

**CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN
ACTA DE LA SESIÓN VIRTUAL ORDINARIA 1882-2025**

SESIÓN ORDINARIA DEL CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN DEL SINAES
CELEBRADA EL VEINTINUEVE DE AGOSTO DE 2025. SE INICIA LA SESIÓN VIRTUAL
A LAS NUEVE Y CUATRO 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
Dra. Susan Francis Salazar	Ing. Walter Bolaños Quesada
MAE. Sonia Acuña Acuña	

MIEMBRO AUSENTE CON JUSTIFICACIÓN

Dr. Álvaro Mora Espinoza

INVITADAS HABITUALES ASISTENTES

Dra. Yorleny Porras Calvo, Directora Ejecutiva a.i.
M.Sc. Heily Vásquez Hernández, Asesora Legal.
Licda. Kattia Mora Cordero, Abogada.
Téc. Marianella Mora Amador, Secretaria Ejecutiva del Consejo Nacional de Acreditación.

INVITADA HABITUAL AUSENTE CON JUSTIFICACIÓN

Mag. Marchessi Bogantes Fallas, Coordinadora de la Secretaría del Consejo Nacional de Acreditación.

EVALUADORES EXTERNOS

Evaluadores externos del proceso 132: Dr. Marcos Mora González de Chile, Dr. Jaime Ernesto Díaz Ortiz de Colombia, Dr. Julio César Calvo Alvarado de Costa Rica. Acompañante Técnico: M.Sc. Juana Castro Tato

Evaluadores externos del proceso 121: Dra. María Enedina Carmona Flores de México, Dr. Eduardo Peláez Valencia de Colombia, Mag. Paula Graciela Sánchez Gutiérrez de Costa Rica. Acompañante Técnico: Dra. Mayela Dabdub Moreira

***Los asistentes se encuentran conectados virtualmente.**

Artículo 1. Revisión y aprobación de la propuesta de agenda 1882.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muy buenos días. Estamos hoy 29 de agosto del 2025, en la sesión 1882. Tenemos una agenda larga, vamos viendo hasta donde podemos resolver porque tenemos dos presentaciones ¿Tienen alguna observación a la agenda? Si no, la votamos, por favor. Muchísimas gracias.

Se aprueba agenda 1882 de manera unánime.

1.	Revisión y aprobación de la propuesta de agenda 1882.
2.	Aprobación acta 1881.
3.	Informes:
3.1.	Presidencia
3.2.	De los Miembros
3.3.	De la Dirección
4.	Procesos de acreditación:
4.1.	Presentación de informe final:
4.1.1.	Proceso 132
4.1.2.	Proceso 121
5.	Análisis de la actualización del Perfil de la Dirección Ejecutiva.
6.	Procesos de acreditación:
6.1.	Nombramiento de evaluadores externos:
6.1.1.	Proceso 282

6.1.2. Proceso 209
6.2. Decisión de acreditación:
6.2.1. PUNIV-013

Temas tratados: 1. Revisión y aprobación de la propuesta de agenda 1882. 2. Aprobación acta 1881. 3. Informes. 4. Presentación de los resultados de la Evaluación Externa por parte del Equipo de los Evaluadores del Proceso 132. 5. Análisis conjunto en relación con la Etapa de Evaluación Externa del Proceso 132, por parte del plenario del Consejo Nacional de Acreditación y el Equipo de Evaluadores. 6. Análisis y resoluciones en relación con la Etapa de Evaluación Externa del Proceso 132; por parte del plenario del Consejo Nacional de Acreditación. 7. Presentación de los resultados de la Evaluación Externa por parte del Equipo de los Evaluadores del Proceso 121. 8. Análisis conjunto en relación con la Etapa de Evaluación Externa del Proceso 121, por parte del plenario del Consejo Nacional de Acreditación y el Equipo de Evaluadores. 9. Análisis y resoluciones en relación con la Etapa de Evaluación Externa del Proceso 127; por parte del plenario del Consejo Nacional de Acreditación. 10. Análisis de la actualización del Perfil de la Dirección Ejecutiva.

Temas no tratados por falta de tiempo: 1. Nombramiento de evaluadores externos para el Proceso 282. 2. Nombramiento de evaluadores externos para el Proceso 209. 3. Análisis y Decisión de Acreditación sobre el Proceso PUNIV-013.

Artículo 2. Revisión y aprobación del acta 1881.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Tenemos el acta 1881, se hicieron algunas observaciones de forma ¿Alguien tiene alguna otra observación? No tenemos observaciones, ratificamos el acta, por favor. Muchísimas gracias.

Se aprueba acta 1881 de manera unánime

Artículo 3. Informes.

De Presidencia:

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

En informes de la Presidencia, tengo tres cositas. Una, es que nos llegó el perfil del puesto de la Dirección de División DSAG que vence en octubre. Entonces, para que por favor revisemos ese perfil y por si alguien tiene alguna observación que hacer también o alguna reformulación a ese perfil para que pronto venga el tema de lo que es la decisión sobre la elección de este puesto. Si a alguien no le llegó, por favor, revisen para solicitar nuevamente a Talento Humano que se los vuelvan a enviar.

MAE. Sonia Acuña Acuña:

A mí, no me llegó doña Lady.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

A mí, tampoco.

Dr. Ronald Álvarez González:

A mí, tampoco.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

Doña Lady, sólo nos llegó a usted y a mí.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Doña Yorleny, si es tan amable.

Dra. Yorleny Porras Calvo:

Okay.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchas gracias. También, tenemos una nota recibida de los funcionarios, si a alguno no le llegó, también nos indica. La envía doña Rosa Adolio, cuestionando temas de confidencialidad y ellos hacen ahí su argumentación. Yo la derivé a las compañeras de asuntos jurídicos para que hagan el análisis y nos regresen su criterio para responder a los funcionarios y también nosotros hacer un análisis y ver hasta donde llevan razón en su cuestionamiento.

Lo otro, es que el día de ayer participamos en la presentación del décimo Informe del Estado de la Educación. Estuvimos, doña María Eugenia, doña Yorleny, don Ronald y yo presencialmente, no sé, si alguno del resto de los compañeros se pudo conectar en línea, también estaban dándolo de manera virtual, en los diferentes canales y por Canal 15 de la Universidad de Costa Rica. Muy interesante, me parece que la metodología de presentación y la síntesis que se hace fue muy didáctica. A mí, me pareció muy pertinente en este momento histórico, la posición que toma el estado de la educación con esta propuesta de informe diferente que por un lado toma posición y por el otro lado da una propuesta más estratégica sobre acciones a seguir para intentar buscar soluciones en el momento más crítico de la educación costarricense. Estuvieron presentes algunos candidatos a la Presidencia, estaba el señor del PUSC, también estaba don Álvaro Ramos, candidato de Liberación Nacional y doña Claudia Dobles, por lo menos fueron a los tres que yo alcancé a ver, no sé, si había alguno más.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Don Claudio Alpízar.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Bueno. Esperamos que realmente este informe les haga eco en el plan que cualquiera de sus candidatos pudiera estar organizando para la próxima, no tanto para la campaña sino para la gestión, sea el que quede. Ojalá que, realmente haya iluminado con este estado de la educación para todas las cosas que vienen en camino. Creo que, nosotros también deberíamos extraer de ahí las cosas que tienen que ver con el tema de calidad en Educación Superior, sobre todo en las carreras de educación, es algo que yo he venido diciendo, me interesa mucho que el SINAES se dedique a identificar con toda claridad, cuáles son aquellas carreras de educación que están todavía sin acreditar y que esas carreras que están sin acreditar podamos hacer nosotros algún trabajo hormiga para ir las a buscar y tratar de que se acerquen a nosotros para conocer el nivel, la calidad y proponer definitivamente planes de mejora para que crezcan esas carreras de formación docente en todo el país y en las distintas universidades, sería nuestro principal aporte a la calidad de la educación en todos los niveles que podríamos hacer. Así es que, ojalá podamos tener esa investigación cuanto antes y emprender nosotros las acciones que podamos hacer con ese fin. Esos son los informes yo tengo.

De los Miembros:

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Buenos días, saludo a todos. Ya en este fin de mes de agosto, entramos en el mes de la Patria. Quería sumarme, doña Lady, a la importancia que usted está dando a la presentación del décimo Informe del Estado de la Educación, el día de ayer, y que se coloca en la palestra nacional como un tema de profunda preocupación e importancia. En el caso personal, lo estuve comentando principalmente con don Ronald mientras estuvimos ahí. Me genera un poco de desencanto, no tanto por el abordaje del diagnóstico del informe, del cual yo formo parte del Consejo Consultivo, estoy muy contenta con esos abordajes de propuesta que se hace al final, es algo único, por lo menos tiene este informe, sino en términos de ser miembro del SINAES ¿Por qué? Porque nosotros somos el Órgano oficial Nacional que tiene que tocar el tema de la certificación de la calidad. Pero, además, entre las diferentes atribuciones que se le dan desde el punto de vista de la ley que lo originó, queda claro nuestro compromiso en aportar a la política pública y es notorio que nosotros no tenemos una participación efectiva, real y muy focalizada en términos de calidad desde el informe, porque no estamos teniendo el músculo para hacerlo. Ese músculo se alimenta de un ejercicio de investigación muy sólido que debe acompañar a los procesos de acreditación. En estos momentos, si preguntamos al SINAES ¿Cuántas carreras existen en el país? No lo sabemos ¿Qué tanta calidad hemos aportado al sistema educativo? Póngale en los últimos cinco años, no en todos ¿Cuáles son las áreas dónde nosotros realmente

estamos generando impacto de calidad? ¿Como vemos la calidad de todo el sistema educativo? Hay una voz que no está presente ahí y creo que como Órgano Superior no se trata de justificarnos, sino de analizar cuáles son esos vacíos que tienen que ver, a mi juicio, con planificación, no la hemos tenido desde hace muchos años, por lo que la planificación es una planificación muy a priori, muy del momento y quizá convenga en estos procesos que estamos realizando interesantes discusiones en el SINAES, hacer un replanteamiento conceptual de esa ley, de una interpretación que la ponga al día, No quedarnos con la interpretación literal que es la que prevalece muchas veces de una ley de hace tantísimos años.

Por otra parte, pensaba qué triste que el personal del SINAES dedicado exclusivamente a los procesos de evaluación para que este Órgano tome decisiones de acreditación, lejos de estar mandando cartas preocupados por valorar el impacto del trabajo que hacen, se esté destinando tiempo a proseguir en la profundización de un clima laboral adverso a las funciones que realmente tiene el SINAES. Y eso es realmente muy preocupante. Pero volviendo al tema del estado de la educación, creo que valdría la pena que nosotros no en sesión porque ya está visto que la agenda manda, pero si los que tenemos interés pudiésemos tener una discusión sobre estos informes del estado de la educación en lo que compete a las carreras universitarias que son objeto de estudio para nosotros, para procesos de acreditación porque si nosotros tiramos fino el mecate, podríamos estarnos cuestionando si realmente el carecer en el modelo de evaluación de los resultados de los estudiantes no deja de ser un vacío, aunque estemos a tono con las políticas internacionales de acreditación. Es decir, vale la pena hacernos un replanteamiento de todo esto. Creo que, este informe da luz a eso. Nosotros, no podemos tener una visión aséptica y creyendo que lo que estamos haciendo aquí de acreditación, centrados en el modelo o en el modelo nuevo, nos exime de toda la lectura política, social, económica y cultural con la que estamos comprometidos al ser el Órgano oficial de la calidad. Un poco compartir esas inquietudes. Gracias, doña Lady.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchas gracias, doña María Eugenia. Doña Heily, buenos días.

M.Sc. Heily Vásquez Hernández:

Buenos días a todos. Un gusto saludarlos nuevamente. Doña Lady, con respecto al punto uno que usted habló ahora sobre el perfil de la jefatura de la DSAG, también es importante indicar, porque yo sí vi este tema. Es que el nombramiento de esta jefatura vence el 02 de octubre, más que la revisión del perfil es también una propuesta para el nombramiento de esa jefatura.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Si, a propósito, creo que necesitamos una propuesta de acuerdo que no tenemos, venía solamente el perfil. Entonces, hay que hacer esa construcción, si son tan amables. Don Ronald.

Dr. Ronald Álvarez González:

Gracias, doña Lady. Buenos días a todas y todos. Realmente, cuando uno escucha estos lanzamientos de nuevos informes del estado de la educación, tiene muchas inquietudes, doña María Eugenia hizo una buena reseña de su lectura. A mí, me parece que tenemos que ser propositivos, pero yo empezaría por invitar al estado de la educación a doña Isabel Román, para que nos haga una presentación enfocada en los análisis que se derivan del sector que nos corresponde que es la educación universitaria. Obviamente, todo es un gran sistema, pero en la educación universitaria es nuestro quehacer. Y ella lo hizo hace un par de años, con muy buena voluntad nos visitó y nos hizo una excelente presentación y en aquel momento yo me acuerdo de que le propusimos organizar una presentación similar para las autoridades de las universidades, muy específicamente concentrando ese enfoque. Ella estuvo de acuerdo, pero no avanzamos y no pasó a más esa idea. Creo que, estamos

en un momento muy complicado como bien lo refleja el informe. Y bueno, esa también sería una contribución que nosotros podríamos hacer y creo que también está dentro de nuestra misión. Yo propondría que, invitemos a doña Isabel para que nos haga ese enfoque y que luego organicemos esa presentación a nuestro sector. Muchas gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchas gracias, don Ronald. Anteriormente, teníamos una propuesta de investigación compartida que no se avanzó. Creo que, es algo que también deberíamos de recuperar ese trabajo conjunto con el Estado de la Educación y también en investigación. Don Gerardo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Gracias. Buenos días, nuevamente. Aprovechar el comentario que hace doña Heyli, con respecto a este nombramiento, y para hacer una instancia para que realmente podamos traer este tema a sesión con tiempo y que no estemos como en otros casos en donde la semana anterior a que se vence nombramiento estamos revisando. Tenemos, aproximadamente un mes antes de que se venza ese nombramiento. Ojalá, podamos tener esto listo para analizarlo y verlo con suficiente tiempo para poder tener una discusión a fondo del tema. Gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchas gracias, don Gerardo. La próxima semana doña Yorleny y yo no estaríamos en sesión, porque estamos en la asamblea de RIACES. Pero le dejé a Marchessi indicado que en coordinación con doña María Eugenia, sería ella la que estaría coordinando en ese momento las sesiones que atiendan el punto, no esperen a que nosotras estemos para que no nos agarre tarde y cuando nosotras estemos, tal vez ya se pueda hacer directamente la elección. O sea que se resuelva lo del perfil y hacer la elección.

M.Sc. Heily Vásquez Hernández:

Gracias, doña Lady. El documento es que se les compartió viene con dos escenarios para tomar una decisión de parte del Consejo. Uno de ellos, es el nombramiento directo de la persona que está ahorita ocupando el puesto y la otra es la posibilidad de sacar el proceso a concurso. No sé, si ustedes están de acuerdo más bien de revisar esas dos opciones para ir adelantando el proceso, porque sabemos que si se elige el tema de todo el proceso de reclutamiento tiene un plazo ahí bastante amplio para elegir a la persona. Para que lo tomen en cuenta y no dejarlo para la próxima semana e ir aprovechando el tiempo desde ahora.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

De acuerdo. Una consulta, doña Heily ¿En caso de nombramiento directo sólo se puede hacer para que fuera continuidad de esa persona o se puede pensar en otra persona?

M.Sc. Heily Vásquez Hernández:

Sería, la continuidad de la persona que está ahorita.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

¿En caso de que sea otra persona, hay que ir a concurso?

M.Sc. Heily Vásquez Hernández:

Exactamente, sería el concurso.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Gracias. Don Gerardo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Precisamente por eso yo he hecho referencia. No puede ser posible y no es culpa de este Consejo. No puede ser posible que, se nos esté presentando esto a un mes, en donde casi que nos están llevando a tener que hacer una elección. No me refiero ni a favor ni en contra de esa opción, pero todos sabemos que salir a hacer un concurso externo por lo menos nos lleva de 2 a 3 meses. Entonces, si esa es la opción, este Consejo debe recibir de parte de Talento Humano y de quien corresponda de la administración, esta información con suficiente tiempo para poder hacer esas cosas. Es preocupante, vean que ahora estamos

a un mes, tal y como dice doña Heily esas son las dos alternativas. La alternativa es salir a concurso externo, significaría que nos quedaríamos sin ese puesto durante un tiempo, mientras hacemos todo el proceso. Sobre todo, si se trata de hacer un concurso externo en donde se llamen a candidatos, se haga la presentación. Nos ha dicho Talento Humano que ese tipo de procesos duran de 2 a 3 meses.

Entonces, si eso es así, lo mínimo que esperaríamos es que de parte de Talento Humano que en dos o cuatro meses antes, se nos recuerde a nosotros eso y que no estemos en una situación en donde las alternativas que se nos presentan son muy pocas y probablemente no son las mejores, en el sentido de que no nos da el tiempo para proceder. Hago ese llamado y una solicitud a doña Yorleny para que converse con Talento Humano, para saber qué es lo que pasa en estos casos. No sé, si alguien más lo sabe, pero yo no lo sé. Es más, ese documento que mencionó doña Lady, a mí no me ha llegado. O sea, sí se distribuyó, no tuvo una distribución amplia en el Consejo, peor aún. Seguimos la mayoría del Consejo sin tener información sobre el tema. Gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Gracias, don Gerardo. Doña Yorleny, lo acaba de reenviar para que lo traten de localizar ahí en el correo. Doña María Eugenia.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Gracias. Quería hacer algunas preguntas en relación con las posibilidades que podríamos tener para este nombramiento, si legalmente es posible ver algunas otras salidas. Preguntar si, por ejemplo ¿Esto se puede hacer por invitación y no sacarlo a concurso? Esa es una posibilidad. La otra es optar por el concurso, pero hacer una extensión de la actual persona que está ocupando el cargo a fin de poder darle salida a un concurso. Y la tercera posibilidad que se me ocurrió es una movilidad interna. Es decir, que el Consejo tuviese la potestad con los requisitos que se tienen o que vamos a aprobar, que pudiese haber incluso movilidad interna del personal del SINAES para identificar a una persona que pudiera, con conocimiento del SINAES y con formación, hacer uso de eso. Entonces quisiera tener el criterio legal. Gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchas gracias. Precisamente, mi consulta iba dirigida hacia esta idea de doña María Eugenia. Doña Heily.

M.Sc. Heily Vásquez Hernández:

Les comentaba que la propuesta que viene dentro del insumo es son esas dos. Sin embargo, al ser un puesto de confianza, entiendo que se hace también por invitación y legalmente es permitido, porque al final termina siendo facultad del Consejo dicho nombramiento. Entonces, sí podría hacerse.

Con respecto a la extensión o ampliación del nombramiento con la persona que está actualmente ocupándolo, podría hacerse. Sin embargo, la ley permite un recargo de ese puesto. Entonces, tomando en consideración que doña Yorleny ahorita está nombrada como Directora Ejecutiva, ella podría avocarse esas funciones y tener a cargo por el momento de que se saque pues todo el proceso de reclutamiento de esa nueva persona, tener esas funciones a cargo, esa es una posibilidad.

Sinceramente, desde el punto de vista legal prefiero recomendarles un recargo de funciones y no la ampliación del nombramiento, porque ya eso generaría una especie de expectativa para la persona que está actualmente ocupando el puesto.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

¿La movilidad interna es una posibilidad también?

M.Sc. Heily Vásquez Hernández:

Sí, señora.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Muchas gracias. Entonces, salidas hay.

M.Sc. Heily Vásquez Hernández:

Muchas gracias. Doña María Eugenia, creo que lo que le viene es semejante responsabilidad.

De la Dirección:

Dra. Yorleny Porras Calvo:

Buenos días. Para comentarles que, el día de ayer tuvimos una reunión con Procomer, estamos en acercamientos para ver qué podemos tener en vinculación ambas instituciones que sea para beneficio en general, únicamente estamos en conversaciones, pero ya tenemos ese acercamiento importante.

Esta semana, terminó un proyecto de capacitación de técnicas básicas para el desarrollo de comunicación asertiva y fue para todo el personal. Fueron dos sesiones de dos mañanas. La semana pasada fue la primera y esta semana culminamos. Fue bastante interesante, se recabó mucha información del personal, hubo mucha participación activa durante la capacitación y esto nos sirve para recolectar también información del pensar de los funcionarios.

Por último, hubo una reunión también de don Ronald con los compañeros de la DEA que están a cargo del Registro de Expertos y de Gestión de información en la que participó doña Angélica. Muy interesante, el funcionamiento de cómo podríamos aplicar la inteligencia artificial, analizar y un panorama para ir incorporándolo dentro de las funciones que podrían darse dentro de la División de Evaluación y Acreditación en estas áreas, fue muy productivo. Por el momento sería eso.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchísimas gracias. También, se inició un acercamiento nuevo con Hcéres, gracias al nuevo enlace que logró doña Susan en la Asamblea de INQAAHE, tenemos una reunión pactada para el 10 de setiembre con doña Amelie de Hcéres. Esperemos que fructifique y supere el malentendido anterior. Les estaremos comunicando cómo nos va con esa reunión.

Artículo 4. Presentación de los resultados de la Evaluación Externa por parte del Equipo de los Evaluadores del Proceso 132.

El Dr. Marcos Mora González, Dr. Jaime Ernesto Díaz Ortiz, Dr. Julio César Calvo Alvarado y M.Sc. Juana Castro Tato, ingresan a las 9:31 a.m.

La Dra. Lady Meléndez Rodríguez da la bienvenida a los evaluadores externos de la carrera, agradece su colaboración y los invita a presentar el informe.

La coordinadora del equipo de evaluadores externos presenta el resultado tanto de la evaluación virtual de la carrera como de la validación del Informe de Autoevaluación presentado en su momento por las autoridades de ésta. Los evaluadores externos señalan los principales hallazgos, fortalezas y debilidades encontradas; describen los procesos de análisis que se realizaron con los distintos participantes; autoridades, docentes, administrativos, estudiantes, egresados, empleadores, entre otros y presentan una síntesis del informe escrito.

Artículo 5. Análisis conjunto en relación con la Etapa de Evaluación Externa del Proceso 132, por parte del plenario del Consejo Nacional de Acreditación y el Equipo de Evaluadores.

Terminada la presentación del Informe por parte de la persona coordinadora del Equipo de Evaluadores Externos y después de ser ésta enriquecida con los criterios, opiniones y ampliaciones adicionales de los otros evaluadores, los integrantes del Consejo plantean una serie de preguntas sobre el trabajo realizado y los hallazgos obtenidos.

Se produce un espacio para el intercambio de opiniones y análisis entre el Equipo de Evaluadores Externos y miembros del Consejo.

Se agradece a los evaluadores su aporte en esta fase del proceso de acreditación oficial de la carrera.

El Dr. Marcos Mora González, Dr. Jaime Ernesto Díaz Ortiz, Dr. Julio César Calvo Alvarado y M.Sc. Juana Castro Tato, se retiran a las 10:18 a.m.

Artículo 6. Análisis y resoluciones en relación con la Etapa de Evaluación Externa del Proceso 132; por parte del plenario del Consejo Nacional de Acreditación.

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

SE ACUERDA

Dar por recibido el Informe Final de la Evaluación Externa de la carrera del Proceso 132 de forma virtual.

Artículo 7. Presentación de los resultados de la Evaluación Externa por parte del Equipo de los Evaluadores del Proceso 121.

La Dra. María Enedina Carmona Flores, Dr. Eduardo Peláez Valencia, Mag. Paula Graciela Sánchez Gutiérrez y Dra. Mayela Dabdub Moreira, ingresan a las 10:20 a.m.

La Dra. Lady Meléndez Rodríguez da la bienvenida a los evaluadores externos de la carrera, agradece su colaboración y los invita a presentar el informe.

La coordinadora del equipo de evaluadores externos presenta el resultado tanto de la evaluación virtual de la carrera como de la validación del Informe de Autoevaluación presentado en su momento por las autoridades de ésta. Los evaluadores externos señalan los principales hallazgos, fortalezas y debilidades encontradas; describen los procesos de análisis que se realizaron con los distintos participantes; autoridades, docentes, administrativos, estudiantes, egresados, empleadores, entre otros y presentan una síntesis del informe escrito.

Artículo 8. Análisis conjunto en relación con la Etapa de Evaluación Externa del Proceso 121, por parte del plenario del Consejo Nacional de Acreditación y el Equipo de Evaluadores.

Terminada la presentación del Informe por parte de la persona coordinadora del Equipo de Evaluadores Externos y después de ser ésta enriquecida con los criterios, opiniones y ampliaciones adicionales de los otros evaluadores, los integrantes del Consejo plantean una serie de preguntas sobre el trabajo realizado y los hallazgos obtenidos.

Se produce un espacio para el intercambio de opiniones y análisis entre el Equipo de Evaluadores Externos y miembros del Consejo.

Se agradece a los evaluadores su aporte en esta fase del proceso de acreditación oficial de la carrera.

La Dra. María Enedina Carmona Flores, Dr. Eduardo Peláez Valencia, Mag. Paula Graciela Sánchez Gutiérrez y Dra. Mayela Dabdub Moreira, se retiran a las 11:12 a.m.

Artículo 9. Análisis y resoluciones en relación con la Etapa de Evaluación Externa del Proceso 121; por parte del plenario del Consejo Nacional de Acreditación.

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

SE ACUERDA

Dar por recibido el Informe Final de la Evaluación Externa de la carrera del Proceso 121 de forma virtual.

Se realiza un receso de 11:16 a.m. a 11:21 a.m.

Artículo 10. Análisis de la actualización del Perfil de la Dirección Ejecutiva.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

El siguiente tema es el Análisis de la actualización del Perfil del puesto de la Dirección Ejecutiva. Teníamos el aporte original de Talento Humano que luego fue ampliado también por la misma unidad, ahora tenemos un trabajo que hizo Don Ronald muy importante donde desarrolló todo un enriquecimiento y renovación diría yo del perfil y además hizo otra revisión. Entonces, con ese insumo quisiéramos dejar aprobado ese perfil para entrar en el proceso que trata el proceso siguiente ya para el nombramiento definitivo ¿Don Ronald, quisiera hacernos alguna presentación de su trabajo?

Dr. Ronald Álvarez González:

Gracias, doña Lady. Lo que intenté hacer fue tomar como base el insumo de Talento Humano y ahí hay algunas cosas que ya vienen establecidas, como algunos requisitos que yo no quise tocar porque me pareció que eran como ya más de un acomodo legal o reglamentario que tiene que ver con la forma como estos perfiles se deben de plantear. Y lo que sí traté, fue ajustar algunos aspectos que se pueden derivar de lo que este mismo Consejo y el personal del SINAES ha manifestado sobre lo que tiene que ver con lo que sería el SINAES hacia el futuro, la prospectiva que se puede derivar de las consultas que nosotros hemos hecho al mismo Consejo y al personal, donde ya empezamos a tener algunos nortes sobre cuál es el resultado que se quiere tener del SINAES hacia el futuro. Uno de los aspectos que se derivan de esos análisis de las respuestas del personal y del Consejo están manifestados en ese conflicto que se da entre el valor esperado de la institución que tiene que ver con ser garante de la calidad de los programas de las universidades que voluntariamente se someten a los procesos de acreditación y ser la institución que garantiza esa calidad versus la forma como se da ese servicio. Ahí está el tema de lo que hemos estado hablando mucho, en temas de agilidad y en temas de respuestas ágiles y eficientes. Todos esos conceptos que se derivan de esas opiniones fue lo que yo traté de poner en el perfil porque hay que tomar en cuenta que esta posición es clave para la institución.

La Dirección Ejecutiva es una posición que tiene que ser el líder en temas de la ejecución de los procesos que se realizan para poder llevar adelante todo el servicio que el SINAES le da a las carreras y a las instituciones que forman parte de nuestro sistema y el Consejo que es el jerarca de la institución. Entonces, esa función es clave. Si nosotros no podemos adaptar en ese perfil todos esos aspectos, al final de cuentas no nos va a dar el marco de referencia adecuado para poder nombrar a la persona más indicada, cuando nos toque ir por ese proceso. Eso fue lo que traté como de encerrar en ese documento, no me meto en los detalles porque ya ustedes los han visto. Yo hice otra revisión posterior que fue la que les compartí, porque había un concepto que me pareció que no estaba muy claro, voy a compartirles rápidamente pantalla, eso sí lo podríamos revisar. En esta parte que antes se llamaba Factores de Clasificación Asociados, podía ser un poco confusa, yo lo cambié como Alcance y Naturaleza del Cargo, puse una explicación de por qué era que había puesto eso y que la finalidad es proporcionar una comprensión más profunda del impacto que tendría esa posición y la autonomía del alcance de las relaciones y las

responsabilidades de la supervisión. Después, hice algunos cambios atendiendo un poco lo que mencionaba doña María Eugenia, en términos de que debemos hablar del SINAES y no SINAES. Agregué para universidades, no estaba contemplado, en cuanto a relaciones con terceros, en algunos lados que no estaba lo agregué. Básicamente, es el mismo perfil que originalmente habíamos puesto y este fue el que les compartí, siempre con la idea de que esto sea un documento de enriquecimiento, más que tratar de imponer nada, sino como una base de que nos podamos poner de acuerdo. Eso es, lo que diría a grandes rasgos. Muchas gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchas gracias, don Ronald. Doña Yorleny o Marianella ¿Nos podrían actualizar el Drive con esa nueva versión que don Ronald nos envió? Porque, creo que no se le envió a la Secretaría y no está en el insumo como tal, la tenemos porque usted nos lo envió por el correo. ¿Entonces?

Dr. Ronald Álvarez González:

Yo se las puedo hacer llegar de inmediato, se la voy a pasar a doña Yorleny por vía del correo y que ella pueda actualizar el Drive.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

De acuerdo. Tal vez, con copia Marianella para que nos la coloquen en el insumo. Muchas gracias, don Ronald. Don Gerardo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Gracias. Yo revisé el documento tanto el último documento de Talento Humano, como el documento que nos elabora don Ronald. Me parece, en primera instancia responde a las recomendaciones que nos da doña Diana o Talento Humano en el sentido de que se revisen las funciones y se revisen las características del cargo. Me parece que, el documento amplía bastante esas funciones en elementos que nosotros hemos discutido en algún otro momento del Consejo. En términos generales estoy de acuerdo con lo que don Ronald está sugiriendo en este documento. Habría que verlo ya como para poder hacer una aprobación, porque desgraciadamente así lo tendremos que hacer en el formato que tenemos establecido nosotros que, es el formato que nos que nos presentó Talento Humano, sería nada más trasladar estos elementos a ese formato.

Con lo que no estoy de acuerdo, es cuando se habla de formación académica, dice tanto lo que presenta Talento Humano como esto, dice: “Grado académico mínimo de maestría doctorado en un campo disciplinario”. O sea, si es mínimo no puede tener más de una opción, no podemos decir que sea mínimo una cosa o mínimo otra, si es mínimo debemos decir que el mínimo en estos casos es maestría. Y podríamos recomendar que, el doctorado es algo que se considerará o lo que sea. O podríamos decir grado académico de maestría o doctorado y quitar el mínimo para que tenga congruencia en el sentido de que cualquiera de los dos puede funcionar. Ese es mi único comentario con respecto a ese documento. Repito, sería interesante trasladarlo al formato con el que tenemos el resto de los perfiles y volverlo a ver para darle una aprobación. Gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Gracias, don Gerardo. Doña María Eugenia.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

En primer lugar, quisiera pedirle a doña Yorleny que no estuviera presente en esto por razones obvias. Estamos tocando un tema que tiene que ver con las calidades de un Director Ejecutivo. Me parece, doña Yorleny que, sería oportuno que usted no estuviera en esta discusión del perfil ¿No sé cómo lo ven los demás compañeros?

Ing. Walter Bolaños Quesada:

De acuerdo.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

No sé, hago esa propuesta y lo agradecería para sentirme más cómoda, doña Yorleny. Ahí mis disculpas.

Dra. Yorleny Porras Calvo:

Me retiro y me vuelven a llamar, nada más.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

No sé, a mí me parece más bien importante que doña Yorleny con su experiencia, aunque corta, en el puesto para inclusive recomendarnos algo que considere que no está dentro del perfil y debería estar o viceversa.

Dra. María Eugenia Venegas Renaud:

Está bien, doña Lady. Usted manda.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

No esa es mi opinión como miembro del Consejo. Nada más, me parece que no se está discutiendo nada personal directamente, ni sobre su currículum específico.

Dra. María Eugenia Venegas Renaud:

Nada más, planteaba esa posibilidad. Voy a referirme, si no hay otro comentario al respecto de algunas cositas que observé en la actualización del perfil de la Dirección Ejecutiva. Yo miro siempre la Ley 8256 con algo de literalidad para la interpretación, alcance y posibilidades, pero también con un norte sobre la contextualización de la interpretación, porque eso me remite a momentos y demandas. Con esto ¿Qué quiere decir? Que es muy posible que una Dirección Ejecutiva, cuando arrancó el SINAES allá en 1999 y se concreta un nombramiento en el 2000 de una Dirección Ejecutiva, las demandas y el contexto es totalmente diferente a las demandas y contextos que existieron en el 2019 y las que podemos tener de aquí en adelante. Entonces, me he puesto a pensar un poco en las debilidades, omisiones y algo importante respecto a las responsabilidades normativas y operativas del Consejo. Es decir que, no he querido ver estas funciones asignadas al cargo de Dirección Ejecutiva, sin tener de foco de referencia al Consejo y sus responsabilidades, alcances y demandas a través de la misma normativa. Entonces, cuando yo leo, por ejemplo, dentro de ese perfil que dice: El SINAES transformado en un líder proactivo y referente nacional e internacional en calidad educativa, con una estrategia de comunicación sofisticada y medible, y eso se le asigna ese perfil, yo me voy para atrás, porque no creo que esa sea una función que deba ser exclusiva o única

La Dra. María Eugenia Venegas Renaud, se retira a las 11:36 a.m.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Se desconectó, doña María Eugenia.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

¿Se fue?

Dra. Susan Francis Salazar:

Sí, se fue.

MAE. Sonia Acuña Acuña:

Seguro se le fue la corriente eléctrica.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Bueno, no sé, si escuchamos a doña Sonia y cuando entré doña María Eugenia la volvemos a conectar. Doña Sonia.

MAE. Sonia Acuña Acuña:

Gracias. En la parte de experiencia y conocimientos deseables, los veo más como un requisito que como algo deseable. Me refiero, por ejemplo, a lo que es la parte de planeamiento estratégico, lo que tiene que ver con el conocimiento de la gestión administrativa y financiera, planificación estratégica y visión organizacional y todo lo que tenga que ver con eso, la experiencia en internacionalización, por ejemplo. Hay varios

elementos de esos que no los vería como deseables, los vería como un requisito del puesto fundamental. Les dije esos, pero podría podrían ser más que esos. La parte estratégica, la parte de manejo financiero administrativo, para mí eso es fundamental en ese puesto. Entonces, cuando se pone deseable, si lo tiene bien y si no lo tiene no hay problema. Y yo creo que, sí tendríamos que ver específicamente esa parte y analizarla un poco mejor. Eso sería, doña Lady.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

De acuerdo, muchas gracias. Doña Susan.

Dra. Susan Francis Salazar:

Gracias. Quisiera agradecerle a don Ronald, por el trabajo hecho. Comparto con doña Lady que hizo una depuración y además una limpieza diría yo, como para darle una proyección al puesto, pienso mucho más académica, aunque respeta profundamente todos los insumos que él cita y que el mismo Talento Humano plantea, pero me parece que logra realmente recoger en el documento una prospectiva importante del perfil que requerimos en este momento, sobre todo un momento bastante diría significativo.

Con la versión de Talento Humano, tenía un problema, tiene que ver con el asunto de que, en el documento de Talento Humano, hay una función que señala que la Dirección ejecutará conjuntamente con las áreas funcionales respectivas y propone al Consejo Nacional de Acreditación las políticas. Aunque don Ronald lo mantiene en la redacción yo quisiera solicitar la aclaración respectiva, no sé, si es que es un histórico o en algún momento se cambió, pero eso se plantea como una función, y sobre todo generación de las políticas es una función del Consejo.

Leí el artículo número 12, de la ley número 8256 y dice: Al Consejo Nacional tendrá como funciones y atribuciones elaborar y aprobar políticas. Entonces, cuando uno se va al artículo 13 en el punto D se indica que, la Administración activa tiene en este caso ejecutar las políticas y los mandatos. Entonces, yo dije en sana teoría, eso le toca al Consejo, solamente podría eventualmente la Dirección Ejecutiva proponer, creo que en el contexto en el que enfoca don Ronald, esto como que de pronto se resuelve, pero yo sí creería muy importante que revisemos eso, que eso es una función del Consejo y que en la forma en la cual presentamos esto como función, no sé, si hay que aclarar o no la relación entre Ley y Reglamento Orgánico. Yo me fui a buscar el Reglamento Orgánico y vi que decía en el artículo número 7, para nosotros como Consejo, la aprobación de políticas, planes estratégicos anuales. Entonces, ahí como que se reitera el asunto del papel de nosotros como aprobación, pero no de elaboración. Ahí perdemos la noción de elaboración. Entonces, estaría primero solicitando ver si es que eso en el histórico cambió y en algún momento este Consejo cedió la elaboración a la Dirección Ejecutiva, si eso fue lo que pasó, o si será necesario aclarar la relación entre una ley y un reglamento que, para mí, hasta donde yo había entendido, la Ley está sobre el Reglamento. Y tal vez, como lo reiteré, creo que don Ronald trata de enfocarlo de tal manera que se resuelve, pero yo creo que sí debería ser transparentada esa situación. Esa es mi única observación. Muchísimas gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchísimas gracias. Doña Yorleny.

Dra. Yorleny Porras Calvo:

Sí, para informarles que ya está en la carpeta el documento de don Ronald. Doña Marianella y yo, lo subimos al mismo tiempo.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Ah, bueno. Más vale que sobre. Entonces, por si quieren abrir el documento de Don Ronald, para que nos sirva más de referencia y más clara. Don Gerardo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Gracias. Primero consultar ¿Cuál es el más reciente?, ¿Es el que nos pasó antier? Es que, no sé, si es el segundo que don Ronald envió.

Dr. Ronald Álvarez González:

El que acabo de pasar fue el mismo que yo les pasé a ustedes.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Okay.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Es que no estaba en el Drive. Y si no estaba en el Drive, posiblemente las compañeras de Asesoría Legal no lo tenían, entonces para que lo compartiéramos. Eso era entonces. Don Gerardo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

También, quería hacer dos comentarios. Quería estar seguro de que me estaba refiriendo al documento que estamos viendo todos. Con respecto a lo que mencionaba doña Sonia, tiene razón. Creo que, esas experiencias y conocimientos deseables, nosotros debemos pasar algunos al término de requisitos.

Creo que, es fundamental para esta persona tener conocimiento en proyectos de transformación digital y automatización de procesos, conocimientos, no tanto de gestión, pero sí conocimiento. En el área de comunicación estratégica y relaciones públicas, para mí es importante que haya manejo. Desarrollo de gestión de alianzas estratégicas, creo que es un requisito importante. Gestión del Talento Humano especializado, para mí es importante que la persona haya tenido experiencia en eso. Por último, el más importante es la planificación estratégica y alineación de la visión organizacional. Los otros, sí podrían quedar como conocimientos deseables porque tenemos gente de análisis de datos, inteligencia de mercado, normativa y jurisprudencia nacional en educación superior, gestión administrativa y financiera. Estoy haciendo una lectura rápida, tal vez unos tres o cuatro debieran pasar como requisitos, porque para mí son un elemento importante a la hora del nombramiento. Y como bien lo decía doña Sonia, una cosa es que sea un requisito y otra cosa es que sea deseable.

Con respecto al tema de políticas, creo que lo que hace don Ronald, mejora bastante eso, pero es que la realidad que nosotros hemos tenido en este Consejo es que las políticas nos las presenta la Administración. Los documentos son elaborados por la Administración, todas las políticas que hemos recibido nosotros aquí son elaborados por la Administración, con indicaciones y estrategias que nosotros les demos.

Pero, creo que aquí lo que podría confundir es el documento, el que se le presenta al Consejo, a menos que nosotros decidamos al final que va a ser una función exclusivamente del Consejo y todo ese trabajo de elaboración de documentos de revisión lo hagamos nosotros. Pero lo que sí ha sucedido es que de alguna manera nosotros hemos funcionado así, nosotros pedimos y se hace la política tal. Ahora hay mucha más participación del Consejo, pero al final, siempre lo que nosotros hemos esperado es un documento de la Administración con la política establecida, con los formatos, un insumo que nosotros al final aprobamos. Entonces, tal vez, ese es el punto en el que debiéramos tener claridad.

Otro elemento quería mencionar y siento que doña María Eugenia, iba por esa línea. Me gustaría escucharla. Yo siento que este Consejo debe delegar una cantidad de funciones administrativas en esa posición, tenemos que ser conscientes de que el Consejo tiene una función, pero que hay una figura dentro de la Administración que tiene una serie de requisitos y tiene una serie de responsabilidades que debemos dejárselas a esa posición y no estar nosotros pensando en que al Consejo se le está quitando valor en su función al dársele a una posición de este tipo una serie de responsabilidades que tiene que llevar. Tenemos que, deslindar muy bien cuál es esa relación entre el Consejo y esa figura que es fundamental en la operación de SINAES, en cuanto al desarrollo de una serie de elementos en donde tenemos que confiar en que esta persona hará el trabajo que tiene que hacer de

acuerdo con las indicaciones generales y políticas que este Consejo determine y a partir de ahí es esperar que esa función debe ser hecha por la Administración.

La Dra. María Eugenia Venegas Renault, ingresa a las 11:47 a.m.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Perdón, don Gerardo. No sé, en qué momento me sacó el sistema ¿Hasta dónde llegué? Perdón.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Nada más comenzó a hablar y cortó el sistema.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Don Gerardo, permítame nada más cerrar.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Claro y discúlpeme que yo podía estar extrapolando por lo que comenzó a decir. Mi criterio en el sentido de que si debemos respetar que hay diferencia de funciones entre la parte administrativa de gestión y la parte estratégica del Consejo.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Yo tenía un discurso mucho más elaborado, pero lo que sí quiero dejar planteado es lo siguiente, yo creo que el puesto de Dirección Ejecutiva hay que verlo en el contexto actual, hay que mirarle las habilidades y las competencias específicas para una organización que desea posicionarse como líder iberoamericano, tiene que tener personal especializado en evaluación y que esto lo extiendo también a los gestores y a las Direcciones, no se vale tener gente que no esté formada y no por experiencia, sino por formación académica, porque los tiempos lo exigen. Y ese perfil del Director Ejecutivo, no puede en modo alguno ponerse por encima de las responsabilidades y alcances que le tocan al Consejo, por ser el Consejo el Órgano de mayor alcance. Como me quedé afuera, no voy a decir más, porque no sé, si ya lo dije o no lo dije. Gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Gracias, doña María Eugenia. Lo que, sí quisiera es claridad en relación con la propuesta. Si eso, es un énfasis para avalar la propuesta que está establecida, me parece a mí, y no es que está contradiciendo alguno de los puntos.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

No, yo creo que hay que suavizar algunos términos porque están puestos como en un sentido de responsabilidad al cargo y hay que matizarlos, por ejemplo, al dictar política no es competencia de la Dirección. Ella puede contribuir en el planteamiento de políticas, pero esa función le corresponde al Consejo y el vínculo con las organizaciones externas no es competencia la Dirección Ejecutiva. La Dirección Ejecutiva también coordina, colabora, pero es el Consejo quien debe dar la pauta para todas las colaboraciones y todo el acercamiento con rectores y con una serie de comisiones. Ahí, sí creo que el Consejo con mucho cariño, porque no he estado todo el tiempo, ha delegado en la Dirección Ejecutiva funciones que le corresponden al Consejo y eso se vio desde el 2019, muy marcadamente. Eso era doña Lady. Yo no la avalaría, así como está.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchas gracias, doña María Eugenia. Yo creo que estábamos en la misma sintonía. Exactamente, eso era lo que estaba diciendo doña Susan y discutiendo también don Gerardo. Doña Susan.

Dra. Susan Francis Salazar:

Nada más, como para plantear eso último, yo entiendo don Gerardo que, posiblemente por el volumen y por la carga de trabajo hemos venido creando una dinámica, pero esa dinámica nos está aislando y nos está separando de funciones que legalmente nos competen. Yo pensaría que, el mejor ejemplo de un trabajo articulado se vio con la Política

de Internacionalización donde dos miembros del Consejo, primero Doña Martha con doña María Eugenia, luego posteriormente me integro una vez que doña Marta se va, junto con la Administración, construyen una propuesta para que vea el Consejo. Yo creo que ese sería un muy buen escenario para no desligarnos de las funciones que nos competen por Ley. Esa cercanía con esa dinámica contribuiría muchísimo a entender cuál es el papel que tenemos como organización completa, no como instancias separadas, pero es una posición. Don Ronald, el enfoque que le da mejora esa situación, pero como Consejo no deberíamos llegar y dejarlo tan así, porque pareciera que más bien nosotros lo estamos delegando y en ningún lugar encuentro el acuerdo que dice que, se delega la elaboración, porque la dinámica que tenemos es así u otro, lo vería más bien hasta problemático, porque creo que sí deberíamos estar vinculados a esas actividades, a esas elaboraciones y que luego se vengán y se propongan y se estudien acá en el Consejo. Me parece que, sí sería importante no dejarlo como delegado de esa manera, como se observa en la propuesta de Talento Humano. Gracias, doña Lady.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchas gracias. Doña Kattia.

Licda. Kattia Mora Cordero:

Gracias, doña Lady. Buenos días, señores. Yo les quería comentar dos cosas. Recordemos que, los requisitos de Ley, dice: Maestría o Doctorado. Entonces, habría que quitarle como ese mínimo. Creo que don Gerardo lo abordó, porque mantener esa condición por el tema de los requisitos de Ley.

También, estaba pensando en la consulta que hacía doña Susan y este tema de la elaboración, estaba viendo, por ejemplo, en el documento que presenta don Ronald, me voy a permitir compartir un momentito para hacer una serie de observaciones y para que ustedes lo tomen en cuenta. En el documento que hace don Ronald, en la parte de resultados dice: Propuestas al Consejo sobre política, lineamientos, programas. Yo creo que, lo que se debe de entender es que la operatividad de esos documentos que tiene que aprobar sí o sí el Consejo es lo que hace, supervisa, lidera o elabora la Dirección Ejecutiva desde sus áreas, no es que tiene una potestad de hacerlos como si fuera la decisión que toma la Dirección Ejecutiva, sino es que de acuerdo con la estrategia que establece el Consejo, es cuando se debe hacer esa elaboración y traer esa propuesta. Entonces, en uno de los resultados esperados son esas propuestas. Si bajamos a las funciones como tal, aquí cuando hablamos de elaborar conjuntamente con las áreas respectivas, deberíamos, incluir y proponer de acuerdo con la estrategia al Consejo. Para que se pueda hacer esa diferenciación, porque lo que la Ley dice específicamente es que ustedes aprueban. Es decir, si no hay un acuerdo de aprobación del documento, el documento no existe, no se puede poner en aplicación en la institución, pero la parte operativa de la presentación, de lo que ustedes requieren es lo que debe de supervisar desde mi perspectiva y el trabajo que hemos hecho, la Dirección Ejecutiva para que se presente esa información. Entonces, no sé, respecto a lo que decía doña Susan, si hay que hacer una redacción diferente, que se entienda así o eliminarlo por completo, porque es que bueno, habría que ver si la cultura organizacional permitiría entender que no es que ustedes lo tienen que redactar, sino tienen que llevarles el documento. Yo no los veo a ustedes redactando cada uno de esos procesos, sino tienen que ir con un acompañamiento administrativo o académico. Pero bueno, doña Susan y señores, es como nosotros hemos venido trabajando, de acuerdo con la estrategia que se establece, las instrucciones y a la forma en que el Consejo establece para dónde va el SINAES, es así como se elaboran los instrumentos a lo interno para presentárselos a ustedes.

Después, tengo varias observaciones de esta propuesta que me que me preocupan desde lo que se pueda entender con esto. Por ejemplo, donde dice: Funciones del cargo, liderar la transformación organizacional y cultural del SINAES, orientándola hacia una mayor

proactividad, coherencia, estrategia transversal y sofisticación en la gestión de relaciones y comunicación. No sé, si liderar la transformación, esta palabra transformación, se va a mantener en un perfil como una función, ciertamente nosotros estamos en eso, pero pareciera que la restante redacción orienta que se vaya mejorando o se vaya transformando, no sé, si esta es la palabra adecuada. Aquí, habría que revisar porque dice el 0.50% del FEES y no es del FEES, es la referencia, habría que eliminarlo o hacer la aclaración.

Este otro punto, cuando dice: Programar, participar y controlar los trámites relativos a la adquisición de bienes y servicios, tiene que ver con el tema de contratación pública y ese manejo de las inversiones de acuerdo con lo que establece la Ley y dice: Velando por la inversión prioritaria en tecnología y talento especializado. Como función, me cuestiono, si siempre tiene que ir orientada eso o eso es un momento específico del proceso normal de la Administración, como para que sea una función, porque podría ser orientarse a eso. No sé, si eso lo más adecuado que se ponga ahí. Luego, cuando dice: Ser el superior jerárquico del personal del SINAES. Esta es una función que está en el Reglamento Orgánico en el artículo 13, habla de esa función de supervisión del personal, de permisos y todo lo demás. Me preocupa, cuando dice liderando la gestión estratégica del capital humano para atraer, retener, desarrollar y desplegar el talento especializado, porque esa es una función propia de Talento Humano, pareciera que es una competencia de DSAG y no exclusivamente la Dirección Ejecutiva. No sé, si eso permitiría que de alguna forma de pronto se sobrepongan funciones en ese sentido o cómo esa función que pareciera desde mi perspectiva y la experiencia que he tenido aquí, pareciera que debería tener a cargo directamente Recursos Humanos. Luego, este punto de supervisar el proceso de comunicación bajo subordinación dice: Dotándolo de personal altamente formado para diseñar una arquitectura de comunicación estratégica, segmentada y bidireccional, construyendo capital reputacional y posicionando al SINAES como líder intelectual. No sé, si esto es una tarea o es dentro de la función que siempre tiene que permanecer. Debería ser como la tarea del proyecto que deriva de ese proceso de comunicación, porque esto debería ser una tarea propia del comunicador. El otro punto, fomentar la cultura de calidad a través de eventos, investigación y publicaciones, y posicionar al SINAES proactivamente a nivel internacional. Por ahí, escuché algún comentario, pero pareciera que es una función también o del gestor de relaciones externas o del CIRE. Entonces. no sé, si fomentar sea la palabra, podría ser supervisar o acompañar. Luego, gestionar la implementación de una plataforma unificada de valor y herramientas de inteligencia artificial para mejorar la interacción. Me parecería que también es como una tarea desde esa transformación que requiere el SINAES. No sé, si se debería estar como una función específica. Eso es lo que yo les quería comentar en relación con el tema para que lo puedan considerar, eso era. Gracias.

El Ing. Walter Bolaños Quesada, se retira a las 12:01 p.m.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchas gracias, doña Kattia. Don Gerardo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Gracias. Me parece que hay dos elementos fundamentales en el planteamiento tanto de doña Susan como de doña María Eugenia, es el tema de las políticas, creo que habría que revisarlo, en cuanto realmente lo que es desde el punto de vista de los resultados esperados y de las funciones ¿Qué es lo que tenemos que hacer? Porque aún en el mismo documento de don Ronald, todavía se podría leer de varias maneras propuestas.

Estoy viendo los resultados esperados propuestas al Consejo sobre políticas y quedaría la duda de si realmente eso es lo que deben hacer. No sé, si se podría resolver de alguna forma metiendo esa coetilla que doña Kattia, mencionó que es de acuerdo con las políticas

del Consejo, poner esa jerarquía por encima de las funciones, pero dejando claro que, en la parte administrativa tiene una responsabilidad también de hacer esa elaboración, yo creo que de esa manera se podría resolver. Y si nos vamos a las funciones del cargo también, cuando se habla de elaborar conjuntamente con las áreas, vuelve aparecer ahí las políticas y reglamentos.

El otro que, mencionaba doña María Eugenia también es el tema de macro relaciones que promueva la cocreación de valor con socios claves, yo creo que debe haber una política general establecida por el Consejo, una estrategia de internacionalización, pero ahí entonces, le corresponderá a alguien desarrollarlo. En estos momentos no tenemos al gestor de relaciones externas, pero yo sí creo que la figura de la Dirección Ejecutiva de alguna manera debe permeear toda la función de la institución. Tal vez, no el día a día, pero sí debe haber una función de asegurarse de que las cosas se estén haciendo. Y otras cosas que menciona doña Kattia, es que tal vez, estamos cayendo, perdón que lo diga de esta manera, un poco en lo que a veces hacemos cuando le pedimos a las carreras, que les decimos qué hacer, y al mismo tiempo les decimos cómo hacerlo. Yo creo que tal vez, voy a poner un ejemplo que lo dijo doña Kattia, programar, participar y controlar los trámites relativos a la adquisición de bienes y servicios. Y ahí debiera quedar, eliminando “velando por la inversión prioritaria en tecnología y talento especializado”. Eso es una manera de hacerlo, es lo que se debe hacer. Ser el superior jerárquico del personal de SINAES, hasta ahí, quitar liderando la gestión estratégica, eso ya es como hacerlo.

Algo que quisiera pedir, es que revisemos, porque vieran el ruido que me hace cuando me hablan de “proceso de comunicación”. Yo le he preguntado a don Julio ¿Por qué se siguen llamando proceso de comunicación? Es un área, no es un proceso y es muy difícil para mí. Es más, cuando lo leí por primera vez, no entendí qué era lo que se estaba diciendo por supervisar y elevar el proceso de comunicación. No sé si es la unidad de comunicación, no sé si es el departamento de comunicación, pero ese nombre se sale totalmente de toda la nomenclatura que nosotros tenemos, porque entonces tendríamos que tener el proceso de calidad, hay procesos dentro de algo. Lo he comentado, lo hablé con don Julio y me dijo que ellos lo siguen poniendo porque en algún estudio que se hizo se dijo que comunicación era un proceso, entonces la unidad como tal, en documentos se sigue refiriendo como proceso de comunicación.

Estoy de acuerdo con doña Kattia que, esto de gestionar la implementación de una plataforma unificada de valor no es una función, esto es un proyecto probablemente. Y cuando exista el proyecto, obviamente va a tener la responsabilidad de hacerlo. Creo que, con este documento y doña María Eugenia dijo que ella no avalaba el documento tal y como estaba, tal vez, ella haga el planteamiento sobre qué es lo que ella sugeriría, en cambios que se podrían hacer, como para tratar de adelantar esto lo más rápido posible. En principio estamos de acuerdo en el 95% probablemente de lo que está planteado aquí. Y ese otro 5% que es muy importante, es lo que debiéramos aclarar para ver si ya aprobamos totalmente el documento y poder pasar a la otra parte del proceso.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

Me toca, porque la otra semana estoy yo. Ahí, le toco la cabecita usted para que me eche la mano.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

No, doña María Eugenia, más bien tóquenle la cabecita a don Ronald.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Gracias. Don Ronald.

Dr. Ronald Álvarez González:

Gracias. La intención siempre ha sido poner un borrador para que entre todos podamos llegar al consenso necesario y tener ya el documento que andamos buscando. Yo siempre he tenido claro que este documento tiene que ser adaptado a las necesidades formales que

tiene una institución que también está dentro de un esquema muy establecido, muy estructurado y lo entiendo perfectamente. Eso que mencionó doña Kattia, por ejemplo, es probablemente lo que nos obliga ajustar. Lo que traté de poner ahí fue como la carta del niño. ¿La carta del niño en qué sentido? Tratando de capturar en un documento lo que nosotros dijimos con la consulta que hicimos por medio de las preguntas que ya conocemos y al personal y eso es lo que está ahí. Entonces, creo que poniendo las cosas en la dimensión que deben tener y yo creo que ahí la que más nos puede ayudar es doña Kattia y Talento Humano. Podríamos llegar a un documento como el que es potable para poder ir adelante con este proceso. Ahora, en lo personal lo guardaría, así como está, para que la persona que le corresponda seguir con esa función y pueda ver hacia dónde hemos dicho en el Consejo y el personal que quieren llevar al SINAES hacia el futuro. Pero eso es un documento aparte, es un documento estratégico. Yo sé que, lo que estoy diciendo tiene mucho fondo de ingenuidad, porque en la Administración Pública, usted no puede decirles a las personas ¿Qué es lo que quiere que hagan aparte de lo que está escrito ahí en el documento con el que se contrató? Creo que, es una realidad paralela que no existe en nuestro entorno. Pero bueno, ya eso me ha costado mucho aprenderlo, pero con el tiempo lo he ido aprendiendo. Entonces, tomaría todas las observaciones que ustedes han hecho. Por cierto, lo que mencionaba doña Susan, con respecto a lo que le corresponde al Consejo y lo que le correspondería la Dirección Ejecutiva, yo traté precisamente de plasmar ahí la experiencia que yo vi en la Política de Internacionalidad con esa Comisión, eso fue lo que yo traté de plasmar ahí. Creo que, todavía tenemos que hacerle el ajuste, totalmente de acuerdo. Pero ni modo, tenemos que adaptarlo a eso. Y me parece que, la que más nos puede ayudar es doña Kattia, ya ella lo planteó, porque ya dijo cuáles eran los aspectos.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

También, doña Heily.

Dr. Ronald Álvarez González:

Disculpe, doña Heily. Sí, claro doña Kattia, doña Heily y Recursos Humanos, porque también Recursos Humanos tiene voz cantante en esto, ellos son los que más saben de cómo es que tiene quedar esquematizado el documento. Yo diría que entre doña Kattia, doña Heily y Recursos Humanos, nos deberían de dar una versión, espero quede algo de lo que se plantea ahí, que no se pierda el espíritu y que nos sirva como base, eso era. Muchas gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Doña Kattia nos pone en el chat, cómo se define el tema de comunicación dentro del Reglamento Orgánico, hablando de proceso de comunicación y que estaría bajo la tutela de la Dirección Ejecutiva. No obstante, creo que lo que se define aquí es el tema de comunicación como una acción general dentro de la institución, pero no necesariamente define a la unidad de comunicación como tal, como una parte de la estructura. Entonces, yo creo que estaría haciendo falta esa definición dentro del Reglamento Orgánico como tal. Lo que yo quisiera es recordar la urgencia de que esto esté listo como perfil para proceder con lo que sigue, operativamente nos urge. No podemos darle más largas o seguir reflexionando sobre esto, porque además yo creo que es algo que pareciera que lo tenemos claro, en el sentido de qué es lo que compete a la Dirección y que además queremos dar un paso más allá en el tema de transformación hacia una propuesta mucho más moderna y actual de lo que debe ser ese puesto de Dirección Ejecutiva, sin transgredir, por supuesto, lo que está normado. Creo que, don Ronald hace un gran trabajo, necesita ese ajuste acerca de las recomendaciones que se han dado. Para mí es fundamental este tema de políticas, porque sí creo que por alguna razón se optó por la práctica de llevar un poco las cosas más masticadas de la cuenta al Consejo y yo creo que el Consejo debe asumir lo que por Ley le compete que es ese planteamiento de políticas, porque puede ser que se contribuya con algún insumo base, pero eso no quiere decir que el Consejo no pueda

proponer otras políticas que no sean esas que vienen inducidas por esos insumos base, ni mucho menos. Hay que aclararlo de alguna manera, me parece a mí que puntualizar y tal vez si doña María Eugenia colabora también dándonos esas otras observaciones y eliminando como dice don Gerardo, los cómo o los para qué, simplemente dejar la función como tal, descrita y ojalá introducida por un infinitivo que es el que orienta que es una función lo que se va a esperar de esa redacción, también hacer ese listado y que todo esté dentro de lo reglamentado. Entonces, doña Kattia tomando nota de esto y a la espera también de que doña María Eugenia nos envíe, si tiene algunas otras observaciones al respecto, se podrían adaptar ese documento y ya traérselo para que sea el definitivo, ajustándolo además al formato que se supone llevan todos los perfiles que salen de Talento Humano ¿Doña Heily y doña Kattia nos comprendieron?

Licda. Kattia Mora Cordero:

Sí, señora.

M.Sc. Heily Vásquez Hernández:

Sí, señora.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Perfecto. Tal vez, doña María Eugenia les puede enviar a las compañeras también esas otras puntualizaciones. Doña Sonia.

MAE. Sonia Acuña Acuña:

No olvidar lo de los conocimientos deseables, pasarlos más que todo como experiencia.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Como requisito.

MAE. Sonia Acuña Acuña:

Es que en requisitos hay legales, tendría que ser más que todo en la experiencia. Yo estaba revisando, pero no hay ninguna parte que diga requisitos Si, salvo los legales, a no ser que se diga nada más requisito y que se incluya esas funciones fundamentales como lo que don Gerardo apuntó y vimos ahora lo de planificación estratégica y valorar también todo lo que es la parte de gestión de proyectos de transformación digital, etcétera. Creo que serían experiencia porque en requisitos no.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Y eliminar la palabra mínimo del grado académico.

MAE. Sonia Acuña Acuña:

Correcto.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

De acuerdo, sería para verlo la otra semana, compañeras, para ver si se logra cerrar a lo sumo el viernes de la otra semana ese perfil, si son tan amables. Entonces, estaríamos quedando aquí, nos quedaron unos nombramientos y doña María Eugenia también para que nos ayude a tomar nota de estos dos nombramientos de pares y una decisión de acreditación que es una entre varias que ya hay que tomar y quedarían pendientes para la próxima semana ¿Usted se podría quedar un ratito para ver la agenda?

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

Eso le iba decir, que me permitiera quedarme para ver la agenda.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Perfecto. Mil gracias a todos. Nos vemos Dios primero la semana siguiente.

Dr. Ronald Álvarez González:

Buen viaje para ustedes.

Dra. Susan Francis Salazar:

Buen viaje que les vaya muy bien.

MAE. Sonia Acuña Acuña:

Suerte que les vaya muy bien.

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

Dra. Lady Meléndez Rodríguez
Presidente

Téc. Marianella Mora Amador
Secretaria Ejecutiva del Consejo