

CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN
ACTA DE LA SESIÓN VIRTUAL ORDINARIA 1887-2025

SESIÓN ORDINARIA DEL CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN DEL SINAES
CELEBRADA EL DIECISÉIS DE SETIEMBRE DE 2025. SE INICIA LA SESIÓN VIRTUAL
A LAS NUEVE Y SEIS 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. Heilyn Vásquez Hernández, Asesora Legal.
Mag. Marchessi Bogantes Fallas, Coordinadora de la Secretaría del Consejo Nacional de Acreditación.

INVITADAS ESPECIALES

MAP. Angélica Cordero Solís, Directora, División de Evaluación y Acreditación.
M.Sc. Rosa Adolio Cascante, Gestora de Evaluación y Acreditación del SINAES.
M.Sc. Diana Alfaro León, Gestora de Talento Humano.

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

Artículo 1. Revisión y aprobación de la propuesta de agenda 1887.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muy buenos días. Estamos hoy 16 de setiembre del 2025, en la sesión 1887. Tenemos una agenda larga. Vamos a tratar de abarcar lo más que se pueda. Si tienen alguna observación a la agenda, si no, procedemos a votarla, por favor. Muchas gracias.

Tenemos, una solicitud de don Ronald que se va a conectar un poquito más más tarde.

Se aprueba agenda 1887 de manera unánime.

1.	Revisión y aprobación de la propuesta de agenda 1887.
2.	Informes:
2.1.	Presidencia
2.2.	De los Miembros
2.3.	De la Dirección
3.	Procesos de acreditación:
3.1.	Nombramiento de evaluadores externos:
3.1.1.	Proceso 206
3.1.2.	Proceso 93
3.2.	Nombramiento de revisor del ILPEM:
3.2.1.	Proceso 146 y 147
3.3.	Solicitud de cambio de nombre:
3.3.1.	PGR 06
4.	Aprobación de la actualización del Perfil de la Dirección Ejecutiva.
5.	Modificación presupuestaria N°6 del SINAES.
6.	Aprobación de la Guía de Acreditación del Modelo de Grado.
7.	Presentación sobre la reunión sobre el Aseguramiento de la Calidad y Regulación de Microcredenciales en América Latina y el Caribe: Hacia un Marco Común y reunión de Agencias de Aseguramiento de la Calidad y Acreditación de América Latina y el Caribe con el recientemente establecido INAEET.

Temas tratados: 1. Revisión y aprobación de la propuesta de agenda 1887. 2. Informes. 3. Nombramiento de evaluadores externos para el Proceso 206. 4. Nombramiento de evaluadores externos para el Proceso 93. 5. Nombramiento de revisor

del ILPEM para el proceso PGR 06. 6. Solicitud de cambio de nombre del Proceso PGR 06. 7. Aprobación de la actualización del Perfil de la Dirección Ejecutiva. 7.1. Análisis de la inclusión del proceso de selección de la persona para el cargo de Dirección Ejecutiva. 7.2. Aprobación de la actualización del Perfil de la Dirección Ejecutiva. 8. Modificación presupuestaria N°6 del SINAES. 9. Aprobación de la Guía de Acreditación del Modelo de Grado. Temas no tratados por falta de tiempo: 1. Presentación sobre la reunión sobre el Aseguramiento de la Calidad y Regulación de Microcredenciales en América Latina y el Caribe: Hacia un Marco Común y reunión de Agencias de Aseguramiento de la Calidad y Acreditación de América Latina y el Caribe con el recientemente establecido INAEET.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Hoy no tenemos acta para aprobar porque como ayer fue feriado, las muchachas de la Secretaría no tuvieron tiempo para tenernos lista el acta 1886 hoy. Entonces, rectificaríamos dos actas el próximo viernes.

Artículo 2. Informes.

De Presidencia:

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Tengo pocos informes. Uno es que INQAAHE responde positivamente a la solicitud de la prórroga para la entrega del compromiso de mejoramiento, para que nos diera tiempo de incluir las observaciones que ustedes enviaron y que estuve trabajando el día de ayer. Lo otro es que me reuní con doña Heilyn, porque tenía unas recomendaciones muy importantes para darnos. Luego les hago llegar copia de esas observaciones que doña Heilyn nos da para mejorar todos los procedimientos en general.

Luego, como les anunció ya Marchessi, mañana es la ceremonia en la Universidad para la Paz, donde hay seis carreras que se acreditan. Algunas se reacreditan y otras se acreditan por primera vez.

También les informo que se envió a doña Isabel Román la solicitud de participar en una sesión, dándonos información más específica sobre los estudios del último Informe del Estado de la Educación, que tienen relación con calidad en educación superior y en estrategias en las que nosotros como SINAES podríamos participar para dar nuestro apoyo a las acciones que habrá que tomar para tratar de mejorar el tema de la educación en general.

También recibimos la nota logística de RIACES, sobre los aspectos a tomar en cuenta para la organización del seminario, pronto se las hago llegar.

Luego, estamos recibiendo distintas copias de oficio de doña Andrea Arroyo, que son oficios dirigidos a la Dirección Ejecutiva, haciendo una transición de los aspectos pendientes de la Dirección de Servicios de Apoyo a la Gestión, por si ustedes están también recibiendo copia para que sepan de qué se trata. Esos son los informes que tengo ¿Alguno tiene algún comentario? Doña María Eugenia.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Aprovecho para saludar a todos y todas. Doña Lady, en relación con esa carta que se envió a la coordinación del Programa de Estado de la Educación, pensaba que está bien plantearles a ellos en qué podemos ayudar, pero sería interesante que también nosotros lleváramos alguna iniciativa de qué podemos nosotros aportar y no sólo esperar a que sean ellos los que nos digan por dónde andar, porque efectivamente hay una cantidad de sugerencias que han salido alrededor de las disertaciones que tenemos aquí en el Consejo que eventualmente podrían ser favorables. Entonces, pienso que quizá podamos ir pensando en esas iniciativas y canalizarlas a través de usted como Presidenta. Eso sería.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Claro que sí. Muchísimas gracias.

De la Dirección:

Dra. Yorleny Porras Calvo:

Buenos días. Para comentarles que la Comisión de la Cátedra ha estado trabajando arduamente, ya estamos enviando las invitaciones presenciales para la actividad y ya se están confirmando la participación de los actos culturales y demás. Así que en cualquier momento les estará llegando la invitación y a las demás universidades que se está enviando al público presencial la misma, nada más por el momento.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez

Muchas gracias, doña Yorleny. La vez pasada les informé a los compañeros que se tuvo la reunión con Hcéres ¿Usted les puede contar un poquito más?

Dra. Yorleny Porras Calvo:

Gracias a doña Susan que nos hizo la gestión de enlace. Doña Amélie muy amable estuvo la reunión con nosotros. Están súper emocionados en llevar a cabo un convenio con nosotros y nos mandaron un machote que ellos utilizan. Ayer vi el correo y estaría enviárselos a la parte legal para que lo revisen a ver si es aplicable. Ella comenta la posibilidad de que se haga la firma del de ese convenio acá en Costa Rica y le gustaría incluso ver la opción de que se pueda participar junto con la Embajada de Francia, pero son solamente algunas sugerencias que nos está haciendo llegar, hay que analizarlo. Yo se lo canalicé a Doña Lady, para que lo viera. Ahora ese convenio debo verlo con la parte legal para ver qué tan establecido está y si va en la línea que nosotros estamos trabajando. Ella está solicitando una reunión con la Presidencia del Consejo, por ahí le pedí a doña Lady las fechas de agenda para poder coordinar con ella.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

¿Eso no pasa de inmediato?

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Si.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Tiene que pasar al CIRE, porque tiene que ver con los convenios, también.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Exacto.

Dra. Yorleny Porras Calvo:

Exactamente, eso fue lo que le dije a doña Lady. Le pase un correo a doña Lady, temprano, que eso sería una de las actividades de Comisión del CIRE, con las que podríamos iniciar en este tipo de funciones.

También, COAPEHUM de México, enviaron una propuesta de convenio firmada, pero igual estamos en el análisis de la parte legal, que hay que pasárselas para que lo revisen.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchas gracias. Es importante porque Hcéres lo que está ofreciendo, es la evaluación institucional y nosotros también tenemos la iniciativa que está en camino también el instrumento de evaluación institucional. Entonces, habría que ver hasta donde la conveniencia de una cosa u otra, sobre todo por el costo que implica el pago de una evaluación por parte de Hcéres. Hay que ver con mucho cuidado ese convenio para estar claros en qué es lo que estaríamos acordando. Muchísimas gracias.

El Dr. Ronald Álvarez González, ingresa a las 9:16 a.m.

Artículo 3. Nombramiento de evaluadores externos para el Proceso 206.

El Dr. Ronald Álvarez González, se retira a las 9:32 a.m.

Se conoce la propuesta de nombramiento de evaluadores externos para el proceso 206.

CONSIDERANDO QUE:

1. Los currículums de los candidatos a pares evaluadores externos del proceso 206.

2. La precalificación realizada según los criterios establecidos por el SINAES.

SE ACUERDA:

1. Nombrar al Dr. Carlos Ubeda de la Cerda, de Chile, como par evaluador internacional del Proceso 206.
 2. Nombrar a la Ph.D. Virginia Laura Ballarin, de Argentina, como par evaluadora internacional del Proceso 206.
 3. Nombrar al Ph.D. Juan Carlos Colin Ortega, de México, como par evaluador internacional del Proceso 206.
 4. Se designan los siguientes suplentes por orden de preminencia de los pares evaluadores internacionales para el Proceso 93:
 - Lic. Carlos Martín Angerami, de Argentina.
 - Mag. Andrés Cabezas Cabrera, de Chile.
 5. Acuerdo firme.
- Votación unánime.

Artículo 4. Nombramiento de evaluadores externos para el Proceso 93 (Heredia).

Se conoce la propuesta de nombramiento de evaluadores externos para el proceso 93 (Heredia).

CONSIDERANDO QUE:

1. Los currículums de los candidatos a pares evaluadores externos del proceso 93 (Heredia).
2. La precalificación realizada según los criterios establecidos por el SINAES.

SE ACUERDA:

1. Nombrar al Dr. Eric Roberto Jeltsch Figueroa, de Chile, como par evaluador internacional del Proceso 93 (Heredia).
2. Nombrar a la Dra. Lizeth Itziguery Solano Romo, de México, como par evaluadora internacional del Proceso 93 (Heredia).
3. Nombrar al Dr. Freddy Ramírez Mora de Costa Rica, como par evaluador nacional del Proceso 93 (Heredia).
4. Se designan los siguientes suplentes por orden de preminencia de los pares evaluadores internacionales para el Proceso 93 (Heredia):
 - Ph.D. Luis Eduardo Peláez Valencia, de Colombia.
 - Dra. María Enedina Carmona Flores de México
 - Mag. Iván Andrés Delgado González, de Colombia.
 - Ph.D. César Alberto Collazos, de Colombia.
 - Dr. Alejandro Fuentes Penna, de México.
 - Dra. Alma Rosa García Gaona, de México.
 - Dra. Irma Leticia Garza González, de México.
 - Ph.D. Macedonio Alanís González, de México.
 - Dr. Jorge Alfonso Meléndez Acuña, de Colombia.
 - Dra. Gloria Zaballa Pérez, de España.
 - Dr. Santiago Matalonga Motta, de Reino Unido.
 - Dra. Liz Pérez Martínez, de Cuba.
 - Mag. Javier Augusto Ríos Suarez, de Colombia.
 - Mag. Freddy Javier Tejada Escobar, de Ecuador.
 - M.Sc. Melvis Daviel Martínez Cano, de Nicaragua.
5. Se designan los siguientes suplentes por orden de preminencia de los pares evaluadores nacionales:
 - Mag. Paula Graciela Sánchez Gutiérrez, de Costa Rica.

- Dra. Mayela Coto Chotto, de Costa Rica.
 - Mag. Yarima Sandoval Sánchez, de Costa Rica.
 - Mag. Luis Miguel Sequeira Cascante, de Costa Rica.
 - Mag. Jeff Schmidt Peralta, de Costa Rica.
 - Mag. Sonia Mora Rivera, de Costa Rica.
 - Mag. Sonia Angélica Mora González, de Costa Rica.
 - Dr. José Alfredo González Mercado, de Costa Rica.
 - Mag. Cynthia López Valerio, de Costa Rica.
 - Dr. Andrés Salas Jiménez, de Costa Rica.
6. Este acuerdo se ejecutará en el segundo semestre del año 2025.
 7. Acuerdo firme.
- Votación unánime.

Artículo 5. Nombramiento de revisor del ILPEM para el proceso 146 y 147.

Se conoce la propuesta de nombramiento de revisor del informe de logros del proyecto especial de mejoras (ILPEM) proceso 146 y 147.

CONSIDERANDO QUE:

1. Los currículums de los candidatos a Revisores de ILPEM del Proceso 146 y 147.
2. La precalificación realizada según los criterios establecidos por el SINAES.

SE ACUERDA:

1. Nombrar al Dr. Aldo Francisco Cipriano Zamorano, de Chile, como revisor del ILPEM del Proceso 146 y 147.
 2. Se designan los siguientes suplentes por orden de preminencia como revisora del ILPEM para el Proceso 146 y 147.
 - Ph.D. Pedro Javier García Ramírez de México.
 - Dr. Juan Antonio Contreras Montes de Colombia.
 - Dr. John Faber Archila Díaz de Colombia.
 - Dr. Emilio Armando Zapata de Colombia.
 - Dr. Pedro Guzmán Tinajero de México.
 - Dr. Adolfo Chaves Jiménez de Costa Rica.
 - Dr. Luis Hernán Arellano Ulloa de México.
 - Mag. Andres Posada Ferreiro d Uruguay.
 - Mag. Luis Greyvin Porras Porras Costa Rica.
 3. Este acuerdo se ejecutará en el segundo semestre del año 2025.
 4. Acuerdo firme.
- Votación unánime.

Artículo 6. Solicitud de cambio de nombre del Proceso PGR 06.

Los miembros del Consejo Nacional de Acreditación analizan la Solicitud de cambio de nombre del Proceso PGR 06.

CONSIDERANDO QUE:

1. El Oficio referencia MC-084-2025) de fecha 30 de junio 2025, dirigido a la Señora MAP María Angélica Solís, Directora de la División de Evaluación de Acreditación del SINAES y suscrito por la Coordinadora de la Unidad de Posgrado de la Escuela de Ingeniería en Computación del Instituto Tecnológico de Costa Rica Dra. Lilliana Sancho, así como los atestados que acompañar dicho oficio.
2. Que como parte del Proceso PGR 06 se encuentra acreditada la carrera de Maestría en Computación con énfasis en Ciencias de la Computación

3. Que se solicita al SINAES registrar el cambio de nombre Maestría en Computación con énfasis en Ciencias de la Computación por Maestría *en Ciencia de la Computación*.
4. Que las autoridades de la Unidad de Posgrado de la Escuela en Ingeniería en Computación del Instituto Tecnológico de Costa Rica indican que:
 - a) El cambio de nombre es importante para tener un nombre pertinente a la oferta.
 - b) El cambio de nombre no afecta el objeto de estudio.
 - c) El cambio de nombre no afecta el perfil.
 - d) El cambio de nombre es necesario para evitar la confusión con respecto a la idea de que la Maestría ofrece varios énfasis. El nombre de la maestría debe ser más claro.
 - e) Como compromiso de la acreditación del año 2017, se llevó a cabo la reforma curricular de la Maestría en Computación con énfasis en Ciencias de la Computación, la cual entró en vigor a partir del II semestre, 2020. Desde esa aprobación en el 2020, solamente se han incorporado nuevos cursos en el bloque de electivas; como lo son: Aprendizaje Automático, Realidad Virtual, Optimización y Programación Numérica y Procesamiento de Lenguaje Natural.
5. Que el cambio de nombre ha sido avalado por las autoridades del Instituto Tecnológico de Costa Rica y registrado por el Consejo Nacional de Rectores (CONARE).
6. Que el modelo de acreditación del SINAES para carreras de posgrado indica que “Durante la vigencia de la acreditación oficial otorgada a un programa de posgrado, el Consejo del SINAES se reserva el derecho de revocar la acreditación si se produjeran cambios sustantivos que alteren de manera negativa las condiciones con base en las cuales se acreditó o si existiera un incumplimiento comprobado de los términos del Compromiso de Mejoramiento en los plazos que fueron estipulados”.
7. Que según los atestados presentados en la solicitud el cambio de nombre no genera cambios sustantivos que alteren de manera negativa las condiciones con base en las cuales se acreditó el programa.

SE ACUERDA:

1. Tomar nota de la solicitud presentada por la Coordinación de la Unidad de Posgrado de la Escuela de ingeniería en Computación del Instituto Tecnológico de Costa Rica.
2. Instruir a la Dirección de Evaluación y Acreditación para que proceda al registro en la lista de carreras y programas acreditados del nuevo nombre del programa del Instituto Tecnológico de Costa Rica “Maestría en Computación con énfasis en Ciencias de la Computación” por “Maestría *en Ciencia de la Computación*”. Dicho cambio de nombre deberá regir a partir del del 7 de mayo de 2025.
3. Comunicar el presente acuerdo a la Coordinación de la Unidad de Posgrado de la Escuela de ingeniería en Computación del Instituto Tecnológico de Costa Rica.
4. Acuerdo firme.

Votación unánime.

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

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Pasamos a lo que es ya votar el acuerdo sobre la aprobación de la actualización del perfil de la Dirección Ejecutiva. Recuerden, que en la última versión se habían hecho pocas observaciones. Una tenía que ver con el tema de la autonomía en la toma decisiones había que agregar que también las decisiones del Consejo eran las que tenía que seguir dentro de esa autonomía. Había que incluir una ampliación sobre la supervisión, que también se incluyó. Una aclaración al nombre de la entrevista por competencias, que se pusiera el nombre correcto del instrumento que se utilizaba en ese caso. Creo que esas eran las observaciones. No contamos con don Ronald, pero doña Heilyn también era parte de esta

comisión y también estuvo trabajando en las correcciones. En un momento le damos la palabra a doña Heilyn para que nos confirme esto. Doña Susan.

Dra. Susan Francis Salazar:

Buenos días a todos y todas. Tengo dos dudas. Hay un documento donde aparece en la columna en rojo que algunas recomendaciones no fueron aceptadas. Me gustaría saber ¿En qué sentido no fueron aceptadas? ¿Cuál fue la limitación ahí?

La segunda duda, es que nos mandan un documento por correo, donde veo que se hace un análisis o un estado del arte sobre de la supervisión, dando cuenta de que la sugerencia que se hizo fue abordada, pero quedo con la duda de si al final, cuando aparece con tanto detalle la descripción de la supervisión, me gustaría saber si fue que se incorporó o si no se pudo incorporar, porque en esa columna que viene con letras rojas dice: No se aceptaron. Esas son como las dudas que tengo. Por lo demás agradecer el trabajo, sobre todo el abordaje del estado de la cuestión de la supervisión es bastante amplio. Don Ronald, recomendó que doña Diana estuviera acá con nosotros acompañándonos, por cualquier cosa.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

De acuerdo. Vamos a escuchar a doña María Eugenia y doña Heilyn. Y mientras vamos incorporando a doña Diana para que nos complemente si es necesario, la información. Doña María Eugenia.

Dra. María Eugenia Venegas Renaud:

Gracias. Me gustó mucho la síntesis, me parece que recoge muy bien el espíritu al que aspiramos que tenga una Dirección Ejecutiva en sus funciones de liderazgo y de ejecución. Yo donde me confundí un poquito, fue con el uso de una palabra y que está en las funciones del puesto, en la penúltima viñeta, dice: Ser el gestor de las políticas y decisiones del CNA, la palabra gestión podría de pronto sonar a que es la persona que crea. Busqué en el diccionario y en realidad la palabra gestión está bien empleada, pero podría ser sustituida para especificar mejor el ámbito con el cual se concibe que sería implementar o ejecutar. Esa era una inquietud, pero tampoco la quiero poner como un obstáculo al trabajo que efectuaron los compañeros. Nada más, doña Lady.

La M.Sc. Diana Alfaro León, ingresa a las 10:00 a.m.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchas gracias, doña María Eugenia. Buenos días, doña Diana.

M.Sc. Diana Alfaro León:

Muy buenos días. Un gusto saludarlos.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchas gracias, doña Diana. Estamos aquí echándole ojo a las últimas inclusiones o correcciones que se hicieron al perfil. Le habíamos hecho una consulta a doña Heilyn, adelante.

M.Sc. Heilyn Vásquez Hernández:

Gracias. Doña Lady, no sé, si escuchamos primero a don Gerardo.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

De acuerdo. Don Gerardo, adelante.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Gracias. Buenos días a doña Diana. Yo tengo la misma confusión, en cuanto a documentos expresó doña Susan. Inicialmente, se nos había enviado ya como una especie de acuerdo, no es el perfil lo que se nos había enviado, sino parte de lo que sería ese perfil. Después, hoy hemos recibido tres documentos más, de los que se enviaron en lo que es la versión de Talento Humano, lo que era la versión de don Ronald y ahora este último documento.

La duda que tengo es ¿Cuál sería el último que nosotros debiéramos estar revisando? Para proceder a concentrarnos en eso. Esa era mi consulta.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

De acuerdo. Adelante, doña Heilyn.

M.Sc. Heilyn Vásquez Hernández:

Muchas gracias. Buenos días a todos, nuevamente. Nada más, para confirmarles que efectivamente hay dos documentos. Una es la propuesta que trabajamos con don Ronald y con doña Diana. Doña Diana, tomará la palabra ahora más adelante para justificarles el por qué no se pueden tomar en cuenta algunos de los aspectos o observaciones que ustedes hicieron en la sesión anterior, por un aspecto meramente técnico. Por eso se les presentó la propuesta de Talento humano, en el cual se abordan algunos de los comentarios y observaciones que ustedes hicieron, pero no todos, tomando en consideración el criterio técnico que doña Diana nos brindó el día que tuvimos la reunión. Entonces, el documento final por lo menos ya desde un punto de vista técnico y legal sería la que dice: Propuesta de Talento Humano.

Doña Diana ¿Usted va a intervenir para justificar el por qué no se tomaron en cuenta los dos aspectos que tienen que ver con la clasificación del puesto?

M.Sc. Diana Alfaro León:

Muchas gracias. Efectivamente, desde Talento Humano quiero explicarles el único punto donde yo les recomiendo no hacer cambios. Es en la parte de factores de clasificación, lo que don Ronald nos había indicado es que quieren cambiar dónde se indicaba supervisión y adicionarle más aspectos ¿Por qué no es recomendable? Porque estos factores de clasificación son factores de categorías que se agrupan. O sea, estas características de supervisión, por ejemplo, se agrupan y asignan una puntuación a cada cargo. Por eso se llaman asociados, porque están vinculados directamente con el valor y requerimientos de una categoría ocupacional, no específicamente de una persona.

En el 2019, cuando la consultora hizo el estudio del análisis técnico de clasificación y valoración de cargos. Las categorías ocupacionales fueron valoradas, se llama metodología por puntos y ponderaron cada uno de estos factores. Así fue cuando quedaron en las categorías.

¿Qué pasa si modificamos este factor en este perfil de cargo? Tendríamos que modificar eso mismo en los perfiles de cargo de direcciones, porque todos estos de dirección están dentro de la misma categoría ¿Qué quiere decir? Que todos los de direcciones tienen este mismo texto de supervisión porque quedaron en esa puntuación ¿Cuál sería el riesgo de ese cambio? Tendríamos que modificar los demás cargos de dirección y ahí podría haber una afectación en que uno de esos cargos se comprometa a que tengamos que hacer movimientos en la categoría y en la equidad interna del sistema hasta en temas salariales. Ese sería el criterio de Talento Humano sobre que podría suceder si cambiamos un factor, se tendría que modificar los demás puestos que están dentro de esa categoría. Yo sugería que esta parte de supervisión que ustedes quieren dejarle más claro a la persona se pueda dejar en otro tipo de documento, en un contrato, por ejemplo. Buscaríamos, la manera en cómo le quede bien claro cómo va a ser la supervisión.

Básicamente, esa sería la recomendación. El resto de los cambios se realizaron.

M.Sc. Heilyn Vásquez Hernández:

Doña Diana. El otro punto era el de autonomía en el que sugeriste que tampoco se cambiara. Son dos, el de supervisión y el de la autonomía.

M.Sc. Diana Alfaro León:

Sí, la autonomía está dentro del factores de clasificación. El resto lo vimos con don Ronald el viernes y se hicieron los cambios.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchas gracias. Doña Diana, en realidad lo que se proponía no era cambiar, si no aclarar en sí el término, por ejemplo, la supervisión, lo que doña Susan indicaba era ¿Supervisión de qué? Quedaba un poco vago en sí el concepto. Luego, cuando se hablaba de autonomía, también parecía que tenía total autonomía la Dirección Ejecutiva y no se establecía esa dependencia de alguna manera de los acuerdos del Consejo, que eran los que finalmente iba a ejecutar la dirección. Una consulta ¿Puede ser posible agregar alguna nota al final del documento que no altere ninguna de las categorías, pero que amplíe la definición de lo que quiere decir? Para que también la persona cuando lee el perfil comprenda de qué se está hablando. Al menos en esos puntos.

M.Sc. Diana Alfaro León:

Sí señora, podemos hacer la aclaración por aparte y no toca los factores, porque si hacemos el cambio ahí es lo que les comentaba, todos los puestos de dirección, voy a dar el ejemplo de doña Heylin, ella está dentro de esa categoría. Entonces, eso mismo que quedaría en supervisión, hay que cambiárselo igual a doña Heilyn, ahí es donde ya se nos hace un descontrol dentro de las categorías. Si podemos hacer esa diferencia por aparte, no hay ningún problema.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

De acuerdo. De paso, si es posible, esta última recomendación que hace doña María Eugenia dentro de las funciones del puesto, no sé, si será posible cambiarlo. En la penúltima viñeta, donde dice: Ser el gestor de las políticas y decisiones del CNA. Ver si se puede cambiar por ejecutar las políticas y decisiones del CNA, porque eso de ser el gestor es un poco contradictorio, pareciera que es la persona que genera las políticas, cuando en realidad el mismo texto lo dice que son políticas generadas del Consejo. Entonces, ahí si sería posible hacer ese cambio, aunque no en los factores, según entiendo, y donde podríamos agregar esa aclaración al final. Doña Susan.

Dra. Susan Francis Salazar:

Primero agradecerle a doña Diana la aclaración que nos hizo, que me parece muy conveniente, sobre todo por el tamiz técnico que tiene. Y también agradecerle la recomendación de que estos elementos que sí necesitan ser mejor precisados a quienes vayan a ser candidatos, puedan aparecer, por ejemplo, en la cuestión de contratos, que puedan ser ampliados. Muchísimas gracias. Eso era lo quería plantear.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchísimas gracias. Entonces, tenemos una propuesta de acuerdo en relación con esto, estas serían algunas observaciones que perfectamente se pueden incluir aparte de la decisión, porque no afectan de ninguna manera la decisión, ni modificarían la propuesta del acuerdo que se está dando. A no ser el punto "m" en la propuesta de acuerdo, que sería modificado con esa indicación de doña María Eugenia. Solamente con ese punto, puesto que los factores no se indican aquí en la propuesta de acuerdo, podríamos votar, me parece a mí. Si están todos de acuerdo con la actualización ya del del perfil para proceder con lo que viene. Doña Diana, creo que ya estaríamos claros y agradecerle mucho la participación y la aclaración.

M.Sc. Diana Alfaro León:

Gracias a ustedes. Buen día, hasta luego.

La M.Sc. Diana Alfaro León, se retira a las 10:12 a.m.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Adelante, doña Heilyn.

M.Sc. Heilyn Vásquez Hernández:

Nada más, comentarles que la última parte del acuerdo establece la forma en cómo se va a elegir a esa persona. Entonces, recuerden que hay tres formas de hacerlo. La primera de

ellas es sacar a concurso abierto, la segunda sería por invitación y la tercera si ya ustedes tienen a la persona, sería escogerla. Hay que definir la forma en que se haría la escogencia de esta persona.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Esa es una forma, la otra es votar solo el perfil de manera independiente al proceso.

M.Sc. Heilyn Vásquez Hernández:

Correcto.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

¿Quieren darle un poquito más de pensamiento a la forma de elección y votamos sólo el perfil o incluimos esto también? Don Gerardo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Gracias. Creo que aquí hemos conversado ya sobre esto en otras oportunidades. Mi criterio particular es que entre más amplia sea la posibilidad, mejores opciones vamos a tener nosotros. Me parece que lo más amplio es el concurso abierto, en el que podrán participar gente que conozcamos, en donde podrá participar todo lo que sea, pero para mí un concurso abierto, ahora que tenemos más claridad en cuanto a las funciones, me parece que sería la forma de hacerlo. Es más, me parece que por ahí va la línea nuestra cuando se hizo la extensión del nombramiento de doña Yorleny hasta cuatro meses para dar tiempo a poder hacer la apertura de ese concurso que probablemente es el que más tiempo lleve de las tres alternativas que se nos presentan. Creo que lo podríamos votar de una vez, por lo menos yo particularmente no creo que vaya a cambiar de opinión. Mi opinión sería irnos por el concurso abierto, insisto, la razón es porque es la opción, si tenemos tiempo, nos da la mayor amplitud en cuanto a la recepción de ofertas que podamos tener y no elimina ninguna de las otras dos. O sea, incluye a las otras dos también, podría participar la gente que nosotros recomendamos podría participar. Gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Gracias, don Gerardo. Doña María Eugenia.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Creo que hay que votarlo por aparte. Yo difiero de la posición de don Gerardo. Yo me inclino más por una invitación abierta y lo más abierta posible, en el sentido de que el SINAES es una organización ya con 25 años, con problemas importantes. Tenemos conocimiento de las situaciones que hay, de clima, deficiencia, de bondades que presenta el sistema y que perfectamente podríamos hacer una combinación con el concurso abierto, en el sentido de ampliar lo más posible recomendaciones de gentes que podrían ser invitadas para tener esa posibilidad de elegir.

No me interesa, ni me inclino por el concurso abierto, porque eso puede traer gente con una serie de títulos, pero no necesariamente ciertas habilidades blandas y ciertas características de tipo personal y profesional deseables que se puedan conjugar para este puesto. Mi propuesta es de un concurso por invitación y una invitación sumamente amplia para tener mayor garantía de que a quienes estamos invitando cuentan con los elementos deseables. Gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Gracias. Don Gerardo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Doña María Eugenia, podría ser, lo que pasa es que esa opción nos limita al conocimiento que tengamos nosotros de esas personas, se deja por fuera gente que no conozcamos que puede estar perfectamente capacitada para desarrollar el trabajo. Y cuando digo limita no quiero decir que no lo podamos hacer, pero sí nos está dejando por fuera gente que no tengamos bajo el radar, por la razón que sea, pero que tengan la capacitación para realizar el trabajo. Entonces, insisto, de que esa es la más amplia en donde pueden participar las personas que nosotros invitemos o a las que pensemos invitar. Y podría

participar cualquier otra persona. Ese es mi criterio, pero si se deciden por lo otro, no tendría problema, pero yo buscaría que sea la más amplia y me parece que esa propuesta es la más amplia. Gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Gracias, don Gerardo. Doña Sonia.

MAE. Sonia Acuña Acuña:

Yo me quería referir precisamente a eso. A mí, me parece que una invitación expresa es limita, precisamente por lo que don Gerardo acaba de mencionar. Nosotros podríamos invitar personas para que se apersonen al concurso y también otras personas que puedan llegar, como bien don Gerardo lo anota, no conocemos muchas personas que podrían calificar para el puesto. Me parece que una cosa no quita la otra. Creo que sería una manera ampliada. Este eso sería, doña Lady.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchas gracias. Pareciera, por lo menos que la primera opción que sería hacer nombramiento directo. Eso no lo estamos considerando.

Según lo que entiendo, aquí lo que estaríamos planteando son dos formas que serían una por invitación abierta que propone doña María Eugenia y la otra sería un concurso abierto, esas serían las dos opciones. Entonces, yo creo que podríamos votar esas dos opciones y con base en eso tomar una decisión. Aunque hay poco mermada la votación, pero bueno, somos los que estamos presentes y necesitamos resolver esto. Esa es una posibilidad.

La otra es votar el perfil y dejar esta votación del último punto en un acuerdo adicional o después ponerlo como un adendum al acuerdo, no sé. Y en ese caso votarlo por separado y esperar a que haya más compañeros que puedan también aportar a la elección. Doña Sonia

MAE. Sonia Acuña Acuña:

Doña Lady. Compañeros, a mí me parece que estaríamos listos para votar. Me parece a mí, por lo menos el sentir que lo que acabamos de plantear en el caso de don Gerardo y mío y en el caso de doña María Eugenia, no es está excluyendo la posibilidad que ella plantea. Entonces, creo que eso es algo que hay que empezarlo pronto y que no deberíamos dilatar más en este sentido. Este es mi parecer. Gracias, doña Lady

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Gracias, doña Sonia. Doña Susan.

Dra. Susan Francis Salazar:

Gracias, doña Lady. Me inclino por lo que usted ha señalado de dividir los acuerdos. Sobre todo, porque don Ronald hoy no está. Él ha sido muy activo en la generación y depuración del perfil, si le he escuchado bien, él tiene personas que podrían contar con perfiles adecuados que podría invitar, yo también tengo algunas personas. Entonces, creo que la discusión de cómo hacer la elección podría ampliarse a la participación de él e inclusive si ya don Álvaro está con nosotros, con don Álvaro también. Yo me inclinaría por dividir los acuerdos.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

De acuerdo. Hagamos la primera votación. Sería separar los acuerdos y en caso de que no se separen procedemos a la segunda votación. Si gustan. Me parece que sería el orden.

MAE. Sonia Acuña Acuña:

Doña Lady. Disculpeme, es que creo que una cosa no quita la otra. O sea, igual podemos invitar a las personas para que participen en el concurso. Yo creo que eso no es ilegal. A mí lo que me preocupa es que esto se vayan todavía más allá, esto es un tema importante que hay que resolver. Lo que siento es eso, no es una u otra, sino que usted puede invitar a las personas directamente, por ejemplo, este puesto que se está abriendo, nos interesa que usted participe, etcétera, etcétera. Y habrá otras personas que no conocemos y que pueden apersonarse al concurso. Más bien, díganme si estoy equivocada, en ese sentido.

Siento que no es que estamos escogiendo una de las dos opciones, sino que independientemente puede participar quien desee y podemos llamar a esa persona que conocemos y decirle nos interesa que usted participe, pero aclárenme, porque yo siento que, si se va a pasar para otro momento, no estamos excluyendo esa invitación directa también. Gracias doña Lady.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Gracias. Creo que doña Sonia, que en términos de procedimiento si hay una diferencia importante y por eso existen las alternativas y también técnicamente esto implica un trabajo distinto para Talento Humano, porque implica todo lo que es la publicación del cartel y toda la apertura pública, un primer tamizaje o un primer baremo, donde viene todas las personas y hay que proceder a hacer toda esa selección de quienes realmente cumplen con todos los atestados que se están indicando o todos los requisitos que se indican en el perfil y en ese primer barrido habrá que establecer una prueba técnica que permita hacer cada vez más pequeño el grupo hasta que finalmente podamos tener una terna o un grupo manejable para la elección. Eso, en definitiva, va a ser mucho más prolongado y de trabajo, sobre todo para el área de Talento Humano que propiamente lo que es este otro por invitación. Por invitación, por ejemplo, digamos que contemos con cinco personas, de esas cinco personas ya ahí sí tendríamos un primer barrido donde se ve que es lo que hay que hacer, sí es una entrevista y después de esas entrevistas ya tendríamos inmediatamente la posibilidad de elegir a esa persona. Entonces, yo creo que procedimentalmente si hay una diferencia importante que habría que marcar. Por eso está como una categoría distinta sobre la que tendríamos que elegir. Yo sí quisiera que don Ronald pudiera estar presente en esa elección de la alternativa, si no es mucha molestia, yo diría separar el acuerdo y traerlo la próxima sesión, a más tardar, para que se pueda votar y en este momento tomar la decisión del perfil, por separado votar el perfil. Don Gerardo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Entiendo la diferencia, pero insisto en que si nos vamos por esa línea es porque casi que tenemos la seguridad de que tenemos un candidato que ya cumpla. Eso es lo que normalmente uno hace, sabe que va a invitar por lo menos a dos personas que ya cumplen con ese perfil. Yo he hablado con don Ronald y él me ha manifestado que conoce por lo menos a dos personas que podrían participar, sobre eso yo no tendría ningún problema. A mí, lo que me preocupa es un precedente que podríamos estar haciendo ahora porque estamos trasladando la votación para que esté una persona que sabemos cómo va a votar y eso sí me preocupa, porque tenemos quórum, tenemos suficientes miembros para hacer la votación el día de hoy. O sea, todos sabemos que don Ronald por lo que ha mencionado, él está interesado en una de estas dos. Me preocupa, podría decir, no votemos esto hoy, porque no está una persona que yo sé cómo va a votar en una próxima sesión. Eso me preocupa que por ahí podamos estar estableciendo algún precedente en ese sentido.

Como lo dije, yo votaría por cualquiera de las dos, si la mayoría se decide por una invitación abierta, no voy a poner ningún problema.

Me preocupa que quede gente afuera, estamos dando el tiempo suficiente, doña Lady para que todas estas cosas se puedan hacer. Cuando dijimos cuatro meses fue porque sabíamos que Talento Humano va a tener que hacer, si lo hacemos con un concurso abierto, va a tener que hacer el tamizaje, va a tener que filtrar.

Insisto si se decide no hacer la votación, pues está bien, no la hagamos hoy. Pero me preocupa que lo que hemos dicho es esperar a don Ronald porque él tiene una posición. Entonces, podría en una próxima sesión solicitar lo mismo. Mire, esperemos a don Walter porque se ha manifestado así, cualquiera de nosotros, por ejemplo. Y como precedente no me gusta, pero si deciden hacerlo así, ni modo lo votarían ustedes como como mayoría. Pero creo que hoy tenemos quórum, tenemos claridad de lo que significa cada una de las

dos opciones. No creo que tengamos que darle más vueltas, pero si quieren votemos primero quién quiere y quién no quiere. Así ya estamos claros. Gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchas gracias. Yo solamente estaba haciendo la diferencia entre las dos categorías, para todas tenemos el tiempo suficiente. Y lo que sí diría, más bien que se puede leer al revés, don Gerardo, y se lee más feo todavía, que es tratar de forzar una votación porque sabemos que la otra persona no está y votaría en contra de lo que yo estoy pensando en este momento. Entonces, yo creo que entre más participación y apertura es más democrático.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Disculpeme, pero está en agenda y tenemos quórum y viene la propuesta para hacerlo. Yo no lo leo de ninguna manera diferente. O sea, nos estamos brincando una cosa viene en agenda, está esa propuesta y esa propuesta establece como último punto que se vote ¿Hay quórum suficiente para hacer la votación o no hay quórum?

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Perdón, pero es que viera que lo que está en agenda, don Gerardo, es la aprobación del perfil, no sé, por qué ese punto se metió en el acuerdo, pero lo que está en agenda es la aprobación del perfil. Doña María Eugenia.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Gracias. Justamente para ser congruentes con lo que don Gerardo está planteando, hace unos días teníamos dos puntos en agenda. De una acreditación de carreras y se aludió a que era conveniente que para acreditar una carrera se respetara un deseo que tenía el Consejo y lo había manifestado en otros momentos de que estuvieran por lo menos siete y no seis personas. En este caso, estamos decidiendo sobre una persona que es clave para llevarla a un proceso de filtración para elegirla en el puesto de Director Ejecutivo, si yo aplico eso mismo no por el hecho de estar en agenda nos podemos retractar.

Sugeriría que estuviéramos, como dijo doña Susan, otras personas más, y no solamente don Ronald que lo ha externado. Aquí no estamos haciendo ningún juego de adivinanzas, él ha externado que tiene candidatos y eso no me obliga a mí a pensar que esa va a ser la votación de él, porque si hay una persona crítica y reflexiva en este consejo es don Ronald. Y si tienen que cambiar de criterio porque le dan otros argumentos, cambia de criterio. Don Álvaro había mencionado que en semana y media probablemente ya él iba a estar presente. Es deseable que también él estuviera. Somos solo seis personas votando para el puesto más importante que tiene la ejecución del SINAES, así es que yo no vería que sea por estar en agenda el detonante para votarlo. Yo me esperaría un poquito más. Gracias, doña Lady.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Don Walter.

Ing. Walter Bolaños Quesada:

En la historia se han hecho nombramientos de todos los estilos. Recuerdo en los primeros años que yo participé, simplemente alguien traía un nombre para un puesto que estaba ahí sólo un nombre, no dos o tres y se nombraba, así se hacía. Se hicieron muchos de ese tipo. Dichosamente, ahora tenemos procedimientos que nos permite invitar a más gente. Y sin duda alguna, lo más importante es que podamos aprovechar todo el potencial que tiene el país, porque es un puesto como lo acaba decir doña María Eugenia, muy importante.

Esta propuesta de que haya un concurso abierto incluye todo, la posibilidad de una invitación a algunos cuantos. Y el hecho de que Talento Humano tenga que hacer un mayor trabajo, eso para mí no es ningún problema, para eso está. Es un asunto que se requiere tiempo y mucho detalle, pero eso es lo que hay que hacer, con el fin de que tomemos la mejor decisión. Hemos tenido problemas desde antes de elegir a doña Laura, habían participado unas cuantas personas, algunos se retiraron, el único quedó un catedrático y al final no aceptó.

Es importante que si conocemos gente las invitemos. Yo pienso, si yo conociera a alguien, yo lo invito, pero lo invito como parte de un concurso abierto, no como única persona, eso no es correcto. Yo por lo menos nunca he sugerido algún nombre en SINAES para que sea nombrado porque creo que lo más correcto es dar oportunidades a que muchos participen y demuestren su capacidad, su potencial y tomemos la decisión acertadamente. Me inclino a que haya un concurso abierto, porque incluye en el concurso el hecho de que podamos hacer unas invitaciones específicas. Eso es. Gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchas gracias, don Walter.

Artículo 7.1: Análisis de la inclusión del proceso de selección de la persona para el cargo de Dirección Ejecutiva.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Decidamos primero lo del acuerdo. Volvamos a esto porque si no, no vamos a avanzar. Decidamos si separamos el acuerdo y dejamos el punto tres fuera, por ahora, o si hacemos de una vez esa votación. Quienes estén de acuerdo en separar el acuerdo para que se haga de manera posterior a la decisión del formato en el que se va a seleccionar a la persona. Sírvanse votar, por favor.

Los miembros del Consejo analizan el análisis de la inclusión del proceso de selección de la persona para el cargo de Dirección Ejecutiva.

CONSIDERANDO QUE:

1. En la sesión 1887 se incluyó como punto de agenda la aprobación de la actualización del Perfil de la Dirección Ejecutiva.
2. La inclusión del proceso de selección de la persona para el cargo de la Dirección Ejecutiva no forma parte del punto de agenda.
3. El análisis realizado por los miembros del Consejo.

ACUERDO:

1. Excluir del acuerdo vinculado con la aprobación de la actualización del Perfil de la Dirección Ejecutiva, el punto 3 relacionado con el proceso de selección de la persona idónea para este cargo, el cual, se retomará próximamente.

Votación: 3 votos a favor y 3 votos en contra por parte de M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte, MAE. Sonia Acuña Acuña y Ing. Walter Bolaños Quesada. Al votar la Presidenta a favor de esta propuesta, se aplica el voto de calidad.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Creo que hoy tenemos quórum, tenemos claridad de lo que significa cada una de las dos opciones. No creo que tengamos que darle más vueltas.

MAE. Sonia Acuña Acuña:

Creo que eso es algo que hay que empezarlo pronto y que no deberíamos dilatar más en este sentido.

Ing. Walter Bolaños Quesada:

Creo que lo más correcto es dar oportunidades a que muchos participen y demuestren su capacidad, su potencial y tomemos la decisión acertadamente.

Artículo 7.2: Aprobación de la actualización del Perfil de la Dirección Ejecutiva.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Al separar el acuerdo, entonces estaríamos votando la primera parte, que serían los primeros dos puntos. El primero sería aprobar la propuesta de la actualización del perfil del cargo del Director Ejecutivo y el punto dos, que sería modificar el artículo 13 del Reglamento Orgánico, con las modificaciones que fueron vistas y aprobadas en lo que propiamente tiene que ver con el perfil. Quienes estén de acuerdo en aprobar esos dos puntos sírvanse manifestarlo, por favor.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

¿Aprobar qué? Perdón.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

El perfil del cargo. Entonces, se aprueban los puntos uno y dos de este acuerdo con el perfil del cargo y trasladamos para la próxima sesión el punto número tres, que sería comunicar a Talento Humano para que inicie con el proceso de selección de la persona idónea para este cargo y definir la modalidad.

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

CONSIDERANDO QUE:

1. La Ley 8256 “Ley de Creación de SINAES” establece en el artículo 12 que el Consejo Nacional de Acreditación tiene la función de elaborar y aprobar los reglamentos y la normativa en general que regula en el SINAES.
2. El artículo 4 del Reglamento Orgánico del SINAES, establece la estructura orgánica para el cumplimiento de los objetivos y atribuciones que las leyes le asignan.
3. El artículo 13 del Reglamento Orgánico regula las características y funciones de la Dirección Ejecutiva.
4. En el acta de la sesión 1321-2019 celebrada por el Consejo Nacional de Acreditación el 31 de mayo de 2019, se aprobó el Manual de Puestos del SINAES, en el cual se establece el puesto de Director Ejecutivo.
5. Es necesario actualizar el perfil del cargo para que se ajuste a las necesidades institucionales actuales.
6. En el presupuesto del SINAES, para el período 2025, está contemplado el contenido presupuestario para el cargo.
7. El análisis de la propuesta presentada por la comisión asignada para el nuevo perfil de la Dirección Ejecutiva se ajusta a la realidad y necesidad actual de la institución.

SE ACUERDA:

1. Aprobar la propuesta de actualización del perfil del cargo de Director Ejecutivo.

Nombre del cargo	Director Ejecutivo	Posición a la que reporta	Consejo Nacional de Acreditación
División a la que pertenece	Consejo Nacional de Acreditación		
Naturaleza del puesto	Liderar estratégicamente para colaborar con el CNA y el personal hacia el buen funcionamiento administrativo y la transformación del SINAES. Su rol, además de la gestión ejecutiva, también comprende el liderazgo para colaborar en el posicionamiento del SINAES como un integrador de ecosistemas, catalizador de la calidad y líder de opinión proactivo en el sector de la educación superior costarricense. Es responsable de inspirar y asegurar que el personal del SINAES contribuya con el cumplimiento de la misión de garantizar la calidad de la educación superior y sea un referente reconocido en Iberoamérica, impulsando una operación ágil, eficiente y centrada en el usuario.		
Resultados	<ul style="list-style-type: none">• Planes de trabajo realizados según lo aprobado por el Consejo Nacional de Acreditación (CNA), mediante indicadores claves de éxito (ICE) específicos, con un cumplimiento del 100% de las actividades programadas en el período correspondiente.• Proyectos institucionales implementados de forma oportuna, eficiente y alineada con los objetivos estratégicos del SINAES, asegurando el uso óptimo de los recursos y el cumplimiento de los plazos establecidos.• Colaboración con el CNA en la formulación de propuestas sobre políticas,		

	<p>lineamientos, programas, proyectos, convenios de cooperación y reglamentos que impulsen la innovación y la mejora continua, asumiendo la ejecución de aquellas iniciativas que sean aprobadas por el CNA, dentro de un marco de agilidad, implementado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presupuestos del SINAES elaborados, ejecutados y gestionados de forma estratégica y transparente. • Sistema de control interno garantizando la eficiencia y eficacia de la gestión, debidamente implementado. • Alianzas estratégicas y colaborativas con instituciones de educación superior, organismos nacionales e internacionales, colegios profesionales y el sector productivo, a partir de los acuerdos del CNA, formalizadas y activas. • Un ecosistema colaborativo basado en datos, con mecanismos robustos de retroalimentación y medición de desempeño que fomente y gestione la mejora continua, implementado gracias a su liderazgo.
Funciones del puesto	<ul style="list-style-type: none"> • Ser el enlace entre el CNA y el resto de los colaboradores, a fin de lograr la transformación organizacional y cultural del SINAES, en el sentido de que se oriente hacia una mayor proactividad, coherencia estratégica transversal y moderna en la gestión de relaciones y comunicación. • Ejecutar los acuerdos del CNA y ejercer la función ejecutiva del SINAES, velando por la implementación efectiva de las decisiones y la operatividad. • Implementar procesos de revisión, proponer cambios basados en puntos de vista técnicos e implementar, en conjunto con las áreas funcionales respectivas, las políticas, lineamientos, programas, proyectos, convenios de cooperación, reglamentos y demás disposiciones que resulten procedentes para el buen funcionamiento del SINAES que hayan sido propuestas y aprobadas por el CNA. • Elaborar, conjuntamente con el encargado de la División de Servicios de Apoyo a la Gestión y las áreas funcionales respectivas, y presentar a conocimiento del CNA, para su aprobación, los proyectos de presupuesto y las modificaciones que procedan. • Elaborar y presentar los informes, reportes y evaluaciones del SINAES, conforme a las disposiciones normativas aplicables y los ICE estratégicos definidos por el CNA. • Mantener una coordinación y vinculación apropiadas, y establecer un marco de relaciones que promueva la co-creación de valor con socios clave como instituciones de educación superior, evaluadores, gobierno y organismos internacionales. • Velar por la eficacia, eficiencia y calidad de las operaciones institucionales, liderando la mejora continua, la sistematización y la transformación digital de procesos, así como la incorporación de herramientas tecnológicas e innovadoras que optimicen la interacción y la prestación de servicios. • Definir y mantener procedimientos de actualización y revisión de los marcos de agilidad institucional y de gestión por proyectos que servirán como referentes para la gestión de procesos administrativos y servicios prestados a los diferentes grupos de interés de la organización. • Representar al SINAES en los actos de su competencia. • Ser el superior jerárquico del personal del SINAES, garantizando la conducción estratégica, el cumplimiento de las normas internas y la adecuada gestión del talento humano. Asimismo, suscribir sus acciones de personal, conceder las licencias y

	<p>permisos que permita la normativa hasta por periodos de un año, autorizar el disfrute y concesión de otros beneficios laborales y salariales, así como disciplinar al personal y acordar su remoción por justa causa, previo cumplimiento del debido proceso.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actuar como el líder de ejecución de los procesos de planificación estratégica y definición de la hoja de ruta, aprobados por el CNA, para la consolidación del liderazgo del SINAES como garante de la calidad de la educación superior y técnica y la adaptación continua a las necesidades del entorno. • Dirigir y supervisar, en coordinación con el CNA, el proceso y la estrategia de comunicación institucional, asegurando una arquitectura de comunicación estratégica, segmentada y bidireccional, construyendo capital reputacional y posicionando al SINAES como líder intelectual. • Garantizar la gestión de las políticas y decisiones del CNA que tengan que ver con fomentar la cultura de calidad a través de eventos, investigación y publicaciones, tendientes a posicionar al SINAES proactivamente a nivel internacional. • Las demás funciones que le asignen las leyes, reglamentos y acuerdos del Consejo Nacional de Acreditación.
--	---

FACTORES DE CLASIFICACIÓN ASOCIADOS	
Impacto en los resultados	Los resultados de su trabajo son determinantes en la transformación y el liderazgo estratégico del SINAES, el cumplimiento de su misión como garante oficial de la calidad y la credibilidad del sistema educativo, y la consolidación de su relevancia nacional e internacional.
Autonomía y toma de decisiones	Posee amplia autonomía en la toma de decisiones, respetando la legislación, normas, políticas y planes que regulan la actividad. Su trabajo se desarrolla en función de los planes estratégicos de la institución, con la expectativa de que lidere la innovación y la adaptación continua. Las decisiones que toma impactan directamente el desempeño y los logros finales de la transformación y el posicionamiento del SINAES.
Relaciones con terceros	El cargo implica una serie de relaciones de coordinación y liderazgo colaborativo a nivel externo con autoridades y profesionales de instituciones públicas, privadas, universidades y parauniversidades afiliadas y potenciales, organismos internacionales, colegios profesionales, y el sector productivo. A nivel interno, le corresponde la coordinación transversal con todas las jefaturas para asegurar una visión y ejecución unificadas.
Supervisión ejercida	Es responsable de supervisar técnica y administrativamente a todo el personal del SINAES. Esto comprende personal con cargo de jefatura, profesional y administrativo, exigiendo comprender, desarrollar y motivar a las personas bajo su cargo para fomentar una cultura de agilidad, innovación, colaboración y servicio al usuario, así como el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos en la hoja de ruta estratégica.
Formación académica	Maestría o Doctorado en el área relacionada con las funciones principales del puesto.
Requisito Legal	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporado al Colegio Profesional de acuerdo con la legislación respectiva. • Póliza de Fidelidad o Caución. • Declaración Jurada de Bienes. • Informe de Fin de Gestión.
Experiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Tener la categoría de catedrático universitario o su equivalente.

	<ul style="list-style-type: none"> • Mínimo ocho años de experiencia docente en alguna universidad o parauniversidad autorizada en el país. • Mínimo tres años de experiencia en labores de supervisión. <p>Equivalente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mínimo cinco años de experiencia en labores relativas al cargo. Con experiencia exitosa en cargos de dirección, en el sector público o privado, preferiblemente con liderazgo en procesos de transformación o cambio estratégico.
Disciplina académica	<ul style="list-style-type: none"> • Campo disciplinar afín al cargo.
Experiencia y conocimientos deseables	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo en proyectos de modernización institucional orientados a la digitalización y a la mejora de procesos, con enfoque estratégico y de gestión del cambio. • Comunicación institucional y manejo de relaciones estratégicas con diferentes grupos de interés, con capacidad para implementar estrategias de comunicación efectivas y bidireccionales. • Uso de datos e indicadores para la toma de decisiones, el seguimiento de resultados y la medición del impacto de las acciones institucionales. • Desarrollo y gestión de alianzas estratégicas y ecosistemas colaborativos con múltiples actores (universidades y parauniversidades, gobierno, sector privado, organismos internacionales). • Gestión de equipos y en el impulso de culturas organizacionales orientadas a la innovación, la agilidad y la mejora continua. • Normativa y jurisprudencia nacional y en educación superior. • Gestión administrativa y financiera, con énfasis en la transparencia y optimización de recursos. • Planificación estratégica y alineación de la visión organizacional. • Experiencia en internacionalización y alineación con estándares globales de calidad educativa. <p>Nota: la experiencia deseable se verificará por medio de la aceptación de atestados, cuando esto sea posible, mediante la entrevista y prueba aplicable acordada por el CNA.</p>

CONTROL DE ACTUALIZACIONES	
Número de versión	Versión 2
Documento de referencia	Manual de cargos aprobado en mayo 2019
Fecha	19 de setiembre de 2025
Aprobación	Acuerdo # CNA

2. Modificar el artículo 13 del Reglamento Orgánico para que en adelante se lea de la siguiente manera:

“(…)

Artículo 13.- De la Dirección Ejecutiva del SINAES. El SINAES tendrá un Director Ejecutivo nombrado por el Consejo a tiempo completo durante un período de cinco años. Podrá ser reelegido por períodos iguales y sucesivos en forma indefinida. El Director Ejecutivo deberá tener la categoría de catedrático universitario, o su equivalente que corresponderá determinarlo al Consejo Nacional de Acreditación conforme a la valoración de los atestados del candidato; grado académico de maestría o doctorado; y un mínimo de ocho años de experiencia docente en alguna universidad autorizada en el país, según lo establecido en el artículo 8° de la Ley No.8256. El Director Ejecutivo es responsable del buen funcionamiento administrativo del SINAES, y tendrá las siguientes atribuciones:

- a. Ser el enlace entre el CNA y el resto de los colaboradores, a fin de lograr la transformación organizacional y cultural del SINAES, en el sentido de que se oriente hacia una mayor proactividad, coherencia estratégica transversal y moderna en la gestión de relaciones y comunicación.
- b. Ejecutar los acuerdos del CNA y ejercer la función ejecutiva del SINAES, velando por la implementación efectiva de las decisiones y la operatividad.
- c. Implementar procesos de revisión, proponer cambios basados en puntos de vista técnicos e implementar, en conjunto con las áreas funcionales respectivas, las políticas, lineamientos, programas, proyectos, convenios de cooperación, reglamentos y demás disposiciones que resulten procedentes para el buen funcionamiento del SINAES que hayan sido propuestas y aprobadas por el CNA.
- d. Elaborar, conjuntamente con el encargado de la División de Servicios de Apoyo a la Gestión y las áreas funcionales respectivas, y presentar a conocimiento del CNA, para su aprobación, los proyectos de presupuesto y las modificaciones que procedan.
- e. Elaborar y presentar los informes, reportes y evaluaciones del SINAES, conforme a las disposiciones normativas aplicables y los ICE estratégicos definidos por el CNA.
- f. Mantener una coordinación y vinculación apropiadas, y establecer un marco de relaciones que promueva la co-creación de valor con socios clave como instituciones de educación superior, evaluadores, gobierno y organismos internacionales.
- g. Velar por la eficacia, eficiencia y calidad de las operaciones institucionales, liderando la mejora continua, la sistematización y la transformación digital de procesos, así como la incorporación de herramientas tecnológicas e innovadoras que optimicen la interacción y la prestación de servicios.
- h. Definir y mantener procedimientos de actualización y revisión de los marcos de agilidad institucional y de gestión por proyectos que servirán como referentes para la gestión de procesos administrativos y servicios prestados a los diferentes grupos de interés de la organización.
- i. Representar al SINAES en los actos de su competencia.
- j. Ser el superior jerárquico del personal del SINAES, garantizando la conducción estratégica, el cumplimiento de las normas internas y la adecuada gestión del talento humano. Asimismo, suscribir sus acciones de personal, conceder las licencias y permisos que permita la normativa hasta por periodos de un año, autorizar el disfrute y concesión de otros beneficios laborales y salariales, así

como disciplinar al personal y acordar su remoción por justa causa, previo cumplimiento del debido proceso.

- k. Actuar como el líder de ejecución de los procesos de planificación estratégica y definición de la hoja de ruta, aprobados por el CNA, para la consolidación del liderazgo del SINAES como garante de la calidad de la educación superior y técnica y la adaptación continua a las necesidades del entorno.
- l. Dirigir y supervisar, en coordinación con el CNA, el proceso y la estrategia de comunicación institucional, asegurando una arquitectura de comunicación estratégica, segmentada y bidireccional, construyendo capital reputacional y posicionando al SINAES como líder intelectual.
- m. Garantizar la gestión de las políticas y decisiones del CNA que tengan que ver con fomentar la cultura de calidad a través de eventos, investigación y publicaciones, tendientes a posicionar al SINAES proactivamente a nivel internacional.
- n. Las demás funciones que le asignen las leyes, reglamentos y acuerdos del Consejo Nacional de Acreditación.

(...)"

- 3. Instruir a Talento Humano para que incorpore como anexo al perfil de la Dirección Ejecutiva el documento denominado el Estado del Arte de la Supervisión Laboral y su Impacto en la Eficiencia y Eficacia de las Organizaciones Públicas. De igual manera, contemplar dentro del proceso de reclutamiento y contrato de la persona que desempeñe el cargo la descripción detallada los criterios de clasificación relacionados a la autonomía y supervisión.

Votación unánime.

Se realiza un receso de 10:36 a.m. a 10:47 a.m.

Artículo 8. Modificación presupuestaria N°6 del SINAES.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Seguimos con el punto es la Modificación presupuestaria N°6 del SINAES. Ahí tenemos los insumos. Lo va a presentar doña Yorleny. No sé, si doña Yorleny ya está lista para que nos haga el favor de iniciar.

Dra. Yorleny Porras Calvo:

Claro.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Doña Yorleny, perdone que la interrumpa. También, usted nos pudiera comentar. Viera que yo estoy muy preocupada, porque veo que ya se cierra el tema del presupuesto general y no hemos tenido esa presentación. Yo estoy muy acongojada por eso. Entonces, de paso, si nos puede comentar.

Dra. Yorleny Porras Calvo:

Si. Mejor aprovecho el momento.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

De acuerdo.

Dra. Yorleny Porras Calvo:

Nosotros estamos con una modificación presupuestaria que sería la N°6 y es un tema de poder hacer algunos ajustes necesarios, tanto en las partidas de viáticos como en otras partidas que se van requiriendo en el momento. Son movimientos naturales, que se den dentro del presupuesto, porque uno lo hace de manera proyectada anualmente, pero siempre van quedando algunos remanentes. Voy a compartirles el cuadro que ya ustedes lo tienen dentro del insumo.

En esta partida, nosotros trabajamos por centros de costos, los distintos centros de costos aumentan o disminuyen, pero al final lo que nosotros tenemos es la columna de total, que es la que refleja los movimientos totales que sí se están dando dentro de las partidas del presupuesto.

A manera de la Dirección Ejecutiva, hay algunos elementos que aumentan, por ejemplo, en el caso de recargos al igual con la DEA, INDEIN y DSAG. En el caso de la DEA hay tomar en cuenta el movimiento de que hubo que pagar recargo a doña Mayela para que continúe apoyando las PCP, que en este caso al estar yo fuera hay que tomar ayuda general para don Carlos que él está por servicios especiales y hay algunas labores que no puede realizar debido al puesto. En la INDEIN son montos que están haciendo falta por detalles de aumentos, tiempos planificados que empezaron posteriores, o bien, algunos detalles que están sobrando, como lo que está en negativo son dineros que estamos quitándole más bien a las cuentas, porque son remanentes que están en este momento ya sin uso. En la parte de servicios, en general estamos contemplando unas capacitaciones que se están dando en para todo el personal que se dieron sobre comunicación asertiva y unas que se van a dar adicionales proyectadas a Canva. Se están haciendo algunos movimientos para poder cubrir esos presupuestos que no se tenían contemplados. Estamos hablando de especies fiscales que también hay que nutrir la cuenta. Estamos hablando de algunas comisiones, o bien, casos de firmas digitales que hemos tenido que aumentar en las cuentas. Y estos ₡530.000 que están por acá, estaban contemplados en lo que es materiales y suministros diversos, pero esta partida de ₡530.000 es precisamente para comprar un kit de limpieza, para darle a cada uno de los compañeros que tienen este momento las computadoras nuevas y como digo yo, no tenemos cómo poder hacer uso adecuado a la hora de limpiar la computadora, el monitor y demás. En el resumen que a ustedes se les presenta, que es la justificación, a la Dirección Superior se le disminuye ₡225.000 que esto fue producto de incapacidades que se han dado entonces están sobrantes. En este momento se disminuye para poder hacer uso del dinero, se aumenta en gastos de viaje y transporte, logrando contemplar lo que son los distintos eventos a los cuales hemos estado siendo invitados y que hay que comprar desde ya los tiquetes, previniendo que son fechas futuras del 2026, e igual prestaciones legales que se puedan dar en una eventual finalización de contratos, también se toma en cuenta.

En evaluación y acreditación únicamente es un movimiento entre partidas, es una reclasificación de las cuentas, porque ya ahí estaba muy alineado. Lo único es al darse de nuevo el nombramiento mío y no regresar yo al puesto de las propuestas de cambio de las PCP del gestor curricular. Entonces, tenemos que volver a ajustar algunas remuneraciones. En la parte de INDEIN. Básicamente, lo que se está haciendo es un rebajo de todas las cuentas. Estamos, tomando los remanentes que han estado quedando en remuneraciones, en servicios de apoyo y en actividades de capacitación que no se están realizando y ya se proyectaron que no se van a realizar hasta la fecha. Debido a que se proyectó en algún momento más dinero y se ha salido avante con lo que se ha tenido. En la División de Apoyos a la Gestión es lo que les estaba comentando. Acá tenemos en remuneraciones, se había previsto un incremento de salario, según presupuesto ordinario se está rebajando porque el incremento no se dio. Los servicios comerciales y financieros, que son comisiones bancarias, firmas digitales por ₡300.000 colones, se aumenta en la capacitación que estamos proyectando con el personal que ya está en SICOP todas las referencias para poder concursarlo el cartel, perdón. Luego los servicios diversos, los timbres fiscales. Por último, el kit de limpieza que les estaba comentando que se le va a entregar a cada funcionario para que pueda tener su computadora en buenas condiciones.

En Auditoría interna, había una previsión de Asociación Solidarista que también se está haciendo un rebajo del dinero, porque no se hizo uso hasta la fecha y entonces estamos utilizando los remanentes.

Básicamente, este sería la proyección que hay de la modificación presupuestaria N°6, que sería en realidad dineros que se están moviendo entre cuentas en su mayoría y algunos para acatar algunas necesidades que no se tenían contemplados en esas líneas específicas. Recordemos, que para poder hacer algunas compras debemos tener alimentada la línea de la clasificación que nos pide Contraloría, que es donde iría a caer ese gasto. Entonces, eso es lo que se ha estado haciendo, tratando de alimentar esas partidas para poder realizar las compras necesarias. Esto con respecto a lo que es la modificación presupuestaria.

Ahora, si les parece les comento cómo está la otra parte del presupuesto anual.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchas gracias ¿Tienen alguna consulta sobre la modificación? Procedemos a votarla y para que doña Yorleny nos cuente la otra parte. Quienes estén de acuerdo con la modificación presupuestaria tal cual está presentada. Sírvanse votar, por favor. Muchas gracias.

Los miembros del Consejo Nacional de Acreditación analizan la Modificación presupuestaria N°6 del SINAES.

CONSIDERANDO QUE:

1. Según las normas técnicas de presupuesto público establecidas por la Contraloría General de la República establece que las variaciones presupuestarias (modificaciones) corresponderá al jerarca o a un nivel inferior su respectiva aprobación (4.2.3 Normas técnicas).
2. Las modificaciones presupuestarias constituyen los mecanismos legales y técnicos para realizar las inclusiones, los aumentos, o las disminuciones de ingresos y gastos del presupuesto por parte de la instancia competente (4.3.8 Normas técnicas)
3. El jerarca institucional, por medio de actos debidamente fundamentados, deberá regular con respecto a las modificaciones presupuestarias, lo cual, se ejecuta por medio del Reglamento de Presupuesto del SINAES, artículo 19 “De las modificaciones presupuestarias”.
4. Según lo establecido en el Reglamento de Presupuesto del SINAES en el artículo 20, “De los niveles de aprobación de las modificaciones presupuestarias”, las modificaciones presupuestarias de la partida de remuneraciones serán aprobadas por el Consejo Nacional de Acreditación (...).
5. Se debe ajustar el contenido presupuestario de las partidas de remuneraciones, servicios, materiales y suministros y transferencias corrientes.

SE ACUERDA:

1. Aprobar la modificación presupuestaria número N° 6, periodo 2025.
2. Solicitar a la Dirección Ejecutiva y a la División de Servicios de Apoyo a la Gestión, realizar los trámites pertinentes ante la Contraloría General de la República y el Ministerio de Hacienda (Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria) en relación con la modificación presupuestaria N° 6.
3. Acuerdo en firme.

Votación unánime.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Ahora sí. Doña Yorleny nos cuenta del presupuesto General 2026. Porque si me tiene muy preocupada que no haya venido.

Dra. Yorleny Porras Calvo:

Lo tengo para agenda el viernes, si Dios lo permite. Yo le había dicho a Marchessi para presentárselos el día hoy, pero debido a que estuve fuera los dos días anteriores de la semana pasada, no se los pude poner en agenda. Estaríamos para el viernes.

A manera general, el presupuesto como tal, al levantarnos la regla fiscal, tenemos el tope máximo que es como ₡3.000.000.000 para poder trabajar, tanto en gasto corriente como en gasto de capital. Esto implicaría que podríamos hacer uso de todo el dinero, incluso para abrir plazas.

Haciendo un análisis de presupuesto, nosotros ya tenemos un borrador, ya lo estuve viendo con doña Andrea y con don Pablo. La idea es foguearlo ¿En qué sentido? En traerles a ustedes la propuesta incluso de que, si alcanza para hacer visitas presenciales del próximo año, en todas las evaluaciones externas, ya con los datos proyectados que nos dio la DEA, el encargado de presupuesto hizo todas esas proyecciones e incluso en las plazas de personal, podríamos estar incrementando plazas, que es la propuesta que yo les traigo. Se los voy a mandar hoy para que ustedes lo puedan analizar la propuesta de plazas, incluso por si hay algún ajuste que se quiera hacer antes de llegar el viernes que es el presupuesto final.

En esta propuesta de plazas estaríamos logrando contemplar abrir gestores de acreditación, que fue una de las observaciones que hubo en el informe de auditoría que se nos emitió. Estaríamos logrando abrir el gestor de investigación, gestor de curricular que es necesario en la DEA y yo que soy partícipe de este trabajo técnico, sabemos que es necesario que haya otra persona más apoyando, más aún de que con el nuevo modelo, pues se incrementan año con año las acreditaciones también y tenemos mucho más trabajo en acreditación y por ende se viene en propuestas de cambio.

Luego estaríamos tomando en cuenta para a abrir una plaza de Relaciones Internacionales, fue algo que se ha solicitado y podríamos estar también hasta incluso pensando en una plaza de gestor de auditoría que en algún momento también ha planteado y que también está dentro de las necesidades de proyección de plazas. Ese era uno de los que se tenía.

Por último, está el gestor, que no hay perfil. Habría que crear el perfil, esto es un trabajo que tendría Talento Humano grande, porque esto implicaría un proceso de reclutamiento y demás funciones a la hora de contratación de estas plazas. Pero en el caso de la persona que vendría en el proyecto de Transformación Digital, que se ha planteado. Se está contemplando incluso un monto aproximado de ₡200.000.000 dentro del mismo presupuesto para este proyecto y esto implicaría la plaza de una persona, que tendría que venir a cumplir el rol de gestor o de director de proyecto, también se está contemplando. Aunque parezca mentira, diciéndoles que estamos contemplando plazas, que estamos contemplando el proyecto de pertinencia, que estamos contemplando incluso algunos adicionales de TI, que son necesarios porque no se pueden obviar mientras esté el proyecto de transformación digital, los demás programas siguen y hay algunos elementos que siempre se tienen que invertir.

También, contemplando los gastos ordinarios, remuneraciones que se tienen dentro del personal, incluso teniendo una proyección de que exista un incremento en las remuneraciones aproximadamente del 5.81%, que es lo que nos ha informado Hacienda hasta el momento, sin darnos la oficial, pero lo que se puede presupuestar o que pueda suceder, hablemos de menos de un 5.81%. Tomando en cuenta esos incrementos de salario para los que tienen salario único, estaríamos topando el presupuesto y saliendo con todo. Incluso, podría quedar hasta un remanente pequeño que podríamos perfectamente analizar en que puede ser utilizado, pidiendo ese monto total al Ministerio de Hacienda, no dejándolo sólo con lo necesario, sino ajustando un poco más. También, comentarles que estaríamos tomando en cuenta todos los proyectos que la DSAG, DEA e INDEIN tienen contemplado dentro del plan operativo anual. Entonces, el monto estaría acaparando todas las funciones. Esto gracias a que se nos está levantando la regla fiscal y nos está permitiendo ampliar nuestro campo de acción, que antes nos tenía limitados porque sólo podíamos invertir en capital.

Incluso, lo dejo como un proyecto a futuro y a ustedes como señores del Consejo, el retomar el proyecto de la compra de edificio, que en su momento podría analizarse para un eventual proyecto que en este caso el dinero, sabemos que existe, está separado totalmente, no es del presupuesto ordinario, sino que es un dinero adicional y que podemos retomar ese proyecto y búsqueda de edificios y demás, porque si continúa en la misma línea nos estamos asegurando el presupuesto. Esa es otra de las cosas que tomamos en cuenta cuando les propongo, abrir dos plazas de gestor de evaluación, una de gestor curricular que sería un apoyo enorme a la DEA, el de investigación para la INDEIN, auditoría, relaciones externas, el Director de Proyectos de Transformación Digital, estas plazas al ser cargos fijos deberían tener contenido presupuestario en años siguientes. Entonces, nos estaríamos asegurando a que ese contenido presupuestario se nos tenga que dar. Eso también sería un beneficio pensando en un futuro, de la institución que va en crecimiento cada día más con el tema de la internacionalización. Incluso, las agencias que se han venido acercando a nosotros.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchas gracias, doña Yorleny. Entiendo que el viernes no hay más allá. O sea que hay que aprobarlo el viernes.

Dra. Yorleny Porras Calvo:

Se puede aprobar incluso el martes. Lo podemos ver el viernes hacer ajustes y el martes se aprueba.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchas gracias.

Dra. Yorleny Porras Calvo:

Eventualmente en un caso, hasta incluso el mismo viernes 26 de setiembre, porque nosotros tenemos hasta el martes 30 setiembre para reportarlo, que sería enviar un oficio con la información y el acta.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Ah, bueno, qué dicha. Es que creí que estábamos más ajustados de tiempo. Doña María Eugenia.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

En realidad, ya lo respondió doña Yorleny. Cuando veía yo este cambio tan radical, en nuevas plazas y cosas, quería saber de dónde venía. Pero ya ella dijo que era por el tema de la regla fiscal. Nada más.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchas gracias. Don Gerardo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Gracias. Me alegra ver la disponibilidad de fondos que tenemos, que nos permite tomar una serie de decisiones que hemos venido postergando. Me preocupa el poco tiempo que tengamos para hacer análisis de todo esto. Estamos hablando de seis plazas de un solo tiro, es un incremento grande. No digo que no haga falta, pero el hecho de que estén en presupuesto no necesariamente significa que se vayan a aprobar las contrataciones. Lo que quiero decir es que hay suficiente tiempo para la otra discusión. Lo que estaríamos aprobando ahora es contenido presupuestario para abrir esas plazas en caso de que se decida.

Pero, me sigue preocupando el hecho de que se nos presenten cosas tan importantes y no hay no hay manera de hacerlo, siempre llegamos al final, faltando tres días, faltando una semana, con el tema de presupuesto. Siempre ha sido complicado, en este caso más complicado aún porque se nos dio esa buena noticia y hubo que comenzar a correr a ver qué otras cosas se podían plantear. Estamos hablando de plazas que hemos conversado, pero ¿Cuáles tienen prioridad sobre otras en caso de que se tuviera que hacer? A mí me gustaría, conocer un poco más de ese análisis que se pueda hacer. Pero como digo, la

aprobación del presupuesto no necesariamente significa las contrataciones, lo que significa es dar contenido presupuestario y en ese sentido, si se tiene la posibilidad que lo hagamos y después veremos a la hora ya de ejecutar y de gestionarlo, analizar si se hacen todas o no, a cuáles se les da prioridad, si algunas van encadenadas con otras y demás. Aquí lo que estaríamos haciendo, me parece por lo que dijo doña Yorleny, es casi que poniéndonos al día con todo lo que hemos hablado en los últimos tres o cuatro años, sobre la necesidad de plazas y poderlo contemplar desde el punto de vista presupuestario. Tendríamos, tiempo un par de sesiones para poder trabajar ya que no es necesario que se apruebe el mismo viernes. Gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchas gracias. Si esto obedece al estudio de prioridad de nombramiento de plazas, que se había hecho que era una proyección ordenada y que ya doña Diana nos había expuesto. A mí, también me llama la atención, tal vez, doña Yorleny nos puede ampliar un poquito y agradecerle mucho el que se esté contemplando también la presencialidad. Don Walter.

Ing. Walter Bolaños Quesada:

Muchas gracias. Excelente noticia las que nos trae doña Yorleny, con el presupuesto del próximo año. Cuando existe la posibilidad de traer nuevamente a los pares internacionales para visitas a las universidades, me nace de nuevo volver a hablar acá sobre la posibilidad de compra de vehículos. El transporte que pueda tener SINAES para para trasladar a los señores pares y también al personal de SINAES en general, que necesitan sin duda alguna bastante el transporte. Es posible que esto requiera algún estudio. Sin embargo, pocas serían las instituciones de este país que no tienen vehículos, lo cual significa que de alguna manera es bastante más barato, favorece el tener vehículos en la institución, a pesar de los gastos que haya que tener en mantenimiento, choferes. Sin embargo, según el reglamento de transporte que leímos hace pocos días, la posibilidad de que los mismos funcionarios lo manejen ahí existe. Es cuestión de cumplir con muy pocos requisitos. Y lo digo porque en realidad, no sé, si el SINAES cambió de empresa para alquilar vehículos, pero cuando pertenecíamos de alguna manera al CONARE pagaban precios exorbitantes. Sé que después dijeron que se iba a hacer un esfuerzo y que se iban a tratar de cambiar la empresa. No sé, si se hizo en algún momento, pero sí es prudente pensar en eso. Igualmente, dejar ahí algún presupuesto suficiente para uno o dos vehículos. Si no, se requiere hacer el gasto el próximo año, pues que no se haga, pero yo creo que es importante tener esa opción. Eso es. Gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchas gracias, don Walter. Muchísimas gracias a doña Yorleny por el esfuerzo de planificación y ese reflejo en la planificación presupuestal. Doña Yorleny.

Dra. Yorleny Porras Calvo:

Nosotros en el borrador que tenemos, más o menos para proyectarles el presupuesto como va. Entonces, se los voy a compartir un momentito ¿Será posible, doña Lady?

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Que sea muy rápido, porque como no estaba en agenda, nada más lo saqué como por consulta general, para seguir con el siguiente punto.

Dra. Yorleny Porras Calvo:

Sí, muy rápidamente. Nada más para que ustedes puedan ver lo que les estaría llegando, porque estaríamos enviándoselo en más tardar hoy en la tarde. Acá se están defendiendo lo que son las remuneraciones de \$304.000.000, los alquileres que se tienen que pagar de las multifuncionales, se hablan de las fotocopadoras, se está hablando de firmas digitales, se está hablando de la mensajería, los gastos de auditoría externa, ya se están contemplando, los médicos de empresa que siempre hemos tenido esos gastos adicionales, con los viáticos estamos contemplando todas las asambleas, se está dejando por fuera INQAAHE porque ya sabemos que es en febrero con Sudáfrica y que se está viendo

también por aparte. Los seguros, también se están contemplando, capacitaciones de los funcionarios, mantenimiento de sistemas, timbres, intereses diversos, suministros que son importantísimos, las transferencias que se le hacen a CONARE normalmente y lo que es el proyecto de software, lo que es licencias y demás. Con esto nos está quedando el presupuesto en ¢2.500.000.000. Acá es donde estamos en el remanente a los ¢3.000.000.000, la diferencia es la que estamos tomando para la presencialidad de las visitas y adicionar lo que son las plazas, en este caso.

Este es el orden de plaza, nada más les recuerdo, estaban los gestores de evaluación, el de TI, en este caso, si entra el entra un gestor para proyectos sería el que sustituye al gestor de TI, gestor curricular, el gestor de investigación, está la importancia del archivo, la asistencia para la dirección de la DEA, que se había pedido en su momento, auditoría interna que se está contemplando, el asesor legal de auditoría interna, gestor de relaciones externas y un profesional de planificación. Esas serían las plazas que estaban, igual les voy a adjuntar este documento para que ustedes recuerden cuáles eran las plazas que teníamos.

Por último, el costo anual de una plaza de gestor de la DEA es de ¢30.000.000. El costo de un gestor curricular es el mismo. El profesional de auditorías de ¢23.000.000 por el tipo de profesional que sería 1. En el caso de relaciones externas sería un profesional 1 sería de ¢23.000.000 anual, contemplando todos los gastos que implican aguinaldos, salarios escolares y demás. Luego el gestor de proyectos estamos contemplando que sea un tentativo 2 sería ¢30.000.000, al igual que un gestor de investigación, por ejemplo, y es el mismo monto que tiene el gestor de la DEA. Entonces, con estos montos anuales es que nosotros estamos llevando a la presupuestar las plazas que se están aperturando.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchísimas gracias, doña Yorleny. Muy amable por habernos atendido esta consulta tan ampliamente y con buenas noticias. Muy bien, entonces quedamos a la espera de estos documentos para el viernes ver en detalle el tema de presupuesto.

Artículo 9. Aprobación de la Guía de Acreditación del Modelo de Grado.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Pasamos al siguiente punto, que es la Aprobación de la Guía de Acreditación del Modelo de Grado. En este punto le solicité a Marchesi la posibilidad de que nos contactara con doña Angélica y doña Rosa, para que nos hicieran una síntesis de cuáles fueron aquellos aspectos recomendados que tomaron en cuenta y cuáles no tomaron en cuenta, por las razones que ella nos darán y por si hay consultas o alguna nueva observación. Entonces, por favor, Marchessi nos podría comunicar con doña Angélica y doña Rosa.

La MAP. Angélica Cordero Solís y M.Sc. Rosa Adolio Cascante, ingresan a las 11:17 a.m.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Buenos días, doña Rosa ¿Cómo le va? Hola, doña Angélica.

M.Sc. Rosa Adolio Cascante:

Buenos días.

MAP. Angélica Cordero Solís:

Buenos días.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Las estamos llamando para ver si ustedes antes de entrar nosotros ya en más detalle, nos pueden hacer una síntesis de las inclusiones que hicieron según las recomendaciones dadas al tema de la guía y si hubo algunas que no se pudieron tomar en cuenta, pues las

justificaciones al respecto para ya nosotros proceder a la aprobación. Doña Angélica, usted me indica.

MAP. Angélica Cordero Solís:

Muy buenos días. Muchas gracias doña Lady. Nosotros remitimos la información junto con un documento donde venían las observaciones emitidas por el Consejo, junto con los cambios realizados, si le parece eso sería lo que aclararíamos ahorita.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Exacto.

MAP. Angélica Cordero Solís:

Porque no sabíamos si nos iban a llamar, no nos dio tiempo de hacer una presentación, tal vez, hubiera quedado mucho más claro.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

No se preocupe. En realidad, es para reforzar, porque si tenemos toda la información.

MAP. Angélica Cordero Solís:

Claro que sí.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

Antes de que se me vaya a olvidar, porque después entramos en la discusión ya no lo digo. Me parece muy importante que le pongan a todo documento, insumo, cualquier cosa que van a presentarnos, poner la fecha y quien lo originó, porque ahí viene un documento sin esos datos y siempre es bueno tenerlo presente. Eso era todo. Gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchas gracias.

MAP. Angélica Cordero Solís:

De acuerdo. Muchas gracias, estoy tomando nota. Doña Rosa, nos va ir indicando las principales observaciones y cómo las abordamos.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

¿Ustedes comparten el documento?

M.Sc. Rosa Adolio Cascante:

Sí. Les voy a compartir. Buenos días de nuevo. En realidad, comentarles que nosotros recibimos dos documentos, este primero que es el de observaciones. Este documento lo vimos además en una reunión con doña Lady el 14 de agosto y ahí fuimos revisando cada uno de los procesos. Después, el otro documento que recibimos fue la guía de acreditación donde vienen todas las observaciones, esta que está aquí. Estos documentos los recibimos el 18 de agosto y lo que hicimos fue ir trabajando primero la guía una a una y eso es lo que ustedes tienen en un documento que se llama visualización. Entonces, este documento lo que viene recogiendo es precisamente cada una de las observaciones que nos hacen en la guía, don Gerardo fundamentalmente, de él son todos los comentarios y observaciones de ese documento. Y entonces nosotros vamos señalando cada uno de los aspectos como es que nosotros lo trabajamos. Hay algunos de esos comentarios que no tienen que ver con nosotros directamente, por ejemplo, un comentario que tiene que ver con una modificación al reglamento, viene hablando del tema de afiliación y dice quedó pendiente. En estos casos no hay ninguna observación o ningún cambio de parte nuestra. Hay otro tipo de observaciones que hace don Gerardo, a lo largo de la guía que dicen, esto es lo que dijimos en tal fecha, esto corresponde con tal situación. Es decir, ese tipo de observaciones tampoco están en este documento de visualización porque son comentarios que don Gerardo está señalando de manera positiva, si esto está en tal y tal documento. Entonces, en este documento que se llama visualización, ustedes tienen todo como se fue trabajando, por ejemplo, este segundo aspecto que habla de las condiciones obligatorias, cuando se está hablando de una licenciatura y se habla de los bachilleratos universitarios de origen, entonces en la segunda columna se les indica cuál es el cambio que se propuso y aquí se dice, se agrega como pie de página lo siguiente, se atiende la observación, y es que no

quedaba claro ese concepto. Entonces, aquí se atiende ampliando lo que es un bachillerato universitario de origen, que sería esta redacción que está aquí.

Todo esto ustedes lo pueden visualizar en el nuevo documento guía que ahí dice revisado el 5 de setiembre y aparece como un documento limpio, ya no tiene cada una de las observaciones o comentarios. Así se fue trabajando cada uno de los aspectos, por ejemplo, este tiene que ver con el formulario de solicitud, ahí don Gerardo hacía una serie de apreciaciones. Entonces, aquí se dice se modifica el formulario tal, se incluye, por ejemplo, el número uno tenía que ver con que en ese formulario nosotros poníamos educación a distancia, educación virtual, etcétera. La observación de don Gerardo en este punto uno es si estamos hablando de presencial y no presencial, debería ser coherente. Entonces, nosotros decimos, tiene toda la razón y modificamos el formulario, y donde no lo modificamos, entonces nosotros decimos bueno, en este caso no aplica y decimos no aplica, para nosotros no aplica, así fue también en el segundo punto, el tercer punto y el cuarto punto. Entonces, la tercera columna explica aquellos casos en los que nosotros creemos que se requiere una explicación adicional o que creemos que no corresponde ese cambio. La columna uno, es estrictamente el comentario, tal como lo expresó don Gerardo. La columna dos sería los cambios que nosotros proponemos a la luz de esos comentarios. Y la columna tres sería en aquellos casos en los cuales nosotros creemos que no aplica y explicamos por qué no aplica. En todos los casos se pone la página donde estaba el comentario original de don Gerardo para que ustedes, si así lo consideran lo busquen. No sé, si ustedes quieren que entre en más detalle, es un documento bastante largo, eran bastantes observaciones y eso motiva que sea un documento bastante largo. Lo otro importante es que ustedes tienen unos anexos, que son todos los anexos que sufrieron cambio. Recuerden, la primera vez la guía tenía muchísimos más anexos, cerca de 40 anexos. Y en este caso solamente van, si mal no recuerdo, seis anexos que son los anexos que sufrieron cambios a la luz de las observaciones. Entonces, para no volverles a mandar toda la masa de anexos y que ustedes vieran solamente aquellos donde se hicieron los cambios.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchas gracias doña Rosa. Nada más, recordar que, en la reunión yo les entregué otro documento, uno que se llama observaciones del Consejo Nacional de Acreditación a la Guía del Modelo.

M.Sc. Rosa Adolio Cascante:

Si señora. Si me permite, eso está al final de este mismo documento de visualización. Ahí se dice, que a partir de aquí inicia lo que es ese documento de observaciones.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Entonces, en ese están las demás observaciones, no eran sólo de don Gerardo, sino otras del Consejo en general. Entonces, los dos documentos se incluían en el pensamiento del Consejo, en general. Don Gerardo, fue quien nos hizo ese primer arranque inicial, hizo una revisión muy en detalle también. Don Gerardo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Muchísimas gracias. Agradecerle a doña Rosa el trabajo. Yo lo revisé con bastante cuidado el documento que usted ha expuesto. Lo entiendo y estoy de acuerdo, por lo menos en lo que habían sido mis criterios, las dudas que tenía se aclaran. Nada más mencionar y estoy de acuerdo que algunos de esos comentarios que hice eran comentarios para nosotros en el Consejo, como usted bien lo dice. Esto no se puede aplicar porque son decisiones que el Consejo tendrá que tomar, como el tema de conglomerados, el tema que se hace referencia aquí, pero son temas que han venido en discusión dentro del Consejo y que nosotros en el Consejo decidimos que, en aras de salir con esta guía, aprobáramos la guía y luego trabajáramos en modificaciones y si iban a hacer modificaciones al tema de

conglomerados o otros temas, si se hiciera algún cambio, se plantearía para que se modifique la guía.

En ese sentido estoy de acuerdo y como le digo, revisé, estoy de acuerdo con algunas cosas, por ejemplo, aquí hay una palabra nueva que se pone, estoy hablando del tema de la voluntariedad que ahora se puso por primera vez que la decisión de las IES de someter a acreditación sus carreras tiene carácter facultativo. En el original decía carácter de voluntariado. No sé, si facultativo, voluntario tienen una acepción similar, pero se deja ahí por fuera y se pone esto.

Dentro del análisis que hice, mencioné que tenía preocupación más fuerte pensando en la guía en dos elementos. El primero es al que usted se refiere en el tema de los formatos, yo mencioné varias veces que sobre todo cuando se planteaban formatos de carreras o más sedes no existencia de columnas y la respuesta que ustedes dan en este documento es que esto, asumo yo, se va a trabajar. O sea, que no se trabaje en la guía, sino que se trabajará a la hora de contratar los formatos automatizados, que va a haber una consultoría. Entonces, yo estoy asumiendo que esos formatos van a tener de alguna manera este espacio, como para que no sea necesariamente decisión de la carrera si lo incluye o no lo incluye en aquellos casos en que va a ser incluido. Es un comentario que hacen ustedes en varias de las recomendaciones o de las consultas. Ustedes dicen que los formatos están pensados de esta forma, se realizan ajustes para que sean más claros en esta línea. Sin embargo, tener presente que estos formatos serán automatizados en Excel mediante una consultoría, por lo que hasta que esto no se lleve a cabo no se puede tener claridad en cuanto es posible ampliar en filas y columnas. Yo esperaría, si se pudiera hacer, pero que no se resuelve.

Y el otro tema que ha sido una discusión es el tema de algunos comentarios que ustedes hacen en la tercera columna que son muy interesantes de tomar en cuenta, que no necesariamente modifican la guía, pero son reflexiones que ustedes hacen sobre todo en el de carreras compartidas o diferenciadas. Ustedes hacen un comentario muy interesante sobre el hecho de la diferencia que hay en planes de estudios entre sedes, es un elemento que ustedes lo han planteado, lo hemos discutido nosotros, que lo ideal sería que todas las sedes tuvieran el mismo plan de estudio, pero la realidad es que no es así. Entonces, de alguna manera hay que considerar que siempre eso va a ser así.

La consulta sobre el coordinador del equipo de pares de que fuera internacional. Ustedes aclaran algo que yo no lo tenía presente, que esto había sido un acuerdo de hace muchos años y dan las razones por las cuales se ha pensado que sea siempre uno de los pares externos por efectividad, reconocimiento, legitimidad, equilibrio y otros elementos.

El otro comentario que yo hice y que ya lo habíamos comentado en la reunión en donde usted, Doña Rosa, nos hizo una presentación, era el tema del hecho de que la forma en que se iba a calificar y los pesos que iban a tener cada uno de los elementos que se incluyen ahora que van a quedar claro ahí, la recomendación que ustedes hacen para que haya transparencia y que las carreras sepan de una vez a qué se atienen, en ese sentido. Esa es otra de las que ustedes hacen.

Me concentré también y sí me gustaría que lo analizáramos en algún momento. Es el tema sobre la decisión de acreditación, ustedes hacen una ampliación en la última tabla que está en la guía. Si ustedes recuerdan, esto es para los compañeros del Consejo, donde se hablaba de que había un 40%, 40%, 20%. Recuerden, ustedes que era para una reacreditación, en la decisión final. Se hablaba de que el resultado del proceso de evaluación externa valía 40%. Que el logro del plan de mejora anterior valía 40%. Y que la sostenibilidad y el crecimiento de las fortalezas valía 20%. Nosotros cuando vimos esto en el Consejo hasta barajamos otros posibles porcentajes, hablamos de 40%, 30%, 30%.

Pero en esta tabla ya se plantea algo que por lo menos en la primera guía no venía tan claro. Para mí era cómo se podía llegar a ese 40%. En el caso, del resultado del proceso

de evaluación externa, es claro que el máximo es un 40% y lo que se plantea ahora en la guía es si la carrera fue acreditada y está en el rango 1, salió con 80% más, recibe el 40%, si está en el rango 2, en aquel rango que nos daba la discrecionalidad para seguir discutiendo entre 70% y 80% se le asigna un 20% y si está en el rango 3 se le da un 0%. Después, en los logros del plan de mejora anteriores, donde está bastante planteado, diferente a como estaba inicialmente. Se dice que dará un 40% cuando sea sobresaliente, un 20% cuando sea suficiente, un 30% cuando las acciones sean aceptables. O sea, ahí se hace un desglose que permite llegar a ese 40%.

Y finalmente el último, en el que no había nada y me parece que es el más interesante que se hace del planteamiento, es sobre la sostenibilidad de crecimiento de las fortalezas y aquí se le está dando al equipo de pares una responsabilidad en la guía, tal vez, no estaba muy clara y que hasta el momento no se ha tenido y es que van a tener que hacer un análisis más profundo sobre la sostenibilidad y el crecimiento de las fortalezas. Este 20% se lograría si se han mantenido de manera consistente, si están plenamente institucionalizadas y evidencian procesos de mejora y evolución del tiempo. Habría un 10% si el cumplimiento es medio que refleja que las fortalezas se sostienen parcialmente con algunos avances de institucionalización y mejoras, pero aún con debilidades que limitan su consolidación y 0 cuando es bajo. Esto a mí me aclara cómo poder llegar.

Resumiendo, desde mi punto de vista estoy satisfecho con las propuestas que se hacen. La única que yo no estaría tan de acuerdo, por lo menos plantearía es que cuando se está hablando de los logros del plan de mejora anterior. La segunda, donde se menciona cuando el trabajo es suficiente, se castigue con un 20%. O sea, para mí si es suficiente es suficiente. Si bien, es cierto sobresaliente debiera tener el 40%, tal vez suficiente no debiera tener un 20%, sino que debiera tener algo más de un 20% por lo menos. Se le podría dar un 25% o un 30%, porque pareciera que estamos castigando a una carrera que ha hecho suficientemente lo que tenía que hacer y le estamos quitando 20 puntos de esto. Con respecto al aceptable, sí me parece que el 10% y el otro que sea 0%. Sería mi única recomendación que tal vez se discuta si este suficiente realmente da apenas para un 20% se podría considerar que es más que la mitad del del trabajo realizado.

Agradezco nuevamente por el trabajo que se hizo y por la presentación que hace ahora. Esos son mis comentarios.

Perdón que me adelante. El acuerdo tiene dos opciones. Entonces, con esas pequeñas modificaciones que yo hago, estaría de acuerdo, si no hay otras observaciones más grandes de parte de ustedes en irnos por la opción uno, que sería la aprobación y seguir adelante para que se pueda ya contratar la revisión filológica, la guía del modelo, porque el segundo acuerdo significa devolver otra vez a la DEA y que se hagan las revisiones. Por eso digo en el caso mío las modificaciones son muy pequeñas, la única de fondo que yo podría tener en este momento es este porcentaje, por lo demás estaría de acuerdo con aprobar la opción 1 y seguir adelante. Gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Gracias, don Gerardo. Don Walter.

Ing. Walter Bolaños Quesada:

Muchas gracias. Y muchas gracias a doña Rosa por este trabajo tan excelente que hizo y la exposición que nos hizo presencialmente. Aquí se habla de dos modalidades la presencial y la no presencial e incluso de caso híbrido y que ya se habían hecho unos cambios que sugeridos por don Gerardo. En donde la no presencial podría ser la educación a distancia y la virtual. Sin embargo, yo todavía no conozco bien. No sé, si nosotros tenemos alguna definición clara de lo que es la educación virtual, porque ya ahí lo incluimos en el modelo. Sin embargo, todos sabemos que la educación virtual en Costa Rica todavía está iniciándose, no tenemos lineamientos claros para evaluarla. Lo que se está haciendo de parte de la Universidad de Cataluña con SINAES, todavía no tenemos resultados.

Entonces, creo que esa partecita de lo que es la educación virtual, todavía no es clara y sería bueno que se trabaje en eso.

Por otro lado, quisiera estar claro que cuando aprobemos esto, el tema de los cinco esquemas de acreditación, en algunos de ellos todavía nosotros no estamos claros y tenemos discusiones pendientes, lo que son los conglomerados, la diferencia entre los programas, ya sean la posibilidad de presentar una carrera en sede central y en las sedes. Eso no está lo suficientemente pulido como para aprobarlo, requerimos algún tiempo para eso. Yo creo que en algún momento se dijo que se puede aprobar esto, pero que no necesariamente se tengan estos esquemas aprobados. Entonces, quisiera que se me aclare eso para ver qué es lo que aprobamos o no.

Por otro lado, esa sugerencia de don Gerardo sobre las calificaciones o los puntos que se le dan, lo que es la parte suficiente y satisfactorio. Creo que esas sugerencias están de mi parte aceptables. Eso sería. Gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchas gracias ¿Doña Rosa, quiere agregar algo más?

M.Sc. Rosa Adolio Cascante:

Si. Tal vez, algunos aspectos que señala don Gerardo. Con los formatos, efectivamente, en el documento de visualización sí decimos que los formatos los vamos a trabajar en forma, por decirlo de alguna manera, ya con el consultor o la empresa que resulte que gane este trabajo. Pero quería hacer mención, en los anexos que nosotros les ponemos, que son los anexos que sufren cambio, están todos los formatos, don Gerardo y compañeros del Consejo. Ahí sí se intentó indicar cómo es que va a ser y que va a ser por carrera, por sede y por modalidad. Este que les tengo aquí, que está en pantalla, es el formato de informe final de pares, por ejemplo. Entonces, ustedes ven que la valoración en esta primera parte, que es la valoración de cada una de las patas, aquí tenemos el nivel de cumplimiento y para cada uno lo que intentamos es visualizar en ese formato de Excel la valoración que van a dar los pares, que está dada por conformidad, no conformidad menor y no conformidad mayor y lo que intentamos es poner carrera uno, sede uno, modalidad uno y la argumentación de los pares respecto a esa carrera uno, sede uno, modalidad uno. Luego, si esa carrera se presentara en otra sede, entonces aquí ponemos la sede dos, por ejemplo, carrera uno, sede dos. Entonces, lo que trato es simplemente demostrarles que en los anexos ustedes tienen todos los formatos que sufrieron cambios en esa línea. Es decir, no es que no hicimos ningún cambio en los formatos, tal vez, por la observación que ponemos ahí en el documento de visualización, se entiende. Lo queremos decir es que nosotros hicimos el cambio rudimentariamente. Es decir, yo hice el cambio rudimentariamente porque mi dominio del Excel puede ser intermedio, pero no llego a tener el dominio como para haber hecho ya lo que se supone que nos va a ayudar el consultor. Pero lo que les trato decir es que conceptualmente, si está puesto en los formatos. Lo digo aquí, para que ustedes se sientan más o menos tranquilos de que efectivamente, conceptualmente nosotros lo tenemos claro, que tiene que ir por ahí y que eso lo vamos a cuidar con la persona que va a elaborar estos documentos. Entonces, ahí están todos los formatos para que ustedes los puedan ver.

Con el tema de tipología de evidencia, perdón, aprovecho esto para hablar de lo que señalaba Don Walter, del tema de las sedes y las dudas que él tiene del grado de madurez que pueda tener. En el documento de visualización, vamos a ver, en la guía había unos comentarios, yo digo de don Gerardo, porque todos tienen ahí el nombre de don Gerardo en la guía. Por eso, me refiero a don Gerardo. Ahí hay unos comentarios, precisamente cuando nosotros hacemos el cuadro de tipología de procesos que puede presentar una institución, una universidad y don Gerardo hacía unos comentarios que decía: Me parece que esto no debería ser recomendable. Porque nosotros poníamos una muletilla ahí, de que el SINAES recomienda que si una carrera se oferta en más de una sede que presente

esa carrera con todas sus sedes. Entonces, lo dábamos como una recomendación. Eso ustedes no lo aprobaron, ahí hay un acuerdo específico y nosotros ponemos ahí el acuerdo en específico, que ustedes no lo aprobaron. Por lo que durante la guía se sigue hablando como ha ocurrido hasta ahora, eso queda a criterio de la institución, hacerlo o no hacerlo. Para aclararle eso a don Walter, eso no está aprobado.

Con respecto al tema de lo presencial y no presencial. Al final de la guía hay un glosario y ahí hay unas definiciones, creo que hay una definición para lo que es virtual. Sin embargo, la guía no entra en ninguno de ese tipo de detalle, si no hace discriminación en cuanto al proceso, de si se trata de una carrera presencial o si se trata de una carrera virtual. Es decir, los instrumentos son los mismos y esto es así porque bueno, desde el modelo mismo de cada una de las pautas, si la carrera es virtual, la carrera se tiene que autodefinir desde el principio, desde que hace su autoevaluación como una carrera virtual. Y entonces el análisis que va haciendo de cada una de las pautas es desde esa modalidad virtual. Claramente, va a ser distinto si es una carrera bimodal o si es una carrera presencial, pero la guía efectivamente no hace ningún cambio o diferencia.

En cuanto a la tipología de evidencias, era otro tema que se señalaba en la guía y que había aspectos que precisamente nosotros en algunas fuentes de información las catalogamos. Recuerden, que este es un cuadro de Excel, que cataloga cada una de las fuentes de información, de si son compartidas, si deben de ser diferentes o definir similitud. Ese cuadro en Excel está dado por sedes, por modalidades y por conglomerado. Entonces, para cada una de estas, nosotros decimos: Esta fuente de información debe ser compartida o debe ser diferente. Ahí nos hacían una observación que va en esta línea. Es decir, que tenía que ver mucho con los planes de estudio, deben ser los mismos o no deben ser los mismos, si están en una sede en Guanacaste y están en una sede en el Valle Central. Nosotros revisamos de nuevo todo ese cuadro y algunas las modificamos a la luz de esa observación. Nosotros ahí les decimos cuáles fueron las modificadas, que creo que fueron como nueve o diez de esas fuentes de información que estaban compartidas, las pasamos a diferentes, pero efectivamente hacemos esa observación. De que otras, nosotros creemos que deben ser compartidas, precisamente por lo que señalaba don Gerardo, si uno piensa desde el punto de vista de lo que opera actualmente, posiblemente uno las ponga diferentes, pero si lo analiza del deber ser, que nosotros nos posicionamos como SINAES a la hora de hacer este ejercicio, volver a revisarlo en ese deber ser, de lo que deben ser las carreras, ahí es donde viene ese comentario que hacemos y la razón del por qué algunas las mantenemos como compartidas.

Don Gerardo, señala el tema de los pares, que ahí nosotros les hacemos la observación y el tema de transparencia.

Me quería detener, sobre todo en el apartado de reacreditación, que efectivamente como bien lo apuntó don Gerardo, es el que más cambios sufre, porque efectivamente, ya desde la guía anterior venía una forma de darle una nota a las carreras en reacreditación de manera distinta a si se presenta por primera vez. Efectivamente, ustedes nos hacían la observación de que faltaba argumentación. Ahí se intenta argumentar más, como es que se va a llegar a un resultado y se resume en ese cuadro número 28, que señala Don Gerardo. Entonces, esto se los digo porque si ustedes quieren detenerse ahí, efectivamente es la parte que me parece a mí, que más allá de los formatos es lo que más cambios sufre en la guía en general.

Finalmente, dos cositas más para doña Lady. La que definitivamente no incluimos, como un cambio, ahí les argumentamos las razones, es el que tiene que ver con incorporar en el compromiso de mejora es el tema de los ODS. Nosotros les sugerimos que eso nos incorpore, porque en realidad eso desde nuestro punto de vista modifica conceptualmente el compromiso de mejora. Recuerden, que el compromiso de mejora surge de lo que las carreras y los pares reconozcan como conformidades menores o mayores. Es decir, son

esas oportunidades de mejora a la luz de cada una de las pautas que tiene el modelo. Y como no hay pautas que tengan que ver con los ODS, entonces por eso nosotros decimos que eso modificaría conceptualmente el compromiso de mejora, porque le estaríamos diciendo a las carreras, aunque no haya ninguna conformidad menor o mayor y no haya pautas, pónganos algo que tenga que ver con los ODS, con acciones que estén haciendo. Nosotros a cambio les proponemos que desde la DEA se realicen estudios. Nosotros les proponemos que sea bianual, un estudio bien hecho que tenga que ver con las carreras acreditadas y la forma en que están trabajando los ODS, que permite incluso hacer un encuentro, exponer y demás.

Esa es la parte, doña Lady, que quería que usted lo tuviera claro, porque es como lo que efectivamente nosotros del todo no incorporamos dentro de las modificaciones que ustedes nos solicitaron.

Y finalmente, para doña María Eugenia. De nuevo llevé la coordinación de este trabajo, de revisar toda la guía y hacer los documentos, presentárselos a ustedes. Pero por supuesto que todo el equipo de gestores y otros compañeros, por ejemplo, Priscila formaron parte de este trabajo. Es decir, la tipología de evidencias, por ejemplo, se le volvió a pasar a todos los gestores, individualmente, para que cada uno volviera a hacer el análisis. Y después comparamos todo y de ahí sale ese último documento, donde todos tenemos consenso y así el tema de algunas de las observaciones las fuimos viendo con uno y otro gestor. Entonces, es un trabajo finalmente del equipo de la DEA, es lo que finalmente quería señalar.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchísimas gracias, doña Rosa. No sólo por estas inclusiones, sino por todo el trabajo realizado. Quisiera, que por medio de doña Angélica, hacerle llegar a todas las personas que participaron en esta elaboración, nuestro agradecimiento. Estas últimas observaciones, sé que es muy complicado de incluir porque no entran dentro del formato que ustedes como gestores tienen técnicamente elaborado, sino que son nuestros criterios como miembros del Consejo, que a veces provienen de distintas formaciones y de distintas orientaciones. Y no estamos ahí en el diario quehacer con ustedes y a veces no captamos algunos detalles, pero agradecerles mucho todo el esfuerzo por interpretar estos distintos enfoques y tratar de patentarlos dentro de la guía.

En relación con el tema de los objetivos de desarrollo Sostenible y demás, me queda claro, es comprensible. Lo que, sí también queda claro es que hay que pronto pensar en cuál va a ser ese instrumento y esa forma en la que vamos a llegar a las universidades para hacer esa solicitud. Porque es una demanda no solo moral, sino también internacional para las agencias que tenemos que cumplir. Como ya usted también vio en el diagnóstico que tuvimos que completar para RIACES. Entonces, creo que es algo que vamos a tener que atender próximamente. Agradecerles muchísimo y esperemos salir cuanto antes con este tema que nos está urgiendo y que nos renueva de manera general en todos los aspectos. Muchísimas gracias.

M.Sc. Rosa Adolio Cascante:

Con mucho gusto.

MAP. Angélica Cordero Solís

¿Nos retiramos?

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Si. Muchas gracias.

MAP. Angélica Cordero Solís

Hasta luego. Con mucho gusto.

La MAP. Angélica Cordero Solís y M.Sc. Rosa Adolio Cascante, se retira a las 11:56 a.m.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Bueno, compañeros. No sé, don Gerardo, con sus últimas recomendaciones o indicaciones que usted hace. Las de don Walter, me pareció que eran cosas que nosotros tenemos que tomar la decisión como Consejo, sobre la cual ellos no podrían modificar antes de que nosotros las decidamos y demás. Pero si aparte de eso estaríamos dispuestos a aprobar en este momento la guía, enviando esos últimos puntos que anotó don Gerardo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Vamos a ver, tengo que confesar que no vi todos los formatos, vi dos en donde vi que se habían hecho algunas modificaciones. A mí, lo que más me interesaba era que hubiera conciencia de que eso hacía falta y pareciera que si existe. No solamente esa conciencia, sino el entendimiento de que eso se va a mejorar.

El que si quisiera que discutamos un poco es el tema de estos porcentajes. Veán, dice: Logros del plan de mejora anterior y la tabla 28 habla de sobresaliente, suficiente, aceptable, insuficiente, que esos son las cuatro calificaciones que nosotros damos al cumplimiento del plan de mejora. Con sobresaliente, dice: Se superaron las metas propuestas en el compromiso de mejora y no se detectan suficientes. Yo asumo de que, si había ocho elementos, los ocho se cumplieron. Entonces ahí se le da un 40%. En el que no estoy de acuerdo, en el que sigue porque dice: Suficiente, se alcanza lo que se planificó en el compromiso de mejora y se constata una ejecución ajustada a lo previsto sin que se detecten deficiencias y se le da solamente un 20%. O sea, si se alcanzó lo que se planificó en el compromiso de mejora y se constata una ejecución ajustada a lo previsto, hizo lo que tenía que hacer. Tal vez, no lo hizo de una manera sobresaliente como para que le demos un 40%, pero por lo menos un 30% porque cumplió con lo que tenía que cumplir. Después, el otro aceptable, que si hay deficiencias en no más del 30% pero no se identifica incumplimiento grave, se le da un 10%. Igual yo ese 20% y ese 10%, si lo vemos de esta perspectiva, a menos de que la carrera cumpla el 100%, ese 40% se va a ver muy castigado. Yo podría decir que fuera 40% al sobresaliente, 30% al suficiente, al aceptable un 15% y 0% al insuficiente, obviamente.

Pero no tengo un criterio como para decir, matemáticamente esto es lo que debería ser, pero desde el punto de vista de la lógica y la forma en que le pedimos a los pares que califiquen, por lo menos el suficiente debiera tener un peso más alto. Y por lo demás yo estoy de acuerdo en que debiéramos y como dije anteriormente, que aprobemos la opción 1 que nos dan para que ya el proceso siga adelante, se hagan las contrataciones que se tengan que hacer y a ver si terminamos con esto ya de una vez por todas y que no se diga que lo estamos reteniendo nosotros en el Consejo, sino que seamos ágiles a la hora de hacer eso.

Ah, perdón, el otro elemento que lo aceptan, aunque dicen que lo aceptan por el hecho de que la decisión diferida se aplica en todos los casos, ya no es solamente para las carreras que se presentan por primera vez, se hicieron un cambio también. O sea, ahora ya quedaríamos trabajando de la manera que hemos trabajado hasta ahora, que es diferir la decisión se puede hacer en cualquier momento. Ellos dicen que aceptan lo que el Consejo dice, pero en la columna tres mencionan que pueden aparecer en ese proceso elementos que puedan distorsionar de alguna manera la decisión que se tome. Algo así es como lo ponen, no cuestionan el acuerdo del Consejo, sino que lo aceptan, aunque hacen esa mención. Nada más.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Si eso, hasta que nosotros logremos que sería en lo que está trabajando doña Heilyn de ver cómo resolvemos ese tema de diferir la decisión y que sea aceptable legalmente en todos los términos. Entonces, creo que es algo que por el momento no podríamos detener la guía hasta no resolver ese punto, por ahí vamos.

Don Gerardo, esto de los porcentajes ¿Serían los porcentajes lo que estaríamos realmente cuestionando? ¿O sería la definición del criterio?

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Vamos a ver, si lo que estamos calificando con ese 40% es el logro del plan de mejora anterior. O sea, lo que le estamos dando es un peso 40% al compromiso de mejora y lo que se propone es de que se califique de la misma manera que calificamos nosotros, utilizando los mismos criterios que utilizamos nosotros a la hora de analizar cada uno de los elementos del compromiso de mejora que es sobresaliente, suficiente, aceptable, insuficiente. Lo que ellos plantean es como una serie de porcentajes. Si cumplen el 100% le damos el 40%, si cumplen el 100%, pero no de manera sobresaliente, sino de manera suficiente, le damos un 20%, que ahí es en donde yo tengo mi duda, debería ser más alto porque al final cumplieron todo. Se detectan deficiencias, si cumplen por lo menos el 70% de los elementos del compromiso de mejora se considera aceptable y se le da un 10%. Si cumplen menos del 30% es cuando se dice es insuficiente y se les da 0%, dice: No se alcanza el cumplimiento del compromiso de mejora establecido en al menos el 70%.

O sea, ellos lo que lo que nos dan es una especie de tabulación de que, si el compromiso de mejora tiene diez elementos tienen el 40%, se cumplieron siete, es aceptable, se cumplieron menos de tres se le da un 0%. Antes no había nada, se decía un 40%, nada más, era todo totalmente abierto. Yo creo que por lo menos aquí se nos está dando una tabulación. Sobre todo, en la tercera parte de la sostenibilidad del crecimiento de las fortalezas, ahí se les da una tarea a los pares que no tenían los pares, ahora no solamente van a tener que decir: Mire, consideramos que es sostenible porque tienen un plan de estratégico y ahí están, no. O sea, todos los crecimientos que se han tenido en el compromiso de mejora anterior van a tener que revisarse y si se ha mantenido de manera consistente, están plenamente institucionalizadas y evidencian procesos de mejora y evolución en el tiempo. Alcanzan el porcentaje menor que es el 20%. Si las fortalezas se sostienen parcialmente, con algunos avances en institucionalización y procesos de mejora, se les da la mitad. Y si hay una evidencia de que las fortalezas que se tenían han perdido vigencia, carecen de institucionalización. O sea, ahí le estamos pidiendo. Se le estaría pidiendo a los pares que se concentren en ese elemento que debieran dedicarle un poco más de tiempo para ver si las fortalezas que se tenían en el proceso anterior se mantuvieron o no. Así es como yo lo entiendo.

Igual todo esto va a ser al inicio un prueba y error, porque no sabemos cómo los pares van a responder a esto, si podrán hacerlo o no podrán hacerlo. Si las carreras presentarán suficientes evidencias como para que esta medición se pueda hacer o no se pueda hacer. Pero si yo tuviera que decir es que me parece que esta tabla, por lo menos para mí, está muchísimo mejor que la que estaba en la guía que se había presentado anteriormente, en donde había muchísimos menos detalles. Mi única sugerencia sería que ese 20% se suba por lo menos a un 30%.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchas gracias don Gerardo. Qué tal si lo acercamos más a lo que teníamos anteriormente como criterios, en el sentido de que lo que nos interesaría en esos logros del plan de mejora anterior sería si lo completaron, si está en proceso o si está deficiente porque apenas tienen algunos elementos o no tienen nada del todo. Y dejarlo solamente en esos tres criterios que sería completo en proceso, deficiente o incompleto y que los porcentajes pudieran ser 40%, 20% y 0%, por ejemplo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Podría ser. Me parece que es más estricto este que está aquí, pero estricto en el sentido de que obliga a los pares y a nosotros mismos, ya no es toda la mitad o nada, sino que aquí hay todo 70%, 30%. Hay elementos de camino que permiten calificar. La verdad es que cuando hemos hablado del compromiso mejora, hemos dicho que lo ideal sería que fuera

todo. Pero también podríamos decir esa propuesta que usted plantea todo 50% o nada ¿Ese 50% cómo lo calificamos? para dar esos 20% ¿En qué? Como decir: Tenía que cumplir doce y cumplió 8, hay cuatro que no cumplió. Eso es suficiente como para que esté en la categoría de que va avanzando o no va avanzando. No sé, como le digo no tengo el análisis específico, sí me parece que les dan también a los pares como mayor posibilidad de que se analice el crecimiento o el cumplimiento del compromiso de mejora como por etapas. No es toda la mitad o nada, sino el 30%, 70%, 100%. Eso lo que lo que me parece.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchas gracias. Doña Sonia.

MAE. Sonia Acuña Acuña:

Gracias. Doña Lady, usted me leyó el pensamiento. Recuerden, a veces los pares les cuesta este asunto de los sobresalientes. Han visto como en algún momento les hemos preguntado ¿Por qué sobresalientes? Y lo que sucedió fue que cumplió el criterio. Me quedo con dudas si aplica este sobresaliente en el compromiso de mejora, estamos hablando de un cumplimiento del compromiso de mejora. Se cumplió, no se cumplió, está en proceso. Entonces, siento que ese sobresaliente ahí incluido en esa valoración nos puede traer muchos problemas. Yo lo dejaría con tres opciones, cumplió en proceso, no cumplió y me parece bien 40%, 20%, 0%.

La otra parte que es la sostenibilidad viene el otro tema que es diferente a esto, pero yo le quitaría ese sobresaliente. Además ¿Cómo valorar ese cumplimiento sobresaliente por parte de los pares? ¿Cómo valorarlo? ¿Qué elementos me va a decir que cumplió más? No sé, siento y lo veo como un problema que nos puede generar esa valoración. Ese es mi pensar. Creo que definitivamente la tabla hay que revisarla. Gracias, doña Lady.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Gracias, doña Sonia. Doña Susan.

Dra. Susan Francis Salazar:

Gracias. Yo coincido con don Gerardo, esta escala es más rigurosa que pensar en esos tres elementos. Además, uno de los cuestionamientos o las críticas que nos han hecho, es que nosotros no hemos podido llegar a un modelo en el cual las carreras que se reacrediten puedan proyectar justamente cuando se destacan, cuando hay un elemento que las hace reconocerse, por ejemplo, lo que anda buscando este famoso proyecto de insignias. Yo creería, que más bien aquí lo que hay es un problema de asignación numérica a la noción de suficiente, porque estaríamos calificando con un 20, que sería lo que equivale al 50% del peso, cuando en realidad la carrera cumplió. No cumplió necesariamente con sobresaliente, pero cumplió. Entonces, yo creo que inclusive uno podría pensar en que más bien debería ser un 30%, ni siquiera un 25%, sino un 30%. Me parece, que en el caso de aceptable e insuficiente los compañeros de la DEA nos dan criterios, nos establecen porcentajes específicos de cuándo se define como aceptable y cuándo como insuficiente. Yo creería, tal vez, el elemento que está distorsionando es que nosotros necesitamos dar el crédito a los pares para que ellos sean los que definen si realmente eso está por encima de lo esperado. O sea, que aquello que se planificó, se logró con mayores expectativas de lo que se había pensado. Creo, quedaría en manos de la DEA, nada más, que ellos pudieran clarificar más esa noción de sobresaliente en términos de apoyo para el equipo de pares. Pero coincido con don Gerardo, que esta escala es más rigurosa y más bien permitiría orientar mejor la calificación de parte del equipo. Gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Gracias. Don Walter.

Ing. Walter Bolaños Quesada:

Gracias. Obviamente, no soy experto en evaluación, aunque sí mi experiencia en ingeniería me satisfizo lo suficientemente como para tener claro que puedo evaluar o plantear el cómo evaluar un conocimiento impartido o calificarlo al final, etcétera, etcétera. En estos asuntos

calificativos como aceptable, suficiente, sobresaliente, son muy subjetivos. Tan es así, que nosotros dedicamos horas de horas a lo largo del año para ponernos de acuerdo y nunca lo estamos. Cuando nosotros le ponemos un trabajo a una carrera y le decimos: Ustedes van a cumplir con estos puntos, estos siete puntos conforman el compromiso de mejora. Si decimos que es aceptable el trabajo que hicieron, deberíamos aceptarlo. Y si no le decimos que no se acepta y se acabó. Dentro de lo aceptable, es posible que se acepte diciendo que fue suficiente o mucho más que eso, exageradamente bueno el trabajo. Entonces, son calificativos, quizá que están dentro de lo aceptable. Pero entonces yo pongo ahí a competir dos conceptos. Uno aceptable, otro suficiente, otro sobresaliente o algo más. Siempre he tratado como defender cuando alguien dice que el trabajo fue aceptable, por eso no lo calificaría tan bajo en esa escala que le están poniendo, para mí 10 de 40 no es aceptable. También, el problema es que nosotros tenemos una tradición de calificaciones con porcentajes. Ustedes y yo sabemos que algo aceptable dentro de una escala numérica de 0 a 100 o de 0 a 10, un aceptable es alrededor del 70%, sino no lo es. Suficiente es un poco más arriba y sobresaliente ya tiende al 100%. Entonces, esa confusión de esos calificativos que se están poniendo, seguirán dándonos problemas. En aras de tener de 0 a 40 puntos. Para mí, un aceptable debe tener más del 10%, debe tener un 20%, un 30% suficiente y un 40% el sobresaliente. Eso se me acerca mucho más a ese concepto de si yo acepto un trabajo, lo acepto diciendo que estuvo muy bien o lo acepto diciendo que hicieron un trabajo excelente. Pero cuando yo acepto, debo aceptarlo y si no lo acepto, no le pongo ese calificativo de aceptable, lo rechazo simplemente. Entonces, esa es mi idea que tengo con respecto a cómo hacer un match con esos términos y la escala numérica. Gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Gracias, don Walter. Don Gerardo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Vamos a ver. Ahora lo estoy viendo de otra manera. Lo que me preocupa es que se está utilizando la escala con la que se califican los criterios, que es sobresaliente, suficiente, la estamos usando para el cumplimiento del compromiso de mejora y nunca lo hemos usado así. Recuerden, el compromiso de mejora hasta ahora se califica con 3,2,1,0. Tres se cumplió, dos va en proceso de cumplimiento, le falta poquito. Uno es apenas está con algo y cero, no ha arrancado.

O sea, que si nosotros en lugar de poner sobresaliente, suficiente, aceptable, insuficiente, pensamos en la manera en que se ha calificado que es tres. La primera que es cumplió los ocho o los diez, tuvo tres en todo. Me voy a ir a la forma en que nosotros recibimos la calificación, en este momento del compromiso de mejora. De los 12 que tenía, los cumplió. Ahora aparece una segunda opción de los 12 que tenía tiene 9 con 3 y 3 con 2, esta podría llevarme y concuerdo con don Walter y con doña Susan, que debiera tener un 30%. Puede aparecer otra que diga de los 12 hizo, 3 con 3, 4 con 2, 5 con 1 y ahí vamos bajando. O sea, esa la forma de verlo. No tratemos de aplicar la escala con la que calificamos los criterios a la escala con la que calificamos el compromiso de mejora, porque son diferentes. Entonces, ahí el par no va a calificar como sobresaliente.

Nosotros vamos a decir: Cumplió todos, ahora si consideramos que sí cumplió todo, ser sobresaliente, eso nosotros a lo interno. Si cumplió la gran mayoría, bueno, aquí siempre tenemos el problema entre el sobresaliente, el suficiente, en esta tabla. El suficiente, sobresaliente en esta tabla considera que los cumplió. Entonces, ahí no sería el dos, no sé, si me doy a entender. Ahí ese es suficiente es el cumplimiento total.

Más bien, lo que va a pasar si lo planteamos desde esa manera, es que si hay un cumplimiento total, casi en todos los casos debiera ser 30%, a menos que sobrepasara ese cumplimiento y el compromiso de mejora, haya hecho que la carrera haya implementado que hizo algo más del cumplimiento de mejora. Entonces, ahí si consideramos nosotros como Consejo, no los pares, que merece el 40%. No sé, si me doy a entender, pero no

mezclar la forma en que hemos calificado, es lo que tal vez escuchando a doña Sonia cuando decía lo del suficiente como que genera ruido porque esa calificación de insuficiente. Sigamos manteniendo la categoría de cumplió totalmente, el dos es un alto grado de avance, el uno es un grado de avance bajo y el cero no cumplido del todo. Y tratemos de ajustar los porcentajes que tenemos a esos elementos.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Gracias. Don Walter.

Ing. Walter Bolaños Quesada:

Gracias. Creo que no debemos de olvidar que en los compromisos de mejora hay asuntos importantes que a la de menor llevan. O sea, todo lo que nosotros pidamos en un compromiso de mejora deberían ser explícitos con las carreras, en cuanto al cumplimiento en el tiempo. Hay algunas cosas que no se pueden cumplir en cierto periodo. Hay otras que se pueden cumplir en más tiempo, etcétera. Entonces, que los pares tengan claridad de lo que van a evaluar el cómo ha avanzado en el tiempo, sí es para dieciocho meses, sí es para un año, sí es para seis meses, etcétera. Y si es para más también ponerlo. Les es daría mucha más facilidad para decir cuál es la calificación más adecuada que se les puede dar. Pero si uno les pide que construyan un edificio en dieciocho meses, estamos fregados. Si le decimos no cumplió, no cumplió. Si le pedimos que formen doctores para que lleven a cabo investigación, pues no se forman doctores en periodos muy cortos. En eso nos pueden ayudar los gestores también, y decirnos que hay cosas que se pueden hacer en cierto periodo y otras en periodos más largos o periodos más cortos solamente. Gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchas gracias. Entonces, me parece que la escala que están utilizando, dado que ya no se va a utilizar en el instrumento para la evaluación de las pautas como lo hacíamos antes, entonces no se prestaría a confusión, se prestaría a confusión si estuviéramos utilizando la misma escala con definición distinta de criterios para evaluar dos cosas distintas dentro del mismo proceso, pero en este caso no, porque ya no se va a utilizar más esto de sobresaliente, suficiente, aceptable, insuficiente, para evaluar las pautas porque tienen otros criterios. Entonces, en este caso podría quedarse aquí. Lo que sí habría que modificar son los porcentajes. En cuyo caso, vamos entendiendo o nos vamos poniendo de acuerdo en que el sobresaliente sería 40%, el suficiente 30%, el aceptable 20%, y sólo nos quedaría el 0%, que sería el más bajo nivel. Doña Susan.

Dra. Susan Francis Salazar:

Gracias, doña Lady. Como toda escala, el detalle está en que pueda tener el criterio dentro de la descripción para que pueda asignarse el puntaje.

Sería recomendable decirle a la DEA, que en el caso de suficiente y sobresaliente tiene que técnicamente guardar la misma coherencia que tienen los aceptable e insuficiente. O sea, que se describa en qué condiciones se da ese nivel de cumplimiento.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Se refiere a nivel de cumplimiento, también con porcentajes.

Dra. Susan Francis Salazar:

Exacto. Porque el suficiente, como bien dice don Walter, hay procesos u oportunidades de mejora que no se logran en tiempos, por ejemplo, un edificio se logra en cuatro años. Estamos frente a contextos estatales donde existe toda una burocracia que hay que cumplir y de pronto eso tampoco da. Pero lo previsto en el plan es suficiente para lograr el cumplimiento del plan de mejora. Entonces, yo lo que pienso es que ellos como equipo establezcan técnicamente la descripción que se requiere para que los evaluadores no tengan ese problema de tomar la decisión cuando es suficiente y cuando es sobresaliente. Aunque ya dijimos que los porcentajes deben aumentar, es necesario guardar la coherencia. Ahora don Walter decía que lo aceptable está por alrededor de 70%. En efecto, la descripción que da ahí es que sí se cumplió con un 70% es aceptable. Lo dice claramente,

no más del 30%. Y si fue por debajo, entonces ya es cuando entra lo insuficiente. Ese tipo de criterio o de base técnica, no aparecen los otros dos. Yo estaría sugiriendo a la DEA, que aporte esos elementos para poder tomar la decisión mejor en el caso de los evaluadores externos.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

De acuerdo. ¿Están de acuerdo en que esa sea la distribución porcentual, 40%, 30%, 20% y 0%, y que haya esa aclaración conceptual en los dos primeros criterios donde se definen los mismos términos en los que se definen los de abajo para que los pares no tengan ningún problema y puedan tener una mayor claridad, con qué evidencias van ellos a dar cuenta de esas calificaciones? ¿Y esa aclaración, ponerla dentro del acuerdo para que ellos realicen ese cambio? Doña María Eugenia.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

He estado siguiendo esa discusión de los porcentajes y al igual que sucede con el modelo actual, que es muy cualitativo a mí, me preocupa que los valores porcentuales queden descripciones demasiado generales que no nos permitan ver el rango que hay realmente entre un porcentaje y otro. Yo Creo que el par y que el miembro del Consejo que va a interpretar ese valor cuando se dé, debe tener una claridad absoluta, tanto este conceptual como operativa, porque si no es así, vamos a andar con situaciones como pasa ahora con el aceptable y el satisfactorio, que terminan siendo categorías ordinales, pero aquí no. Aquí estamos hablando de porcentajes, no debería ser tan ordinal tiene que haber una clasificación de intervalo. Entonces, yo todavía no quedo satisfecha, me agrada el generar esas categorías numéricas, pero no me complace el dejar sin claridad desde este Consejo lo que estamos entendiendo en esos rangos de 10, de 20, de 30 y de 40. Eso es lo quería decir. Yo le voy a dar un poquito más de pensamiento y voy a consultar literatura al respecto para ver cómo me aclaro. Gracias.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

De acuerdo ¿Sería sobre la definición, doña María Eugenia?

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Si. Sobre el acuerdo que se tome.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

De acuerdo. Según la propuesta de acuerdo, sería aprobar la guía. Y lo otro sería incluir esta aclaración. Ahorita, no la tengo redactada como tal, pero estaríamos redactándola para en el momento que se ratifique el acta, si doña María Eugenia nos suma otros elementos, mejoraríamos la redacción para que ese acuerdo se tome con esa aclaración ¿Les parece as?

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Si.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

¿Estaríamos aprobando la alternativa número uno?

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Exactamente. Quienes estén de acuerdo en aprobar la propuesta del acuerdo, según la alternativa uno que nos presentan. Sírvanse a votar, por favor. Muchas gracias. Vamos a redactar ese punto para ratificarlo en la próxima sesión.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Doña Lady. Nada más, con el acuerdo estamos aprobando también el cronograma de implementación que estaba al puro final del documento que presentaron.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Sí. Es memorable esto que estamos haciendo. No sé, si estamos conscientes de lo que esto significa, pero es memorable. Deberíamos anotarlo por ahí, 16 de setiembre del 2025.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

En este Consejo todo es memorable.

Los miembros del Consejo analizan la aprobación de la Guía de Acreditación del Modelo de Grado.

CONSIDERANDO QUE:

1. Que según el artículo 12 de la Ley No. 8256, es función y atribución del Consejo, entre otras, *aprobar y actualizar los procedimientos, criterios y estándares de evaluación establecidos para la acreditación, y vigilar su estricto cumplimiento.*
2. Que el documento Guía para el Proceso de Acreditación de Carreras de Grado Universitario en Modalidad Presencial y No Presencial, junto con los instrumentos vinculados, recopila los lineamientos y decisiones adoptadas por este Consejo en diferentes sesiones.
3. Que en la sesión No. 1629, celebrada el 22 de octubre de 2022, se aprobó el documento Modelo de Acreditación: Pautas de Evaluación para la Acreditación de Carreras de Grado en Modalidad Presencial y No Presencial.
4. Que el 6 de junio de 2025, la Dirección de Evaluación y Acreditación remitió a la Dirección Ejecutiva el cronograma de implementación del nuevo modelo, el cual fue conocido y comentado en la sesión No. 1864-2025, celebrada el 20 de junio de 2025.
5. Que el 30 de junio de 2025, la Dirección de Evaluación y Acreditación remitió al Consejo Nacional de Acreditación el oficio SINAES-DEA-227-2025, mediante el cual entregó el documento denominado Modelo de Acreditación: Guía para el Proceso de Acreditación de Carreras de Grado Universitario en Modalidad Presencial y No Presencial, junto con los diversos instrumentos y documentos asociados.
6. Que en la sesión No. 1873, del 23 de julio de 2025, la División de Evaluación y Acreditación expuso Modelo de Acreditación: Pautas de Evaluación para la Acreditación de Carreras de Grado en Modalidad Presencial y No Presencial y para el Proceso de Acreditación de Carreras de Grado Universitario en Modalidad Presencial y No Presencial, incluyendo sus antecedentes, fundamentos conceptuales, diseño de instrumentos asociados y cronograma de implementación.
7. Que el análisis por parte de los miembros del Consejo se ha desarrollado en las sesiones No. 1873 (23 de julio de 2025), No. 1874 (29 de julio de 2025), No. 1875 (1 de agosto de 2025) y en la presente sesión.
8. Que el Consejo Nacional de Acreditación en la Sesión 1876-2025 del 5 de agosto del 2025 analizó la guía y emitió recomendaciones para ser analizadas e incorporadas por la DEA.
9. Que el 8 de setiembre de 2025, la Dirección de Evaluación y Acreditación remitió al Consejo Nacional de Acreditación el oficio SINAES-DEA-335-2025, mediante el cual entregó el documento revisado: Guía para el Proceso de Acreditación de Carreras de Grado Universitario en Modalidad Presencial y No Presencial, acompañado de los anexos que fueron modificados en atención a las observaciones recibidas.

SE ACUERDA:

1. Aprobar la Guía para el Proceso de Acreditación de Carreras de Grado Universitario en Modalidad Presencial y No Presencial, incorporando las observaciones realizadas por los miembros del Consejo Nacional de Acreditación, así como los instrumentos y ajustes que sean necesarios a todos los documentos vinculantes.
2. Aprobar la contratación de los siguientes servicios:
 - Revisión filológica del Modelo de Acreditación y de la Guía para el Proceso de Acreditación.
 - Edición de la Guía y el Modelo.
 - Automatización de los formatos correspondientes a las etapas de autoevaluación, evaluación externa y mejoramiento.

3. Aprobar el cronograma de implementación del Modelo de Acreditación, el cual entrará en vigor con carácter obligatorio a partir de enero de 2027. Hasta esa fecha, las carreras que lo deseen podrán adoptarlo voluntariamente.
4. Instruir a la Dirección Ejecutiva, a la División de Evaluación y Acreditación, y a la División de Servicios de Apoyo a la Gestión para que inicien y concluyan las acciones necesarias conforme al cronograma aprobado.

Votación unánime.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Nos quedó nuevamente la presentación de doña Sugey, pero sé que ella comprende muy bien esto que pasó. Esperemos poder verlo en la próxima sesión junto con la aprobación del presupuesto. Muchísimas gracias y feliz almuerzo.

Voto disidente en el artículo 7.1 del acta: **Análisis de la inclusión del proceso de selección al cargo de Dirección Ejecutiva.**

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte

MAE. Sonia Acuña Acuña

Ing. Walter Bolaños Quesada

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

Dra. Lady Meléndez Rodríguez
Presidente

Mag. Marchessi Bogantes Fallas
Coordinadora de la Secretaría del Consejo