CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN
ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA 1873-2025

SESIÓN EXTRAORDINARIA DEL CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN DEL SINAES CELEBRADA EL VEINTITRÉS DE JULIO DE 2025 EN EL SINAES. SE INICIA LA SESIÓN A LAS NUEVE Y VEINTITRÉS MINUTOS DE LA MAÑANA.

MIEMBROS ASISTENTES

Dra. Lady Meléndez Rodríguez, Presidenta	Dra. María Eugenia Venegas Renauld, Vicepresidenta
Dr. Ronald Álvarez González	M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte
Dr. Álvaro Mora Espinoza	Dra. Susan Francis Salazar
Ing. Walter Bolaños Quesada	

MIEMBRO AUSENTE

MAE. Sonia Acuña Acuña

INVITADAS HABITUALES ASISTENTES

Dra. Yorleny Porras Calvo, Directora Ejecutiva a.i.
Licda. Kattia Mora Cordero, Abogada.
Mag. Marchessi Bogantes Fallas, Coordinadora de la Secretaría del Consejo Nacional de Acreditación.

INVITADO ESPECIAL

M.Sc. Francisco Sancho Mora, ex miembro del Consejo Nacional de Acreditación

PERSONAL DEL SINAES INVITADOS ASISTENTES

M.Sc. Rosa Adolio Cascante	M.Sc. Andrea Fonseca Herrera
M.Sc. Diana Alfaro León	Bach. Ana Cristina Hidalgo Cubero
Dr. Carlos Ariñez Castel	M.Sc. Pablo Madrigal Sánchez
MBA. Andrea Arroyo Matamoros	Lic. Alfredo Mata Acuña
M.Sc. Tatiana Barboza Solórzano	Dipl. Carolina Montero Segura
Lic. Natali Bolaños Ballesteros	Dra. Sugey Montoya Sandí
Bach. Fabio Camacho Villalobos	Tec. Marianella Mora Amador
M.Sc. Juanita Castro Tato	MAP. José Miguel Rodríguez García
M.Sc. Geovanni Chavarría Mora	Licda. Cindy Salgado Sanabria
MAP. María Angelica Cordero Solís	Licda. Shirley Sánchez Cervantes
Licda. Graciela Cordero Solís	Lic. Jeffry Serracín Flores
Dra. Gisela Coto Quintana	Licda. Jessica Torres Chavarría
Dra. Mayela Dabdub Moreira	Licda. Natalia Umaña Bonilla
M.Sc. Cinthia Espinoza Prieto	Licda. Priscilla Zamora Peña
Téc. Flor Flores Sequeira	

PERSONAL DEL SINAES AUSENTES CON JUSTIFICACIÓN

M.A. Grettel Araya Segura	Mag. Julio Oviedo Aguilar
Lic. Luis Alejandro Camacho Vargas	M.Ed. Sandra Zúñiga Arrieta
Licda. Pamela Cerdas Arce	

Artículo 1. Revisión y aprobación de la propuesta de agenda para la sesión 1873.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muy buenos días a todas y a todos. Estamos hoy 23 de julio de 2025, en la sesión 1873 con solamente dos puntos que tenemos en agenda y para esto hemos también invitado al personal que nos acompañe, porque son dos puntos de sumo interés para todo el personal. Entonces, tenemos el primer punto relacionado con la producción de la Comisión de Pertinencia y el segundo punto que es la presentación del nuevo modelo de grado a todo el personal que estará a cargo de la DEA.

Sin más preámbulo, vamos a invitar a pasar a todo el personal y dejamos la presentación en manos de don Ronald para que inicie con la actividad.

Se aprueba agenda 1873 de manera unánime.

1. Revisión y aprobación de la propuesta de agenda 1873.
2. Presentación de aspectos de pertinencia institucional:

2.1.	Aplicación del instrumento para el análisis de la pertinencia institucional.
2.2.	Nuevo modelo de acreditación e instrumentos complementarios del SINAES.

Temas tratados: 1. Revisión y aprobación de la propuesta de agenda para la sesión 1873.2. Presentación de aspectos de pertinencia institucional: Aplicación del instrumento para el análisis de la pertinencia institucional y Nuevo modelo de acreditación e instrumentos complementarios del SINAES.

El M.Sc. Francisco Sancho Mora y el personal del SINAES, ingresan a las 9:26 a.m.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muy buenos días a todas y a todos. Agradecerles mucho haber acogido nuestra invitación. Agradecerle mucho también a don Francisco que nos visita después de haber estado un buen tiempo también siendo miembro del Consejo.

Quiero contarles que lo que nos motiva a estar aquí con ustedes, bueno, creo que es la primera vez que nos reunimos todos juntos después de mucho tiempo, por lo menos, de cinco años y resto que tengo yo de estar aquí, es la primera vez que los veo a todos aquí, con excepción de algunos que creo que están incapacitados o de vacaciones. Por lo menos sé que Julio, Grettel y Sandra que me escribió que está de vacaciones y no sé si algunos otros que estarán de vacaciones o tal vez incapacitados, pero casi todos están aquí.

Les agradezco muchísimo haber acogido nuestra invitación porque lo que les queremos compartir son cosas que son del interés de todos. Son innovaciones en las que ustedes nos han solicitado incursionar, que son producto de las investigaciones que la misma institución a través del INDEIN han venido estableciendo como parte de sus hallazgos, son parte de las solicitudes que se nos hacen en las recomendaciones de los distintos informes de las agencias de segundo nivel, son cosas que nos han solicitado las universidades en sus distintas participaciones, que los pares nos han pedido en sus visitas y en sus informes, también cosas que hemos escuchado y estudiado como parte de las tendencias en las agencias de acreditación. En fin, cosas que nos han venido por las distintas fuentes.

Entonces hemos querido en este análisis obligado que tenemos del Reglamento Orgánico. Más allá del Reglamento Orgánico hemos pensado entonces en un análisis, en una reflexión del papel del SINAES y de hacia dónde debe ir el SINAES en un futuro próximo, porque también es la inquietud que ustedes nos han presentado y queremos hacerlo a través de una dinámica que don Ronald ahora les explicará.

Y, en una segunda parte también queremos presentarles para las personas que no están directamente ligadas con la DEA, y no han tenido oportunidad de conocer el modelo que se va a presentar a las universidades, el Modelo de Evaluación de Grado para que lo puedan conocer más en detalle.

Entonces, esas son las dos actividades que tenemos que compartir con ustedes y los dejo entonces con don Ronald para iniciar la actividad.

Y, muchísimas gracias a don Ronald y a la Comisión de Pertinencia que ha estado bajo la coordinación de doña María Eugenia por todo este trabajo que han tenido para con nosotros y nuevamente bienvenido don Francisco.

Artículo 2. Aplicación del instrumento para el análisis de la pertinencia institucional.

Dr. Ronald Álvarez González:

Muchas gracias, doña Lady. Realmente es muy agradable vernos presencialmente, podernos dar un abrazo, darnos un buen apretón de manos, eso nos hacía falta.

Yo creo que tenemos que seguir repitiendo estas actividades porque al final de cuentas nos terminamos convirtiendo como en una existencia a través de una pantalla.

Yo creo que eso no es lo que todos pretendemos y yo creo que somos una institución pequeñita porque prácticamente cabemos aquí en un salón, pero con una gran trascendencia a nivel nacional y créanme que a nivel internacional.

Se ha venido corroborando que en otras latitudes, las redes a las cuales el SINAES pertenece, nos reconocen trabajo, trayectoria de 25 años y en el pasado se han hecho méritos para ello, pero lo seguimos haciendo y nos siguen dando muchos reconocimientos por muchas partes.

Para ir al grano, dado que el tiempo es importante, yo creo que el segundo punto nos va a tomar mucho tiempo, porque es la culminación de un esfuerzo que la institución ha invertido por mucho tiempo, yo creo que ya al final se cuaja y vamos a poder salir a hablar con nuestros grupos de interés que están muy expectantes de que finalmente podamos mostrar ese modelo tan ansiado por todo el mundo.

Yo me voy a concentrar a explicarles un poco una decisión del Consejo en el sentido de que consideramos que era un buen momento para empezar a pensar, a ver hacia el futuro, con luz corta, mediana y de largo plazo, para no vernos en carrera en los procesos de planificación en los que vamos a tener que participar y se tomó la decisión de conformar una comisión que se ha llamado Comisión de Pertinencia Organizacional.

A mí me gusta llamarla para abreviar como CPO, Comisión de Pertinencia Organizacional, que esperamos que tenga una permanencia larga y que no solo esté conformada por las dos personas que de parte del Consejo se nos ha encomendado la tarea de participar en el inicio de la Comisión sino que también está representada en la Comisión la Administración activa por medio de la de la Dirección Ejecutiva y de la persona que está a cargo de la Asesoría Legal, o sea, en palabras más simples, por Yorleny y por Kattia.

Entonces, la Comisión está conformada por nosotros cuatro, pero constantemente estamos invitando a diferentes personas para poder conocer su opinión al respecto. Entonces, se conformó esa comisión.

Y, ¿qué significa pertinencia organizacional? Bueno, en primera instancia se había pensado en que nosotros hiciéramos una revisión del Reglamento Orgánico pensando en si el Reglamento Orgánico realmente responde a los retos organizacionales que tiene el SINAES a la luz de sus dos leyes fundacionales, la Ley de Creación del SINAES y la Ley de Fortalecimiento.

Nosotros en la comisión y luego conversando con el resto del Consejo, porque nosotros nos consideramos una extensión, una parte del Consejo y vamos trabajando en estrecha relación con el Consejo, llegamos a pensar en que para poder pensar en si este trabajo de pertinencia del Reglamento Orgánico era importante y si podíamos dar algún insumo al respecto, pues llegamos a la conclusión de que teníamos que ir más allá, que teníamos que pensar un poco en cuáles son los alcances que tiene el SINAES a la luz de las leyes que nos gobiernan como nuestro marco de referencia y también otros insumos que nos puedan ir llegando.

Uno de esos insumos viene por el lado de las evaluaciones que el SINAES está teniendo, ya tuvimos una de SIACES y acabamos de tener otra de parte de RIACES y de INQAAHE. Entonces, tomando en cuenta todos esos insumos, ya empezamos a acumular documentos y atestados para poder ir evaluando qué es lo que el SINAES tiene como en perspectiva y aquellos aspectos en los cuales el SINAES tiene que mirar hacia el futuro. Entonces, nos propusimos una meta, nos propusimos un objetivo.

El objetivo es pensar no solo si el Reglamento Orgánico realmente responde a los retos y el rol que el SINAES debe cumplir, sino que, también pensamos en cuál es el modelo organizacional que tiene el SINAES y cuál es al cual podemos aspirar dentro de ese marco de referencia.

Entonces, empezamos a trabajar con respecto a eso y después de analizar varias opciones, llegamos a la conclusión de que existe un recurso que ya se ha utilizado en el SINAES en el pasado, que es lo que se llama el modelo Canvas.

El modelo Canvas es un instrumento que se inventó por dos autores, uno se llama Osterwalder y otro se llama Pigneur y que en primera instancia se utilizaba en organizaciones privadas.

Pero, lo empezamos a investigar y resulta que encontramos evidencia teórica en el sentido de que ha sido ajustado y ha sido adaptado para que también nos ayude para poder buscar modelos organizacionales e instituciones públicas.

Nosotros trabajamos con bastante rigurosidad en el sentido de que los pasos que fuéramos dando estuvieran totalmente coordinados en el sentido de que incluso hasta la forma como íbamos a hacer los análisis estuvieran protegidos, porque yo un poco en forma de broma digo que nosotros podemos poner muchas cosas a la luz pública estamos obligados a ponerlos a la luz pública, pero solo lo ponemos a la luz pública una vez que los productos han sido analizados, aprobados y una vez que eso está aprobado, ya es público. Pero para poderlo preparar tiene que estar realizado en entornos de mucha rigurosidad de manejo de datos. Entonces, eso también lo manejamos cuidadosamente.

Y, de parte de la Comisión les queremos mostrar un poco el resultado de los insumos que hemos logrado desarrollar y, a partir de ahí, también contarles que la Comisión tiene como meta poder llegar a final de este año por ahí del mes de noviembre con un modelo organizacional al que todos hayamos ayudado a construirlo.

Cuando digo todos, me refiero al Consejo, me refiero al personal y me refiero a otros grupos de interés, porque en el modelo Canvas se habla de los stakeholders y los stakeholders son los grupos de interés.

Entonces, nosotros visualizamos tres momentos de preguntar a los grupos de interés, cuáles son aquellos elementos y cuáles son las opiniones que estos grupos de interés tienen sobre cómo debe ser ese modelo organizacional.

Iniciamos con el Consejo porque ahí teníamos que ajustar parte de la metodología que escogimos utilizar, etcétera.

Y, ustedes son el segundo momento. Hoy lo vamos a iniciar. El modelo Canvas ya lo vamos a ver el modelo Canvas es un modelo construido en nueve bloques y esos bloques se construyen a partir de una serie de preguntas que están incluidas en cada uno de sus bloques.

Lo que hoy esperamos hacer con ustedes es trabajar con uno de esos nueve bloques, porque requiere que todas las preguntas que se hacen sean pensadas meditaciones por los informantes, o sea, esto no es una encuesta, lo que les vamos a pedir como opinión no es una encuesta, está conformada por preguntas todas abiertas, sin límite de respuesta. Ustedes pueden poner ahí todo lo que ustedes quieran elaborar como parte de sus opiniones respecto a lo que cada una de esas preguntas les va a consultar.

El bloque con el cual vamos a trabajar el día de hoy es el bloque que se llama propuesta de valor, o sea, ¿cuál es la propuesta de valor que cada uno y cada una de ustedes considera que hace el SINAES como institución?

¿Por qué pensamos empezar por ese bloque? Porque todas las demás preguntas están relacionadas con la propuesta de valor. Entonces es como el bloque central. Por eso vamos a empezar el día de hoy con eso y esperamos que en un lapso de ocho días lo logremos medir, por lo menos en el ejercicio que hicimos con el Consejo, que en ocho días las respuestas las podíamos tener sin mayor problema.

O sea, sí requiere un poco de tiempo sentarse, ojalá bastante desestresado, uno para poder sacar el rato y poder meditar las respuestas de todos los demás bloques que ya los vamos a ver. Pero hoy trabajaríamos en este rato con esa propuesta de valor.

Si hoy se queda pendiente algo, no importa, no vamos a ver los resultados hoy mismo, así que, si alguien se le queda algo pendiente no es ningún problema, lo pueden terminar, pero les daríamos de tiempo de hoy en ocho días, hoy es miércoles, esperamos que el miércoles de la semana entrante ya ustedes hayan completado todas las preguntas, en ese lapso.

¿Cómo lo hemos analizado? Hemos usado un recurso muy sencillo y es que a cada bloque le hemos conectado un cuestionario a través de Google Forms.

Entonces, por eso ustedes van a tener ahí el link para que puedan ingresar a cada una de las preguntas y eso va a ir quedando depositado en una matriz de Google Forms, que luego nosotros la vamos a poder procesar para poder finalmente tener el resultado de cada uno de los bloques y, finalmente analizar todas esas respuestas para ver cuál es el modelo organizacional que los colaboradores del SINAES nos están diciendo con sus respuestas. Esa es a grandes rasgos la dinámica y la metodología que hemos escogido. Ahora, no sé Marchessi, si usted me puede proyectar esta presentación para que ellos vean un poco los insumos, porque yo creo que sí vale la pena que ustedes puedan conocer también lo que la Comisión ha puesto como insumos y que ustedes puedan analizarlas y que puedan incluso hasta enriquecerlas y nos comenten y nos digan y no me parece esto, aquello sí me parece, esto lo podemos hacer de otra manera. Eso que van a ver está en construcción, pero ya ha pasado por bastante trabajo. Esperamos tener suficiente ancho de banda para que todos lo puedan ver.

Me dice doña María Eugenia que el formulario permite guardar y continuar después, como siempre se puede hacer en Google Forms.

Fabio a ver si usted nos da asistencia. Pónganlo en modo de presentación y ahí le funciona el link directamente, Marchessi. Sí, pero póngalo usted para irlo viendo en la pantalla. Eso es un Power Point, lo pone en modo de presentación y ahí el link.

Bien, eso que están viendo ahí en la pantalla es la presentación en donde hemos recopilado los productos de análisis que les comentaba, entonces, por ejemplo, acá en esta parte vean que dice Reglamento Orgánico y Matriz de Correspondencia y Análisis de Riesgo, esto que aparece acá tiene un insumo que es este que ustedes ven. Esto es un análisis que se hizo de las de las dos leyes, la Ley de Creación y la Ley de Fortalecimiento y nosotros hicimos un análisis de qué posibles riesgos a la luz de cómo están incorporadas estas leyes, se reflejan en el Reglamento Orgánico y si existía algo que no estuviera contemplado correctamente.

Ahora no voy a hacer la presentación, pero ustedes pueden analizar ese insumo porque ahí se hace un análisis de riesgo de si el reglamento orgánico realmente cubre lo que se debe de ver reflejado o si no lo cubre, entonces, ese es uno de los de los productos que se analizaron.

Luego, está la estructura del SINAES desde el punto de vista de las leyes, y ahí, lo que van a ver es cómo se entrelazan las dos leyes, qué es esto que está aquí, ustedes ahí lo pueden ver en detalle cada uno. Esta es la interrelación que hay entre las dos leyes, la de creación y la de fortalecimiento, y ahí pueden ver el contenido de cada uno de los artículos. Es un recurso que pueden utilizar para hacer análisis, etcétera. Pero, lo interesante es que ustedes pueden darse cuenta de que hay ciertas áreas estructurales que están contenidas en las leyes y que de alguna manera esas leyes se entrelazan y se relacionan entre sí. Es como un análisis de convergencia y cómo unas leyes tienen sinergia unas con otras. Eso es otro de los de los productos que está ahí. No se trata ahora de presentarlo, ustedes lo pueden ver con más tiempo.

Destacamos dos propuestas que hemos planteado, una es un marco de referencia de agilidad organizacional y un marco de referencia de la gestión por proyectos que consideramos que puede ser una aspiración hacia el futuro del SINAES, y acá, hay un micrositio sobre formulación de misión y visión en instituciones públicas de Costa Rica, que también puede ser otro insumo que podamos utilizar hacia el futuro. Aquí está concentrado

un análisis de cómo las organizaciones públicas de Costa Rica han utilizado recursos de ese tipo y con ejemplos.

Y, acá hay tres ejemplos de cómo se utiliza este modelo Canvas pero el que más les recomendamos que vean es este primero porque este es el modelo de negocios en organizaciones públicas. Esto es un webinar que se dio en una organización de Colombia quien nos da muchas luces sobre las razones por las cuales el modelo Canvas está siendo muy utilizado en organizaciones públicas para poder definir el tema de cuál es el modelo organizacional.

Entonces, aquí ustedes pueden tener esos recursos, en el futuro se pueden incorporar algunos otros que ustedes nos quieran sugerir, pero, yo le llamo esto como la caja de herramientas que hemos ido construyendo en este tiempo que tenemos de estar trabajando en la Comisión y que estamos seguros de que ahora que ya lo estamos abriendo a la consideración de todo el personal, ustedes también nos ayuden a enriquecerlo para poder agregar más recursos.

Entonces, con base en eso nosotros les presentamos el modelo Canvas. Ese es el modelo Canvas clásico. el modelo que se utiliza para hacer estas aplicaciones y cada uno de estos bloques tiene un link.

Todos están desconectados, salvo este del regalito del centro, que es la propuesta de valor. Cada uno de estos bloques tiene una descripción general. Veán que, si ustedes se posicionan ahí, les va a indicar qué significa propuesta de valor. Ese bloque dice aquellos aspectos o servicios que se ofrecen a los principales grupos de interés y usuarios y que les permiten resolver problemas o satisfacer necesidades. Eso es la definición general de este modelo de propuesta de valor.

Todos los demás están desconectados, vean que, si yo hago clic acá, lo que me va a salir es un mensaje de que el enlace está desconectado. Pero, este sí tiene conexión, entonces si ustedes hacen clic ahí les aparece el formulario. Entonces de nuevo aquí les dice propuesta de valor, les da la definición y si bajan ahí están las preguntas. En este caso estamos hablando de una, dos, tres, cuatro preguntas que son las que nosotros pretendemos trabajar con ustedes el día de hoy.

¿Qué es lo que tienen que hacer en forma individual? Lo que nos interesa es la opinión de cada una y cada uno de ustedes, la opinión personal, la respuesta que ustedes dan a estas preguntas.

Entonces la primera pregunta dice ¿Qué valor aportamos a nuestros grupos de interés? Aquí hay una pregunta que surge bueno, ¿Qué valor le aportamos a nuestros grupos de interés en términos generales actualmente o es lo que queremos aportar hacia el futuro? Esa es una pregunta que naturalmente surge. Ustedes pueden hacerlo de las dos maneras o ponen lo que actualmente le aportamos, porque ustedes interpretan que ese es el valor general que el SINAES aporta pero que creen que se debe transformar y ahí en la redacción lo ponen o pueden ponerlo hacia el futuro y decir pues no estoy satisfecho con lo que aportamos y yo creo que lo que deberíamos de aportar y lo hacen en esa forma. O sea, pueden redactarlo como mejor les parezca.

La pregunta es abierta, no tiene límite de respuesta pueden elaborarlo todo lo que quieran y la respuesta se recopila como se hacen usualmente en Google Forms en una matriz que recopila los datos y luego eso se procesa.

La siguiente pregunta dice ¿Qué problemas de nuestros grupos de interés estamos ayudando a resolver?

La siguiente ¿Qué paquetes de productos y servicios ofrecemos a cada grupo de interés? y ¿Qué necesidades de los grupos de interés estamos satisfaciendo?

Una vez que lo tienen lleno le dan a enviar y con eso se cierra la participación de la recopilación de las respuestas de ustedes.

Lo que les pediríamos es que lo hagan en forma individual, o sea, aquí de por sí no hay nada que copiar. por suerte, esto no es un examen ni es una encuesta, lo que nos interesa es la opinión de cómo ustedes interpretan esas preguntas. Y eso es a grandes rasgos la dinámica para el día de hoy.

Doña María Eugenia me recuerda que les diga que esta otra parte, estos otros enlaces que ahora aparece que el enlace no está activado, serán activados para que a partir de mañana ya ustedes puedan trabajar todo el resto de los diferentes bloques.

Veán que los bloques son socios claves. ¿Qué significa socios claves? Aquellas personas u organizaciones que colaboran mediante relaciones externas para generar valor al SINAES, proveedores, aliados estratégicos, etcétera.

Actividades claves, son las principales acciones que debe realizar el SINAES para desarrollar las funciones que le han sido asignadas por ley.

Recursos claves, los recursos esenciales para que el modelo organizacional del SINAES funcione, humanos, tecnológicos, financieros. Propuesta de valor, la que ya vimos.

Relación con usuarios, medios por los cuales los usuarios interactúan para obtener los servicios brindados.

Canales, se refiere a las vías y o medios mediante los cuales se entrega la propuesta de valor a los usuarios.

Segmentos de grupos de interés y usuarios. Sectores y personas que hacen uso de los servicios del SINAES.

Estructura de costos, los costos más importantes de la estructura organizacional del SINAES, ya se van a dar cuenta que estos bloques tampoco son así como tan cerrados, son preguntas que van más allá de una respuesta cajonera.

Y, fuentes de ingresos, lo mismo, pues los ingresos definidos para el SINAES en sus leyes, pero ya van a ver también que hay más interacción y no es tampoco respuestas cajoneras. Bien, entonces, tomando en cuenta todo eso, no sé si tienen alguna duda, alguna consulta que quieran hacer para de otra manera abrir el espacio para que ustedes inicien entonces elaborando sus respuestas a el bloque de propuesta de valor.

Me dice doña Lady que tenemos media hora para que ustedes terminen esas preguntas, así que creo que en media hora tienen suficiente tiempo para hacer una buena elaboración de cada una de las preguntas.

No sé si tienen consultas, comentarios y si no abrimos el espacio para que trabajen con esas preguntas. Adelante.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Tal vez antes de que comiencen a trabajar en eso. Yo quería aparte de saludarlos y darle las gracias, indicarles que este es un insumo más, porque hay otra serie de insumos que incluso ya se habían construido por parte de trabajos que se hicieron en las divisiones.

Tenemos insumos provenientes de las conferencias magistrales de los últimos cinco años y los insumos que mencionó don Ronald relativos a los procesos de evaluación y otra serie de cosas.

Entonces, que sientan que esto es una parte de todo ese proceso y estaremos dándoles devoluciones cuando consideremos necesario hacerlo.

Bueno, suerte.

El personal procede a completar el instrumento Canvas según indicación previa.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Para las personas que ya terminaron y deseen tomarse un cafecito, pueden pasar allá, a la mesa, y así, no se sienten mal.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Bueno, muchas gracias por la participación. En este momento entramos al receso. Muchas gracias.

Dr. Ronald Álvarez González:

Nada más para concluir, recuerden, yo voy a conectar los otros links para que en el resto de la semana puedan llenar el resto de las preguntas de los diferentes bloques en la vía hacia definir algunos temas que han estado pendientes, como por ejemplo, la revisión del Reglamento Orgánico.

También, queremos aclararles que hubo un trabajo que se realizó a través de las direcciones de cada una de las divisiones en donde también participó todo el personal, eso lo tenemos como un insumo también importante a considerar, o sea, no crean que es un trabajo que se hizo y que no lo vamos a tomar en cuenta, también lo estamos tomando en cuenta.

Y, estaremos muy pendientes a recibir sus respuestas, las estaremos cerrando de hoy en ocho am a las 12:00 de la noche, de ahí en adelante ya eliminamos de nuevo los links para empezar el proceso de análisis de la información y les estaremos haciendo llegar los resultados para que ustedes también los conozcan.

No, eso fue un trabajo que ya se había hecho sobre el Reglamento Orgánico en el pasado. La dinámica yo la desconozco, pero sí nos hicieron llegar el insumo.

Muchas gracias por la colaboración y esperamos de veras con mucho interés las opiniones que han quedado ahí establecidas. Gracias.

Se realiza un receso de 10:29 a.m. a 10:33 a.m.

Artículo 3. Nuevo modelo de acreditación e instrumentos complementarios del SINAES.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Gracias a los compañeros de la División de Evaluación y Acreditación tanto por todo el trabajo realizado en relación con el modelo como con la guía y todos los anexos y es importante que todo el personal conozca el nuevo modelo, porque será en los próximos años alrededor de este nuevo modelo que todos tendremos que trabajar y encontrar sentido a lo que hacemos y no solo este modelo, sino posiblemente otros instrumentos también de evaluación que estarán relacionados con este nuevo modelo, entonces es muy importante que todo lo conozcamos y esa es la razón de esta segunda actividad.

Entonces, dejamos en manos de los compañeros de la DEA esta presentación. Entonces, Angélica nos indica cómo van a presentar.

MAP. Angélica Cordero Solís:

Gracias, doña Lady. Muy buenos días, estimados miembros, compañeros, compañeras.

El día de hoy vamos a estar presentando el modelo de acreditación. Como ustedes recordarán, a finales del 2022, se aprobaron unas pautas que dieron pie al modelo, esa es una parte del modelo.

Hoy vamos a estar presentando tanto generalidades del modelo como la guía de evaluación que nos indica cómo realizar el trabajo con las pautas ya aprobadas.

Dentro de este trabajo, ha sido un trabajo de la División de evaluación acreditación como menciona doña Lady, hemos trabajado los compañeros en las diversas etapas y a cargo de este proyecto como los proyectos de la división tenemos compañeros encargados, tengo a doña Rosa, quien ha estado coordinando el trabajo del nuevo modelo.

Sin más le doy la palabra a doña Rosa para que nos haga una presentación y podamos atender las consultas al final si les parece para poder terminar la presentación. Gracias.

M.Sc. Rosa Adolio Cascante:

Muchas gracias. Buenos días a las señoras y señores del Consejo y por supuesto a mis a mis compañeros y compañeras.

Como dice Angélica, este es un trabajo que a pesar de que yo coordino y voy a hacer hoy la cara visible, en realidad es un trabajo de toda la División de Evaluación y Acreditación y hemos participado todos desde las compañeras asistenciales hasta los compañeros gestores que tenemos a cargo sobre todo los procesos de evaluación y acreditación.

La presentación la dividimos en dos grandes temas. El primero tiene que ver con el modelo, el nuevo modelo de grado y la segunda parte es propiamente la guía que es lo que operativizar la gestión del modelo.

Muy bien, empezamos con algunos antecedentes que nos pareció que eran importantes que todos conociéramos, porque este ha sido un trabajo realmente largo de construcción de las pautas, como decía Angélica, de que son ese referente con el cual las carreras se miran ellas mismas y se ven cuán cerca o cuán lejos están de ese de ese referente. Y, luego vienen los equipos de pares que hacen su propia valoración.

Entonces, esas pautas se aprueban el 25 de octubre del 2022 en el acta 1629 y el acuerdo lo que dice es que se instruya a la Dirección Ejecutiva para que continúe el trabajo de elaboración de la guía e instrumentos de evaluación de las carreras de grado, una vez aprobado ese acuerdo, el Reglamento de Afiliación y la propuesta de seguimiento.

Entonces, vean que ahí ya el acuerdo nos pone de alguna manera un límite en cuanto a lo que nosotros podemos seguir haciendo.

A partir de octubre, nosotros hacemos varios talleres con el equipo de la DEA y generamos una primera versión de guía el 18 de abril de 2023, es decir, desde el 25 de octubre hasta el 18 de abril generamos una versión de guía, que es esa versión que está fechada con ese día del mes de abril y ese año.

¿Qué había pendiente? ¿Por qué no podemos seguir con la elaboración de la guía? Bueno, había un Reglamento de Afiliación que estaba en análisis, ese se aprobó casi un mes después de las pautas, un Reglamento de Reconsideración que se aprueba el 15 de noviembre de 2024, un proceso de seguimiento que es el que ustedes ponen en el acuerdo del 25 de octubre que se aprueba o es comunicado el 21 de febrero de este año. Y, además, paralelamente se había venido trabajando en una propuesta que se trajo al Consejo en algunas ocasiones sobre el tema de ampliar la cobertura de la acreditación o lo que nosotros llamamos la acreditación total, en nombre corto, ¿Cómo hacer para que las instituciones, las universidades no nos presenten una carrera, sino que nos presentaran la carrera en todas sus sedes y en todas sus modalidades? Pensando, por lo menos desde la DEA, los compañeros gestores lo veíamos como un tema de equidad.

Pero, bueno, finalmente esa otra parte que nos parecía que era importante no solamente tener de parte del Consejo la decisión, porque eso necesariamente impactaba toda la guía. Finalmente, ustedes deciden que por ahora eso no va a hacer y entonces, ese por ahora lo que significa es que vamos a continuar como hemos trabajado hasta el momento.

Bien, parte de lo que yo le digo que se ha venido trabajando es que también las pautas, ese es el referente que les digo yo, sobre todo a los a los compañeros, tal vez más del área de administración que ven poco, digamos, ellos tienen mucho que ver con el tema de las contrataciones y sin ellos imposible no podríamos hacer nada, pero a lo mejor, cuando hablamos ya de las pautas que tal vez no lo tengan tan claro.

Las pautas, cada una de las pautas del modelo se asocia a lo que nosotros en la DEA llamamos evidencias, que es como lo llamamos en el modelo actual, es decir, cómo la carrera demuestra que efectivamente si dice que cumple la pauta, la está cumpliendo.

Entonces, el SINAES, cuando define una pauta también le dice a la carrera esto es lo mínimo, con lo cual usted me demuestra que efectivamente cumple con ese criterio.

Este tipo de evidencias que ahora cambiamos y ya no lo vamos a llamar evidencias, sino que lo vamos a llamar fuente de información en el nuevo modelo se constituyen de diferentes tipologías de evidencias.

Algunas tienen que ver con documentos, por ejemplo, es decir, qué sé yo, la política que tiene la institución sobre el tema de género. Bueno, ese es un documento, pero hay otro tipo de evidencias, algunas serán cuadros, estadísticas y hay unas muy particulares que son de opinión. Entonces, hay algunas de las fuentes de información que tienen que ver con opinión y opinión de cinco grupos específicos estudiantes, docentes, el personal administrativo-técnico de apoyo, empleadores y graduados. ¿Y eso qué significa? Que entonces el SINAES también les da esos cuestionarios. Es decir, ahí donde la pauta dice “Opinión de los estudiantes sobre si la carrera entrega en los primeros ocho días el programa del curso”, esa es una opinión y entonces tenemos que construir un cuestionario para recabar esa opinión.

Entonces, nosotros también hicimos la construcción de esos cinco cuestionarios, de esas cinco poblaciones, y eso pasó por todo un proceso. Es decir, no fue que el equipo de la DEA se sentó y elaboró las preguntas y ya ahí están, sino que pasó por todo un proceso. Primero hubo una elaboración, es decir, para esto, con la instrucción de Angélica se creó una comisión de la DEA que estuvo conformada por tres gestoras Juana Castro, Tatiana Barboza y mi persona, y de esta comisión, entonces lo que hicimos fue en un primer momento barrer todas esas pautas que tienen opiniones y a partir de ese barrido empezar a generar preguntas. ¿Cómo puedo yo, a través de una pregunta indagar sobre lo que la fuente de información está pidiendo? Ese fue un primer trabajo que hicimos las tres.

Después de eso vinieron talleres para consolidar un solo documento, porque teníamos tres, teníamos que llegar a un acuerdo de uno.

Cuando tuvimos uno, nos fuimos a una consulta con cinco expertos nacionales. Estuvimos en una sala aquí en CONARE, reunidos con ellos durante todo el día, donde fuimos revisando punto por punto o pregunta por pregunta con ellos para esas cinco poblaciones, porque no perdamos de vista que son cinco poblaciones.

A partir de ahí vuelve a la comisión. Volvemos a partir de esa consulta a sacar de nuevo un cuestionario por población. Eso se lo mandamos a pares internacionales, a 118 pares internacionales. Tuvimos una respuesta muy grande, tuvimos cerca de 80 respuestas y eso nos implicó ir revisando respuesta por respuesta para cinco poblaciones para generar nuevamente cinco cuestionarios y nos fuimos al taller de validación con las unidades de calidad donde participaron en ese momento 28 universidades afiliadas al SINAES en ese taller.

A partir de ahí, de nuevo de todas las observaciones, volvemos a generar un documento y esos cinco documentos, esos cinco cuestionarios los llevamos a un taller de validación interno, donde ahí estuvieron presentes estuvimos todos los gestores de evaluación, estuvo la compañera de gestión curricular, en ese momento era Mayela y estuvo su Suguey como directora de la INDEIN.

De ahí volvemos a sacar los otros cinco cuestionarios y ahora sí, ya estábamos listos para una prueba piloto de esos cuestionarios. Y la prueba piloto implicó entonces, ya ir afuera y probar cada uno de los cuestionarios.

A través de Tatiana y de la Escuela de Estadística de la UCR, solicitamos que nos asesoren para ver cuántas universidades era estadísticamente válido hacer la prueba. Nos dicen que cinco universidades y nos dicen que dos públicas y tres privadas. Y dentro de esas cinco escogemos universidades muy pequeñitas en privadas y universidades privadas muy grandes. Y en las públicas, se escoge una universidad muy grande y una universidad que tiene una metodología de trabajo diferente al resto. Entonces, ya ustedes más o menos se imaginan cuál es esa universidad y de ahí nos vamos a los talleres.

Entonces, eso significa que con cada universidad teníamos que hacer al menos cinco talleres.

Le pedimos a cada universidad, denos nombres, por ejemplo, de empleadores, nombres de graduados, nombres de estudiantes, de docentes y de personal administrativo y con ellas nos fuimos. Es decir que estamos hablando de 25 talleres.

En algunos casos tuvimos que hacer más porque no lográbamos, por ejemplo, que todos los estudiantes pudieran estar el mismo día a la misma hora. Entonces, tuvimos que ahí en algunos casos hacer dos o tres talleres.

Entonces, esto lo que significa es que también tenemos los cuestionarios para esas cinco poblaciones debidamente probados. Nosotros creemos que están debidamente probados porque han pasado todas las pruebas. Seguramente saldrán algunas siempre, pero creemos a veces que hay que seguir avanzando y empezar a probar para ver qué tal se comportan.

Esto es un cronograma que el Consejo lo conoce. La DEA se lo envió a la Dirección Ejecutiva del 6 de junio, y a su vez, la Dirección Ejecutiva lo remite al Consejo que tiene estos antecedentes que les he contado, pero sobre todo tiene ¿Cómo es que vamos a seguir? Entonces, ahí está planteado en qué momento estamos ahora y qué es lo que viene, que es lo importante en este caso para implementar. No me voy a detener aquí porque lo voy a analizar al final nuevamente.

Finalmente, nosotros el 30 de junio, digo nosotros, la DEA, a través de Angélica, le envía a la Presidencia y a la Vicepresidenta, la Guía de Evaluación del Nuevo Modelo que incluye esa guía, todos los documentos que van anexos, todos los formatos, que todas son propuestas, por supuesto. Por ejemplo, van todos los cuestionarios de los que les he hablado y todo eso está adjunto a eso que llamamos guía.

Ahora sí, entrando al modelo propiamente. Este es un cuadro de la diferencia que tenemos con el modelo que viene y el modelo actual, que es un modelo del año 2009.

Yo le decía el otro día Angélica, que me ha tocado dos veces en de forma distinta trabajar en el modelo porque el del 2009 me correspondió a mí también trabajar recuerdo con José Miguel, Juanita y Andrea, que estaban en ese momento la propuesta final del modelo e implementarla.

Y, bueno, ahora de nuevo eso que a lo mejor hubiera querido no estar en este nuevo proceso, pero bueno, así es la vida.

Pero vean, el nuevo modelo tiene seis dimensiones, el modelo vigente tiene cuatro. El nuevo modelo no tiene componentes, el modelo que tenemos actualmente tiene 21 componentes. El modelo que viene son 59 pautas, el actual 171 criterios. O sea, vean que es muy distinto al actual. El que viene cero estándares, el vigente 34 estándares.

Algo que es muy importante en este modelo que viene es que cada pauta incorpora un criterio de evaluación. El actual no lo tiene. Es decir, el actual dice invento, no sé, la carrera debe de informar a los estudiantes de manera transparente cómo hace su proceso educativo, estoy inventando. El que viene, dice la carrera tiene que de manera pertinente, informar, etc. Entonces, incluye eso que el Consejo llamó criterio de evaluación, y eso hace un cambio sustantivo en la forma no solo en que la carrera se va a mirar con esa pauta, sino en la forma en que los pares claramente van a hacer su evaluación, porque ahora van a tener eso que les va a decir cómo es que tienen que valorar esa pauta que antes no estaba.

Tenemos 137 fuentes de información y el modelo actual son 348 evidencias. Entonces, no solamente hay cambios que son de fondo en el modelo, sino cambios que uno puede decir que son de forma.

El modelo es significativamente más reducido y eso no necesariamente implica que la rigurosidad se haya disminuido.

Una de las cosas que nos acusaron mucho con el modelo vigente, es lo reiterativo de algunos criterios. Bueno, creemos que una parte importante ahora se ha disminuido.

Esta es la foto. Eso que les he dicho está en esa fotografía, simplemente para que ustedes vean la simplificación que ha tenido el nuevo modelo, que es el que el que viene.

Y recuerden que aquí estamos hablando del modelo para evaluar carreras de grado, es decir, hablamos además, universidades estamos hablando del modelo para las instituciones de educación superior que son universidades y estamos hablando del grado y el grado en Costa Rica va desde el diplomado o la salida lateral que tienen algunas carreras universitarias hasta la licenciatura. Este es ese modelo, entonces aquí no estamos hablando ni posgrado ni de para universidad.

Entrando en el nuevo modelo, entonces ya, con algún nivel de detalle, vean que este nuevo modelo va a aplicar para carreras presenciales y no presenciales. Y esto ya también hace una gran diferencia con la actualidad, porque el modelo actual es un modelo para evaluar carreras presenciales. El que viene ya no hace ese distingo, es decir, la institución cuándo se analiza a la luz de la pauta, ella misma se va a declarar y entonces ella misma se va a decir, bueno, yo soy una carrera presencial, entonces mi lectura de las pautas de claramente es presencial, pero si es una carrera no presencial, donde tenemos además un abanico que puede ser muy grande también la carrera se va a definir, hay carreras que dicen ser bimodales, por ejemplo, una parte presencial y otra parte la dan a través de modalidades virtuales, o el caso de la UNED, que es muy particular y que aquí desaparece el modelo, porque ahorita tenemos un modelo para evaluar carreras a distancia, con esto eso desaparece porque nos permite precisamente al decirle a la institución ustedes defínanse y a partir de esa definición usted haga su relato. Entonces, el nuevo modelo nos permite eso.

¿Qué otras cosas interesantes tienen este nuevo modelo? Bueno, un sistema de pesos. Y esta información está en la guía y está en el modelo, es decir, aquí no se le está ocultando nada a la carrera.

Entonces, todas las pautas tienen una categoría que va desde la A hasta la D y cada una de esas categorías la carrera cuando hace su proceso de autoevaluación, la carrera misma va a ir diciendo si ella cree que en la pauta 20 su análisis le da que es conforme y esa conformidad es cuando se alcanza satisfactoriamente el criterio y ahí si eso es así, se gana 2,50 si esa pauta es categoría A, pero si esa pauta es categoría D lo que se gana es 1 y así sucesivamente.

Eso va a ser para cada pauta y por lo tanto, eso nos genera un peso al final, es decir, al final lo que estamos diciendo, lo que el Consejo aprobó es que al final no nos gusta decirlo así, pero más o menos al final es como sacarse una nota, porque todo eso se va a llevar a un porcentaje o a una nota.

Bueno, la forma en que las carreras y los pares van a ir evaluando cada una de las pautas va desde la conformidad hasta la no conformidad y el punto intermedio es esa conformidad parcial, ahí entre que lo cumplo y lo cumplo medianamente.

Eso es el final de esa nota es estos porcentajes que esa es otra innovación que no está actualmente, es que el Consejo, estos señores y señoras, decidieron ellos mismos también limitarse en su decisión. ¿Limitarse en qué sentido?

Bueno, en que hay tres rangos aprobados. Entonces, las carreras que caigan en el rango de 80% o más, la decisión es que la acreditan. Eso lo decidió el Consejo. Entonces, eso es lo que significa es que ahí, cualquier miembro del Consejo puede debatir mucho, pero a no ser que se devuelvan y le cambien la nota a la pauta, difícilmente van a poderle decir que no a una carrera y difícilmente van a poderle decir que sí, si la carrera la nota que saca es de 70 para abajo, entonces, ese rango 1 y rango 3 están limitados y donde el Consejo tiene toda la flexibilidad es en el rango 2, es decir, esas carreras que saquen entre una nota entre 80 y 70, ahí pueden acreditar, pueden diferir la decisión o pueden no acreditar.

Entonces, esto es algo que ahorita no existe y esto también lo vemos como una innovación. Entrando un poco más en detalle de la guía, algunos aspectos relevantes que tiene esta nueva guía es que primero, actualmente nosotros tenemos las guías partidas por etapa, entonces tenemos una guía para la etapa de autoevaluación, tenemos una guía para la evaluación externa y tenemos una guía para lo que ahora llamamos seguimiento, pero que ya no se va a llamar seguimiento. Entonces, aquí ya le estoy poniendo el nuevo nombre que sería mejoramiento la etapa de mejoramiento.

Esta guía con este nuevo modelo es un solo documento, entonces ya no tenemos tres documentos que no deja de crear ciertos riesgos porque a los pares le mandábamos solo el de evaluación externa, a las carreras solo el de autoevaluación. No significa que todos los documentos están en la página web y cualquiera los puede descargar o verlos, pero bueno, siempre hay algunos que dicen, yo como par solo voy a ver lo que me corresponde que es evaluación externa. Bueno, aquí se elimina eso porque está en un solo documento. La guía además incorpora otros aspectos que son relevantes informativos tanto para las carreras como para los pares y para cualquiera.

Por ejemplo, el tema de la información sobre el registro de expertos en la guía viene por supuesto que es información condensada, pero bien información sobre ese registro. Además, en la guía se ponen todos los criterios sobre los cuales se califica a los pares y eso se hace totalmente transparente, entonces ya queda ahí mismo, para las carreras y para los mismos pares cuáles son las variables que le puntúan o que no le puntúan.

Por ejemplo, hay información sobre el OneDrive que el SINAES le facilita a las carreras para que ahí suban toda la información de su proceso de autoevaluación y etcétera. Otra información que nosotros la llamamos más administrativa, más de gestión, por ejemplo, vienen temas que tienen que ver con el proceso de contratación, también.

Además, se establecen orientaciones que actualmente no existen para cada reunión que va a tener el equipo de pares con los actores involucrados. Es decir, una vez que la carrera presentó su informe y el SINAES coordina la evaluación externa dentro de esa etapa que nosotros llamamos evaluación externa hay tres días ahí que los pares se reúnen con diferentes actores, incluyendo esos cinco que les decía yo, donde hay cuestionarios, pero además hay reunión con las autoridades de la carrera y reunión con la comisión de autoevaluación, hay reunión con autoridades universitarias, etcétera.

Bueno, ahora vienen indicaciones, orientaciones de qué es lo que va a ocurrir en cada una de esas reuniones y además, lo decimos, es decir, qué temáticas del modelo deberían de verse en esa reunión. Puede ser que no todas, porque puede ser que la información que generó la universidad sea lo suficientemente clara como para que no haya necesariamente que repasar en una reunión toda esa información, pero sí le decimos sobre esto es lo que debe versar la reunión.

Además, en la guía se tipifica y se dan orientaciones para los diferentes esquemas de acreditación y le decimos a las instituciones, cómo es que debería definir su objeto de evaluación. Es decir, sabemos que el objeto de evaluación es la carrera y yo les decía anteriormente que antes de que pudiéramos avanzar con la guía hubo dos aspectos, importantes o sustantivos que requeríamos tener aprobación del Consejo.

Uno tenía que ver con la parte de seguimiento y otra tenía que ver con esa acreditación total.

El Consejo a lo de seguimiento nos dice que sí y al tema de acreditación total dice por ahora no vamos por ahí, en un futuro tal vez, pero por ahora no.

Entonces, yo les decía, eso significa que seguimos como estamos, pero eso seguimos como estamos, se requiere, o sea, a nosotros nos pareció que era necesario puntualizar y dar orientaciones, porque entonces el seguimos como estamos es que las instituciones voluntariamente van a seguir decidiendo si presentan una carrera o si presentan un conglomerado. Así lo interpretamos nosotros como se ha venido trabajando, porque

recuerden que la propuesta era hacer lo obligatorio, la propuesta iba en el sentido de la obligatoriedad para las instituciones. Usted no puede decidir, SINAES le dice si usted presenta la carrera de Trabajo Social en la Sede Central y la tiene en Limón, tiene que presentar las dos. Consejo dice no, obligatorio no, seguimos como estamos.

Entonces, lo que sí hacemos es dar orientaciones y entonces vienen orientaciones y es si la institución decide presentar solo Trabajo Social en su Sede Central, le decimos cómo debe ser su proceso de autoevaluación, cómo es la evaluación externa y cómo va a ser ese proceso de mejoramiento.

Pero, si la carrera decide presentar la esa misma carrera Trabajo Social en sus dos sedes, entonces le decimos cómo debe ser eso, y entonces ahí empezamos a recoger las discusiones del Consejo en diferentes sesiones y básicamente, se recogen en un elemento que se va diversificando, pero que tiene que ver con que la carrera desde su proceso de autoevaluación tiene que ir identificando si presenta Trabajo Social en dos sedes, tiene que ir identificando para cada sede cómo le fue con su pauta, porque puede ser que en San José el tema de infraestructura está muy bien, pero puede ser que el Limón no, entonces ahí empieza a identificar desde su proceso de autoevaluación cómo es eso. Y, entonces también significa que los pares tienen que hacer ese mismo ejercicio. Entonces, en su proceso de evaluación externa van a tener que ir identificando para cada sede las diferencias.

Y, lo podemos complejizar tanto como se quiera, es decir, puede haber una carrera que además podría ser presencial y podría ser virtual, es decir, Trabajo Social es presencial y es virtual. Y, a partir de la pandemia y después de la pandemia, ha ocurrido mucho. Es decir, por ejemplo, en universidades privadas hay carreras, hay universidades que después de la pandemia decidieron mantener una oferta virtual, que ya muchos estudiantes no quieren ir a una clase presencial, pero hay algunos otros que sí les gusta lo presencial y entonces han decidido mantener dos ofertas de la misma carrera. La universidad podría decidir voluntariamente, yo voy a presentar mis dos modalidades. Ahí de nuevo, las diferencias por modalidad, es decir, todo lo que es presencial se valora la carrera, se auto evalúa, pero también todo lo que es virtual lo hace y así lo hacen los padres también.

Y, podemos llevar esa complejidad, por supuesto, pasando por la metodología de conglomerado que el conglomerado implica dos o más carreras que tienen afinidad y entonces, nosotros revisamos toda la metodología de conglomerados para revisar todo ese tema de afinidad. Entonces, definimos para cada una de las fuentes de información dónde sí necesariamente tienen que ser afines. Es decir, ahora sí le estamos diciendo no como ocurre ahora, que es un porcentaje, lo seguimos llevando a un porcentaje, pero ahora le decimos ojo, esta fuente de información es afín, esta es afín, esta es afín, esta es afín.

Hay otros que van a ser diferentes, es decir, una parte del cuerpo docente va a ser distinta, ahí no hay afinidad. Y hay otro tipo que introducimos, que le decimos va usted a definir la similitud, es decir, le decimos a la carrera, va a definir usted la similitud, pero le decimos, pero ojo, ese definir similitud debe tener al menos un porcentaje igual, y entonces eso nos lleva al final a ese análisis de afinidad donde se va a ver ahora sí efectivamente qué tanto efectivamente son un conglomerado o no.

Pero aún, aunque sean un conglomerado, volvemos a lo mismo, que era lo que el Consejo discutía en varias sesiones, que es sí son afines y son conglomerado, pero me tiene que dar su mirada interna por carrera y los pares me tienen que dar su evaluación por carrera y lo podemos complejizar, complejizar tanto como queramos. Es decir, podríamos tener un conglomerado, ya hemos tenido algunos que se dan en varias sedes y además no lo hemos tenido, pero podría haber un conglomerado, además, no solo que se da en varias sedes, sino que hay dos modalidades.

Entonces, nosotros tratamos esos esquemas de acreditación que damos ahí y vamos dando esas pautas, esas orientaciones para que le sirva a la carrera, pero también a la parte de evaluación externa.

¿Dónde vienen cambios sustantivos? A partir de las discusiones del Consejo que tiene que ver con eso que yo les llamaba la etapa de seguimiento.

Aunque los primeros acuerdos del Consejo se les llama seguimiento, a partir de las reuniones que tenemos con el Consejo nos damos cuenta de que en realidad esos cambios que el Consejo quería en la etapa de seguimiento tienen repercusión en la evaluación externa. Entonces, nos tenemos que devolver también a la evaluación externa y por supuesto que eso tiene repercusión en la etapa de autoevaluación porque mucho de lo que decimos que va a ocurrir en la evaluación externa las carreras lo tienen que prever desde su etapa de autoevaluación. Entonces, esta es la etapa que tiene una mayor cantidad de cambios.

La etapa uno y dos, que es preselección y contratación, sigue siendo la misma etapa. La fase dos, que es la evaluación documental individual que hace cada uno de los pares. Una vez que los contratamos y una vez que le habilitamos la información sigue siendo la misma, la coordinación que hacemos con la carrera de la agenda. La etapa tres es esas reuniones que yo les decía que van a ocurrir en ese mes de trabajo en dos o tres días, que es esa fase que sigue siendo la misma con cambios sustantivos, ahora lo vamos a ver. La etapa cuatro que se ese análisis derivado de la evaluación externa. La etapa cinco, eso es nuevo, eso no existía, que es un análisis conjunto que van a hacer la carrera con el equipo de pares y una fase seis, que es la decisión de acreditación.

Entonces, en la etapa cuatro que es análisis de la información derivada de la evaluación externa, ahí uno de los principales cambios tiene que ver con lo que yo les decía antes, el sistema de pesos, es decir, esa categorización de cada una de las pautas y entonces ese peso que tiene cada una de las pautas que va a estar asociado.

En esta fase de análisis de la información derivada de la evaluación externa vamos a tener un informe de pares que ahora le estamos llamando informe colegiado. ¿Por qué le estamos llamando informe colegiado? Bueno, porque se ha presentado en algunas ocasiones, la verdad que no mucho, pero sí se ha presentado en algunas ocasiones que alguno de los pares quiere dar un informe por separado, que no logran llegar a consenso entre el equipo de pares y cuando el SINAES forma un equipo es un equipo, es un equipo de pares. Entonces, la riqueza del equipo es que debatan, que discutan todo lo que quieran, pero que acuerden y entonces, para evitar que quiera alguno dar un informe por separado, ahora se llama Informe colegiado final. Y, este en esta fase cuatro, ese informe colegiado final todavía tiene el carácter de preliminar. ¿Por qué tiene el carácter de preliminar? Bueno, porque ese informe nosotros se lo vamos a mandar a la carrera, actualmente se hace así, una vez que los pares presentan su informe al Consejo, la DEA agarra ese informe y se lo manda la carrera, la carrera tiene ocho días para mandar observaciones. Eso lo vamos a seguir haciendo, solo que ahora lo vamos a hacer antes de que llegue al Consejo. Entonces, le vamos a mandar ese informe a la carrera y le vamos a decir lo mismo, analice ese informe, ve a ver, haga sus observaciones si las tiene. Y además, le vamos a decir una segunda cosa, tome ese informe y tome las recomendaciones que hacen los pares al compromiso de mejora que ustedes presentaron y re elabore su compromiso de mejora a la luz de lo que ya saben que dicen los pares, van a tener los mismos ocho días para hacer su esa revisión, ese análisis y le van a mandar de nuevo a la DEA, las observaciones, la reelaboración del compromiso de mejora final y si hay cosas que ellos dicen no, mire esto yo no lo voy a incluir en el compromiso de mejora, porque no, jamás esto es una barbaridad, es decir, me están pidiendo que construya un edificio de diez pisos en cuatro años no lo puedo hacer, qué sé yo. Entonces, le vamos a decir, además tiene que argumentar. Es

decir, cada cosa que usted no ponga finalmente en el compromiso de mejora tiene que decir por qué y argumente.

Esos documentos, el SINAES se los envía de nuevo al equipo de pares para que los analice y que los tenga ahí para lo que va a ocurrir en la etapa cinco, que es ese análisis conjunto y ese análisis conjunto es una reunión que va a ser la carrera, el equipo de pares, donde va a estar el SINAES, va a estar el gestor a cargo de eso y en esa reunión se van a volver a ver las caras, la carrera y el equipo de pares. Y entonces ahí van a discutir las observaciones que hace la carrera al informe final y ahí la carrera va a decir, mire señores pares, es que ustedes lo que normalmente recibe el Consejo, es que ustedes me califican aquí con no conformidad y dicen que eso es así porque no estaba la evidencia "X" y mire, aquí estaba en la documentación que yo mandé, etcétera. Y, también se va a ver el compromiso de mejora final y se van a ver esos argumentos.

La idea es que de esta reunión salga humo blanco, es decir, que haya más o menos un acuerdo. Es decir, nosotros le decíamos al Consejo no podemos garantizar 100% de acuerdo, podría haber cosas en las que terminen no estando de acuerdo, pero puede haber muchas cosas de interpretación, etcétera que se puedan discernir ahí.

Entonces de esa reunión se analiza, se debate, estos entes hacen una minuta, nosotros por supuesto vamos a estar ahí como garantes y teniendo entonces esta minuta, que es donde se acuerda lo que va a generarse después, la carrera debe remitir el compromiso de mejora final al SINAES y el equipo de pares debe enviar el informe colegiado ahora sí final, y podría ser que esas dos cosas sean iguales a las anteriores porque no hubo acuerdo, pero podría ser que sean muy distintas.

Esa documentación entonces, es la que ahora sí nosotros se la vamos a mandar al Consejo, que es ahora lo que hacemos, una vez finalizada la carrera, nosotros le enviamos todo el informe final, el informe de autoevaluación, todo lo que se generó se lo mandamos al Consejo y ellos lo tienen ahí disponible el día en que los pares hacen su presentación oral y luego vendría, ya actualmente, que es la presentación oral al Consejo y nosotros decimos y toma decisiones porque en realidad ya ahí el Consejo tiene todos los elementos para tomar la decisión. Algunos cambios ahí, nosotros le vamos a pedir al equipo de pares que se refiera a las fortalezas identificadas, actualmente, se hace, a las oportunidades de mejora, se está introduciendo que se refieran explícitamente a la pertinencia del plan de estudios, este ha sido un tema que en el Consejo ha generado mucho debate el tema del plan de estudios. También, ahora sí se tienen que referir en específico al compromiso de mejoramiento final, es decir a ese que la carrera vuelve a enviar resultado de la reunión. Entonces, ahora sí los pares de nuevo tienen que revisar eso y le van a decir a ustedes, sí a nosotros nos parece que la verdad es que la carrera sí está en la vía correcta, lo que está poniendo ahí, etcétera, etcétera, lo que ellos quieran y por supuesto, ustedes van a tener disponible la minuta. Ellos tienen que seguir haciendo la recomendación final que le hacen a ustedes sobre si consideran o no, nosotros creemos que ya esto no es necesario, excepto que ustedes quieran la recomendación en el rango dos, porque el rango uno y tres, ese es los pares, tampoco se pueden salir. Así como yo les decía que ustedes difícilmente se pueden salir de los pares no, si le dio menos de siete o siete, la recomendación es no se puede acreditar.

Entonces, nosotros creemos que ahí, excepto en ese rango tres, si ustedes quisieran tener una recomendación es válida, de lo contrario ya incluso podría desaparecer esa recomendación del equipo de pares, que incluso si me permiten, les genera a ustedes incomodidad porque cuando ustedes deciden ir por otro lado y la carrera reconsidera, lo primero que pide es el expediente y ahí entonces tiene qué fue lo que los pares recomendaron, pero eso es decisión de ustedes.

Y, en el caso de reacreditación, que ahora vamos a ver que hay algunos cambios en reacreditación tiene que referirse al cumplimiento de ese compromiso anterior y recuerden

que yo les decía que la guía además tiene asociados un montón de documentos y formatos. Entonces, cuando yo me refiero a que tienen que referirse al cumplimiento del compromiso de mejora anterior, es que hay un formato en el informe de pares que les dice cómo tienen que referirse a ese compromiso de mejora anterior, que también tienen que valorarlo. Entonces, hay una presentación ante ustedes y volvemos a caer en la misma toma de decisiones, que son los tres rangos que vimos anteriormente.

Y, en el caso de carreras que se presentan por primera vez y vamos a ver que hay una diferencia en reacreditación es el rango de decisiones que existen en este momento, acreditar, no acreditar o diferir la decisión.

Mejoramiento continuo, la última etapa. Eliminamos la revisión a los dos años por parte de un revisor externo del informe de avance. Sin embargo, eso no quiere decir que la carrera no tenga que presentar informes. La carrera presenta ahora anualmente un informe que nosotros llamamos de logros y hay un formato también para ese informe de logros, que es lo que queremos que nos presente año con año la carrera.

Estos informes de logro anuales serán analizados a profundidad por el equipo de pares en el próximo periodo de evaluación y esto se recoge en el informe de pares para carreras en reacreditación. Entonces, está en ese formato que es parte de la guía.

Y, finalmente cambios en la etapa de reacreditación. Entonces, primero que nada, es que un proceso de reacreditación requiere un nuevo proceso de autoevaluación y en este caso seguimos usando las mismas pautas, es decir, las 59 pautas. Aquí no hay diferencias, José Miguel ha hecho muchísima revisión del estado del arte y él puede ahondar en eso, pero en general en la mayoría, si no decir el 100% de las agencias, no hay un modelo diferente para la reacreditación. Es decir, recordemos que como está conceptualizado el proceso de calidad es un mejoramiento continuo y entonces de lo que se trata es de que yo cada cuatro años vuelva a pasar por el mismo ciclo para revalidar lo bueno que tenía y ver qué tanto avance en aquello que no estaba tan bien. Entonces, partimos de ese supuesto que es el mismo actual, es el mismo modelo.

Ahora sí vamos a valorar con profundidad los logros del periodo anterior, que esa era otro de los grandes debates de ustedes.

Por supuesto va a venir un nuevo proceso de evaluación externa. Además, se van a valorar la sostenibilidad de las fortalezas que se encontraron en el proceso anterior, porque también esto es un riesgo y en algunos procesos de evaluación los hemos visto, es decir, cosas que eran fuertes en el periodo anterior, en un nuevo periodo anterior encontramos alguna debilidad y no debería de ser. Es decir, la institución se debe comprometer a que ahí donde encontramos fortalezas, eso lo mantenga en el tiempo, a no ser que ocurre una catástrofe, no deberíamos regresar, no deberíamos dar pasos atrás y eso se va a valorar, y por supuesto, va a venir un nuevo compromiso de mejoramiento.

La toma de decisión para la reacreditación, entonces, va a ser el resultado del proceso de evaluación anterior, igual los tres rangos esos de los que he venido hablando, pero le agregamos estos dos elementos que ahora no existen para la reacreditación, que es el resultado de la valoración de los logros alcanzados en el proceso anterior y la sostenibilidad de las fortalezas.

Y eso es como se traduciría en porcentajes, eso que les estoy comentando aquí atrás, esos tres resultados.

La propuesta es que se traduzcan así, entonces, el resultado del proceso de evaluación externa, el actual, eso va a valer un 40%.

Y ahí vean que tenemos una diferencia, 80% más la carrera queda acreditada, menos de 80 la carrera, ustedes la pueden acreditar o no acreditar, y aquí me faltó el tercer rango que sigue siendo posible, la no acreditación, pero en este segundo rango se elimina la decisión diferida. O sea, acuérdense que en el segundo rango ustedes tenían las tres decisiones

cuando hay reacreditación ahí, acreditan o no acreditan ya la diferida no vale, entonces eso ya no, ya no existe.

Los logros del plan de mejora anterior valdrían un 40% y también hay una propuesta de cómo se califican cada uno de esos logros y si no logro cómo se castiga la carrera, etcétera. Y, el mantenimiento de las fortalezas un 20%. Eso es para carreras en reacreditación.

Y, este es el cronograma que yo les decía al principio, que se los puse y que la idea era ustedes no lo ven y yo tampoco, pero más o menos me acuerdo.

La primera parte de ese cronograma. El cronograma parte ya de ese 21 de febrero de este año, cuando ustedes aprueban y no aprueban lo que les dije, entonces ahí lo que lo que está en ese en ese primer momento es la elaboración de la guía y la revisión de esa revisión de la guía, sobre todo por parte de la Dirección Ejecutiva, que en este caso le correspondió a Yorlenny, porque en el caso de Angélica ha estado en todo el proceso, pero ahí hubo una revisión de parte de la Dirección Ejecutiva y está el envío al Consejo de esa guía con todos los documentos.

La segunda línea morada lo que tiene ahí es el proceso de revisión de ustedes. Entonces, ahí nosotros no le pusimos fecha porque claramente no les podíamos imponer un tiempo, aunque hubiéramos querido decirles cuánto tiempo, pero ahí nosotros estamos partiendo de dándoles a ustedes un margen de dos meses y dijimos julio y agosto a lo mejor es suficiente y ahí estamos, ustedes tienen la pelota de su lado.

¿Qué viene después? Bueno, después de que ustedes nos digan sí o no, o estos cambios o vamos por aquí o por allá, etcétera, no sé cómo lo irán a hacer, pues vienen una serie de otras fases que son necesarias. Por ejemplo, nosotros tenemos que empezar a revisar una gran cantidad de lineamientos que hasta ahorita no lo hemos hecho, porque muchos de esos lineamientos, por ejemplo, le van a tocar a la parte de contratación. Una de las cosas que cambia es el contrato y ahí entra también Kattia, entonces eso varía.

Veán que yo les decía, en eso que les hablaba de los cambios en la etapa de evaluación externa, todo eso que yo les decía que le mandamos a los pares y que los pares tienen que volver a valorar y que esa otra reunión al final nada de eso existe ahora. Entonces, todo eso hay que incorporarlo en un nuevo contrato. El tiempo se amplía, ahorita a los pares nosotros les decimos a ustedes los contratamos a partir de yo qué sé, del 1 de agosto y ustedes terminan su contrato el 15 de septiembre, ahora, eso se amplió. Entonces tenemos que hacer una serie de revisiones.

Paralelamente, también, nosotros como DEA vamos a tener que empezar a modificar. Por ejemplo, nosotros tenemos cursos de capacitación en Moodle para pares e instituciones. Todo eso lo tenemos que modificar, todo eso cambia. Entonces, eso significa que tenemos que hacer términos de referencia, la gente de la DSAG nos tiene que apoyar con contrataciones, entrar a los cambios en los contenidos, pero paralelamente además nosotros vamos a tener mientras viene lo de Moodle, vamos a ir generando capacitaciones no en Moodle, entonces vamos a generar los contenidos para esas capacitaciones.

Y, finalmente viene una etapa de transición que es de cuándo entra obligatoriamente a regir el nuevo modelo, es decir, cuándo efectivamente dejamos atrás el modelo 2009.

Entonces, nosotros decimos bueno, lo que resta de este año, que ya estamos en el segundo semestre y básicamente nos queda agosto, septiembre, octubre, noviembre, diciembre, por lo menos para contrataciones, Andrea no me deja mentir.

Entonces, estamos hablando de cuatro meses, en esos cuatro meses es revisar contratos, lineamientos, etcétera, nosotros hacer contenidos, etcétera para que el otro año a principios podamos iniciar procesos de contratación y hacer todos los ajustes a los cursos, lo que tiene que ver con cursos.

Entonces, nosotros decimos la implementación obligatoria del nuevo modelo difícilmente podemos decirles a las universidades que va a estar en enero de 2026, a no ser que ustedes me digan lo contrario y que consideren que todos podemos, no sé, hacer magia.

Entonces, lo que nosotros decimos ¿Por qué no dejamos el otro año como un año de transición? ¿Y qué estamos proponiendo? Bueno, no es que en ese año de transición no vayamos a tener carreras con el nuevo modelo, es que le vamos a decir a las instituciones este año ¿Cuáles carreras ya iniciaron procesos de autoevaluación? A esas carreras creemos nosotros que ustedes no le pueden decir ya ustedes iniciaron, salados y si entra en vigencia el nuevo modelo, boten todo, que no es botar todo, pero más o menos y empiecen de nuevo con un nuevo modelo.

Entonces, nosotros decimos 2026 es un año de transición, pero vamos a tener entonces carreras con el modelo 2009 y vamos a tener carreras con el modelo nuevo, porque desde la DEA vamos a hacer un ejercicio de enamorar y yo creo que van a haber muchos que van a querer pasarse al nuevo modelo, es decir, quién va a querer 171 criterios a 59.

Entonces, yo creo que más bien vamos a tener muchas carreras que van a decir de hecho, yo sé que hay una carrera, por lo menos yo estuve en una charla que me pidieron que diera con ellos y están esperando que nosotros le digamos sí, pueden hacer, tipo plan piloto que no va a ser así con el nuevo modelo.

Entonces, vamos a tener también una cantidad importante de instituciones y carreras con el nuevo modelo y además, esto nos va a permitir en la práctica ir probando todo esto que les he dicho. Es decir, por ejemplo, esa famosa reunión que no está actualmente, eso tenemos que ir probando en la práctica cómo se produce, cómo se va dando, qué cambios hay que empezar a dar para que eso ocurra.

Bueno, y eso es, si quieren entrar en detalle, yo puedo abrirles el modelo, no lo vamos a poder ver en detalle, podemos ver la agenda o podemos ver partes de la guía, pero me parece que sería mucho.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Nos queda un ratito para todas las consultas y los compañeros que quieran participar, hacer preguntas, comentarios. No sé, don Francisco, que tanto esperó este momento.

M.Sc. Francisco Sancho Mora:

Buenos días. Saludar a los que no había podido saludar y agradecer a doña Lady en nombre del Consejo que me invitara a esta sesión.

Yo obviamente ya me había retirado hace mes y medio, lo tengo contado y he estado obviamente desconectado. Sin embargo, cuando yo me meto en las temáticas, obviamente, recuerdo todas las discusiones nuestras.

Este es un tema complejo porque lleva muchos años. Bueno, ya Rosa lo dijo muy claramente, ella estuvo en el proceso anterior 2009, y efectivamente, poder llegar a donde hemos llegado, a donde se llegó fue muy complejo.

Yo no he entendido todavía el por qué se duró tanto en este proceso, porque yo pensé que era un proceso sencillo. En el 2022, efectivamente nos costó aprobar las pautas.

A partir de ahí ha habido una serie de discusiones e incluso si abriéramos la discusión, hay motivo de muchas discusiones y dudas en relación con el tema.

Pienso que todos esperábamos algo acabado, un documento acabado, pero obviamente estos son documentos y propuestas vivas que están mejorándose cotidianamente.

Yo creo que son pasos importantes que hay que dar, todavía hay dudas. O sea, yo hoy me voy con dudas. No debería llevarme ninguna, pero hoy me voy con dudas de qué va a pasar con algunos procesos, como el tema ese que planteas vos porque lo planteamos nosotros de la ampliación de la discusión de los pares con las comisiones sé cuál va a ser el resultado, debemos tener pares con criterios muy bien definidos para que no haya presiones, para que no haya cambios de criterios, qué sé yo.

Hay muchas dudas que pueden nacer a la luz de la implementación. Yo lo que sí creo es que hay que implementarlo, me parece que es importante, hay que retomar algunos aspectos. Yo sí me casé con la lógica de la acreditación total, me parecía que era una forma de jalar las sedes regionales que están muy rezagadas en relación con los centros, pero

bueno, es parte de esta discusión que nosotros dimos y que estos compañeros van a tener que seguir dando, porque viene la etapa más compleja, que es la etapa de la acreditación, y eso es lo que le podría decir y desearle lo mejor.

Yo ya estoy retirado. Desearle lo mejor. Me parece que el valor social del SINAES, sin responder a la pregunta que me hiciste, es estratégico para este país.

En este país hay una incertidumbre muy grande de qué es lo que va a pasar, yo no sé si a ustedes les pasa, pero los temas importantes no se están discutiendo, se está discutiendo si se extrae a una persona o no se extradita, quiénes van a seguir en la lista de extraditables, pero los temas fundamentales no se están discutiendo y yo creo que SINAES tiene un espacio fundamental porque tiene que ver con la educación, que ha sido el soporte fundamental de esa diferencia o ventaja comparativa que hemos tenido con la región y pareciera ser que estamos quedándonos un poquito cortos en ese tema.

De tal suerte que para mí SINAES es estratégico, o sea, sin duda alguna es estratégico y tiene que ver con la institucionalidad, pero tiene que ver con algo que para nosotros es importante, los que estudiamos economía bajo una visión más humanista que es los seres humanos, o sea, la posibilidad de la movilidad social ascendente en este país tuvo que ver mucho con el tema de la educación y tiene que ver mucho con el tema de la educación.

Y yo he dicho que en este país como que ya nos olvidamos de estudiar, o sea, la gente ya no quiere estudiar. Basta con ver los indicadores de los que están ingresando a las universidades es un porcentaje bastante bajo, entonces esa es una preocupación.

Pero bueno, lejos de ser pesimista, creo que hay que ser optimista y buscar ruta rutas de cómo abrir el espacio para meternos en la discusión y aportar en lo que se tiene que aportar. Eso es lo que les puedo decir, doña Lady, y muchísimas gracias de nuevo por haberme invitado.

Además, yo no me despedí de un montón de gente porque no tiene sentido despedirse, porque creo que nos vamos a volver a encontrar en otros lados. Entonces es un hasta luego. Gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchas gracias, don Francisco. Y yo creo que hay muchas cosas que hasta que no las pongamos en práctica no vamos a poder registrar qué de esto funciona y qué no funciona para irlo mejorando. Don Gerardo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Gracias. Buenos días a todos y a todas. Creo que saludé a la mayoría, pero a los que no los saludo ahora.

Un par de cosas básicamente. Primero, un agradecimiento a Rosa por la presentación, y a los compañeros que trabajaron en todo esto. Esto es un primer resultado, porque como se dice todavía faltan etapas, y que ha sido muy esperado por nosotros a lo interno y también por las instituciones de educación superior.

En todo este proceso yo podría decir que en todas las discusiones que se han tenido a lo interno del Consejo, conversaciones que hemos tenido con funcionarios, discusiones que hemos tenido con funcionarios en algunas de las presentaciones, básicamente lo que lo que hemos buscado es lograr encontrar un instrumento que refleje mejor las condiciones de los procesos en los que nosotros estamos, y que aseguren en lo posible que el procedimiento refleje la calidad o no de las carreras que están siendo evaluadas.

Una de las cosas que probablemente le llame más la atención a las personas que conocen más del proceso, que están inmersas en el proceso, es esta famosa última reunión que se tiene,

durante las discusiones por las cuales salió esto, no es que fue una ocurrencia o decir bueno, pongámosla para que sigan hablando. Es que hay una realidad que causaba una gran preocupación al Consejo, y era que como Consejo nos veíamos, y voy a usar una palabra de alguna forma “descubiertos” a la hora de que los pares enviaban el informe, y la

carrera respondía cuando ya no teníamos a los pares. Entonces nos veíamos nosotros con un documento de 85 páginas en donde la carrera, o hubo otros de más de 85 páginas, en donde la carrera respondía, y con todo su derecho, a decir vea es que no estamos de acuerdo con este criterio, porque nosotros presentamos a los pares esta evidencia, y nosotros decíamos ¿a quién le consultamos ahora? ya los pares se fueron.

Entonces, la idea era que existiera esa oportunidad que como bien dice doña Rosa, no sabemos si se van a llegar hacer cambios o no van a llegar a hacer cambios, de que, entre ellos, después de hacer un análisis, pudieran revisar realmente ese criterio. Y no es que obligatoriamente se tengan que poner de acuerdo, puede terminar en que en alguno se mantenga la divergencia.

Pero, sí consideramos que muchas de las cosas que nos llegaban a nosotros en esas notas, probablemente ya no van a llegar, ya sea que los pares dicen no, están de acuerdo con la carrera o ya sea que la carrera dice no, los pares tienen razón. Y en el documento que nos envíen ya viene eso de alguna manera resuelta en el compromiso de mejora.

De acuerdo con lo que leí yo, porque yo tuve oportunidad de revisar la guía con bastante detalle, este procedimiento incluye, no sé, 35 días más o 40 días más dentro del proceso. Pero eso alguien podría decir, bueno, pero es que estamos extendiendo, pero esperaríamos nosotros de que reduzca la cantidad de discusiones.

Muchas de estas discusiones terminaban después, porque vamos a ver, nos llegaba el documento 95 páginas, nosotros tomamos una decisión de acreditación o no acreditación, y la carrera entonces no estaba de acuerdo porque decía a ver, es que nosotros les presentamos eso, entonces hacían un recurso de reconsideración y esos recursos de reconsideración duran dos meses, tres meses, contratamos a un par que venga a evaluar el recurso de reconsideración.

Nosotros esperaríamos que haya algunos cambios en eso que faciliten, y también yo creo que es de justicia que la carrera y los pares tengan la oportunidad de tener ese encuentro en donde se puedan aclarar algunas de las cosas que tal vez no quedaron claras. Eso quería comentarlo.

Y tal vez, doña Rosa, una aclaración que no tengo en este momento. A la hora de tomar la decisión, para mí es muy claro que cuando una carrera se presenta por primera vez, al no haber compromiso de mejora, como usted lo dijo, la cancha está marcada, o sea, si es más de 80, si es menos de 70, y entre 70 y 80.

Pero, en el segundo elemento cuando es reacreditación entra el compromiso de mejora a puntuar. Entonces, de la tabla que usted presenta no me queda claro ese 40%. Si la carrera por la evaluación de los pares, digamos que fue mayor de 80, ¿ese mayor de 80 es un porcentaje de 40%?, o sea, ahí ese segundo elemento, ese es otro 40% no me queda claro, porque si no, no tendría sentido la revisión del compromiso de mejora.

O sea, ¿si vamos con el mismo criterio de cuando se presenta por primera vez, si ese ese porcentaje es mayor de 80, ya se acredita?

En este caso decimos es mayor de 80 y ¿cómo corresponde con ese 40%? O más bien, ¿cómo corresponde el segundo 40% del compromiso de mejora? ¿Cómo entra a funcionar? Porque hay muchos casos, que por lo menos nosotros hemos visto, en donde la calificación de los criterios que se da de la evaluación actual es muy alta, pero sin embargo hay muchas deficiencias en el cumplimiento del compromiso de mejora. Entonces, no necesariamente el hecho de que cumplan un alto porcentaje de las pautas de una buena manera signifique que si el compromiso de mejora no ha sido cumplido, que deba ser acredita. Es que esa tabla es la que me gustaría que por lo menos a mi particularmente me explicara un poco más.

M.Sc. Rosa Adolio Cascante:

La valoración del compromiso de mejora anterior es lo que llamamos logros, esa línea donde estamos llamando logros. Eso tendría un peso de 40%, es decir, suponiendo una nota de 100, eso va a tener un peso máximo de 40.

El proceso nuevo igual va a tener un peso máximo de 40. Lo que pasa es que en ese 80, vamos a ver, usted tiene razón en el sentido de que si la carrera obtiene menos de 70 no existe ese peso. O sea, la pregunta suya me parece que es ¿Cómo se llega a ese 40 en la segunda línea? ¿No?

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Que la carrera puntuó muy alto, y que al final puntuó en un 85% con la evaluación que se hace, pero eso no significa en el caso de reacreditación que si tiene 85% va a ser acreditada. En ese caso, ya no es tan automático.

M.Sc. Rosa Adolio Cascante:

Ya no es automático. Exactamente.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Eso era lo que quería. Que todos estuviéramos en la misma.

M.Sc. Rosa Adolio Cascante:

Sí, ya no es automático.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Nada más quería contarles que acabo de estar en una actividad en Bolivia y un señor de Canadá presentó una investigación que hizo sobre los modelos de acreditación en América Latina y habló sobre el modelo de Costa Rica.

Y entonces dijo que el modelo de acreditación de Costa Rica era muy largo, muy reiterativo y muy aburrido.

Eso él lo dijo recogiendo las impresiones de las universidades y que Costa Rica estaba trabajando en un nuevo modelo, tratando de superar esas impresiones que tenían en las universidades.

Y, a mí me llamó mucho la atención eso y que después él se fue e hizo un estudio del modelo de Ecuador y que en Ecuador, las universidades más bien dudaban de la rigurosidad del modelo de Ecuador porque era muy corto y parecía que no evaluaba todo lo que tenía que evaluar entonces, que más bien era como lo contrario al modelo de Costa Rica y que entonces más bien, CACES de Ecuador estaba evolucionando hacia un modelo, pero que más bien les había quedado muy largo y muy reiterativo y que era más cualitativo y que en Costa Rica le habían dicho que nuestro modelo era muy reiterativo y muy largo porque también era cualitativo y necesitaba hacer una triangulación de los discursos y que por eso era muy reiterativo.

Entonces, él veía que Ecuador iba como en un modelo inverso al que nosotros habíamos seguido y que la recomendación de él era que Costa Rica y Ecuador se conversaran porque parecía que estábamos como en modelos invertidos y que tal vez que nos contáramos unos a otros la experiencia que habíamos tenido con dos modelos que iban y venían, que en primer lugar nosotros teníamos uno cualitativo y largo y parece que íbamos hacia uno cuantitativo y corto y que Ecuador lo iba haciendo de manera inversa.

Así es que, vale la pena conversar con Ecuador a ver qué pasa y cómo nos va con la experiencia. No sé, Andrea ¿Querías decir algo?

MBA. Andrea Arroyo Matamoros:

Yo quería hacer un comentario. Primero agradecerles por la presentación, porque también desde el área administrativa nosotros vemos otra parte del proceso y no conocemos este nivel de detalle. Entonces, agradecerles la presentación.

Pero también quería hacer una mención al momento en el que estamos, porque según el calendario que Rosa nos proyectó se están estableciendo dos meses para la revisión del documento, que ustedes hagan las observaciones y se defina cuál es el modelo final.

Pero si nos apegamos a este calendario y a los 45 días que dijo Gerardo que hasta que me dio el susto porque estamos en un proceso, en el momento en el año donde estamos planificando la actividad del otro año.

Entonces, si hay impactos dentro de la gestión, que me parece que sí en la parte de contratación de pares, porque tendríamos que ver si al incrementar el proceso del contrato en 35, 40, 45 días más, varían honorarios. Si tenemos la capacidad operativa para poder, porque ya los gestores van a estar cubriendo más días cada proceso, entonces si tenemos la capacidad operativa para seguir con las proyecciones que estábamos estimando dónde vamos en una tendencia creciente que Angélica ha mencionado en muchos momentos o si más bien, esto va a representar que vayamos a tener una baja en los procesos para poder cubrir la actividad, porque en términos de lo que presupuestariamente estas decisiones lleguen a la conclusión que lleguen nos impactan en los números.

Entonces, me preocupa el tiempo de dos meses porque estamos hoy 23 de julio, dos meses estamos hablando que es 23 de septiembre y el presupuesto tiene que estar en Contraloría el 30 de septiembre.

Entonces, para nosotros tomar la distribución de los recursos, recordemos que el presupuesto y bueno, los miembros del Consejo saben que yo siempre hago las menciones de que las partidas más fuertes remuneraciones y la segunda más fuerte es el pago de pares. Entonces, nosotros debemos tener esa visibilidad para poder asignar recursos a los demás proyectos y demás necesidades de la institución.

Entonces, sé que los dos meses y como decía la compañera Rosa, ellos hubieran querido tal vez que sea menos. Pero, también es importante que visualicemos los tiempos en términos de la planificación y el presupuesto porque si el 23 de diciembre ustedes nos dicen bueno, sí esto es o esto no es y cambian la proyección de los pares, tenemos que deshacer todo el presupuesto prácticamente.

Entonces, sí es muy importante que tengamos estas fechas a la mano para la hora que ustedes van a analizar el documento y también la comunicación que tengamos tanto con la DEA como con nosotros, con la de DSAG, porque tenemos que traducir esto en las cifras. Entonces, nada más para dejarles ahí el comentario, para que cuando lo estén analizando se acuerden de nosotros. Gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Nosotros tenemos el calendario que nos entregó la DEA. Nuestro propósito es no tardar más allá del mes de julio en lo que corresponde al Consejo y eso implica hacer una devolución a la DEA con nuestras observaciones.

La DEA analizará nuestras observaciones para ver qué de eso es posible tomar en cuenta y que no es posible tomar en cuenta, y de ahí en adelante comenzará a correr la viabilidad de cada una de las de las acciones.

Entonces, yo pienso que de ahí será trabajar ustedes de manera conjunta para ver dentro de lo que es posible en presupuesto y de lo que es posible en las acciones que hay que seguir de ahí en adelante para empatar todo y tratar de ser lo más eficiente posible y tratar de no decir no se puede, sino tratar de decir qué es lo que sí se puede, y de ahí en adelante poner el acelerador a todo lo que sea posible con la máxima eficiencia posible.

Ese es el lema nuestro y ese es el lema con el que yo intento también poner a funcionar el Consejo y que no se diga nunca más que es por culpa del Consejo que las cosas no caminan.

Entonces, espero que también sea la visión de la administración, también.

Lo que pasa es que esto va de aquí nuevamente para la DEA, entonces ya sí sería de la DEA para allá para ver cómo nos ponemos de acuerdo.

MBA. Andrea Arroyo Matamoros:

Entonces, nosotros lo vemos con Yorleny para ver cómo lo vamos a coordinar de parte de nosotros el compromiso de siempre para que las cosas salgan, porque cómo se visualizaba en el calendario, se dieron dos meses a partir de ahorita. Pero, perfecto, entonces.

M.Sc. Rosa Adolio Cascante:

Tal vez, doña Lady para aclarar que no son dos meses a partir de ahora, son dos meses a partir del 30 de junio.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Del 30 de junio que nos lo pasaron a nosotros.

M.Sc. Rosa Adolio Cascante:

Ya pasó julio.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Sí.

M.Sc. Rosa Adolio Cascante:

Y lo otro es que, por lo menos la recomendación de la DEA que habíamos discutido en el Consejo es que no hay un aumento en el pago de los pares. Entonces, no hay impacto en el presupuesto.

Nosotros estamos diciendo que, al ser un modelo más acotado, creemos nosotros que no es necesario aumentar el monto de los honorarios.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Lo que hay que cambiar son los contratos que eran los números de días.

Dra. Yorleny Porras Calvo:

También, para tomar en cuenta que sí se van a tomar las previsiones presupuestarias y es lo que hemos estado hablando las directoras en los planes operativos anuales que estamos en este momento implementando. Ahí se va a tomar en cuenta en presupuesto las capacitaciones y todo lo que requiera, también los ajustes a los modelos que tenemos en virtual. Y eso es algo que doña Angélica lo contempló ya en el PAO y en las reuniones los hemos visto.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Que eso ya está listo.

M.Sc. Andrea Fonseca Herrera:

Yo nada más quería agradecerle a los señores y señoras del Consejo este espacio, porque en realidad desde la DEA hemos trabajado ya desde hace vario tiempo en este modelo, un trabajo serio y riguroso que es importante que también los otros compañeros y compañeras conozcan, porque como decía Rosa, aquí todos estamos de una u otra forma involucrados. De forma que agradecerles por la paciencia, porque si era una exposición larga pero importante.

Y, comentarles que con CACES de Ecuador ya hemos tenido una serie de reuniones virtuales, tanto para explicarles el modelo de grado, el modelo de posgrado y recientemente con Juana nos reunimos con ellos para compartir la experiencia de recopilación y sistematización de información para INAQQHE, porque tenemos entendido que ellos están preparando su informe. De modo que sí estamos ya en esa línea con CACES. Gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Y algo de medicina, me dijeron, también.

M.Sc. Andrea Fonseca Herrera:

Si estaban interesados en conocer si teníamos en este momento criterios específicos, pero le aclaramos que en este caso carreras de salud aplica el modelo general.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Perfecto. Rosa.

M.Sc. Rosa Adolio Cascante:

Solamente un mensaje final, porque si no Juana me mata. Es importante recordar que todo lo que ustedes finalmente terminen aprobando del modelo de grado va a repercutir en parauniversitaria y en posgrado. Y, Juana está encargada coordinando el tema parauniversitaria y Miguel está encargado del tema posgrado, entonces, eso impacta en el tiempo también que ellos tengan para para producir todo eso que corresponde.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Así es. Bueno, muchísimas gracias y muchísimas gracias también a la Comisión de Pertinencia y los dejamos encargados ahí de verdad para que nos respondan esas consultas de los bloques, porque eso tendrá mucho que ver también con los cambios a futuro también de manera institucional y muchísimas gracias por haber atendido a la reunión.

Muchas gracias a don Francisco por haber acudido a esta invitación y ojalá que tengamos más encuentros de estos y vernos más a menudo y que les vaya muy bien y que coman rico ahora en el almuerzo y nos vemos en el camino. Que les vaya muy bien. Muchos éxitos
Feliz feriado el viernes.

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

Dra. Lady Meléndez Rodríguez
Presidente

Mag. Marchessi Bogantes Fallas
Coordinadora de la Secretaría del Consejo