

**CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN
ACTA DE LA SESIÓN VIRTUAL ORDINARIA 1884-2025**

SESIÓN ORDINARIA DEL CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN DEL SINAES
CELEBRADA EL CINCO DE SETIEMBRE DE 2025. SE INICIA LA SESIÓN VIRTUAL A
LAS NUEVE Y TREINTA Y DOS MINUTOS DE LA MAÑANA.

MIEMBROS ASISTENTES

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

Dra. Lady Meléndez Rodríguez, Presidenta. Asistencia Asamblea General de RIACES en Brasil.
Dr. Álvaro Mora Espinoza.

INVITADAS HABITUALES ASISTENTES

M.Sc. Heilyn Vásquez Hernández, Asesora Legal.
Mag. Marchessi Bogantes Fallas, Coordinadora de la Secretaría del Consejo Nacional de
Acreditación.

INVITADA HABITUAL AUSENTE CON JUSTIFICACIÓN

Dra. Yorleny Porras Calvo, Directora Ejecutiva a.i.

EVALUADORES EXTERNOS

Evaluadores externos del proceso 208: Dr. Francisco Javier Blanco Encomienda, de España, Dra.
Laura Esther Jiménez Ferretiz, de México, Dr. Harold Silva Guerra, 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 1884.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

Muy buenos días, compañeros y compañeras miembros del Consejo. Vamos a dar inicio a la sesión 1884 correspondiente al día de hoy, viernes 5 de septiembre de 2025. Tal y como ustedes conocen la propuesta de agenda que se ha circulado, tiene una serie de puntos. Y para compartir con ustedes algunas inquietudes que he podido recoger de los mismos miembros del Consejo, estaría proponiendo unas modificaciones en el orden de la agenda. La primera de ellas tiene que ver con cambiar el punto correspondiente a la presentación del informe del proceso 208, porque hemos tenido que trabajar algunos temas antes y tenemos a los pares para no quedarles mal con su conectividad que la hacen desde diferentes países, es mejor tener ese cambio, esa sería la primera propuesta que ahora procederíamos a votar.

La segunda, considerando los criterios que hemos externado algunos miembros del Consejo en relación con las votaciones y la integración de los miembros del Consejo, cuando se trata de decisiones de acreditación por condiciones particulares estamos solamente seis personas de los ocho miembros. Hay una persona que está con una recuperación de salud, no está presente y la otra persona que es la Presidenta que está atendiendo un evento de participación obligatoria del SINAES fuera del país. De tal manera, consideramos que para ser consecuentes y coherentes con la amplitud de la inclusión de la participación de todos los miembros en decisiones tan relevantes como es acreditar o no una carrera sería adecuado que al menos estuviéramos siete personas de las ocho y no seis, porque eso reduciría incluso en términos de probabilidad, el poder acreditar o no una carrera. Entonces, tomando en consideración eso, también lo voy a someter a votación para eliminar esos dos puntos de la agenda. Hemos hecho una consulta a la Asesoría Legal y ella nos manifiesta fuera de grabación que es potestad del Consejo actuar de esa manera en relación con estos dos puntos y el número de personas que estamos presentes hoy.

Entonces, voy a someter a votación el primer cambio que les propongo, es pasar la revisión del acta y el punto de informes para subir la presentación del informe oral de los pares. Marchessi me está diciendo que podemos votar toda la agenda de una vez. Entonces, eso serían otros cambios. Pasar la revisión del acta y la parte de informes después de los pares nos presentan el informe oral. Y el segundo cambio es eliminar de la agenda los puntos relacionados con las dos decisiones de acreditación. Someto a votación esta modificación de agenda. Sírvanse levantar la mano quienes estén de acuerdo. Bien, tenemos seis personas por unanimidad. Hacemos esos cambios.

Se aprueba agenda 1884 de manera unánime.

1.	Revisión y aprobación de la propuesta de agenda 1884.
2.	Procesos de acreditación:
2.1.	Presentación de informe final:
2.1.1.	Proceso 208 (Bachillerato en Comercio y Negocios Internacionales y Licenciatura en Comercio y Negocios Internacionales con énfasis en Mercadeo Internacional y Calidad y Buenas Prácticas– UNA).
3.	Aprobación acta 1883.
4.	Informes:
4.1.	Presidencia
4.2.	De los Miembros
4.3.	De la Dirección
5.	Análisis de la actualización del Perfil de la Dirección Ejecutiva.
6.	Modificación del ACUERDO-CNA-071-2025 sobre la Comisión de pertinencia de la organización.
7.	Análisis de la correspondencia (Asunto: Confidencialidad) por parte del personal con fecha 26 de agosto de 2025.

Temas tratados: 1. Revisión y aprobación de la propuesta de agenda 1884. 2. Presentación de los resultados de la Evaluación Externa por parte del Equipo de los Evaluadores del Proceso 208. 3. Análisis conjunto en relación con la Etapa de Evaluación Externa del Proceso 208, por parte del plenario del Consejo Nacional de Acreditación y el Equipo de Evaluadores. 4. Análisis y resoluciones en relación con la Etapa de Evaluación Externa del Proceso 208; por parte del plenario del Consejo Nacional de Acreditación. 5. Aprobación acta 1883. 6. Informes 7. Análisis de la actualización del Perfil de la Dirección Ejecutiva. 8. Modificación del ACUERDO-CNA-071-2025 sobre la Comisión de pertinencia de la organización. 9. Análisis de la correspondencia (Asunto: Confidencialidad) por parte del personal con fecha 26 de agosto de 2025.

Artículo 2. Presentación de los resultados de la Evaluación Externa por parte del Equipo de los Evaluadores del Proceso 208.

El Dr. Francisco Javier Blanco Encomienda, Dra. Laura Esther Jiménez Ferretiz, Dr. Harold Silva Guerra y Dra. Mayela Dabdub Moreira, ingresan a las 9:37 a.m.

La Dra. María Eugenia Venegas Renauld 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 3. Análisis conjunto en relación con la Etapa de Evaluación Externa del Proceso 208, 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. Francisco Javier Blanco Encomienda, Dra. Laura Esther Jiménez Ferretiz, Dr. Harold Silva Guerra y Dra. Mayela Dabdub Moreira, se retiran a las 10:29 a.m.

Artículo 4. Análisis y resoluciones en relación con la Etapa de Evaluación Externa del Proceso 208; 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 208 de forma virtual.

Artículo 5. Revisión y aprobación del acta 1883.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Seguidamente vamos con el acta que habíamos dejado postergada para después de esta presentación.

De manera que la someto a su consideración para que me indiquen si hay alguna observación que haya que incorporar.

Yo tengo una consulta en particular y es que en el punto donde vimos el nombramiento de la dirección de la DSAG, en el acuerdo se pone la fecha de la sustitución que haría doña Yorleny hasta el 2 de febrero, pero no sé si conviene poner la palabra inclusive o si no es necesario, para que no se den esos problemas de que si el 2 se cuenta o no se cuenta. Esa era una de las consultas. ¿Qué les parece a ustedes?

Ing. Walter Bolaños Quesada:

A mí me parece que si debe ponerse inclusive.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Sí, eso pensé yo. Don Gerardo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Yo tengo otro. Nos lo menciona Marchessi. En el punto dos del acuerdo, hay que establecer un plazo, es importante establecer el plazo. Donde dice: "Solicitar al Talento Humano que proceda con las gestiones administrativas para presentar la propuesta de actualización del perfil de cargo en un plazo de..." Creo que cuando discutimos este tema hablamos de que un mes debiera ser suficiente tiempo para poderlo hacer. Entonces, no sé si a finales del mes de setiembre, lo que consideremos. Pero creo que tener el mes de setiembre para hacer esta revisión y aprobación desde mi punto de vista sería suficiente.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Que dicha que lo recordó. Yo lo tenía anotado, pero no lo leí. Efectivamente, yo también tenía el tiempo por 30 días hábiles, porque eso de poner un mes o dos meses se presta a interpretaciones sobre si los días son hábiles u ordinales ¿Lo ponemos a 30 días hábiles?

MAE. Sonia Acuña Acuña:

Doña María Eugenia, esos 30 días hábiles es mes y medio. Eso me parece mucho.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Yo tenía 30 días hábiles, conociendo un poco la dinámica de que se tarda siempre un poco, pero si nos parece por la fecha en que estamos ponerle entonces 20 días hábiles.

MAE. Sonia Acuña Acuña:

Un mes.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

20 días hábiles son cuatro semanas.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Pongámosle 20 días hábiles o un mes calendario.

MAE. Sonia Acuña Acuña:

Un mes calendario, me parece mejor.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

20 días hábiles a partir de la comunicación que se haga a Talento Humano. Bien, si estamos de acuerdo con esos dos pequeños ajustes le solicitaría levantar la mano para darle aprobación al acta. Muchas gracias.

Se aprueba acta 1883 de manera unánime

Artículo 6. Informes.

De Presidencia:

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Pasamos al punto de informes que es el otro que nos había quedado rezagado. Tomando en cuenta que, siempre las discusiones que tenemos en los puntos de agenda y hay dos ahí interesantes. Yo voy a referirme de manera muy concisa a informar que el día de ayer estuve participando en la actividad que organizó la DEA de un primer taller de Prácticas de excelencia en las IES que están adscritas al SINAES. Fue una actividad que la estuve analizando muchísimo y tomando nota. Tuvo una muy alta participación de personas que estaban involucradas en la presentación de las ponencias y la ejecución del taller. Se presentaron seis ponencias y la metodología que utilizaron facilitó indiscutiblemente la participación de la gente que estuvo muy activa. La atención fue muy buena, la logística siempre tiene asuntitos que pueden ser mejorados, pero eso sucede en absolutamente todos los eventos. Se presentaron en las ponencias temas relevantes para el análisis de la acreditación. Incluso hubo una final, don Ronald estuvo conmigo, consideramos que tiene sus pros y sus contras y que en algún momento hoy no, pero en otro momento, podríamos conversar sobre insignias que estaba presentando la Universidad de Costa Rica para dar diferenciación a procesos de acreditación. También, creo que dado el título del evento valdría la pena hacer un verdadero trabajo conjunto de la DEA con la INDEIN, porque realizan talleres sobre buenas prácticas, en este caso prácticas de excelencia. Pero dado que la INDEIN no tiene el apoyo de Colypro para asuntos también presupuestarios, valdría la pena que esta actividad sea una actividad conjunta y propia del SINAES en su concepción y en su ejecución. Hay otros temas que ya me puse a la orden de la DEA para evaluar cuando ellos consideren oportuno eso.

Tenía otro asuntito, y es que debo recordar el tema del Proyecto de Transformación Digital porque no hemos tenido ninguna realimentación ni observación por parte de los miembros del Consejo. Y tal y como les dije la sesión pasada daríamos por un hecho que ustedes aceptan sin comentarios el tema de la propuesta del proyecto. Entonces, que lo tengan ahí. Tal vez, el fin de semana pueden darse una revisadita sin mucho problema. Por mi parte, solamente eso.

De los Miembros:

Dra. Susan Francis Salazar:

Gracias. Sólo me quería referir al primer punto que usted comentó sobre la exposición que hizo la Universidad de Costa Rica que, dicho sea de paso, ese proyecto de insignias es muy similar al que también quiere proponer la UTN. En ese marco, había solicitado acá al Consejo la oportunidad de que pudiéramos escuchar ese proyecto de parte de la Universidad de Costa Rica como un insumo que sería muy significativo para que nosotros

pudiéramos pensar lo que podría ser eventualmente una salida para la reacreditación. Lo tomo como referencia de lo que también dialogamos con respecto a lo que doña Lady había presentado sobre hacer un proyecto o no. Lo de las insignias tiene más consistencia con lo que es el seguimiento al modelo, lo que es realmente evidenciar cultura de calidad, etcétera. Entonces, solamente como para retomar que yo había pedido en este Consejo la oportunidad de escucharlo, porque creo que vale la pena y además la UTN, según le entendí a doña Sughey de la INDEIN, tiene un proyecto similar y sería muy interesante que escuchemos en este Consejo a ambas instituciones presentando esas ideas y que podría ser capitalizables posteriormente para una propuesta que tenga que ver o esté asociada a la reacreditación. Nada más eso, doña María Eugenia.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Efectivamente. Don Ronald, tiene la palabra.

Dr. Ronald Álvarez González:

Gracias, doña María Eugenia. Nada más, comentar sobre la actividad que me parece que fue muy positiva y a mí sí me gustaría destacar que es el resultado no sólo del trabajo del SINAES, sino que el SINAES ha propiciado la conformación de una Comisión para poder organizar este evento y el resultado fue muy positivo porque hubo colaboración en ese Comité de otras universidades. Ahí estaba la Santa Paula, la Universidad Latina, que recuerdo como colaboradores directos en la organización, colaboraron con algunas actividades como las actividades de introspección o algo así, fue muy bien recibido por parte de los participantes y también otras colaboraciones que todos dieron. Luego se abrió la posibilidad para que en esa Comisión participaran otras universidades para el año entrante. Y lo que me pareció muy positivo es que ya se haya anunciado una segunda edición. Fue muy nutrida. Lo nutritivo fueron los alimentos que nos dieron, fueron muy buenos, por cierto. Pero lo nutrido de la participación fue el entusiasmo de las presentaciones.

También, nosotros nos aprovechamos ahí sobre la marcha para invitar a estas unidades de calidad que nos parecieron muy importantes como informantes y los invitamos para que participaran con la consulta de nuestro modelo Canvas, el que ya se hizo al Consejo y al personal, adaptando algunas de las preguntas para la realidad de ellos y que nos lo respondan en un plazo determinado y les dijimos que en un par de semanas les estaríamos haciendo llegar el link. Y la verdad es que creo que lo recibieron con entusiasmo.

Con respecto al tema de las insignias, efectivamente, fue la última presentación de cierre de la Universidad de Costa Rica. Creo que, la tenemos que escuchar con mucho interés y analizarla porque tiene sus cosas interesantes. Pero creo que tenemos que escuchar ahí a Doña Sughey, porque ella me explicó que había una propuesta inicial de parte de la INDEIN y de ahí se derivó tanto lo que está interpretando la Universidad de Costa Rica como la UTN. De hecho, en un momento determinado las personas de la UTN conversaron con nosotros, hay mucho interés alrededor de esto y lo tenemos que ver como una oportunidad, pero lo tenemos que analizar correctamente porque tiene también sus aspectos desde el punto de vista de lo que significaría para el SINAES el adoptar este tipo de iniciativas. En general, la actividad fue muy positiva y es el tipo de actividades que el SINAES tiene que seguir propiciando, porque realmente uno nota como las personas de las universidades se entusiasman y se sienten motivadas y nos unen bastante y le dan una prospección importante a la institución. De hecho, ayer mismo hubo dos publicaciones en medios masivos, uno del mundo CR y otro de Delfino, en donde se daba una referencia sobre la actividad, así que eso también es otro valor agregado. Eso era, muchas gracias.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Gracias, don Ronald. Nada más para cerrar ya este punto, porque no tenemos informe de Dirección Ejecutiva. Comentarles que, en mi presentación me basé al inicio para ubicar el tema de la calidad y la excelencia en un artículo que me encontré en el archivo de

información del SINAES en CONARE de 1991. Un artículo de opinión que redactó el 27 de enero de ese año don Enrique Góngora Trejos, que se titulaba “McDonald’s Universities...” Fue muy interesante el planteamiento, porque él lo hace en términos generales, con una metáfora muy rica de cocineros y universidades. Se los voy a pasar si lo tienen a bien recibirlo porque se dio en el 91 muchos años antes de que el SINAES comenzara a funcionar y pareciera que no deja de tener vigencia, 35 años después.

Artículo 7. Análisis de la actualización del Perfil de la Dirección Ejecutiva.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Pasamos seguidamente al punto de Análisis de la actualización del perfil de la Dirección Ejecutiva. Tenemos una serie de insumos que nos han llegado y que han venido cambiando. Por lo menos, en estos días se han hecho algunos cambios en los insumos. Tenemos un documento que nos ha sido enviado por la DSAG, por Talento Humano que fue puesto ayer temprano, este documento fundamentalmente lo que trae es una resolución de la gestión donde nos remiten a nosotros los resultados de la propuesta de actualización del cargo del perfil de Director Ejecutivo y los detalles relacionados con cada uno de esos puntos, ese es uno de los insumos. El otro insumo es la propuesta del CNA de actualización. Luego, viene la propuesta de Talento Humano de actualización. Y finalmente, las recomendaciones del perfil que viene en un archivo Excel. Entonces, ahí tenemos una tarea interesante que realizar. Yo estuve conversando ayer con don Ronald al respecto y nos quedaba una inquietud dando vueltas, en el sentido de que este perfil no podemos dejar de verlo en términos de una perspectiva a futuro, porque normalmente las definiciones de funciones y de resultados esperados siguen quedando siempre muy atados a lo que siempre se ha hecho. O sea, cuesta mucho romper esa literalidad cuando se trata de ver un puesto clave en una institución que además debe conducirnos a un replanteamiento total de la organización. Entonces, considero que hay algunas cositas, por lo menos de mi parte, que corregiría o propondría una modificación, pero primero vamos a escucharnos en relación con la propuesta final que hay, para ver si podemos tomar un acuerdo y salvar esto. Los escucho. Doña Sonia.

MAE. Sonia Acuña Acuña:

Gracias, doña María Eugenia. Yo sé que hay un formato del perfil, pero a mí me sigue pareciendo que algunos de los conocimientos que se solicitan ahí como deseables, no deberían ser deseables, sino requisitos de ese puesto. Lo que pasa es que efectivamente hay un formato y creo que el único lugar donde se puede incluir eso es en esa parte, pero es que deseable y si lo tiene, bueno, por supuesto que viene valoración, pero esa palabra deseable es la que me hace ruido, por ejemplo, ahí está lo de lo de planeamiento estratégico, hay una serie de conocimientos que para mí siguen siendo fundamentales. Ese es mi comentario, doña María Eugenia.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Sí, doña Sonia. Vamos a tomarlo en cuenta Don Gerardo, ¿usted quiere participar?

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Sí, gracias. No sé, la hora que llegó esto, pero llegó tarde. Yo tuve la oportunidad de revisarlo, pero siento que aquí lo que hay que hacer, se está tomando el documento presentado por nosotros, preparado por don Ronald finalmente, y se están haciendo una serie de comentarios, algunos de los cuales yo encuentro que tienen sentido y se pueden modificar.

El que más me preocupa es este se acaba de referir doña Sonia. Sobre todo, el comentario que se hace de Talento Humano no deja de tener razón. O sea, en el sentido que cuando se piden tantas cosas como requisitos, la posibilidad de que no haya nadie o que llegue a eso es muy alta. Estamos pidiendo casi a Superman y además algunos elementos son difíciles de cuantificar. Y yo creo que ahí tenemos que buscar un equilibrio, entre no poner

como requisitos indispensables una serie de elementos que probablemente en el país haya dos personas que las pueden cumplir, estoy exagerando, pero un número pequeño de personas que la puedan cumplir, que no necesariamente estén interesados en participar. Si bien es cierto, estoy de acuerdo que hay algunos elementos que sí deben ser un requisito y mencioné algunos.

Tal vez, debemos analizarlo bajo la perspectiva de Talento Humano. Estoy leyendo lo que pone en ellos, dice: “Debe considerarse la dificultad de trasladar este conjunto amplio de conocimientos a un sistema de evaluación objetiva, no todos pueden medirse con la misma evidencia verificable ni ponderarse de forma proporcional, lo que compromete la equidad y transparencia en la calificación dentro del concurso”. En este sentido, la recomendación final dice: Distinguir entre un núcleo mínimo de requisitos obligatorios. Podríamos, ampliar los que eran, tal vez, demasiado básicos.

También dice: “Un conjunto de conocimientos deseables o valorables que puedan ser ponderados con puntaje adicional en la etapa de méritos, equilibrando así la exigencia técnica de la viabilidad del mercado laboral y la equidad del proceso”. Ese es el que más me llama la atención. Después hay algunos, creo que en la última sesión que vimos esto, doña Heilyn hizo algunos comentarios sobre modificaciones, algunas duplicaciones, creo que por ahí valdría la pena tal vez hacer un análisis.

No sé si la idea es que aprobemos algo hoy, porque yo por lo menos particularmente, quisiera tener por lo menos una sesión más, un día más para poder analizar si los planteamientos que se están haciendo desde Talento Humano se dan. La ventaja que veo, en este caso, es que se incluyen muchas de las cosas que surgieron a partir de la revisión del Consejo y de las recomendaciones que se hicieron en ampliaciones, tal vez, no de la forma en que nosotros lo hicimos en el documento, pero sí de alguna manera. Yo aquí, lo que creo es que hay que hacer de esta propuesta de Talento Humano, hay que analizar ¿Qué es lo que debemos dejar y qué se puede modificar? A mí, me tocó un par de veces poner una serie de elementos que eran casi imposibles de cumplir y los resultados de esos procesos fueron que hubo que repetirlos, porque al final no había nadie que los cumpliera. Entonces, me parece que ese comentario tiene validez y que debiéramos revisarlo desde la perspectiva que lo está mencionando Talento Humano. Gracias.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

Gracias, don Gerardo. Don Walter.

Ing. Walter Bolaños Quesada:

Muchas gracias. Aquí se pide como experiencia tener la categoría de catedrático universitario o su equivalente. Eso me parece que eso estaba en la Ley.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

Si está en la Ley.

Ing. Walter Bolaños Quesada:

Sin embargo, particularmente pienso que una persona puede ser catedrática y no tener la capacidad realmente para ejecutar labor de la Dirección Ejecutiva del SINAES, porque los requisitos para ser catedrático en una universidad, no lo capacita para eso. Por otro lado, dice mínimo ocho años de experiencia docente, yo diría que esto es contradictorio a lo que se tiene como mínimo para ser catedrático. Normalmente, en las universidades se requieren 14,15 hasta 17 años para ser catedrático en experiencia docente. Esto de mínimo tres años de experiencia en labores de supervisión, a mí no me queda claro a qué se refiere, si es supervisión de personal o qué. Cuando viene este equivalente que dice mínimo cinco años de experiencia en labores relativas al cargo. Yo estoy asumiendo que ese equivalente es lo que decía de catedrático o su equivalente, eso no me calza mucho. Lo demás, si uno pone un requisito de esos de cinco años de experiencia en labores relativas al cargo, pues cuando se presenta un currículum que contenga eso, uno va a verificar si es exitoso o no, y si no lo es lo descalifica. Pero además dice: Preferiblemente con liderazgo en procesos

de transformación. Ese preferiblemente, igual que como dice doña Sonia, es como no poner nada, es casi descalificar lo anterior. A mí, me parece que esos años de experiencia en labores relativas debería ser algunos años de experiencia en puestos similares, porque en realidad labor de Director Ejecutivo conlleva no sólo la experiencia académica, sino una experiencia administrativa importante, porque ciertamente la parte académica le da facilidades para saber o discernir sobre los temas que se están trabajando ahí, pero la ejecutividad es algo importantísimo en este puesto. Me parece que esos requisitos que vienen ahí no son muy claros. Como para decir nosotros este sí y este no puede estar en ese puesto. Nada más. Gracias.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Gracias, don Walter. Doña Susan.

Dra. Susan Francis Salazar:

Gracias. No quiero ser reiterativa, otra vez. Me parece que, en efecto, el documento requiere ser depurado y tal vez precisado en algunos elementos. Yo estuve viendo la columna que tiene que ver con funciones, algunas son muy consistentes o inclusive integran elementos de los que la propuesta de don Ronald inclusive, a la cual me adhiero yo más, presentan. Sin embargo, algunos de ellos no tienen, por ejemplo, su correlato en la columna de resultados. Yo pensé, en este espacio iba a estar en este caso doña Diana para hacerle consultas, pero yo sí creo que en ese sentido hay que hacer esa revisión, por ejemplo, para la función liderar procesos de transformación organizacional y cultural en el SINAES, orientando la institución hacia una gestión proactiva, coherente y estratégicamente transversal, con un enfoque moderno en las relaciones institucionales y la comunicación. Que para mí sería fundamental y sería el que es clave y con que tendría todo el resto de planificación estratégica, etcétera, etcétera. Para ese no hay un sólo resultado que me permita a mí señalar cuáles son los elementos operacionales para evaluar si realmente logró liderar procesos de transformación, etcétera, etcétera. Yo creo que, en el documento que nos presenta Talento Humano, sí habrá que precisar al lado de lo que ya han señalado tanta doña Sonia, don Walter y don Gerardo. Tal vez, me distancio un poco de lo que dice don Walter. Yo creo, don Walter que es poco posible estandarizar como las universidades cualifican y califican una persona para ser catedrático. Ahí, por ejemplo, conozco de diferencias sustantivas, entre las universidades estatales, particularmente la Universidad de Costa Rica y la Universidad Nacional. Dentro de la misma Universidad de Costa Rica, ahora también hay particularidades. Recuerdo, recién ingresada yo al Consejo, también se había discutido cómo se tomaba la equivalencia para no tomar catedrático como una sola categoría, sino que se ampliaba a otros requisitos que pudiesen cumplir otras personas que no necesariamente han estado en regímenes académicos de esa naturaleza. Yo sí creo que debe haber un equilibrio importante entre la visión académica y la visión de gestión. Creo que, sí necesitamos una persona que conozca el ámbito de la universidad y la parauniversidad que tenga esa visión de qué es lo que se hace, cómo se hace, qué es lo que alimenta académicamente la calidad y la excelencia en estas instituciones. Y por supuesto, sí comparto con usted que tiene que tener capacidad de gestión, pero no estaría como aminorando, para decirlo de alguna manera, o poniendo en segundo lugar la parte académica, porque creo que es justamente eso lo que hace la distinción de cómo estratégicamente se va a ir proyectando la institución desde la Dirección Ejecutiva. Muchísimas gracias, doña María Eugenia.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Claro, a usted doña Susan. Vamos con don Ronald.

Dr. Ronald Álvarez González:

Gracias. La intención de hacer una propuesta sobre este perfil, cuando yo la terminé de describir, lo que me preguntaba ¿Cuál era la naturaleza de una posición tan particular como la Dirección Ejecutiva del SINAES? Porque es una mezcla, como muy bien lo han

mencionado ustedes, entre la parte académica pero también la parte de gestión. Y además de eso, había que tomar en cuenta que estamos hablando de una institución que tiene sus leyes constitutivas y su Reglamento Orgánico, en donde nos pone algunos aspectos que tienen que estar ahí contenidos, no podemos obviarlo. Entonces, es por eso que, si ustedes se fijan en lo que yo había puesto, lo que se solicita como requisito es bastante escueto, es muy acotado a lo que las leyes piden que tenga esa posición. Y hay una amplia lista adicional que es lo que se refiere a lo que serían aquellos aspectos que estarían incluidos como competencias deseables, yo así lo entendí, que nosotros estaríamos escogiendo una persona que pueda cumplir en la mayoría de los casos con esos aspectos que son deseables pero que no lo podríamos agregar a la lista de los aspectos que la ley ya lo establece y es un poco lo que Talento Humano nos ha indicado en el pasado, no sé, si en este caso también eso se puede hacer. Yo sí creo que, si le agregáramos esos deseables a requisitos fundamentales, sí estaríamos haciendo una lista ya muy difícil de llenar, porque como bien decían ustedes, pues prácticamente estaríamos hablando de alguien que tiene tantos elementos incluidos que probablemente sería muy difícil encontrarlo. Sin embargo, yo creo que ahí también depende del enfoque que nosotros le demos, porque lo que dice la lista en aspectos deseables es que haya tenido algún tipo de experiencia en esas actividades que no es lo mismo a que tenga un dominio de esas actividades y ahí es donde la cosa se vuelve muy complicada. Pero sí haya tenido algún grado de experiencia en esas actividades yo creo que es más fácil que se pueda cumplir. Yo no estoy diciendo que vayamos a contratar a alguien que sea un experto en transformación digital, por ejemplo. Además de todas las demás cosas, porque probablemente esa figura casi que habría que formarla desde cero para poder tener a alguien con todas esas competencias como exigibles. Por eso, para mí tiene sentido el que eso esté como deseable y ahí lo que podemos tener es como una referencia de cuáles de los candidatos tienen más competencias o por lo menos experiencias en esos campos y no necesariamente como algo exigible, porque es lo que nos pondría en un entredicho, porque no podríamos suplir con todas esas capacidades, porque es una combinación muy complicada de que se cumpla. Esa fue la intención de ponerlo de esa manera. Lo digo porque si es un perfil que no es tan fácil de llenar, porque o nos quedamos cortos con lo que actualmente está, que es muy escueto y yo acepto todo eso o mucho de lo que esté en deseable lo pasamos a algo exigible. Esa era un poco la intención cuando se hizo esta propuesta. Ahora, también entiendo que, desde el punto de vista de Talento Humano, ellos tienen un formato que ahí ellos serán los que tienen que explicarnos ¿Cuál es ese formato? Y tal vez, si valdría la pena que doña Diana nos explique un poco más sobre cuáles son los límites que tenemos para finalmente poder definir este perfil.

La otra cosa importante es que, es urgente que avancemos con esto porque el tiempo sigue pasando y tenemos que aterrizar con esta aprobación, tiene que haber una aprobación lo más pronto posible. Eso era. Muchas gracias.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Comparto con doña Susan de manera general que, definitivamente hay que hacer una limpieza de esta propuesta. Mi preocupación siempre está en pensar libremente, pero para meter después los asuntos en estructuras y formatos que terminan siendo los que muchas veces se imponen a la hora de elegir gente para este tipo de puestos. Antes de entrar en algunos detalles de la propuesta que se hizo, tengo una visión de que la persona que ocupe este puesto indiscutiblemente debe tener dos condiciones fundamentales que es el liderazgo y la gestión. Y eso significa tener una visión estratégica que le permita planificar, organizar, dirigir, coordinar, controlar la gestión de la organización, en este caso el SINAES, pudiendo definir objetivos y metas que permitan una mejora continua. También, visualizo dentro de ese liderazgo y gestión la toma de decisiones, que es un aspecto que, por lo menos mi experiencia aquí me ha demostrado que se requiere fundamentalmente para este

puesto, es esa habilidad para ejecutar los acuerdos del Consejo de Acreditación y tomar decisiones efectivas y apegadas a la normativa. Entonces, esto va suponiendo que la persona también tenga una capacidad de supervisión y gestión del personal, porque ser un superior jerárquico significa supervisar al personal, autorizar acciones de personal, garantizar el buen funcionamiento del equipo y muchas veces las quejas que se tienen de puestos de Dirección Ejecutiva es la imposición en el funcionamiento por el cargo de hacer ciertas cosas como la dirección quiere y no como el grupo por consenso pueda determinar. Entonces, la garantía del buen funcionamiento implica que la persona tenga algunas habilidades y conocimientos.

El segundo aspecto grande y fuerte para mí es el que pueda tener conocimientos y experiencia técnica. Y el conocimiento es fundamental en educación superior. Es decir, una persona que va a trabajar directamente con gente que tiene que ver con las universidades y con las parauniversitarias, tiene que contar con una experiencia docente o de gestión en universidades. Ahí los requisitos que se ponen en las universidades para considerar quién es catedrático o no, qué experiencia tiene, son muy variables, pero un catedrático, por ejemplo, desde la UCR en sus calificaciones y en los aspectos pasa por muchos ámbitos de investigación, de docencia, de gestión, de coordinación, de comisiones. Pero ese equivalente no es tan fácil de llevarlo y decir esta persona porque estuvo aquí cuatro años trabajando en este lugar, ya tiene todas las competencias. Puede que llegue a funcionar, pero idealmente el conocimiento de la educación superior tiene que ser un poquito más abierto, sobre todo en una época donde muchas universidades son producto más de acciones de mercado y de ajustes en una política neoliberal como la que estamos viviendo actualmente, que en otras ocasiones. Creo también que la persona y ahí no se pone como un requisito, pero debe tener un conocimiento de la normativa, tanto nacional como propia de la institución, no puede llegar a aprender, tiene que saber de la ley de administración, tiene que saber de una serie de normativas. Y también del SINAES, que no decir “cuando me den el puesto me pongo a estudiar”, eso no puede ser.

Ahora hay otro ámbito que para mí tendría que ver con las habilidades interpersonales y de comunicación que la persona tenga, porque la persona que ocupe ese puesto va a ser una cara visible de la organización, la va a representar en eventos y ante otras entidades. Entonces, es una persona que debe tener habilidad para la comunicación pública y social, promoviendo la transparencia y la confianza, pero no abusar de ello. Tiene que ser asesora, porque va a brindar asesoría no solamente al Consejo en algunos temas, sino también a las unidades que forman la organización. Desde luego, la persona tiene que tener unos valores y ética profesional, ser transparente, ser comunicadora con la jefatura que tiene por encima, con el Consejo. Es decir, el ámbito de independencia, no puede decirle, como dice la propuesta que se trae ahí prácticamente, que la transformación del SINAES está en sus manos. Entonces, cuando yo hablo de todos estos asuntitos me vengo a analizar el perfil que nos han puesto, por ejemplo, pondría algo importantísimo y es la experiencia en evaluación, porque nosotros no lo tenemos y lo dije la vez pasada en una sesión que hablamos de esto, la gente del SINAES no toda tiene formación en evaluación, puede tener experiencia en evaluación, pero formación académica no. Y ¿cómo va uno a dirigir procesos de evaluación y acreditación cuando no tiene ni siquiera la competencia técnica garantizada a través de una titulación o una especialidad que le permita hacer eso?

En funciones del puesto, unas observaciones que hice, me parece que habría que valorar que la Dirección Ejecutiva presente al Consejo su plan de trabajo. Desde luego que para un concurso no va a llegar con eso, pero es un requisito deseable que en los primeros tres meses de su trabajo pueda presentar un plan de trabajo que nos dé idea de qué es lo que quiere, porque su plan de trabajo no es la sumatoria de los planes de trabajo de las otras divisiones, por ejemplo, que es un asunto que tuvimos como problema con la dirección pasada, sino que tiene que ser un ámbito ligado a la naturaleza del puesto al cual me he

referido. Después, creo que en la parte de resultados hay que corregir dentro de la propuesta lo que dice y es reiterativo y yo lo vengo diciendo, por favor, en la ley no le da a la Dirección Ejecutiva el mandato de elaborar la política, eso es competencia del Consejo, se siguen basando en el Reglamento Orgánico. El Reglamento Orgánico, tiene esa deficiencia que le da a la Dirección Ejecutiva el mandato de hacer la política del SINAES, eso no es así, eso hay que cambiarlo definitivamente. Luego, en resultados también está la parte que dice: Mantener una coordinación y vinculación apropiadas. A mí, me parece que aquí debería ser la palabra garantizar una coordinación y vinculación apropiada y no necesariamente mantener, porque las personas que forman parte de una organización no siempre se pueden tener como en una plaza, manejadas, encerradas y decir: Esto es lo que tienen que hacer. Eso se da mucho en la misma forma con el Reglamento Orgánico lo tiene establecido, he visto que es un problema de muchos manuales, que es establecer esa palabra que se llama subordinación, esa palabra es terriblemente destructiva, porque por todo lado dice: Las divisiones están subordinadas a la Dirección Ejecutiva. Entonces, esa palabra subordinación da cabida en las interpretaciones semánticas a muchas cosas, las cosas se hacen aquí como yo digo. Me parece que, eso sería importante también precisar el empleo de las palabras que se utilicen ahí. Esa sería mi colaboración en este punto. Don Walter.

Ing. Walter Bolaños Quesada:

Muchas gracias. Solamente, quería decirle a doña Susan que de ninguna manera pensamos diferente en eso. En realidad, lo que quise decir es que podríamos tener catedráticos que son sumamente preparados en la parte académica, en la parte de investigación, que haya tenido publicaciones, que tenga títulos en exceso incluso, pero que no necesariamente puede hacer esta gestión. Pero, por eso decía yo que se sí se requiere una formación o una capacidad para demostrada de llevar a cabo ese liderazgo y gestión que nos habla doña María Eugenia, pero que sí cumpla con una parte de lo que es la carrera académica, obviamente, que tenga la experiencia de haber sido profesor suficientes años, que sepa o que haya tenido experiencia en la evaluación que conlleva a eso, la experiencia en evaluación no que esté formado porque normalmente el profesor universitario no está formado en eso. Y también sucede que nosotros podemos tener un catedrático según la ley y un catedrático nunca podría ser de muchas universidades, incluso de las públicas que haya tenido que hacer planes estratégicos, porque al menos nunca le tocó gestionar una dirección de carrera o una decanatura o algo más. Claro que debemos pedir esa experiencia en gestión administrativa, que haya tenido que hacer planes estratégicos y operarlos, desde luego, tomar esas decisiones, pero que no pidamos 14 años de experiencia docente porque incluso aquí en algunas partes se contradice. Se pide por un lado 8 años de experiencia y por otro lado se pide 5 años de experiencia, ahí se contradicen.

Entonces, esa es la idea de que hagamos una mezcla de experiencias en la parte académica y la parte administrativa y que obviamente lo que se pida pueda ser bien demostrable ahí para tomar nosotros la mejor decisión, porque con sólo el requisito de catedrático es equivalente no logramos mucho. Lo demás, son muchísimos detalles que trae el documento, eso es lo que asusta. Uno leyendo eso no haya donde meterse. Eso es. Gracias.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

Y ver el asunto de la legalidad, lo que dice la ley que no se puede quitar de pronto. Don Gerardo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Gracias. Creo que debemos encontrar la mejor manera de poder aterrizar esto a la brevedad posible. O sea, nos dimos el mes de setiembre, creo, para concluir esto y que haya tiempo para hacer el proceso. Yo quisiera sugerir, aquí hay una persona que ha trabajado mucho en este tema y es don Ronald, por otro lado creo que estamos hablando

de doña Diana, yo creo que debiera haber una reunión entre don Ronald y doña Diana para ver si llegamos a un acuerdo en la parte formal de las presentaciones, eso nos podría ayudar a que esta propuesta que nos está haciendo Talento Humano, que es básicamente una respuesta a lo que nosotros enviamos, la podamos ir orientado y que estemos de acuerdo todos. Eso podría ser una manera de adelantar este procedimiento la próxima semana y poder tener una propuesta más afinada.

Con respecto a estos elementos deseables yo sí creo que los requisitos fundamentales deben ser, tal vez menos, no meter todo como requisito fundamental, sino que pongamos, está bien, requisitos obligatorios y requisitos deseables, pero que en el procedimiento cuando nosotros hacemos el documento para abrir el concurso, nosotros digamos que se calificará conocimiento en los diferentes elementos, y se pidan atestados en cada uno de ellos de tal forma que nos permita a nosotros hacer una tabulación, como bien lo decía don Ronald, de que esos deseables quien los tiene y quien no los tiene porque muchas veces deseables la gente dice no, yo no lo tengo y no hacemos esa comparación.

Si consideramos que son deseables, debiéramos encontrar maneras de poderlos identificar y de poderlos medir y que sean parte de la decisión, si decimos que son deseables pueden ser deseables para poderlos calificar. Entonces, podemos tener los dos grupos, los que son los requisitos fundamentales y los que son deseables. Pero en la apertura del concurso sí debemos decir que se tomará en cuenta experiencia calificada en los siguientes puntos. Entonces, la gente dirá bueno, yo tengo esto, tengo esto, tengo esto. Y cuando tengamos los cinco o los tres candidatos finales, tendremos una tabulación en donde dirá el candidato A en los deseables cumple con este, este y este, ahí podemos hacer una comparación a la hora de tener que tomar la decisión.

Nosotros, tenemos un problema en el SINAES, estamos hablando de un SINAES...

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

¿De un SINAES, qué?

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

...que no existe. O sea, el SINAES aspiracional. Y estamos preparándonos para ese SINAES aspiracional. Eso no solamente significa que tenemos que hacer modificaciones en algunas de nuestras políticas, sino que también tenemos que hacer modificaciones o tenemos que ser claros de que el recurso que tiene SINAES, recurso humano no es suficiente para esa aspiración.

El otro día hablábamos de la plaza de relaciones externas. Hemos estado hablando que, si vamos a hacer el proyecto de transformación digital, necesitamos tener una persona en transformación digital. En el momento en que tengamos todo eso, yo entiendo que la función del Director Ejecutivo será apoyar el trabajo o apoyarse en el trabajo de estos expertos, como es normalmente en una institución con más recursos. Tenemos la tendencia a buscar a este Superman, porque esta persona es la que va a tener que encargarse de hacer una serie de cosas en donde tal vez el recurso no se tenga. Entonces, creo que este es un elemento que tenemos que tomar en cuenta, nosotros plantearlo de esa forma.

Termino diciendo que me parece que debe hacerse esa revisión del último documento en donde don Ronald pueda sentarse un ratito con doña Diana y poder llegar a estos acuerdos y podernos presentar un documento más terminado, porque lo que Talento Humano hace es hacernos propuestas a nuestra propuesta, y ahí entonces estar afinando ya un documento final que podamos traer para revisión y aprobación.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Gracias, don Gerardo. Me parece muy acertada su propuesta, porque parece haber un consenso de que el documento tal y como está no daría para ser aprobado el día de hoy. Yo les confieso que, cuando pienso en este puesto, para ser honesta, tengo que hacer un ejercicio de interiorización para quitarme ideas de personas que están actualmente en la organización, lo digo con toda la honestidad, porque existe la tendencia de uno de que

démosle movilidad y podemos traer a fulano y zutano y corremos el riesgo de ajustar requisitos pensando en las condiciones de las personas. Y aquí pensar en la organización es lo que debe prevalecer. De manera que, creo yo que la pertinencia de que esté don Ronald en esa reunión con doña Diana, dada su personalidad también y el trabajo que ha venido haciendo tanto en la Comisión como en los análisis de puestos y por su experiencia que ha sido Presidente del Consejo, podría ser una buena amalgama para traer más pulido un documento y ojalá circulado antes, para que ya lleguemos acá y contemos también con doña Lady con ese insumo, pero que no se dejara para más tarde. O sea, lo máximo de hoy en ocho pudiéramos tener nosotros ya esa votación lista. Entonces, si estamos de acuerdo, podríamos llegar a ese acuerdo formal de que integramos una pequeña Comisión de don Ronald con doña Diana Alfaro, para que se den a la tarea de pulir el perfil con los insumos que se han tenido y con la deliberación que hoy hemos realizado a efectos de traer al Consejo una propuesta lo más tardar de hoy en ocho que sea susceptible de ser votada. Don Ronald.

Dr. Ronald Álvarez González:

Yo siempre tengo la intención de poder colaborar en lo que mis limitaciones me permitan. Sí, con mucho gusto asumo esa tarea. Pero sí me gustaría que nos acompañe doña Heilyn, la parte legal de todo esto tiene que ser resguardada. Y creo que, ella nos va a ayudar muchísimo. Ya con doña Heilyn y con doña Diana yo puedo disparar un montón de ideas y ellas me ayudan a aterrizarlas. Yo tiendo un poco a ser muy optimista en cuanto a lo que quisiera que conformara una posición como esta. Pero sí, con mucho gusto asumiría eso y con esa conformación de esa comisión ad hoc para poder traer una propuesta lo antes posible, ojalá circulada un par de días antes para que ustedes la puedan considerar. Eso era. Muchas gracias.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Yo casi que doy por descontado que doña Heilyn, como asesora tiene que estar vigilante, sobre todo en materia de nombramientos. Pero no está por demás la observación que hace usted, don Ronald. Entonces, Marchessi puliríamos más ese acuerdo con lo que señalé y sometería a votación que se formara esta comisión ad hoc para traer una propuesta más consensuada, más afinada a lo más tardar de hoy en ocho. Entonces, sírvanse levantar la mano quienes estén de acuerdo con ese acuerdo. Muy bien, muchísimas gracias.

Los miembros del Consejo analizan la actualización del Perfil de la Dirección Ejecutiva.

CONSIDERANDO QUE:

1. El análisis realizado por los miembros del Consejo sobre la propuesta presentada por Talento Humano del perfil de la Dirección Ejecutiva, debe ser mejorada y alineada a los objetivos que se requieren para el puesto.
2. La modificación del perfil debe incorporar los cambios sugeridos por el CNA así como los aspectos técnicos de la Unidad de Talento Humano y de la Asesoría Legal.

SE ACUERDA:

1. Autorizar la creación de una comisión para presentar una propuesta actualizada del perfil de la Dirección Ejecutiva conformada por el Dr. Ronald Álvarez González, miembro del Consejo y la M.Sc. Diana Alfaro León, Gestora de Talento Humano para presentar en la sesión del viernes 12 de setiembre de 2025.

Votación unánime.

Se realiza un receso de 11:27 a.m. a 11:34 a.m.

Artículo 8. Modificación del ACUERDO-CNA-071-2025 sobre la Comisión de pertinencia de la organización.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Luego de este pequeño receso, vamos a continuar con nuestra agenda. Nos quedan dos puntos que tratemos de cubrir de ser posible. El primer puntito que tenemos es una modificación de un acuerdo que habíamos tomado en relación con la Comisión de Pertinencia y su integración. Recordemos, para esto que la Comisión de Pertinencia siempre la conceptualizamos como una especie de concentrado del Consejo, pero que el Consejo viene siendo como el plenario, algo así, poniéndolo en términos muy legislativos. Entonces, la propuesta que traíamos era para que el acuerdo último que habíamos tomado no fuera con nombres de personas, sino que tuviera las calidades del puesto de los diferentes miembros que se habían integrado en ella. Entonces, por eso el acuerdo después de los considerandos donde se hace toda la modificación del acuerdo o la justificación, es para instalar una comisión de trabajo conformada por dos miembros del Consejo Nacional de Acreditación, dice, los cuales podrán ser rotados y ahí viene cada X años. La idea sería ponerle un tiempo limitado o añadirle, si fuera del caso, una coetilla cuando se considere necesario, porque puede haber circunstancias que lleven a los miembros que están nombrados a no poder estar. La Dirección Ejecutiva y un representante de la Asesoría Legal, esa es la modificación. Como ven, es sumamente sencilla, si hay alguna propuesta de tiempo o de coetilla que tengamos que agregar. Yo no me inclino a poner años, lo más un año, porque una persona puede estar ya acabándose en el tiempo y formar parte de la Comisión, porque su participación es importante.

Don Walter, usted que es puntilloso en eso que, nos puede ayudar, los cuales puedan ser rotados, no sé, cuando se considere oportuno. No sé ¿Doña Heilyn habría que precisar tiempos?

M.Sc. Heilyn Vásquez Hernández:

No. Perdón que le robe la palabra a don Gerardo. Precisamente, la propuesta de modificación se redactó de esa manera para ver si ustedes estaban de acuerdo que fuera por un año. Inicialmente, mi recomendación era que se pusiera de acuerdo con la disponibilidad de los miembros, pero se los dejo a su criterio, porque para mí es de acuerdo con la disponibilidad que tengan y de acuerdo a la necesidad que exista, porque como usted bien lo apunta, puede ser que haya un cambio repentino por cada miembro y la idea es que se le dé continuidad a la comisión.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Así es. Don Gerardo, lo escuchamos.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Creo que, lo que andamos buscando es si hablamos de rotación o nombramiento. La idea inicial que me surge a mí es que queremos que haya la mayor participación posible, o que todos en algún momento puedan participar o puedan opinar. O sea, por eso es que estamos rotando. Entonces, yo diría que podríamos decir dos miembros del Consejo nombrados, más que rotados, es que la rotación suena muy informal, nombrados por un año.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

O nombrado según disponibilidad.

Ing. Walter Bolaños Quesada:

Si, es importante.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

¿Qué significa disponibilidad, doña María Eugenia? No entiendo.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Que usted me propone, por ejemplo, puedo estar únicamente seis meses porque el séptimo mes no voy a estar, entonces se viene a rotar a la persona. Hay una posibilidad de rotación, pero de acuerdo con la disponibilidad que yo tengo.

Dra. Susan Francis Salazar:

Pero no sería de sustitución más que de rotación.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

También. La Asesoría Legal puede decirnos mejor ¿Cuál es el término que se pueda utilizar?

M.Sc. Heilyn Vásquez Hernández:

Podría ser la palabra sustituir.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Ok. Entonces, ser rotados cada año, pudiéndose sustituir en caso de necesidad ¿Podría ser así?

M.Sc. Heilyn Vásquez Hernández:

Correcto.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Ok. También, tengo una observación en los considerandos, porque hay un considerando que habla de los integrantes y puse una observación en el documento. No son todos los integrantes de las direcciones, hay que quitar ese “los”.

M.Sc. Heilyn Vásquez Hernández:

Es en el último considerando.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Si, dice: El Consejo analiza la necesidad de que la Comisión de Pertinencia a la organización deba estar conformada. Y entonces, dice: Los representantes de cada área, mejor poner un representante de cada área. No tiene que ser una Comisión enorme, porque pueden haber invitados también en algún momento. Entonces, quitar ese los. Y con la modificación que acabamos de introducir, de dar un tiempo de un año con la posibilidad de ser sustituidos cuando se hiciera necesario, estaríamos listos para hacer la votación de este punto.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Doña María Eugenia, si me disculpa ¿Por qué no poner los cuales serán rotados? Es mejor, los cuales serán rotados cada año con la posibilidad de sustitución.

Dra. Susan Francis Salazar:

Quiénes serán rotados. No los cuales, porque son personas.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Sí. Quiénes serán rotados cada año con la posibilidad de sustitución cuando sea necesario, la Dirección Ejecutiva y un representante de la Asesoría Legal.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Excelente. Quedan muy bien recogidas las propuestas. Don Walter.

Ing. Walter Bolaños Quesada:

Creo que, también la disponibilidad es importante, porque a la hora de estar rotando, si en algún momento le corresponde a alguien y durante ese año no tiene disponibilidad de tiempo por cualquier razón, por sus ocupaciones o lo que sea, creo que podría entrar otro. No es obligatorio, en este caso.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Don Walter Redácteme, por favor, el acuerdo.

Ing. Walter Bolaños Quesada:

Se agregue ahí, no sólo la posibilidad de sustitución, sino la disponibilidad.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Y de acuerdo con la disponibilidad.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Quiénes serán rotados cada año.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

O ser sustituidos de acuerdo con las posibilidades.

M.Sc. Heilyn Vásquez Hernández:

Según la disponibilidad de cada uno o de cada miembro.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Sí. Muy bien. Con esos cambios, Marchessi, espere para ver si ya lo tiene incorporado. Quedaría así: Instalar una comisión de trabajo conformada por dos miembros del Consejo Nacional de Acreditación, quienes serán rotados cada año con la posibilidad de sustitución cuando sea necesario y según la disponibilidad de sus miembros; la Dirección Ejecutiva y un representante de la Asesoría Legal. Bueno, hechas esas correcciones y ampliaciones. Levantemos la mano quienes estemos de acuerdo en aceptar este acuerdo. Muchas gracias por unanimidad.

Los miembros analizan la propuesta de modificación del ACUERDO-CNA-071-2025 sobre la constitución, integración y objetivos de la Comisión de pertinencia de la organización, el cual dispone literalmente lo siguiente:

“(....)”

Artículo 9. Modificación de ACUERDO-CNA-059-2025: en relación con nombre de la comisión de Reglamento Orgánico y designación de la persona coordinadora.

Los miembros del Consejo analizan la propuesta de acuerdo para modificar el ACUERDO-CNA-059-2025.

CONSIDERANDO QUE:

- 1. En el Acta N°1828, correspondiente a sesión celebrada el 7 de febrero de 2025, mediante el acuerdo CNA-059-2025 se define la necesidad de instalar una comisión del SINAES, conformada por miembros del Consejo y la administración, para analizar la pertinencia de la organización en respuesta a las demandas de calidad a la Educación Superior.*
- 2. En este acuerdo se omitió incluir el objetivo para el que se conformó dicha comisión, identificarla con un nombre que refiriera de manera directa a ese objetivo, designar la coordinación, así como el plazo requerido por el Consejo para contar con un primer producto de su trabajo.*

SE ACUERDA:

- 1. Modificar el acuerdo CNA-059-2025 para que en adelante se lea:*
 - 1.1. Instalar una comisión de trabajo conformada por: Dra. María Eugenia Venegas Renauld, Dr. Ronald Álvarez González, Lcda. Kattia Mora Cordero y M. Sc. Laura Ramírez Saborío.*
 - 1.2. El objetivo de dicha comisión será analizar la pertinencia de la organización ante las demandas de calidad a la Educación Superior y proponer una reformulación del Reglamento Orgánico con base en los resultados de ese análisis.*
 - 1.3. La Comisión se denominará: Comisión de pertinencia de la organización.*
 - 1.4. Designar a la Dra. María Eugenia Venegas Renauld como coordinadora de la Comisión.*
 - 1.5. Establecer el plazo de dos meses calendario a partir de la comunicación de la presente modificación de acuerdo para que la Comisión presente un primer avance ante el CNA.*

(...)”

CONSIDERANDO QUE:

- 1. En la sesión 1828-2025, celebrada el 7 de febrero de 2025, se tomó el ACUERDO-CNA-059-2025 en el que conformó la comisión de trabajo sobre la reflexión y propuesta del Reglamento Orgánico integrada por la Dra. María Eugenia Venegas Renauld, el Dr. Ronald Álvarez González, la M.Sc. Laura Ramírez Saborío y la Licda. Kattia Mora Cordero bajo la coordinación de la Dra. María Eugenia Venegas Renauld.*
- 2. En la sesión 1829-202 del 11 de febrero de 2025, bajo el ACUERDO-CNA-064-2025, se designó a la Dra. María Eugenia Venegas Renauld como coordinadora de la Comisión de Reglamento Orgánico conformada en el artículo 4 de la sesión 1828 celebrada el 7 de febrero de 2024.*

3. En la sesión 1830-2025 del 14 de febrero de 2025, se modifica el ACUERDO-CNA-071-2025 en relación con la conformación de la comisión de trabajo, el objetivo de dicha comisión, que de ahora en adelante se denominará Comisión de pertinencia de la organización, la coordinación de la comisión y el otorgamiento de un plazo de dos meses para la entrega del primer avance.
4. El Consejo analiza la necesidad de que la Comisión de Pertinencia de la Organización deba estar conformada por un representante de cada área y así garantizar la continuidad de la Comisión en caso de que se genere rotación del recurso humano.

SE ACUERDA:

ÚNICO: Modificar el punto 1.1. del ACUERDO-CNA-071-2025 tomado en la sesión 1830-2025, celebrada el 14 de febrero de 2025, para que de ahora en adelante se lea de la siguiente manera:

“(…) **SE ACUERDA:**

- 1.1. Instalar una comisión de trabajo conformada por dos miembros del Consejo Nacional de Acreditación, quienes serán rotados cada año con la posibilidad de sustitución cuando sea necesario y según la disponibilidad de sus miembros; la Dirección Ejecutiva y un representante de la Asesoría Legal.

Los demás puntos del Acuerdo permanecen invariables.

(…)”

Votación unánime.

Artículo 9. Análisis de la correspondencia (Asunto: Confidencialidad) por parte del personal con fecha 26 de agosto de 2025.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

Pasamos al último punto de la agenda que está relacionado con el análisis de la correspondencia del asunto de confidencialidad que fue enviado en una carta por el personal el 26 de agosto. Doña Heilyn, nos hizo llegar en la mañana del día de hoy, la respuesta que ella elaboró. Yo tuve tiempo de leerla con bastante interés y donde ella da sus argumentaciones e interpretaciones, incluyendo las de la Procuraduría General de la República, a la consulta que este Consejo había hecho sobre la confidencialidad. Y entonces nos da una recomendación para ver si nosotros la aprobamos para dar respuesta. Doña Heilyn, tenga la bondad y nos cuenta a grandes rasgos en estos minutos que nos quedan sobre su contenido.

M.Sc. Heilyn Vásquez Hernández:

Muchas gracias, doña María Eugenia. Rápidamente, abarcando todos los puntos. Recordemos que, esta nota nos llegó el 26 de agosto donde solicitaban la revisión del tratamiento de inclusión en las sesiones del manejo de la información confidencial. Como tenemos diez días para dar respuesta a esta nota, de acuerdo con lo que dice la Constitución Política, el vencimiento para dar respuesta es el 11 de setiembre. Sin embargo, se trae esta propuesta de acuerdo para que ustedes la analicen y validen si están conformes. Tengo que mencionarles que esta respuesta yo la preparé el día de ayer y la envié el día de ayer. Sin embargo, no entiendo por qué se remitió hasta el día de hoy. Así que mis disculpas por ese atraso.

En antecedentes, dentro del oficio que se les comparte. Básicamente, lo que se incluye es la propuesta o por lo menos la solicitud que hacen los compañeros la mayoría de la DEA. Y en el análisis incluyo la interpretación correcta del criterio emitido por la Procuraduría, en el sentido de que, si bien es cierto, como le decía ahora don Walter en la intervención que hice con respecto a la información que se le puede brindar a las personas sobre las actas. Efectivamente, las actas una vez que están aprobadas constituyen un documento público, por lo cual dada esa particularidad y esa característica de público se puede compartir a todas las personas. Dentro del criterio de la Procuraduría, si bien es cierto, recoge toda la

reforma legal que se hizo con respecto a la transcripción de actas, es importante que esa literalidad que nos obliga a esa reforma debe ser interpretada de forma razonable ¿Qué significa razonable? El artículo diez de la Ley General de Administración Pública obliga a interpretar la norma que mejor satisfaga el fin público ¿Y cuál es el fin público? En este caso, es mantener la confidencialidad de la información que se maneja dentro de las discusiones de órganos colegiados. Entonces, básicamente, aunque esa reforma legislativa no incluye dentro de sus numerales de forma expresa que tiene que tutelarse los derechos fundamentales de las personas de forma supletoria se tiene que aplicar la ley, también en lo que dice el artículo diez que les acabo de mencionar. Entonces, la tutela de esos derechos fundamentales obliga a los órganos colegiados a proteger cualquier tipo de información donde haya una vulneración de terceros.

Básicamente, dentro de la solicitud ellos incluyeron el número de acta, la fecha, el articulado, el tema censurado y la justificación que se dio. Yo lo que hago es transcribir de forma un poco más amplia cuál fue la justificación que se incluyó dentro del acta. Si bien es cierto, como les menciono hay una justificación que deberían de respetar los compañeros, porque ya está fundamentado. Me parece importante, hacerles ver que dentro de mis recomendaciones sí debería de existir una motivación más amplia y detallada ¿Por qué? Porque tengo que mencionarles que hay que garantizar cuál es la vulneración o por lo menos explicar cuál es la vulneración de esos derechos de terceros y el deber del Consejo de velar por esa tutela. Entonces, como les digo, yo estoy de acuerdo con la justificación que se dio, pero sí podría ampliarse. Entonces, mi recomendación va en ese sentido y la propuesta de acuerdo también va bajo esa misma línea. Me permito compartirles pantalla para mostrarles la propuesta de acuerdo. La propuesta de acuerdo iría en esta línea, acá dice: Los miembros del Consejo analizan la solicitud presentada y las manifestaciones que se exponen, el cual refiere al dictamen PG-C-229-2023 emitido por la Procuraduría General de la República. La deliberación de los miembros incluyó un repaso a los criterios emitidos en torno a la confidencialidad de la información y el manejo de las actas, a saber. Aquí menciono los criterios que ya había emitido, en este caso la Asesoría Legal a cargo de doña Katia, el oficio AI-076-2023 de la Auditoría Interna, que también está referido a este mismo tema. El dictamen de la Procuraduría, por supuesto. También, los acuerdos tomados por el Consejo de forma consecutiva el 369-2023, el 108-2024 y el CNA-409-2024. Considerando que, la reforma legal operada impone la obligación de una transcripción literal de las actas, sin embargo, esa literalidad debe ser interpretada de manera razonable por lo que no se puede aplicar el término de forma rígida. El artículo diez de la Ley General de la Administración Pública, obliga a interpretar la norma de la forma que mejor satisfaga el fin público y que los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad, obligan a interpretar de manera lógica los conceptos, sin olvidar la utilidad práctica en la consecución del fin encomendado al órgano colegiado. Y el tres, me parece que es el más importante, los órganos colegiados deben velar por la tutela de los derechos fundamentales y en virtud de lo establecido en el numeral 24 de la Constitución, no pierden su obligación de resguardar la información de carácter confidencial y privada que deban discutir durante las sesiones, especialmente aquella que tiene un fuero de protección especial, por lo que la grabación de la sesión y el levantamiento de las actas por parte del órgano colegiado no puede ser en perjuicio de los derechos de terceros que deben protegerse ni de la información que debe resguardarse por disposición constitucional.

Lo siguiente, es la propuesta de los acuerdos a tomar. El primero, sería dar por recibida la solicitud presentada por el personal del SINAES en fecha 26 de agosto del 2025. Segundo, aclarar que los acuerdos adoptados por el Consejo, en atención a los diferentes temas que se agendan, se encuentran debidamente argumentados y justificados. Tercero, señalar que, dada la naturaleza colegiada del SINAES y la confidencialidad de los procesos sometidos a su consideración, no resulta jurídicamente procedente transcribir literalmente

las argumentaciones particulares de cada miembro del Consejo. En su lugar, en cada acuerdo consta la fundamentación de la posición mayoritaria integrada y en caso de existir un criterio divergente, este se hace constar con sus respectivas consideraciones. Cuarto, en relación con las pretensiones planteadas por los funcionarios, se acoge en cuanto a que los acuerdos finales del Consejo amplíen las argumentaciones y fundamentos que motivan el acto administrativo definitivo de manera de visibilizar la vulneración derechos a terceros y el deber del Consejo velar por su tutela. Esa sería la propuesta, sin embargo, quedo atenta a sus comentarios y observaciones.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Muchísimas gracias, doña Heilyn. Tenemos, la solicitud de la palabra de doña Susan y de don Gerardo.

Dra. Susan Francis Salazar:

Muchísimas gracias, doña Heilyn por una vez más apoyar al Consejo en este tema que pareciera que no termina. Estoy conforme para usar la palabra que usted indico ahora, solamente que, el último punto no me suena. En principio porque en el caso anterior que tuvimos que analizar lo de la confidencialidad, ya este Consejo había acordado ampliar los argumentos y las fundamentaciones para crear una especie de argumentación más clara, en este caso, instituciones o personas que pudieran verse afectadas o que creyeran que están afectadas por el principio de constitucionalidad. En ese último punto, lo que tendría que plantear es que este Consejo ha considerado ya ampliar y no necesariamente señalar que está acogiendo la pretensión de los funcionarios, porque ya lo habíamos tomado en cuenta y lo habíamos decidido. Gracias.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Excelente. Don Gerardo, antes de que se vaya usted a almorzar, queremos oírlo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

No, yo espero hasta que sea necesario. Con respecto a lo que dice doña Susan, estoy totalmente de acuerdo, porque hay una inconsistencia entre el punto dos del acuerdo y el punto cuatro del acuerdo, porque nosotros decimos en el punto dos del acuerdo, “aclarar que los acuerdos finales adoptados por el Consejo en atención a los diferentes se encuentran debidamente argumentados y justificados”. O sea, si decimos que se encuentran debidamente argumentados y justificados, no podemos decir después que los vamos a argumentar mejor. Entonces, en ese sentido, creo que habría que modificar el cuatro.

Ahora, con respecto a esto, voy a jugar un poquito de abogado del diablo, realmente cuando leo muchos de los acuerdos nuestros que están en esta nota, el único considerando que ponemos para el acuerdo es: “Los miembros del Consejo, consideran que el punto de agenda debe declararse confidencial” y nada más. En el antepenúltimo como que agarramos eso y por lo menos en cuatro o cinco de ellos.

En los primeros, tal vez dábamos un poco más detalle. Decíamos que, “considerando la naturaleza sensible y delicada del contenido del punto de agenda seis, entonces declaramos confidencial”. Pero en los últimos que están en la carta de los funcionarios, lo único que decimos es: “Los miembros consideran que el punto de agenda debe declararse confidencial”. Ese es nuestro único considerando, no decimos por qué. Entonces, yo sí creo que debíamos hacer, y en ese sentido, sí creo que el acuerdo que tomamos de ampliar las argumentaciones debemos aplicarlo. Y en eso, sí creo que es una llamada de atención, no en el sentido de que no podamos declararlo como confidencial, sino quede claro el por qué, debíamos decir que afecta la participación de algún funcionario en un concurso o que es un tema de una política que todavía no está clara y que puede afectar a la institución. No sé, las razones que nosotros hayamos tenido, que las hemos tenido siempre, pero sí creo que los últimos considerandos, cuando yo los leo, todos dicen lo mismo: “Los miembros

del Consejo consideran que el punto debe ser declarado confidencial”. Es la única razón que damos, me parece que el argumento debe ser muchísimo más amplio.

En ese sentido, estoy de acuerdo con lo que se plantea de que debemos fundamentar el acto administrativo mejor, ya habíamos tomado ese acuerdo anteriormente, o tal vez, lo que podíamos decir aquí es refrendar el acuerdo tomado en el sentido de aplicarlo y nada más. Y no sé si ligarlo a la nota o no ligarlo a la nota. Como bien decía doña Susan, tal vez, no decir en relación con las pretensiones planteadas por los funcionarios o podemos decir, el acuerdo cuatro es refrendar el acuerdo tomado, en alguna sesión lo debemos haber tomado, habría que revisar en dónde está para que motiven el acto administrativo. Si tener ese cuidado a la hora de hacer las declaraciones de confidencialidad, que queden dentro de los considerandos, las razones, que todas han sido válidas para declararlo en cuanto a esa protección que debemos nosotros dar.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

Muchas gracias, don Gerardo. Aquí hay una pequeña observación, entonces para Marchessi, en el sentido de que cuando se construya el acta y se tome nota del acuerdo, no olvidar esos detalles que definitivamente son importantes, pueden aclarar más y evitarnos estos problemas. Yo paralelamente estuve pensando en algunas cosas relacionadas con este tipo de correspondencia, pensado en el clima organizacional que tiene esta organización y falta de confianza también, quizá en algún momento debamos pensar en algunos lineamientos de confidencialidad clara, o sea, redactar quizá una política de confidencialidad y de transparencia interna que especifique qué tipo de información es confidencial y por qué. Y esto debe incluir los procesos deliberación, las denuncias anónimas de funcionarios y los nombramientos del personal. También, creo que el Consejo eventualmente podría organizar alguna sesión informativa para todos los empleados explicando la lógica detrás de las decisiones de confidencialidad, eso puede ser crucial para comunicar que las políticas no son para encubrir sino para proteger la integridad del proceso y a las personas. Pero bueno, eso lo dejaríamos para después. Estamos ya un minuto pasado del tiempo de sesión. De manera que, con las precisiones que nos han dado y que doña Heilyn tomó nota para que lo chequee junto con Marchessi y quede el acuerdo mejor precisado. Someto a votación el acuerdo propuesto. Levanten la mano, por favor, las personas que estarían avalando este acuerdo. Muy bien, por unanimidad.

Los miembros del Consejo analizan la solicitud presentada y las manifestaciones que se exponen, el cual refiere al dictamen PGR-C-229-2023 emitido por la Procuraduría General de la República.

La deliberación de los miembros incluyó un repaso de los criterios emitidos en torno a la confidencialidad de la información y el manejo de las actas, a saber; SINAES-OF-AL-006-2022, SINAES-OF-AL-007-2023, el oficio AI-076-2023 de la Auditoría Interna, el dictamen de la Procuraduría General de la República PGR-C-229 y los acuerdos tomados por el CNA ACUERDO-CNA-369-2023, ACUERDO-CNA-108-2024 y ACUERDO-CNA-409-2024.

CONSIDERANDO QUE:

1. La reforma legal operada impone la obligación de una transcripción literal de las actas, sin embargo, esa literalidad debe ser interpretada de manera razonable por lo que no se puede aplicar el término de forma rígida.
2. El artículo 10 de la Ley General de la Administración Pública, obliga a interpretar la norma de la forma que mejor satisfaga el fin público y que los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad, obligan a interpretar de manera lógica los conceptos, sin olvidar la utilidad práctica en la consecución del fin encomendado al órgano colegiado.
3. Los órganos colegiados deben velar por la tutela de los derechos fundamentales y en virtud de lo establecido en el numeral 24 de la Constitución, no pierden su obligación de resguardar la información de carácter confidencial y privada que deban discutir durante

las sesiones, especialmente aquella que tiene un fuero de protección especial, por lo que la grabación de la sesión y el levantamiento de las actas por parte del órgano colegiado, no puede ser en perjuicio de los derechos de terceros que deben protegerse ni de la información que debe resguardarse por disposición constitucional.

SE ACUERDA:

1. Dar por recibida la solicitud presentada por el personal del SINAES en fecha 26 de agosto de 2025.
 2. Aclarar que los acuerdos finales adoptados por el Consejo, en atención a los diferentes temas que se agendan, se encuentran debidamente argumentados y justificados.
 3. Señalar que, dada la naturaleza colegiada del SINAES y la confidencialidad de los procesos sometidos a su consideración, no resulta jurídicamente procedente transcribir literalmente las argumentaciones particulares de cada miembro del Consejo. En su lugar, en cada acuerdo consta la fundamentación de la posición mayoritaria integrada; y, en caso de existir un criterio divergente, este se hace constar con sus respectivas consideraciones.
 4. En relación con las pretensiones planteadas por los funcionarios, se informa que mediante ACUERDO-CNA-213-2025, tomado en la sesión 1877 celebrada el 8 de agosto de 2025 ya este Consejo había dispuesto ampliar las argumentaciones y fundamentos que motivan el acto administrativo definitivo de manera de visibilizar la vulneración de derechos a terceros y el deber del Consejo de velar por su tutela.
 5. Notificar el presente acuerdo a los funcionarios firmantes.
 6. Acuerdo en firme.
- Votación unánime.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

Hemos concluido exitosamente con la agenda. Tengo noticias de doña Lady, pero como no está en punto de agenda, se las mandaré ahí por WhatsApp. Que disfruten mucho su fin de semana. Muchas gracias, por la colaboración que me dieron.

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

Dra. María Eugenia Venegas Renauld
Vicepresidenta

Mag. Marchessi Bogantes Fallas
Coordinadora de la Secretaría del Consejo