa materia a nivel de la Asamblea o en la instancia que corresponda, y yo no sé si ustedes están pensando cómo podríamos enfrentar si eventualmente eso ha sido algo ilegal y de repente se reivindica por parte de los funcionarios, pues el pago de algo que era legal y se está haciendo ilegalmente de acuerdo al Procurador. Gracias.

MBA. Andrea Arroyo Matamoros:

Gracias. Bueno, primero que todo mencionarle que dentro de este presupuesto tenemos ese gran factor de riesgo que como habíamos conversado en otro momento, el presupuesto de este año tiene una gran nebulosa y es en términos de salario y que va a pasar con el PIB, porque de ahí van a salir muchas cosas que pueden variar en términos de la partida de remuneraciones y nos llevaría a hacer un replanteamiento del presupuesto, porque esto no, hasta donde se sabe, no viene acompañado con que nos den un margen adicional de gasto. Entonces, ¿qué pasa? Nosotros a partir del presupuesto y quiero ser, si bien es cierto los salarios están congelados para salario único, podemos decir que cinco años congelado, porque a partir de que se establecen las categorías nunca ha habido un aumento. Salario compuesto, tiene tres años. En este año se hizo un reconocimiento de anualidades. Pero eso ha sido todo en el presupuesto del 2024 se está incluyendo un monto estimado a partir de la de la inflación un 3% de presupuesto en caso de que tengamos que hacer un aumento, pero este para salario único, este monto son 16 millones. O sea, no estamos hablando de que sea un monto significativo, que si en caso de que se haga un reconocimiento de los salarios que hayan estado congelados o lo que se dicta a nivel país, ahí tendríamos que hacer un replanteamiento el presupuesto, un presupuesto ordinario para hacer un cambio de cómo están distribuidas las partidas. En este momento nosotros no tenemos esa visibilidad para poder hacerlo de esa manera. De igual forma, y pongo el ejemplo de las dietas, nosotros las estimamos a partir de la una inflación proyectada, pero hasta que salga la inflación final. Se puede ajustar esta partida

Dr. Ronald Álvarez González:

Doña Lady.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Si es que yo este bueno, escuchándolos a ustedes asumo que ya entramos en el tema de presupuesto. Entonces, yo quería de una vez plantear unas dudas que tenía para que cuando Pablo exponga, entonces de una vez tal vez adelantamos. Son tres cositas, una es en primer lugar agradecerles el ejercicio milagroso que hicieron los compañeros, precisamente considerando este tema de presupuesto de ama de casa que tenemos aquí, de ver para qué nos alcanza así con lo que tenemos, donde se hace un ejercicio importante y una buena voluntad para hacer las actividades conjuntas entre varias divisiones que para mí ojalá eso sea la señal de un trabajo más integrado, más colaborativo y que tiene que ver de manera provechosa sobre el clima organizacional que incluyeran lo del médico y también quisiera saber ¿dónde se sumó el tema de lo de las visitas presenciales de los pares nacionales?, porque o sea, verlo desagregado porque no vi dónde se sumó.

Y lo otro es que, yo había consultado qué significaba esto de otros incentivos salariales, que son alrededor de 10 millones que en ese momento no se me respondió. Lo otro es ¿si se logró hacer alguna síntesis de qué es lo que podríamos negociar con CONARE y cómo? Y también, lo otro es algo que a mi lectura es lo veo como una inconsistencia, pero tal vez ustedes lo tienen más claro. Y es que hay una tabla nueve donde habla de una proyección de 38 plazas, pero luego se habla de 35 plazas más una nueva que sería la de Asistente dos del Rex y luego habla de una plaza congelada de gestor de la DEA Pero yo no sé. O sea, no entiendo ¿si está congelada, entonces por qué está presupuestada o donde está esa plaza? Si me pueden explicar y al final eso da 37, pero la proyección original es de 38, entonces para ver si hay alguna inconsistencia o ¿qué es lo que pasa al final? En síntesis, ¿cuántas plazas reales son?, ¿cuántas plazas estamos aumentando? ¿Qué significa esa plaza congelada? para saber que, en términos de remuneraciones, en presupuesto, qué es lo que estamos manejando. Muchas gracias. Eso sería.

Artículo 6. Presentación del Plan Anual Operativo y Presupuesto 2024 del SINAES.

Dr. Ronald Álvarez González:

Bueno, entonces ya estamos en el punto siete, que es el plan anual operativo y por supuesto, No sé, Pablo, entonces si entramos y hacen la presentación y para responder de una vez esas preguntas.

M.Sc. Laura Ramírez Saborío:

Doña Lady, sobre lo de CONARE, ya mandamos la carta, entonces ahí esperamos la respuesta de ellos para ver que nos responde. Y tal vez Pablo, si vos tenés ahí, el tema de las consultas que hizo doña Lady.

MBA. Andrea Arroyo Matamoros:

Doña Lady sobre los otros incentivos salariales. Así se llama la partida. Y aquí lo que se registra es escalafón y anualidad así se llama la partida a nivel presupuestario.

M.Sc. Pablo Madrigal Sánchez:

Es importante aclararlo, que no son otros incentivos ahí que nos inventamos. Con respecto a lo de visitas presenciales, doña Lady, vamos a ver, explicar primero dónde tomamos el dinero. Hay dos contratos de comunicación que el periodo de vigencia es de agosto, octubre al otro año, conversándolo con la Dirección, con doña Laura vimos la necesidad de replantear esas contrataciones el otro año, dado lo que se expuso en el Consejo, el tema de que se invertía en temas de publicidad y demás, entonces anterior a que se venzan se iniciara la discusión, pero se decidió que en ese lapso uno finaliza en agosto y otro de octubre no se va a ejecutar.

Eso libera aproximadamente 6,7 millones de colones. Esto se puede ver directamente en la atención de lo que es la partida de transporte pagar el transporte para el traslado de los pares nacionales que son fuera del GAM y la partida de viáticos dentro del país, que son la

10501 que son estas dos partidas, que en total se está distribuyendo aproximadamente 9 millones de colones.

Entonces eso es donde se ven como son partidas generales, que transporte dentro del dentro del país y viáticos dentro del país puede ser tanto para funcionarios, atención de actividades fuera como para en este caso pagar los hospedajes y los servicios de traslado por medio de la empresa que está contratada por la institución. Entonces es ahí donde se va a ver reflejado.

Hicimos la consulta con la DEA. ¿Cuáles son las proyecciones de atención de procesos fuera del área central? Y ahí lo trabajamos. Y eventualmente como esto vamos a verle dependerá si va uno o dos personas y demás. Esto el compromiso es darle monitoreo en la en el año entrante para ver si se requiere muchos más recursos, pero en teoría y según las proyecciones que tiene que nos presentó la DEA esto se podría atender con los recursos que asignamos en este movimiento presupuestario.

Los incentivos salariales, ya se lo atendió Andrea lo de la negociación con CONARE ya también doña Laura lo aclaró y en el tema de las plazas, la plata congelada, Andrea.

MBA. Andrea Arroyo Matamoros:

Y les voy a explicar por qué, voy a utilizar nombres porque tengo que hacerlo. En el caso de Sugely, ella está nombrada en plaza en propiedad en la DEA, pero tiene un nombramiento como Directora de la INDEIN, el cual se vence a mediados de diciembre de este año. Como todavía esa decisión no está definida, porque todavía no ha llegado el momento de analizarla por este Consejo, nosotros no tenemos la certeza de si ella sigue en la posición o ella se devuelve a la posición de la DEA y la posición es sustituida por otra persona. Si ella se devuelve a la DEA, ahí tenemos por decir, este gasto que actualmente no se está registrando en remuneraciones, tendríamos que empezar a registrarlo porque esta plata está congelada, pero si ella sigue funcionando el contrato como está funcionando en este año, ese presupuesto se liberaría. Es parte de los cambios que entrarían el otro año, pero necesitamos la decisión de Consejo que se toma más adelante para poder saber eso es parte de los cambios que se tendrían que hacer, en dado caso a inicios del otro año. La de Asistente de la DEA es la plaza que Angélica les comentó, en la sesión anterior, era la del asistente del Rex que también eso es una plaza que no está aprobada todavía, pero necesitamos la discusión presupuestaria.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Leo textualmente dice esta proyección incluye los salarios base entre paréntesis, 38 plazas ordinarias, incentivos salariales, el aguinaldo, salario escolar, etcétera, etcétera, etcétera.

MBA. Andrea Arroyo Matamoros:

Son 35 plazas actuales. El gestor de acreditación, que fue lo que ahorita estaba mencionando y la nueva plaza de asistente de registro de expertos, que esta plaza no está contratada, no podemos empezar el proceso hasta no tener los contenidos presupuestarios.

Dr. Ronald Álvarez González:

Pablo no sé. Si usted quiere presentar algo más.

M.Sc. Pablo Madrigal Sánchez:

No, en realidad, porque esas eran las consultas de doña Lady, más bien no sé si alguien más tiene alguna consulta, pero saber que de lo que se presentó en la sesión anterior los movimientos fueron estos, asignar recursos para la presencialidad de pares nacionales y los de la contratación del médico de empresa. Básicamente que fueron las solicitudes de la sesión anterior.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Una última cosa que yo quisiera que todos estuvieran muy claros, porque estamos hablando del presupuesto 2024, que habrá que cruzar los dedos para que el dólar no pase de 600, porque si pasa de 600 nos veríamos en aprietos. Y esto es tan incierto, que dependiendo si el pulso lo ganan los exportadores y los empresarios turísticos, pues obviamente el

comportamiento va a ser un comportamiento al alza del tipo de cambio. Pero para que estemos claros de que efectivamente eso otro juega y que hay cierta incertidumbre en ese sentido. Gracias.

Dr. Ronald Álvarez González:

Si no hay más consultas. Les agradecemos las presentaciones, los comentarios, las presentaciones, las aclaraciones. Y nos quedaríamos nosotros para hacer las decisiones respectivas.

La MBA. Andrea Arroyo Matamoros, la MAP. Angélica Cordero Solís, la M.Sc. Sugey Montoya Sandí y el M.Sc. Pablo Madrigal Sánchez, se retiran a las 12:43 p.m.

Artículo 7. Actualización de objetivos del Plan Estratégico Institucional 2023-2027.

Dr. Ronald Álvarez González:

Perdón. Hay una propuesta de acuerdo que está incluida. Tendríamos que agregarle las observaciones que nos hizo doña Marta a esta propuesta de acuerdo y no sé qué les parece si hay alguna otra, pero creo que esas, las que doña Marta había hecho, incluye la previsión de que podamos tener, yo diría, como una lista de prioridades en caso de que tengamos, para el futuro, reasignaciones presupuestarias por eventualidades que vayamos teniendo en el tiempo. Un poco, don Gerardo lo había planteado en el sentido del poco margen que tenemos, pero siempre y creo que esa fue una experiencia que por lo menos de mi parte quedó clara el año pasado. Cada año es diferente y se van dando eventualidades y nos va liberando recursos. Y ahí con esa propuesta que hacía doña Marta de tener los comentarios que se han hecho tendríamos eso que agregarlo al acuerdo Marchessi. Si don Gerardo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Solamente por nuevamente por el orden, o sea el punto seis debíamos votarlo antes que es la Actualización de Objetivos del Plan Estratégico.

Dr. Ronald Álvarez González:

El cinco más bien, yo estoy hablando del PEI. Y ese es el que el que aparece una propuesta de acuerdo, porque en el punto cinco, con la propuesta de acuerdo, vienen las modificaciones del PEI. Ese tenemos que votarlo primero.

Entonces tendríamos que votar ese PEI también las observaciones que había hecho doña Marta. Si no hay más observaciones, procederíamos a votarlo, quienes estén de acuerdo, favor manifestarlo en este momento. 7 votos. Y de una vez darle firmeza.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

Yo tenía la necesidad de que se me aclarara lo de capacitación, porque eso sí es importante y el objetivo seis también que Laura ya explicó e hice otras propuestas, pero si no hay cacao no hay chocolate.

Dr. Ronald Álvarez González:

Bien, entonces procedemos a darle firmeza. 7 Votos.

Se analiza la actualización de objetivos del Plan Estratégico Institucional 2023-2027, por parte de los Miembros del Consejo Nacional de Acreditación.

CONSIDERANDO QUE:

- Según ACUERDO-CNA-289-2022, con fecha 6 de setiembre 2022 se aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) que rige para el periodo 2023-2027.
- En fecha 07 de junio de 2023, según Acuerdo CNA-145-2023, se aprueba la modificación la misión del PEI 2023-2027.
- En la planificación estratégica se identifica la necesidad de realizar cambios en la redacción de objetivos y métricas de medición que permitan ajustar las acciones a

seguir en los siguientes periodos, derivados de los cambios en leyes y en requerimientos institucionales.

SE ACUERDA:

1. Aprobar los cambios en la redacción del documento de la Tabla 26. Líneas estratégicas de acción y la Tabla 27. Vinculación de los objetivos estratégicos con las iniciativas estratégicas, del documento aprobado con el nombre “el Plan Estratégico Institucional (PEI)”, para que se lea de la siguiente manera.

PROPUESTA	
SINAES PEI 2023-2027 Aprobado en ACUERDO-CNA-289-2022	
Tabla 26. Líneas estratégicas de acción	

OE	Línea DE ACCIÓN	Iniciativa estratégica	Detalle
6	5. Internacionalización y posicionamiento del SINAES en el contexto de la educación superior internacional	5.1 Alianzas estratégicas para la cooperación nacional e internacional: consolidar las alianzas mediante la revisión de convenios para fortalecer vínculos y buscar beneficios.	<p>Formular, desarrollar, monitorear y sistematizar, evaluar y divulgar un plan de alianzas estratégicas con entes claves nacionales e internacionales para potenciar la acción nacional y tener acceso a mejores prácticas internacionales.</p> <p>Participación en redes de acreditación, evaluación, políticas y planificación curricular.</p> <p>Evaluación del impacto de las alianzas, convenios y participación en redes internacionales</p>
		5.2 Posicionamiento del SINAES en instancias internacionales.	Plan de posicionamiento del SINAES, en instancias internacionales para potenciar la presencia en Comités Técnicos y presencia en otras agencias internacionales.

PROPUESTA						
SINAES PEI 2023-2027 Aprobado ACUERDO-CNA-289-2022						
Tabla 27. Vinculación de los objetivos estratégicos con las iniciativas estratégicas						
Objetivo estratégico	Iniciativas estratégicas	Indicador estratégico				
		Nombre	Medición	Meta	Progresión	Responsable
OE1. Modelo de Gestión financiera Ejecución presupuestaria: Diseñar e implementar una estrategia financiera para garantizar el funcionamiento del SINAES	1.1 Generar una estrategia para el aseguramiento de la sostenibilidad financiera	Aseguramiento de la sostenibilidad financiera	Anualmente se obtendrá entre la relación acciones ejecutadas / acciones planificadas	<p>Ejecutar el 100% de las acciones establecidas en el modelo de gestión financiera</p> <p>Normal: Modelo de gestión financiera $\geq 100\%$</p> <p>Alerta: $85\% \leq$ Modelo de gestión financiera $< 90\%$</p> <p>Crítico: Modelo de gestión financiera $< 85\%$</p>	<p>2023: Elaboración del modelo de trabajo de gestión de la gestión financiera</p> <p>2023 / 2026: Implementación del modelo de gestión de la gestión financiera</p> <p>2027: Evaluación del modelo de la gestión financiera</p>	DSAG, DE, CNA
OE2. Competencias: Implementar la gestión del talento humano del SINAES por competencias	2.1 Implementar un modelo de gestión del talento humano por competencias	Modelo de gestión por competencias	Anualmente se obtendrá la razón acciones ejecutadas / acciones programadas, según	<p>Ejecutar el 90% de las acciones establecidas en el plan de trabajo</p> <p>Normal: Plan de acción $\geq 90\%$</p> <p>Alerta: $70\% \leq$ Plan de acción $< 90\%$</p>	<p>2023: Elaboración del modelo de trabajo de gestión de competencias</p> <p>2024 / 2026: Implementación del modelo de gestión de competencias</p>	DSAG, TH

para impulsar una gestión moderna			lo establecido en el plan de trabajo	Crítico:	2027: Evaluación del modelo de gestión	
				Plan de acción < 70%		
OE3. Clima: Implementar acciones integrales que contribuyan a la mejora del clima organizacional del SINAES	3.1 Ejecución de la estrategia para la creación de un clima organizacional armonioso	Implementación de acciones del plan de trabajo a corto, mediano y largo plazo para la mejora del clima organizacional del SINAES	Anualmente se obtendrá la razón acciones ejecutadas / acciones programadas, según lo establecido en el plan de trabajo	Ejecutar el 90% de las acciones establecidas en el plan de trabajo al 2027 Normal: Plan de acción ≥ 90% Alerta: 85% ≤ Plan de acción < 90% Crítico: Plan de acción < 85%	2023: Acciones a corto plazo 2024 / 2025: acciones a mediano plazo 2026 / 2027: acciones a largo plazo 2028: Diagnóstico del Clima organizacional	Institucional
OE4. Sistemas de información: Consolidar la transformación digital y el marco de gestión de los sistemas de información.	4.1 Disposición de sistemas de información para la gestión tecnológica institucional	Sistemas de información para la gestión interno.	Anualmente se obtendrá entre la relación acciones ejecutadas / acciones planificadas	Implementación del PETIC 2024 - 2027	2023: Evaluación del cumplimiento PETIC 2019 -2023 y establecimiento del PETIC 2024 - 2027 2024 - 2027: Implementación del plan de trabajo establecido en el PETIC 2024 - 2027 2027: Evaluación del PETIC 2024 - 2027	DSAG, TI
OE5. Procesos eficaces: Optimizar la eficacia y eficiencia de los procesos internos claves del SINAES	5.1 Diseño e implementación de una política interna de aseguramiento de la calidad	Índice de eficacia institucional (IEI)	Semestralmente se obtendrá el índice de eficacia institucional. Este índice será obtenido con base en una propuesta que formulará la Dirección de SGA.	Alcanzada una eficacia institucional del 90% según el índice propio del SINAES Normal: IEI ≥ 90% Alerta: 85% ≤ IEI < 90% Crítico: IEI < 85%	2022: Propuesta de índice 2023: Medición piloto y ajuste 2024: IEI ≥ 90% 2025: IEI ≥ 90% 2026: IEI ≥ 90% 2027: IEI ≥ 90%	DSAG, DE, CNA
	6.2 Posicionamiento del SINAES, en instancias internacionales	Plan de posicionamiento. - Evaluación del posicionamiento del SINAES en instancias internacionales	Anualmente, porcentaje de ejecución (elaboración del Plan Año 1, porcentaje de ejecución a partir del año 2)	Año 1: Plan de Posicionamiento A partir del año 2; incremento del posicionamiento del SINAES tomado como base los datos del Plan de Posicionamiento	Año 2023: Aprobación Estrategia Años 2024-2027; Ejecución	CNA, DS, DEA, INDEIN
	6.3 Alianzas estratégicas para la cooperación nacional e internacional: consolidar las alianzas mediante la revisión de convenios para fortalecer vínculos y buscar beneficios.	Alianzas estratégicas para la cooperación nacional e internacional consolidadas	Anualmente	3 alianzas de cooperación consolidadas	2023: Planteamiento de posibles instituciones cooperantes 2024-2027: Ejecución de acciones para formalizar convenios interinstitucionales	CNA, DE, DEA, INDIEN
OE7. Cobertura institucional: Robustecer el sistema nacional de acreditación (afiliación, acreditación institucional y carreras y programas	7.1. Comunidad de Aprendizaje Cátedra SINAES Enrique Góngora	Nivel de posicionamiento institucional (NPI)	Anualmente se aplicará una encuesta entre los públicos de interés para obtener un índice de nivel de posicionamiento institucional.	SINAES con alto nivel de posicionamiento y reconocimiento, tanto en el país como en el extranjero Normal: NPI ≥ 90% Alerta: 85% ≤ NPI < 90% Crítico: NPI < 85%	2022: Formulación de la estrategia de comunicación 2023: NPI ≥ 90% 2024: NPI ≥ 90% 2025: NPI ≥ 90% 2026: NPI ≥ 90% 2027: NPI ≥ 90%	DS, Comunicación, DEA, INDEIN, CNA
	7.2 Relanzamiento de Programa Cultura de Calidad (Ferias alternativas de exposición)					
	7.3 Estrategia articulada que permita o busque incrementar: -Afiliaciones al Sistema -Aumento de acreditaciones en opciones académicas claves	Cantidad de estrategias ejecutadas para estimular el aumento de la cobertura institucional en afiliaciones, carreras acreditadas en	Semestralmente se obtendrá la razón instituciones afiliadas / instituciones previstas por afiliarse, según la programación realizada por la DEA.	Afiliadas al SINAES el 30% de las IES nacionales	2023: estrategia de afiliación 2024: 7,5% de afiliación	CNA, DEA, DE

	-Aumento de acreditaciones en sedes regionales - Mejoras en los planes de estudios de las carreras acreditadas. -Impacto en regiones prioritarias	sedes regionales y carreras STEM			2025: 7,5% de afiliación 2026: 7,5% de afiliación 2027: 7,5% de afiliación	
	7.4 Estrategia de capacitación en áreas de mejora de la calidad de educación superior con mayor incidencia de dificultad para estimular el crecimiento sostenidos de la acreditación con actores clave.	-Estrategia de Capacitación aprobada -Porcentaje de ejecución anual de la estrategia	Anualmente, porcentaje de ejecución (elaboración de estrategia Año 1, porcentaje de ejecución a partir del año 2)	Año 1: Estrategia diseñada A partir del año 2; 90% según el índice propio del SINAES Normal: IEI ≥ 90% Alerta: 85% ≤ IEI < 90% Crítico: IEI < 85%	Año 2023: Aprobación Estrategia Años 2024-2027; Ejecución	DEA
OE8. Modelos e instrumentos de evaluación: definir referentes y diseñar instrumentos de evaluación de la calidad para la acreditación de la ES según el ámbito de acción del SINAES	8.1 Implementación del nuevo modelo general de acreditación 8.2 Definición de modelos específicos de acreditación 8.3 Definición e implementación de modelo de acreditación institucional	Instrumentos de evaluación de la calidad	Anual	Modelos de acreditación ajustados a las características de las IES costarricenses y la oferta de opciones académicas de estas Normal: SMA ≥ 90% Alerta: 85% ≤ SMA < 90% Crítico: SMA < 85%	2024: Modelo de Grado, Posgrado y Parauniversitarios aprobados 2025: Modelo institucional aprobado	DEA
OE9. Fortalecimiento de la investigación, desarrollo e innovación: fortalecer el posicionamiento del SINAES por medio de la contribución a la investigación, desarrollo e innovación de capacidades atinentes para de la calidad en las carreras y programas de Educación Superior entre los destinatarios de interés nacionales e internacionales.	9.1 Gestionar la información de IES por temas de interés, regiones del país, carreras totales y carreras acreditadas, entre otros aspectos de interés, puesta a disposición de las IES y el público periódicamente, para orientar la toma de decisiones	Informes generados	Anualmente	Un informe anual para presentarse posterior al final del año	Informe por año	DEA, INDEIN

2. Autorizar a la Dirección Ejecutiva para que proceda a actualizar las tablas correspondientes en el Marco Estratégico del Plan Estratégico Institucional 2023-2027 con los detalles previamente analizados.
3. Solicitar a la Directora Ejecutiva, realizar los trámites correspondientes para su actualización y divulgación de los cambios establecidos en el documento oficial de la institución.
4. Acuerdo en firme.

Votación unánime.

Artículo 8. Plan Anual Operativo y Presupuesto 2024 del SINAES.

Dr. Ronald Álvarez González:

Y luego viene el punto seis, que es el PAO, consultas de parte de doña Lady, creo que fueron aclaradas por parte de Pablo y se tomó nota también. Y lo que tenemos que aprobar es el PAO como tal y como está planteado en el punto seis. Entonces quienes estén de

acuerdo en aprobar el PAO y Presupuesto 2024 tal y como está planteado. Favor manifestarlo en este momento. 7 votos. Y procedemos a darle firmeza de una vez. 7 votos. Cerramos la sesión, entonces, en este momento.

Se analiza la propuesta de Plan Anual Operativo y Presupuesto Ordinario 2024 por parte de los Miembros del Consejo Nacional de Acreditación.

CONSIDERANDO QUE:

1. Mediante la Ley No.8256 del 22 de abril de 2002, se reconoce el Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES), y se establecen las disposiciones relativas a su constitución, sus objetivos, atribuciones y funciones, entre otros aspectos. Asimismo, por medio de la Ley No. 8798 del 16 de abril de 2010, Ley de Fortalecimiento del Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES), se dotó de financiamiento al SINAES.
2. El artículo 1 de la citada Ley 8256, establece que el SINAES es un órgano adscrito al Consejo Nacional de Rectores, con personalidad jurídica instrumental para la consecución de sus fines. Asimismo, mediante el oficio C-307-2017 del 15 de diciembre de 2017, la Procuraduría General de la República, concluyó: 1) Que el Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior es un órgano desconcentrado con grado máximo del Consejo Nacional de Rectores; 2) Que el Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior tiene personalidad jurídica instrumental que le capacita para realizar las actividades necesarias para alcanzar los fines para los cuales existe dicho órgano, sea la planificación, organización, desarrollo, implementación, control y seguimiento de los procesos de acreditación que garanticen continuamente la calidad de las carreras, los planes y programas de las instituciones de educación superior; y 3) Que la personalidad jurídica instrumental del Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior incluye la potestad para administrar y presupuestar los recursos provenientes de las fuentes de financiamiento que la Ley le ha asignado para el cumplimiento de sus fines.
3. Conforme a los artículos 3 y 5 de la citada Ley 8256, el Consejo Nacional de Acreditación, es el jerarca máximo del SINAES en concordancia con las Normas Técnicas Presupuestarias (4.2.3) emitidas por la Contraloría General de la República.
4. La Administración presentó el Plan Anual Operativo (PAO) y el Proyecto de Presupuesto Ordinario 2024 por un monto de mil setecientos setenta y ocho millones novecientos mil cuatrocientos setenta y un colones con sesenta y ocho céntimos (¢1,778,900,471.68). para el año 2024, para la respectiva aprobación, para lo cual se brindó una amplia explicación al Consejo, en la sesión 1699 del 12 de setiembre de 2023.

SE ACUERDA

1. Aprobar el Plan Anual Operativo del Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES), para el año 2024.
2. Aprobar el Presupuesto Ordinario del Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES), para el año 2024, por un monto de mil setecientos setenta y ocho millones novecientos mil cuatrocientos setenta y un colones con sesenta y ocho céntimos (¢1,778,900,471.68).
3. Encomendar a la Dirección Ejecutiva el envío Plan Anual Operativo y Presupuesto Ordinario 2024 a la Contraloría General de la República, Ministerio de Hacienda, Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria (STAP), Ministerio de Educación y página web institucional.
4. Acuerdo firme.

Votación unánime

Voto disidente en el artículo 4 del acta:

M.Sc. Francisco Sancho Mora

SE CIERRA LA SESIÓN A LAS DOCE HORAS Y CUARENTA Y OCHO MINUTOS DE LA TARDE.

Dr. Ronald Álvarez González
Presidente

Licda. Marchessi Bogantes Fallas
Coordinadora de la Secretaría del Consejo