

**CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN  
ACTA DE LA SESIÓN VIRTUAL ORDINARIA 1928-2026**

SESIÓN ORDINARIA DEL CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN DEL SINAES  
CELEBRADA EL TRES DE MARZO DE 2026. SE INICIA LA SESIÓN VIRTUAL A LAS  
NUEVE Y DIECIOCHO 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                   |
| Ing. Walter Bolaños Quesada              | Dra. Susan Francis Salazar                         |
| Dr. Álvaro Mora Espinoza                 |                                                    |

**MIEMBRO AUSENTE CON JUSTIFICACIÓN**

MAE. Sonia Acuña Acuña

**INVITADAS HABITUALES ASISTENTES**

PhD. Melania Brenes Monge, Directora Ejecutiva.  
M.Sc. Heilyn Vásquez Hernández, Asesora Legal.  
Mag. Marchessi Bogantes Fallas, Coordinadora de la Secretaría del Consejo Nacional de Acreditación.

**INVITADAS ESPECIALES**

Dra. Sugely Montoya Sandí, Directora de Investigación, Desarrollo e Innovación, SINAES.  
M.Sc. Diana Alfaro León, Gestora de Talento Humano, SINAES.

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

**Artículo 1. Revisión y aprobación de la propuesta de agenda 1928.**

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Muy buenos días a todas y todos. Estamos hoy 03 de marzo 2026 en la sesión 1928. Ustedes conocieron la agenda ¿tienen alguna observación? Don Walter.

**Ing. Walter Bolaños Quesada:**

Quisiera solicitarles, si es posible, que pasáramos el punto 5.2.2 de último para dejar las 2 decisiones de acreditación antes, ya que debo por obligación retirarme a más tardar faltando 15 minutos para las 12:00 m.d. Y como doña Sonia no está, tal vez, para tener el quorum lo máximo posible. Entonces, dejar el análisis del recurso de reconsideración del Proceso 121 de último, si les parece.

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Gracias, don Walter. Don Álvaro.

**Dr. Álvaro Mora Espinoza:**

Yo me tendría que inhibir en la decisión de acreditación del Proceso PGR-19, porque es una maestría perteneciente a la Unidad Académica donde yo laboro en la UNA, ahí me tengo que inhibir de la decisión.

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

De acuerdo, nos quedarían 6 miembros para decidir. Doña María Eugenia.

**Dra. María Eugenia Venegas Renauld:**

Doña Lady, yo he pensado que valdría la pena repensar en la construcción de la agenda para tener los puntos de acreditaciones de primero después de los informes, porque en realidad es la tarea prioritaria que nosotros tenemos. Los demás puntos pueden ir teniendo un desarrollo prudente, gradual, pero lo principal son las acreditaciones. Entonces, sugeriría eso para la planificación de agendas.

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Sí. Muchas gracias, doña María Eugenia. Viera que así está establecido, el problema es cuando se nos quedan los puntos perdidos de sesiones anteriores y que peligran seguir quedándose perdidos si no los atendemos, mientras que, si bien es prioritario, nos queda un rango todavía de acción para las decisiones de acreditación. Entonces, ahí es donde a veces tenemos que jugar un poco con ese tema de las agendas, pero yo creo que sí tenemos todos muy claro que las decisiones de acreditación siempre deberían ir de primero.

Lo que nos sucedió hoy es precisamente eso, tratar de salir de los puntos que están pendientes desde hace días y sobre todo este tema del perfil profesional del gestor, doña Melania lo tienen pendiente desde hace días porque tiene que sacarlo lo antes posible de Talento Humano por eso fue que lo tuvimos que poner ahí.

Entonces, si gustan, hacemos el cambio que dice don Walter, pero sí me preocupa, no sé, si ustedes están de acuerdo en que con 6 miembros tomemos la decisión de acreditación, por ejemplo el de la maestría o si la trasladamos para por lo menos contar con doña Sonia en la próxima sesión.

**Dra. María Eugenia Venegas Renault:**

Yo propondría que, para ser consecuentes con una decisión que habíamos tomado y una deliberación que habíamos tenido al respecto de que tuviéramos las acreditaciones con el máximo de representantes del Consejo, entonces, sí sería de la idea de que la trasladáramos esa para el momento en que doña Sonia pueda estar presente, sin que eso signifique que la otra semana no pueda estar, ya son casos excepcionales que podrían entonces permitirnos hacer excepción y seguir votando con 6.

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Muchas gracias. En este caso, si lo tienen a bien, podríamos sacar el tema de la maestría para pasarlo para el viernes y tal vez así no haya que hacer el cambio con el recurso de reconsideración, porque ya tendríamos menos cosas que decidir, o sea, en lugar de trasladar el punto del 5.2.2 lo que hacemos es retirar el 5.3.1 de la agenda, si les parece.

**Dra. María Eugenia Venegas Renault:**

Sí.

**Ing. Walter Bolaños Quesada:**

De acuerdo.

**M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:**

Está bien.

**Dra. María Eugenia Venegas Renault:**

Está bien, votémoslo.

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

De acuerdo. Entonces retirando el punto 5.3.1. dado que no se encuentra doña Sonia y don Álvaro tendrían que recusarse de participar en esa decisión, entonces sacaríamos ese punto de la agenda. Con esa modificación, les solicito por favor votemos a la agenda. Muchísimas gracias.

Se aprueba agenda 1928 de manera unánime.

|        |                                                                                                                   |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.     | Revisión y aprobación de la propuesta de agenda 1928.                                                             |
| 2.     | Aprobación acta 1927.                                                                                             |
| 3.     | Informes:                                                                                                         |
| 3.1.   | Presidencia                                                                                                       |
| 3.2.   | De los Miembros                                                                                                   |
| 3.3.   | De la Dirección Ejecutiva                                                                                         |
| 3.4.   | De la Secretaría del Consejo                                                                                      |
| 4.     | Modificación al perfil profesional del puesto de Gestor de la División de Investigación, Desarrollo e Innovación. |
| 5.     | Proceso de acreditación:                                                                                          |
| 5.1.   | Solicitud de prórroga de entrega IA                                                                               |
| 5.1.1. | Proceso 116                                                                                                       |
| 5.2.   | Decisión de Acreditación:                                                                                         |
| 5.2.1. | Proceso 131                                                                                                       |
| 5.3.   | Análisis del Recurso de Reconsideración:                                                                          |
| 5.3.1. | Proceso 121                                                                                                       |

Temas tratados: 1. Revisión y aprobación de la propuesta de agenda 1928. 2. Revisión y aprobación del acta 1927. 3. Informes. 4. Modificación al perfil profesional del puesto de Gestor de la División de Investigación, Desarrollo e Innovación. 5. Solicitud de prórroga de entrega IA del Proceso 116. 6. Modificación de agenda. 7. Análisis y Decisión de Acreditación sobre el Proceso 131.

Temas no tratados por falta de tiempo: 1. Análisis del Recurso de Reconsideración del Proceso 121.

## **Artículo 2. Revisión y aprobación del acta 1927.**

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Pasamos a la ratificación del acta 1927 ¿Tienen alguna observación? Se hicieron algunas modificaciones de forma. Si no, entonces sírvanse votar, por favor. Muchas gracias.

Se aprueba acta 1927 de manera unánime.

## **Artículo 3. Informes.**

**De la Presidencia:**

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

En informes, yo tengo los siguientes. Como ustedes ya comentaron, recibimos un oficio de don Alejandro Camacho, haciendo una solicitud en alzada de una reclasificación del puesto de él, parece que desde el 2019 está haciendo esta solicitud dentro de la administración, hasta ahora es de conocimiento del Consejo y si bien la respuesta que se le da es que está en movimiento todo el estudio de todos los puestos, me parece a mí que eso no quiere decir que una persona de manera individual no puede hacer esta solicitud de su puesto y que esto se utiliza en toda la función pública para todas las plazas y que me parece que no ha sido atendido. Entonces, soy de la idea de que por lo menos hacer esta solicitud por parte del Consejo de que se atienda de manera particular, el caso de don Alejandro dado que tiene muchos años de estarlo solicitando y que además es un derecho del funcionario. No sé, si ustedes tienen alguna objeción al respecto, pero esa sería mi propuesta en relación con este punto.

Otro de los aspectos es que doña Melania y yo tuvimos una reunión con don Reinaldo Cifuentes, él es funcionario de la agencia A&C de Chile, que estuvo por aquí de paso muy rápido y nos vimos con él. Básicamente, tocó dos puntos, uno que es que nosotros recientemente habíamos firmado convenio con ellos y dos de los intereses de la agencia es compartir el registro de expertos y el otro solicitar la acreditación de la agencia también, y sabemos que tenemos pendiente el tema de la actualización de la guía. Entonces, esos son básicamente como los dos puntos, si se me olvida algo, doña Melania nos lo recuerda.

Lo otro es que, no traemos hoy, aunque sabemos que lo tenemos pendiente el tema de la guía de reconocimiento de agencias, porque ya don José Miguel tenía asignada otra tarea para el día de hoy y no podía acompañarnos.

El otro punto es que vi que, para la visita presencial a la UIA, tanto don Álvaro, don Gerardo, doña Susan y don Walter dijeron que podían participar lunes o jueves. Entonces yo estoy proponiendo que pudieran ir el jueves 19 de marzo por la mañana, por si lo pueden agendar para solicitarle a Marchessi que comunique a la universidad que estos compañeros estarían representando al Consejo en esa visita presencial del 19 de marzo.

Y doña María Eugenia y yo conciliamos agendas y estamos abriendo la posibilidad de que el 18 de marzo podamos reunirnos con la Universidad Central.

**Dra. María Eugenia Venegas Renauld:**

No puede ser, doña Lady, porque yo tengo que ir a Pérez Zeledón.

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Entonces, hay que volverlo a reprogramar eso para la Universidad Central, esa es virtual. Don Ronald, ¿quería agregar algo?

**Dr. Ronald Álvarez González:**

Sí. Yo también puedo acompañar la visita de la UIA.

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Perfecto. Esos serían los informes que yo tengo.

**De los Miembros:**

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

De informes de miembros, tenemos a doña María Eugenia que fue a la ceremonia de la UNA. Adelante, doña María Eugenia.

**Dra. María Eugenia Venegas Renauld:**

Sí, tengo 3 cositas que informar. La primera es una inquietud en relación con la comunicación de los acuerdos cuando son solicitados o cuando se envían a la persona o instancia correspondiente, no sé, si los acuerdos deben llevar también la votación que los permitió, porque, si bien es cierto, es un órgano colegiado, no significa necesariamente que un acuerdo lleve el aval de todos los miembros del Consejo. Esa es una inquietud que dejo ahí planteada.

La segunda, el día de ayer estuve acompañada de la directora ejecutiva, directora de la DEA en la entrega de 3 certificados de acreditación en la UNA, todos en más de una experiencia de acreditación, o sea, ya son carreras con suficiente trayectoria. Yo hice el saludo de parte de este Consejo y compartí algunas reflexiones sobre varios temas, principalmente del número de acreditaciones como un elemento que no necesariamente habla de liderazgo, la importancia de la autoevaluación como la verdadera etapa del proceso de acreditación, donde la carrera puede apreciar su propia evolución y su consistencia que permite ser un elemento de construcción de cultura de la calidad. También, trabajé el tema de la exigencia de la calidad en la superación de mínimos de calidad y cumplimientos hacia una transformación de la carrera en el marco de sus instituciones y la pregunta de si la acreditación también debe dar cuenta del tipo de universidad que una carrera está defendiendo. Finalmente, hice una excitativa a la movilidad incómoda, no complaciente, que debe provocar someterse a acreditaciones de la calidad, en especial en las coordenadas de contexto incierto y los desarrollos científico tecnológicos en su impronta de modificaciones de nuestras estructuras continuas y de vida cotidiana.

Tal y como informé en la sesión pasada, ya fue enviado el informe final de la Comisión de Pertinencia de la organización a la presidencia de este Consejo y comuniqué ahí el interés de darlo a conocer y exponerlo cuando corresponda para ponerlo en agenda, esa es una decisión que aunque doña Lady me la pregunta, yo diría que ustedes la agenden y nosotros simplemente la acatamos. También, quisiera solicitarle a la Secretaría una versión impresa para cada uno de los miembros que les permita leerlo con más calma, sin estar necesariamente en la pantalla de un computador. Eso sería, doña Lady.

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Muchísimas gracias, doña María Eugenia, tanto por la representación del Consejo y también por este informe y desde ya nuestro agradecimiento a toda la Comisión. Marchessi tomará nota tanto para agendarlo como para las impresiones.

**De la Dirección:**

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Pasamos a informes de la dirección. Adelante, doña Melania.

**PhD. Melania Brenes Monge:**

Buenos días. Espero que todos estén muy bien. Ahora sí, corriendo en la acción del día a día y todo el proceso.

En términos de avances, he estado trabajando y he estado muy involucrada en lo que es la depuración de la agenda de trabajo con el informe del Estado de la Nación, justo antes de la sesión venía de una reunión donde remití mis observaciones al equipo de investigación con el que estamos trabajando en coordinación con doña Sugely, un equipo muy receptivo de las observaciones que les hice. Estamos trabajando sobre a nivel investigativo donde ubicar los alcances y logros del trabajo que queremos hacer a nivel de investigación sobre la acreditación de las carreras. Ellos están muy abiertos, si están corriendo un poquito porque tienen que avanzar en sus procesos, entonces nosotros estamos tratando de correr

al mismo ritmo.

Ahí lo que tenemos que ver, y eso es una pregunta que probablemente tenga que traer al Consejo, una vez que ya terminemos de depurar con ellos la agenda, los enfoques, los problemas de investigación que vamos a trabajar, ¿es prudente que lo llevemos CIRE primero para terminar de validarla y después traerla desde el CIRE aquí al Consejo? O ¿si una vez que ya terminemos de depurar el proceso lo traemos directamente al Consejo? Eso es algo que después puedo ver con doña Susan para saber qué sería lo más prudente si llevarlo al CIRE y después aquí, pero vamos avanzando en esta parte.

Yo realicé sobre el planteamiento inicial que han venido trabajando con doña Suguey, observaciones muy importantes sobre las metodologías para buscar los alcances o lo que hemos llamado hasta el día de hoy incidencia o impacto del SINAES a ejes muy estratégicos en términos del modelo 2009, sobre cómo describir o caracterizar el valor público de lo que hemos hecho en el SINAES hasta el día de hoy. Entonces, voy a profundizar un poco más en eso con doña Susan y estratégicamente hacemos un plan de trabajo para ver si lo traemos aquí, lo aprobamos, porque sabemos que ustedes están interesados en verlo, en leerlo y en darnos todos los insumos que necesitamos para el trabajo de investigación.

Yo, sí quiero decirles que me quiero involucrar muchísimo en este proceso y les voy a decir que es porque es de mi interés que toda esta investigación y esfuerzo que hagamos sea también un insumo muy relevante como pieza de la planificación estratégica que debemos tener para el 2027, la idea es que mucha de esta información y datos esté también como un insumo para esto. Entonces, ahí en apoyo al equipo de doña Suguey me voy a involucrar mucho también, aparte que, he trabajado en años anteriores con el informe del Estado de la Educación y sé de la relevancia que involucra los procesos de discusión, los procesos de construcción conjunta de conocimiento para el informe. Ahí, me sentiría, muy complacida en apoyar al equipo del SINAES también en este eje.

También, voy avanzando desde la dirección con el equipo en todo lo que es la planificación y gestión de las actividades académicas que tenemos para el segundo semestre del año, tanto lo que es la conferencia anual de la que ya yo les hablé y además ya presenté oficialmente el tema a través de una hoja de concepto con la justificación y las personas invitadas o expositores que estoy planteando para ese evento. Yo, sí quiero decirles que en el marco de la reflexión planteé un insumo que tenga un aporte desde la academia y expertos de gestión de conocimiento en áreas de educación, de proyecciones, de mirar cómo evoluciona la educación y el mundo de la universidad de aquí al marco al 2030 y la incorporación de las tecnologías digitales en este camino, pero también desde el enfoque del mercado de la empresa en una dupla que sea academia empresa, con personas muy destacadas en ambos ámbitos que nos enseñen a nosotros y a las universidades acerca de temas innovadores en este camino y es una dupla de hombre y mujer, entonces también para que sea balanceado en relación al género y no necesariamente desde un enfoque tradicional, en la academia un speaker hombre y en la parte de empresa y desarrollo desde el mercado con speakers mujeres. Así que, esperamos que eso ya llegue pronto a sus manos también para que lo puedan revisar y lo podamos definir, porque es muy importante que esto se revise para empezar todos los procesos de adquisición de bienes y servicios que se requieren para estos eventos.

Esta semana también tenemos con la comisión del encuentro de RIASES una reunión para ver, hoy mismo es la reunión, ya para aterrizar también en el tema del encuentro de RIASES que se estaría efectuando también en el segundo semestre de este año.

Básicamente, eso sería ¿tienen alguna consulta o alguna observación?

También, el tema que sigue, sobre la definición de perfiles que sí me interesa verlo lo más pronto que se pueda para salir con esos procesos de contratación.

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Muchísimas gracias.

**De la Secretaría:**

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Pasamos a informes de la secretaría.

**Mag. Marchessi Bogantes Fallas:**

Buenos días. Un informe muy breve, solo para retomar la invitación a una audiencia que les hace el CONARE a los cuatro miembros que son nombrados por esta institución. Me comuniqué con ellos, me dijeron que sí, que sigue en pie la invitación para el 17 de marzo y por la situación de don Álvaro les proponen a las 2:00 p.m. de manera presencial en las instalaciones de la UCR, los datos probablemente dónde va a ser, no me los han notificado, pero sí les adelanto esto en caso de que deseen que confirme esa invitación.

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

De acuerdo. De mi parte, sí.

**Dr. Álvaro Mora Espinoza:**

Perfecto.

**Mag. Marchessi Bogantes Fallas:**

Eso sería de mi parte. Gracias.

**Dr. Álvaro Mora Espinoza:**

Perdón. Marchessi ¿habría que llevar algo en particular, alguna presentación o algún informe?

**Mag. Marchessi Bogantes Fallas:**

Si gustan, les puedo hacer la consulta de cuál sería el tema a tratar como para que haya un adelanto y ustedes pueden ir mejor preparados para la exposición.

**Dr. Álvaro Mora Espinoza:**

Ok. Gracias.

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Sí. Gracias, Marchessi. Don Gerardo.

**Mag. Marchessi Bogantes Fallas:**

Con mucho gusto.

**M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:**

Si me permite, antes de entrar al siguiente punto. Tiene que ver con el análisis presupuestario, toda la revisión que se está haciendo y sobre todo tomando en cuenta las posibilidades de que el año entrante tengamos algunas reducciones dentro de nuestro presupuesto. Quería consultar si tenemos la plena seguridad de que podríamos mantener las plazas nuevas. Digamos que no tendríamos ningún problema en crear esas plazas este año, las que habíamos decidido que íbamos a hacer, pero que podamos tener problemas financieros para llevarlas adelante en caso de que tengamos recortes presupuestales nuevamente en el año 2027. Nada más quería hacer ese comentario y esa consulta a ver si se ha hecho este análisis. Gracias.

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Muchas gracias, creo que viene en camino, ¿cierto doña Melania?

**PhD. Melania Brenes Monge:**

Sí, eso viene en camino. El primer análisis que estamos haciendo también por solicitud de ustedes es ver más bien la permanencia del 100% de visitas presenciales de los pares, ese análisis ya lo tenemos, probablemente se lo pida doña Lady como punto de agenda para el viernes para que ya veamos como el material que preparó el equipo técnico. Efectivamente, tenemos pendiente la segunda fase de análisis que es ver la sostenibilidad de esas plazas, no solamente de las nuevas plazas sino el marco que les he mencionado anteriormente sobre temas de recalificación, porque ahí hay una incidencia también sobre el tema financiero del sistema, ese todavía no lo hemos iniciado estamos enfocados en terminar la revisión de perfiles, pero la solicitud de ustedes también traería el insumo técnico para que lo pudiéramos analizar.

Es muy probable que tengamos que hacer un contra balance y ver cuáles serían las plazas prioritarias en el marco de lo que sí podríamos mantener para el año 2027 y cuáles definitivamente serían las plazas que no podríamos mantener, esa parte viene, lo estamos haciendo desde un enfoque más integral, viendo todos los procesos de acreditaciones, las demandas y lo que tenemos.

También, ese análisis en términos prioritarios eso es algo que quiero hacer con el equipo es priorizar efectivamente cual es nuestra recomendación técnica de cuales plazas mantener de forma prioritaria en el marco del nuevo modelo, porque eso es un análisis que también estamos haciendo.

**M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:**

Gracias.

**Artículo 4. Modificación al perfil profesional del puesto de Gestor de la División de Investigación, Desarrollo e Innovación.**

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Vamos al punto que es la modificación al perfil profesional de puesto del gestor de investigación, desarrollo e innovación en los términos en que allí se presenta. Ya doña Melania nos había adelantado algo, pero quiere puntualizar dónde están los cambios. Adelante, doña Melania.

**PhD. Melania Brenes Monge:**

Marchessi, nos hace el favor de llamarnos a doña Diana y a doña Sugey para este punto en particular.

**Mag. Marchessi Bogantes Fallas:**

Con mucho gusto, ya las uno.

**PhD. Melania Brenes Monge:**

Gracias.

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Doña Melania, ¿va a compartir algo?

**PhD. Melania Brenes Monge:**

Sí, aquí lo estoy buscando dentro de los insumos que vienen en la carpeta de la sesión. Un elemento de fondo que quiero comentarles es cuál es la razón, el motivo de volver a revisar esos perfiles y de dar como un criterio técnico.

**La Dra. Sugey Montoya Sandí y M.Sc. Diana Alfaro León, ingresan a las 9:43 a.m.**

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Perdón, doña Melania. Nada más, para saludar a las compañeras que ya están aquí tanto doña Sugey como doña Diana. Muy buenos días.

**M.Sc. Diana Alfaro León:**

Muy buenos días.

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Adelante, doña Melania.

**PhD. Melania Brenes Monge:**

Uno de los elementos de interés por los cuales la Dirección Ejecutiva se ha involucrado a apoyar más Talento Humano en la revisión de estos perfiles que ya estaban, dicho sea de paso, planteados y aprobados por el Consejo para estos nuevos perfiles. Es el hecho de que en las últimas semanas enfrentamos cuestionamientos, preguntas o incluso recursos de revisión sobre nombramientos y plazas y cómo se han cubierto en términos del desempeño. Entonces, uno de los elementos, hay una primera alerta para mí, y es qué tanto los perfiles están siendo suficientemente específicos como para que anticipemos que no existan cuestionamientos o preguntas sobre nombramientos o inclusive sobre procesos de contratación de perfiles o de personas en el marco del SINAES, eso me puso una primera bandera roja y por eso decidí apoyar a doña Diana y a Recursos Humanos en lo

que es la revisión para ver los perfiles sobre qué características tenían y cómo se estaban planteando a nivel de alcance.

El primer perfil que estamos sometiendo aquí a consideración y a evaluación es el gestor de investigación desarrollo e Innovación que vendría a ser una parte muy importante del equipo de INDEIN, del equipo que lidera doña Sugey. Conversando con ella y viendo todo lo que ha sido el alcance, el desarrollo y lo que ella pronostica en términos de plan estratégico para el área que ella dirige, desde luego que el enfoque en investigación y también en investigación evaluativa es un tema muy importante que se viene para los próximos años. Entonces, como ustedes ven aquí en la naturaleza del cargo, se precisan de una manera más específica que no es solamente dar seguimiento a proyectos de investigación, sino también tener la capacidad de implementarlos si fuese necesario para apoyar y participar de equipos de investigación externa, es decir, que tenga este rol un perfil mucho más activo y participativo dentro de los equipos que se incluya no solamente la investigación educativa como tal, sino que podamos incluir dentro del perfil de investigación evaluativa, que no es lo mismo, sino que obviamente tenga técnicas que nos ayuden a identificar precisamente lo que estamos trabajando en agenda con el informe del Estado de la Educación, que es que podamos tener una actividad mucho más proactiva en términos de posicionar los logros y alcances del modelo de acreditación del SINAES y del SINAES en general.

En las funciones del cargo, también precisar que la persona tenga la capacidad de diseñar, no solamente formular, sino diseñar, pensar diseños, capacitarse e implementar diseños de investigación y de investigación evaluativa, trabajar desde marcos metodológicos técnicos, todos los enfoques que se requiere de la investigación, como los cualitativos, los cuantitativos y mixtos, de acuerdo con los requerimientos de los proyectos que vamos enfrentando. Antes decía ejecutar propuestas de estudio de información, consulta bibliográfica y antecedentes del tema, pero esto realmente en investigación formal se llaman procesos formales de análisis documental de acuerdo con los requerimientos de los proyectos que pasan por todas esas fases y es el proceso metodológico oficial que se hace. Hablar no solamente de artículos, sino de artículos de publicación científica de manera que podamos trascender la divulgación de generación de conocimientos desde el SINAES y ver si también podemos posicionarlos en artículos de investigación científica, esa fue otra precisión que hice.

Proponer proyectos de investigación de investigación evaluativa y desarrollo de innovación de la educación superior que coadyuven en el posicionamiento de nuestros resultados, esto es algo que no estaba en las funciones específicas del cargo y es como decir una tarea nueva que se viene. Si ustedes ven es mucho una precisión técnica para subirle un poco el perfil al investigador y también un anclaje muy directo hacia el posicionamiento metodológico y que tengamos una participación más activa de dónde ubicar nuestros logros como sistema.

En esta parte, explorar, identificar personas expertas, es una precisión, ese es un cambio menor que se introdujo en el perfil.

En la parte de tareas, una muy importante, me parece muy anclada en nuestras responsabilidades de probidad como funcionarios públicos que no está necesariamente de forma suficiente concreta en el perfil, que es ejecutar acciones de rendición de cuentas de nuestra labor con las solicitudes de la jefatura inmediata, de la Dirección Ejecutiva o incluso del Consejo Nacional de Acreditación, esto es una tarea muy importante porque también en el trabajo que estamos haciendo en la Comisión de Internacionalización, el tema de mirar nuestra participación en eventos internacionales, en agendas de investigación externa y así pasa muchísimo, porque sentimos la responsabilidad de rendir cuentas del trabajo que hacemos y el aporte que estamos haciendo a nivel organizacional.

En las condiciones del cargo, nada más la solicitud que hicimos fue aclarar el tema del

contrato de teletrabajo de acuerdo a nuestra política institucional vigente, de manera que si esa política cambia o se modifica en los próximos años, esto siga siendo vigente.

La posibilidad pertenecer a una asociación solidarista, que no está ahí, y eso puede ser de interés a ciertos perfiles también al SINAES y de pertenecer a la institución Nacional de Gran prestigio tanto en la región como a nivel internacional, hacía falta un poco eso porque realmente las condiciones de un cargo en el caso del funcionamiento público también pasan porque haya no solamente beneficios de tipo salariales, sino también de contexto que puedan ser interesantes a una persona.

Uno de los cambios más importantes también que incluí, que no estaba, y este es quizás uno de los ajustes más importantes que si bien no sobrepasa las posibilidades del puesto, es incluir también profesionales de ciencias económicas en sus diferentes énfasis y particularmente en énfasis como la estadística y la economía, porque ahí también hay perfiles interesantes de personas que podrían venir a contribuir al SINAES, no solamente de las ciencias de la educación y ciencias sociales, sino que podríamos tener también perfiles que vengan a complementar nuestro trabajo de investigación evaluativa desde áreas muy específicas.

En términos de la experiencia, precisar participación como investigador o investigadora en proyectos de investigación vinculados al sector educativo y preferiblemente en la educación superior. Se precisó, también la participación en labores vinculadas a la función de investigación. Al menos dos publicaciones científicas, aunque no sean de autoría única, sino que haya participado en equipos de investigación o de otro tipo de investigación de producción académica como ponencias o ensayos. Participación en proyectos de mejoramiento curricular, experiencias en docencia Universitaria. Manejo, que esto no lo tienen los perfiles y eso es algo que yo sí creo que es una constante que tenemos ya que poner

dentro de nuestros perfiles, que es manejo de herramientas digitales de productividad por ejemplo Office u otras y comunicación virtual, entiéndanse Teams y otros elementos. Luego, manejo y herramientas tecnológicas para el análisis y presentación de datos como por ejemplo Power BI o algunas otras herramientas de libre uso para presentar datos tanto cualitativos como cuantitativos. Estas son puras precisiones que de alguna manera incluyen conocimientos en ejes que son súper relevantes para cualquier investigador, no solamente en el SINAES, sino también en las universidades y en otras áreas, eso es que básicamente es el proceso. Después está todo lo que es la fase de entrevistas y el proceso.

Básicamente, este es el aporte desde Talento Humano, yo corroboré y trabajé para que conocer las observaciones de doña Sugey y de doña Diana alrededor de esto y ver si esto es algo que sea atinente a lo que tenemos para los próximos años en el marco del INDEIN, en ese sentido conté con el apoyo y la revisión tanto de doña Diana como de doña Sugey, por eso ellas están aquí para respaldar eso. De hecho, ya doña Diana formuló lo que sería una propuesta de acuerdo para aceptar estos cambios en caso de que ustedes tengan a bien o más bien nos sometemos a las preguntas que ustedes tengan alrededor de estos ajustes.

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Muchísimas gracias. No sé, si brevemente doña Sugey o doña Diana quisieran referirse.

**Dra. Sugey Montoya Sandí:**

De mi parte no, doña Lady. Como indicó doña Melania, lo revisamos conjuntamente y me parece que las observaciones son atinentes, yo no tendría observaciones al respecto. Muchas gracias.

**M.Sc. Diana Alfaro León:**

Gracias. De mi parte tampoco.

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

De acuerdo. Don Álvaro tiene una consulta, adelante.

**Dr. Álvaro Mora Espinoza:**

Muchas gracias. Buenos días a doña Sugey, doña Diana y a doña Melania. Me parece excelente el perfil, definitivamente es el deseable de lo que debe existir en el SINAES. Lo que me preocuparía es el perfil profesional que pueda llegar a cumplir todo eso, porque hemos visto que la investigación en las carreras que nosotros acreditamos es totalmente deficiente, el profesional sale casi nulo en asuntos de investigación. Entonces, lo que me preocuparía a mí es que no vaya a ver ese perfil con una experiencia que profesionalmente la podría obtener, que no la obtuvo a nivel de formación y que a nivel de trabajo sí lo haya podido hacer o realizar, pero que podamos tener problemas para conseguir ese perfil satisfactorio a nuestras necesidades y que no haya perfiles ajustables a eso. Básicamente, por eso, porque la investigación está sumamente deficiente a nivel de formación en las universidades. Entonces, yo casi me atrevería a decir que esas condiciones o funciones de cargo, por lo menos en algunas ramas de las ciencias de la educación no los cumplirían, eso sí me preocuparía un poco. Muchas gracias.

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Muchas gracias.

**PhD. Melania Brenes Monge:**

Aquí le pregunto a doña Sugey y doña Diana, que tienen más experiencia en la parte del mercado de oferentes.

Pero, en este tema, don Álvaro, yo sí sometería a su consideración varios temas. El primero, frente a salarios de personas investigadoras, porque aquí estamos pensando una persona relativamente joven, una persona que tal vez se graduó y tiene 2,3,4 años de trabajar en el ámbito educativo, quizás en ONG, pero el salario es un eje bastante positivo, es decir, esto es un salario que no es bajo, es un salario que puede ser competitivo para un profesional con unos 3, 4 o hasta 5 años de experiencia es un salario adecuado, me parece a mí, porque en comparación con otras ofertas puede ser bastante más bajo, inclusive lo interno de las universidades el salario, pero desde mi punto de vista, es un salario bastante competitivo que sí nos permitiría traer perfiles que puedan ser interesantes en ese sentido. Segundo, yo que he trabajado en este ámbito en los últimos años, yo sí creo que hay perfiles de profesionales, tanto de universidades privadas y públicas, que se involucran ya desde la época universitaria en procesos de investigación para el mismo proceso del trabajo final de graduación, que no necesariamente el involucramiento de esas personas sea habiéndose graduado, sino que ya incluso desde el ámbito universitario en los últimos años, eso es otro elemento de fondo. Yo sí creo que se pueden encontrar perfiles muy interesantes y por eso también lo amplíé en ciencias económicas, porque también en mis experiencias anteriores sí es posible encontrar investigadores del área de economía, del área de estadística que se han involucrado en procesos de investigación a través de equipos.

Tomo en cuenta la preocupación, pero creo que tenemos un ambiente posible, pero aquí me gustaría que doña Diana tal vez comente.

Una cosa que sí he visto es que puede ser un punto, nuestro promedio de edad en el SINAES es bastante alto, es decir, Nosotros somos profesionales y de hecho es uno de los temas que doña Diana me decía que no hay personas menores de creo que 30 años, ¿era así doña Diana?

**M.Sc. Diana Alfaro León:**

Correcto.

**PhD. Melania Brenes Monge:**

Entonces, sí es cierto don Álvaro que no queremos tampoco contrabalancear los perfiles para que sean tan altos que sigamos manteniendo el promedio, todo lo contrario las instituciones tienen que empezar apuntar a ese profesional joven que pueda construir carrera ya desde los 20 años y en los próximos puestos si tenemos que revisar esto con mayor nivel de detalle para que los perfiles no sean tan altos que no logremos balancear

ese tema generacional, porque si no lo que va a pasar es que nos vamos a ir quedando con gente que se va pensionando y el equipo de SINAES se va quedando, como está pasando en general, incluso con la planilla docente alrededor de todos los países del mundo y de América Latina en particular.

No sé, doña Diana si ahí quieres comentar algo en términos de los oferentes por las experiencias que hemos tenido anteriores.

**M.Sc. Diana Alfaro León:**

Sí, gracias. Comentar un poquito que, en el 2022 este perfil de cargo fue el aprobado y realizamos el proceso de reclutamiento, incluso estaba casi decidido la parte de selección de la persona, pero en ese momento por temas presupuestarios se detuvo la dicha contratación y en ese momento recuerdo que llegaron bastantes oferentes. Aquí, algo importante de que los años de experiencia no se están modificando, quedaron los mismos 4 años que requiere todo profesional 2 en SINAES, porque esa parte está aprobada dentro de la estructura de la escala salarial del SINAES, eso no podemos cambiarlo. Se amplió en la disciplina académica, ciencias económicas para tener más oferentes de esta rama y la parte de donde ampliamos fue conocimiento y experiencia deseable, ahí es donde se amplió más. Entonces, ahí no habría problema de que todos deben de tener el check en todo, lleva un puntaje adicional, pero no es excluyente del proceso.

Lo que son requisitos indispensables es el grado académico y la experiencia, básicamente. Gracias.

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Muchas gracias. Tenemos una consulta de don Walter.

**Ing. Walter Bolaños Quesada:**

Gracias. Solamente, ahí en los requisitos indispensables doña Melania habla de profesionales en ciencias económicas y en estadísticas, solo que la parte de estadística no está escrita ahí.

**PhD. Melania Brenes Monge:**

Lo que sucede es que lo que se estila en ciencias de la educación, en ciencias sociales o en ciencias económicas en sus diferentes énfasis atinentes al cargo, en sus énfasis de atinentes al cargo en todas estas áreas, si no, tendríamos que poner qué reconocemos en ciencias sociales como áreas atinentes, qué reconoceríamos en ciencias de la educación y que reconoceríamos en ciencias económicas. Entonces, es realmente como el estilo de que es atinente en todas las áreas para no generar exclusiones y que no generen preguntas, pero es áreas atinentes en todas las áreas que están ahí.

**Ing. Walter Bolaños Quesada:**

Muchas gracias.

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Muchas gracias, doña Susan.

**Dra. Susan Francis Salazar:**

Gracias. Buenos días a todos y todas. No quisiera hacer una consulta, lo que quiero es hacer un comentario, casi que tiene que ver con esto último que señaló don Walter y es una preocupación. Creo que una de las cuestiones, ahora doña Diana muy bien lo comentaba, es que lo que se nos está presentando el día de hoy es una precisión de los requisitos esperados, es buscar de qué manera se delimita mucho mejor cuál es ese perfil, porque asumo que el previo estaba un poco general, eso es lo que me parece a mí que nos están presentando. Eso yo lo aplaudo, aunque yo también tuve la misma impresión que don Álvaro, que era como un súper investigador y yo decía, “bueno, ¿dónde vamos a conseguir una persona con ese perfil?” Pero, de pronto cuando uno empieza a clasificar qué es lo que se requiere y que son conocimientos deseables, uno puede pensar que realmente sí hay personas con ese perfil.

No temo que no haya personas, porque muy posiblemente vamos a encontrar que esa formación en investigación, don Álvaro, está más asociada a maestrías académicas y a doctorados sobre todos estos candidatos lo ostentan. Ahí, es donde yo creo que muy probablemente podríamos garantizarnos cierto tipo de formación en investigación que sea un poco más robusta o que al menos nos dé garantía de que puede llegar al INDEIN a seguir desarrollando sus capacidades.

Yo, al igual que don Walter, lo que sí tengo como inquietud es con el asunto de precisar esas áreas, porque el área de ciencias económicas y el área de ciencias sociales son muy amplias, entonces exactamente ¿qué es o cuál es la persona que andamos buscando? Es cierto que yo vería de muy buena manera, por ejemplo, en el campo de ciencias económicas tener una persona de estadística y me parece que es como crucial tener una persona de estadística en el INDEIN, pero ahí hay una precisión, el campo de la estadística. Otros campos de ciencias económicas que yo no los estoy descalificando ad portas, lo que digo es, ¿qué nos ofrecen esos otros campos de ciencias económicas? Porque me queda muy claro estadística, pero los otros campos no sé. Si tuviese que hacer alguna consulta sería en este caso a doña Diana para saber ¿de qué manera se logran precisar esos campos? Igual en ciencias sociales. Si estamos hablando de ciencias sociales, bueno, entonces ¿ciencias sociales tienen trabajo social? De nuevo, no lo estoy descalificando, pero entonces no importa una persona que venga con el campo de trabajo social, ¿esa es la persona que andamos buscando? O ¿en qué momento se empieza a precisar esa formación, de tal manera que las personas que puedan concursar se puedan sentir seguras de que puedan entrar en ese perfil? Muchas gracias.

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Muchas gracias. Nada más, una aclaración que me pareció entenderle a doña Melania, que doña Diana había aportado una propuesta de acuerdo, pero no la tenemos en los insumos por cualquier cosa. Don Gerardo.

**M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:**

Muchas gracias. Muy rápidamente, estoy de acuerdo con la forma y el trabajo que se ha hecho, las precisiones que se hacen me parecen muy importantes. Solamente tengo algo que creo que en otro perfil que se nos había presentado, yo lo había mencionado, y es en cuando hablamos de las condiciones del cargo. A mí, me parece que las condiciones es algo que nosotros solicitamos para poder, o que el cargo trae en sí, como el nombramiento a plazo indefinido, las condiciones salariales, las vacaciones.

Pero lo último a mí me parece que eso no es una condición, es más bien un resultado de estar. Es importante reforzar que pertenecería a una institución de prestigio internacional, pero no sé si es ahí, en esa sección, porque todo lo demás son cosas que son como ventajas, pero esta última a mí nunca me ha parecido y está en otros perfiles, que aparece que es como una condición pertenecer a una institución nacional, pareciera que le estamos pidiendo a alguien que como condición para el cargo debe pertenecer a una institución. Entiendo cuál es el interés, la importancia de resaltar que es una institución de prestigio, pero no sé si cabe dentro de las condiciones. No sé, si me voy a entender o si será solamente un asunto mío. Gracias.

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Muchas gracias, doña María Eugenia.

**Dra. María Eugenia Venegas Renauld:**

Vieran que, en este caso en particular, tengo inquietudes para no decir preocupaciones, cuando se proponen características y habilidades bastante restringidas para el tiempo actual en un área tan versátil y comprensiva como es la investigación. Me preocupa todavía más cuando se trata de una organización como el SINAES, que no solamente cubre disciplinas que tienen que ver en su esencia con la educación, sino que son disciplinas que tienen otros objetos de estudio. Entonces, para mí la investigación en sí como función no

está restringida a un área en particular, sino que es un paraguas mucho más amplio que da cobertura a las labores propias que cubren las acciones de investigación.

Lo que yo aprecio en la propuesta que se hace es una perspectiva muy disciplinar y eso no me agrada. Creo que un perfil de una persona que va a asumir labores de investigación en una instancia que tiene esa característica de investigación, debe ser una persona que tenga solidez en los enfoques paradigmáticos y las competencias asociadas a esos enfoques que incluyen no solamente los planteamientos filosóficos, sino también los operativos, si una persona le pone a usted que enfoque cualitativo y cree que cualitativo es todo lo conversado, la revisión documental, estamos fregados porque ahí queda mucha tela que cortar en términos de formación, lo mismo en lo cuantitativo, usted puede ser muy sólida en su parte cuantitativa, debe conocer de los programas de estadística y saber de la estadística como herramienta, pero no de los programas para eso hay gente que puede hacer corridas de datos y aplicarles técnicas que un investigador propone. Valoro más la solidez filosófica que pertenezca a ciencias económicas o que pertenezca al campo de la educación o que pertenezca a "X" campo disciplinar.

La referencia, fíjese que si usted hace una consulta bibliográfica de currículos de grandes investigadores, usted se va a encontrar desde químicos, a actores, todo tipo de personas que tienen una conjugación de competencias y de visiones para abordar campos, porque también el trabajo de investigación no es una actividad solitaria, es una actividad complementaria que se hace en equipos, entonces, restringir la contratación a una persona con un perfil predeterminado de ese tipo para un área que es sustantiva y deficitaria en el SINAES por tener solamente 2 o 3 personas en esa división no estoy de acuerdo, creo que ese perfil debe ser mucho más validado. Yo no tendría inconveniente en tener un filósofo ¿cuántos filósofos realmente hacen investigación comprensiva con una solidez impresionante? Sociólogos, médicos, microbiólogos, porque ya los campos de conocimiento no son unidisciplinarios, son intermulti, transdisciplinarios, entonces, haríamos un poco mal de tener nosotros en el SINAES un perfil tan cerrado que después nos digan y nos cuestionen la idoneidad porque nos encajonamos tanto en un perfil de competencias y habilidades casi que fijadas en términos de los títulos que la persona posee y no tanto en términos de los proyectos y las participaciones vivas que han tenido en proyectos de investigación. Un investigador no se hace por pertenecer a un campo en específico, se hace en la práctica, se hace en el ejercicio de la investigación, se hace en los equipos interdisciplinarios y bajo este perfil, sinceramente no lo apoyo así como está estructurado o cambiamos la visión de qué es lo que queremos para el SINAES a futuro o seguimos con los esquemas viejos haciendo una reacomodación semántica nada más, y eso es muy peligroso, cuando más bien las disciplinas tienden a configurarse en nuevos campos con nuevas habilidades y cuando tenemos un desarrollo científico tecnológico tan brutal que nos puede estar proporcionando grandes instrumentos para disposición de cualquier persona, de cualquier campo. Esa sería mi participación, doña Lady.

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Muchas gracias. Adelante, don Walter.

**Ing. Walter Bolaños Quesada:**

Gracias. Todo esto que ha dicho doña María Eugenia es muy cierto; sin embargo, nosotros tenemos que aterrizar en el SINAES y las posibilidades nuestras en SINAES son muy pocas en el campo de investigación.

De acuerdo, este, microbiólogos, médicos, filósofos, increíble, claro, sociólogos, todos hacen buena investigación, son grandes potenciales, pero eso es pensando en un centro de investigación, probablemente de 10 o más profesionales dedicados a eso. Entonces, yo lo que creo es que aquí se debe hacer el plan estratégico correcto, ¿qué es lo que queremos? Y a unos 3 años plazo, pensar cuántas plazas podríamos tener. Entonces, sí nos obliga a precisar más cuáles son las prioridades del profesional.

Yo le quitaría la palabra licenciatura ahí o el título ese, porque bien sabemos que todo el mundo pide que se aumenten las plazas de personas con maestría o doctorado para que hagan investigación y si terminamos aceptando licenciaturas y que claramente sabemos que, por ejemplo, en este país en las escuelas que llegan hasta la licenciatura pues realmente no forman investigadores, sino los que logran hacer maestrías y doctorados, son los primeros candidatos. Entonces, si vamos a trabajar en investigación y en áreas muy específicas, esas áreas hay que precisarlas y entonces no podemos dejar tanta amplitud, excepto que pensemos en que queremos un centro de investigación de lujo con un montón de personas.

Solamente, gracias.

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Muchas gracias, don Walter. Adelante, doña Melania.

**PhD. Melania Brenes Monge:**

Todos los aportes excesivamente importantes para nosotros. Yo concuerdo con doña María Eugenia, porque he trabajado muchos años en el ámbito de la investigación, que me he topado con sorpresas de que, desde luego, la interdisciplinariedad de los equipos es lo que hace los equipos más exitosos y ricos en términos de investigación. Ahí, el reto que tenemos un poco en el SINAES y en general, en otras en otras instancias de administración, es el tema de que tenemos por lo que ya hemos vivido en términos de reclamos de recursos, tenemos el reto operativo, de cómo podemos hacer un perfil suficientemente bueno para nosotros, que no nos represente una camisa de fuerza, pero que nos permita movernos en un marco en donde si existen dudas sobre la transparencia o la calidad técnica de la contratación, no nos salgamos demasiado del proceso. Entonces, tenemos que lograr tener un producto que a nivel de estrategia sea operativo y que nos permita tener un muy buen marco de referencia para responder cuestionamientos en caso de que sí existan, no solamente por temas de nombramiento sino también por temas a veces de lo que hemos estado viviendo, reclamos administrativos de personas que ya están nombradas en ese puesto y por las características de ese puesto reclaman o solicitan revisiones y otros elementos propios de su contratación, ese es el reto de hacer un justo balance y por eso es que nuestra propuesta sigue siendo y porque efectivamente tampoco queremos meternos en la camisa de fuerza de decir cuáles son las áreas restrictivas de las ciencias sociales, de las ciencias de la educación o de las ciencias económicas para tener un poco más de rango. No habíamos considerado restringir a solamente ciertas áreas, por lo que decía doña María Eugenia de no hacerlo restrictivo, de decir "Ah bueno es que de ciencias económicas es solamente estadística y economía y de ciencias sociales es solamente sociología psicología y de ciencias de la educación, solo estas y estas", no queríamos como restringirla de esa manera, precisamente por lo que señaló doña María Eugenia en ese sentido, sino que pudiéramos tener un ámbito de acción posible.

Cierro con esto y vuelvo a decirles que mi experiencia profesional, participando de equipos de investigación, me he encontrado a nivel general en el país muy buenos aportes de profesionales, particularmente en áreas de las ciencias de la educación, en todas sus áreas, desde la administración educativa hasta la incluso de educación especial, investigadores super excelentes que pueden hacer un gran aporte aquí, incluso con grandes conocimientos de todos los técnicas de investigación, quali, quanti, mixta, modelos, métodos, todo. En el caso, de las ciencias económicas, también con perfiles excelentes del lado de la estadística, del lado de la economía e inclusive del lado de las ciencias políticas también me he encontrado perfiles muy interesantes con gente en general con muy buena formación en ese sentido. Entonces, aquí lo que yo abogaría es que ustedes nos permitan y nos den las observaciones, tengo anotada aquí la de quitar los temas de pertenecer a una organización reconocida, esa es una precisión técnica pero eso no influye, don Gerardo, en absolutamente nada del perfil, eso se puede quitar no hay ningún problema, era un poco

como de motivación extrínseca de que la gente de alguna manera que participe sienta que va a ser parte de una visión común, porque también las nuevas generaciones, sabemos, si está muy estudiado, que ya no solamente trabajan solamente por el tema salarial, sino porque sienten que hay un llamado hacia la visión o misión de las organizaciones en las que se involucran, era una tentativa a llamar la atención de que no solamente trabajaría con nosotros, sino que trabajaría una organización que tiene un posicionamiento diferente frente a otras organizaciones, entonces era un poco como de atraer por motivación extrínseca ciertos perfiles ahí, esa era la intención de eso pero se puede excluir sin ningún problema y tampoco no va a hacer gran ruido en el perfil. Pero, sí abogaríamos porque ustedes nos apoyen a mantener un perfil que sea coherente y que nos permita tener un marco de referencia que no nos genere problemas técnicos después en respuesta a las personas que participen y que sean nombradas para ese perfil.

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Gracias. Doña María Eugenia.

**Dra. María Eugenia Venegas Renauld:**

Sí, tal vez, para precisar un poquito más. Es que yo sigo revisando ese perfil que se propone y claro, es muy operativo en términos de los cumplimientos administrativos de la organización, pero yo estoy pensando más en las habilidades, en las competencias técnicas que tiene que tener la persona porque el resto lo tiene que saber hacer cualquier funcionario de cualquier división del SINAES, por ejemplo, a mí ese perfil no me da cuenta de ciertas habilidades o por lo menos no me quedan tan claras, tal vez, metodologías de investigación, el manejo ahí sí queda un poquito más claro. Análisis de datos y estadísticas, redacción y comunicación escrita, por Dios, ese es un problema muy serio en el SINAES y eso debería ser un asunto que se pueda comprobar que la persona sabe redactar. Que sepa gestionar proyectos y presupuestos, que sepa gestionar bases de datos, hay un conjunto de habilidades interpersonales que también son importantes que se puedan recuperar en una propuesta de perfil, en un concurso público que demuestre que tiene pensamiento crítico y analítico, que es curioso, que es proactivo, que sabe trabajar en equipo, que sabe trabajar con colaboración, que tiene comunicación efectiva, que es resiliente, que tiene disciplina y hay características de tipo ético fundamentales: la integridad, la flexibilidad, la adaptabilidad, es decir, las personas que trabajan ahí también tienen que mostrar ser capaces de disentir cuando algo no va bien o incluso en el total de la organización. Entonces, lo que yo aprecio del perfil es que se enfoca demasiado en cumplimiento de tareas de la organización, porque esa ha sido la dinámica que han tenido los perfiles de los puestos y las funciones que incluso desde el reglamento orgánico se ponen y no atendemos asuntos medulares que hacen realmente la diferencia de un puesto de investigador respecto a un puesto de director, por ejemplo. Doña Melania, respetuosamente diría que hay que revisar. Gracias.

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Muchas gracias. Don Gerardo.

**M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:**

Dos cositas, una haciendo referencia al comentario de don Walter sobre la licenciatura, no sé si será necesario dejar licenciatura, o podríamos en este caso particular, comenzar el proceso con una maestría. Nosotros deberíamos ser un poco consecuentes que lo mismo que solicitamos en la formación, en las carreras, de irse moviendo hacia maestrías, doctorados, lo debíamos tener nosotros también dentro del SINAES con nuestro personal. Nada más, hago el comentario, obviamente una persona que tenga la licenciatura y 10 años de experiencia, o haya trabajado va a lograr hacer esto, pero sería más factible que consigamos el perfil que andamos buscando cuando la persona ya haya cursado estudios de maestría.

Lo otro que quería mencionar, doña Melania, con respecto al tema de las condiciones, eso me parece muy importante, es más, me parece tan importante que debiera ser como una introducción en todos los perfiles en donde se hable de SINAES, lo que hacemos, de la importancia y que lo dejemos ya como un párrafo. No solamente el oferente tiene que venderse, o sea, la institución tiene que venderse también ante las personas cuando estamos en un proceso de reclutamiento y ahí se podría pensar en algo, una sección en donde iniciemos, no sé en dónde ponerla, en donde sí se hable de lo que somos, de lo que hacemos, de la importancia del trabajo que nosotros hacemos. Más bien, eso refuerza el interés de que se haga, pero tal vez no en donde está, ese era el comentario que yo tenía. Gracias.

**PhD. Melania Brenes Monge:**

Doña Lady, ¿puedo continuar?

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Adelante.

**PhD. Melania Brenes Monge:**

Para cerrar se tema y aquí lo que manifiesto finalmente son dos preocupaciones. La primera, una de las cosas que yo traté de hacer cuando empecé con doña Diana a revisar todos estos temas es no cambiar, por así decirlo, la ingeniería o la arquitectura de los perfiles que ya estaban aprobados para estos puestos, sino sujetarme al modelo técnico que ya se traía para precisamente que esto no generara unos cambios que fueran excesivamente sustantivos sobre la naturaleza incluso de la manera en que están definidos otros puestos en el SINAES que ya están nombrados. Mi preocupación es sobre la propuesta de doña María Eugenia de trabajar más temas de habilidades y competencias que eso es super importante, me preocupa que esto significaría, para hacerles honesta, una reingeniería y arquitectura de los perfiles tal como están planteados en este momento que nos puede tomar más tiempo del previsto y que además pueden ser muy excesivamente diferentes a los que hoy maneja el SINAES, entonces tendríamos como una ingeniería distinta

como en fases, unos perfiles que están definidos de una forma y otros que estarían definidos de otra, eso es un riesgo, Me preocupa que eso nos pueda tomar más tiempo y además que nos genere cambios demasiado importantes en temas del proceso de contratación.

Lo otro, es cierto que someter un proceso de contratación y reclutamiento a otra reingeniería más anclada en habilidades y en competencias más asociadas a competencias para la vida como pensamiento crítico, creatividad y otros elementos tendríamos también que revisar o reinventar también el proceso de reclutamiento y selección con las herramientas que hoy por hoy tenemos, porque no sería similar desde mi punto de vista. Entonces, mi preocupación es el tema de tiempo de que podamos salir efectivamente con estos procesos a tiempo, sí podríamos y quisiera decir que creo que podríamos ya con el perfil iniciar un proceso de reclutamiento que incluya algunas otras cosas dentro de la prueba técnica que podamos hacerle a la persona o incluso evidencias de investigación, que nos manden investigaciones o publicaciones para evaluar su desempeño en ese sentido, es decir, podríamos tener con evidencias aproximaciones a este tipo de habilidades y competencias de los que habla doña María Eugenia con el proceso de reclutamiento actual y procuraríamos hacerlo en la definición de ese procedimiento para incluirlo, no es imposible pero sí podría retrasar mucho los procesos que tenemos que llevar a cabo desde esta parte de reclutamiento y selección.

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Muchas gracias. Doña Diana, adelante.

**M.Sc. Diana Alfaro León:**

Gracias. A nivel general también anoté todas las observaciones y con lo que indica don

Gerardo de este texto que pusimos para traer referentes y de SINAES eso no está específicamente dentro de la aprobación del perfil del cargo, si no es parte del cartel, anotado el cambio para que lo pongamos en otra sección.

Luego, desde la parte técnica, sí quería dar dos recomendaciones. No es recomendable hacer un perfil de cargos ni tan cerrado, ni tan abierto en cuanto al tema de la disciplina, precisamente por lo que venimos hablando que ocupamos atraer gente, si lo cerramos mucho ahí si se podría dificultar el proceso. Incluso, hasta podemos cerrar crecimiento interno a alguien dentro de la institución que estuviera interesado o hasta se podría ver alguien que ponga un algún reclamo del tema de la equidad o de la apertura en cuanto a esto de las disciplinas.

Desde la parte técnica, cuando ponemos afín al cargo, ahí es donde nosotros empezamos a revisar qué conocimientos técnicos se requieren para el puesto, los ligamos con las materias que se llevaron en esa carrera, hacemos el análisis con las funciones, es toda una conjugación de las competencias, funciones que realizó la persona y las materias que se llevaron en esa carrera. Ahí, es donde hacemos el análisis si tiene la experiencia con el grado o la disciplina académica atinente.

Por último, esto dejarlo, por favor, muy claro que, si se cambia el requisito de un profesional 2 que ya está establecido y aprobado por el Consejo en la escala salarial y en la estructura de las categorías ocupacionales, todo profesional 2 debe tener licenciatura o maestría, si cambiamos eso, ya ahí se nos vendrían todos los reclamos de profesionales 2 o también de esta nueva persona, ya ahí técnicamente tendríamos muchos problemas con la estructura. Básicamente, muchas gracias.

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Muchas gracias. Adelante, doña Susan.

**Dra. Susan Francis Salazar:**

Solamente, quisiera hacer alguna precisión con respecto a la sugerencia que yo hice sobre delimitar las áreas. Asumiría que, el proceso tiene que quedar lo suficientemente transparente de cuáles áreas son excluidas y cuáles áreas son incluidas, eso me parece importante, sobre todo a la luz de procesos previos que hemos estado y que todavía estamos viviendo.

Por otra parte, me parece que doña Melania que lo que ha sugerido es la mejor manera de integrar las recomendaciones que está haciendo doña María Eugenia. Existen dentro del proceso de reclutamiento y de selección ciertos espacios donde se pueden hacer evaluaciones de las habilidades que las personas proyectan y creo que sería el mejor espacio para inclusive poder identificarlas en activo, para decirlo de alguna manera, y no necesariamente a partir de cuestiones prescritas. Entonces, me parece que la cuestión de las pruebas, las entrevistas son los espacios donde se podrían incluir justamente esos espacios para evaluar la capacidad crítica, lo que se llamaría pensamiento crítico, capacidad de comunicación, identificación, problematización, hipotetización, todos los que son aspectos formales de la investigación. Entonces, a mí me parece que ese sería como la forma de resolver esto.

Quisiera insistir, yo entiendo lo de la interdisciplinariedad y me parece muy acertado el comentario de doña María Eugenia, pero sí creo que dentro de las propuestas que ustedes han presentado aquí en este seno siempre se ha trabajado como ciertos ámbitos de disciplinas y al final no queda de manera como transparente cuáles son los criterios utilizados para poder incluir o excluir ya sea personas internas o externas. Entonces, yo creo que es guardar la transparencia de por qué ciertas disciplinas se incluyen y cuáles son esas capacidades que nosotros estamos viendo en esas personas que permiten que sea una persona pertinente para el puesto. Muchas gracias.

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Muchas gracias. Adelante, doña Melania.

**PhD. Melania Brenes Monge:**

Lo único que quería aclarar sobre un comentario que hice del tema de la edad, pero en realidad lo que estaba tratando de decir es que un reto que tenemos en el SINAES es hacer un perfil suficientemente flexible también para que podamos tener oferentes de las diferentes edades, de los diferentes grupos etarios, tanto nuevas generaciones como generaciones como más experiencia. Quisiera, nada más, aclararlo para que queden actas que no es ninguna tendencia o sesgo a favor de la edad o de menores generaciones, simplemente que sí tenemos la tarea de integrar y generar oportunidades laborales para personas jóvenes también como para personas que quieran continuar su trayectoria profesional más experimentada con el SINAES.

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Muchísimas gracias. Si no hay más consultas, por lo menos para doña Diana y doña Sugey, permitirles a ellas que puedan retirarse para continuar nosotros con la discusión. Muchísimas gracias a doña Diana y a doña Sugey.

**M.Sc. Diana Alfaro León:**

Gracias. Hasta luego.

**Dr. Ronald Álvarez González:**

Hasta luego.

**M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:**

Hasta luego.

**Ing. Walter Bolaños Quesada:**

Hasta luego.

**La Dra. Sugey Montoya Sandí y M.Sc. Diana Alfaro León, se retiran a las 10:34 a.m.**

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Ahora con las aclaraciones hechas, no sé, si aclaraciones o más dudas, no sé, ¿si estaríamos dispuestos a atender la propuesta de acuerdo que viene ahí? O ¿si ustedes gustan que se aclaren con las recomendaciones que se dieron aquí y volverlo a traer para ya la toma del acuerdo? Lo que considero es que debe ser pronto, porque es necesario sacar esta plaza, entonces ustedes me indican.

Hacemos el acuerdo esperando que se hagan las inclusiones en el perfil, según las recomendaciones que se dieron. ¿Quieren votarlo ahora? Don Ronald.

**Dr. Ronald Álvarez González:**

Doña Lady, yo he estado escuchando y me parece que se han hecho observaciones bastante importantes al trabajo que se presentó. Me parece que es muy valioso el esfuerzo que se ha hecho por parte de doña Melania y por parte de las 2 compañeras que nos acompañaron, creo que con las observaciones que se han hecho se podría enriquecer el acuerdo, por lo tanto, yo sí sería de la idea de que se saque y que lo traigamos la próxima sesión para que todas las observaciones se puedan incorporar en el acuerdo. Muchas gracias.

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Muchas gracias, don Ronald. Don Álvaro.

**Dr. Álvaro Mora Espinoza:**

Lo que pasa es que, no sé, si tienen claro o doña Melania tendría claro cuáles son esas incorporaciones, porque me parece que hay algunas antagónicas, por ejemplo, si se abre el perfil de licenciatura y maestría ¿cuáles contemplan ciencias sociales o cuáles no? ¿Cuáles excluyen? Pienso que es un poco complicado de poder establecerlo en un perfil, más bien, doña Melania que nos diga si tiene claro específicamente cuáles son aquellas que van con ese perfil que están proponiendo o cuáles se apartan de eso y habría que hacer otro perfil, porque como decía doña Diana, al final de cuentas, si nosotros quitamos licenciatura, estaríamos modificando la estructura y eso ya es más complicado. Para

trasladarlo sería que doña Melania tenga muy claro qué es lo que tiene que modificar, porque si va a modificar y venimos otra vez con los antagónicos de este perfil, entonces volveríamos a retroceder en la decisión, pienso que sí sería conveniente tenerlo claro.

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Gracias. Doña María Eugenia.

**Dra. María Eugenia Venegas Renauld:**

Vamos a ver, yo sigo insistiendo en que ese perfil que se propone, bueno, ahora le agregaría otro calificativo. Es altamente descriptivo en el sentido de que es un listado interminable de funciones específicas y funciones asociadas, entonces caemos siempre en eso de que a mí no me toca esto porque no lo dice la función del puesto. Escuchando a doña Susan en relación con las observaciones que yo hice, que ella decía, la entrevista o los mismos instrumentos que se utilicen para hacer una prueba técnica permiten hacer una indagación general de ciertas habilidades y competencias que yo las encuentro más oportunas que hacer un inventario de cumplimientos de tareas administrativas ligadas con la investigación. Yo sugeriría que se intentara desde ese perfil que se puso, concretar más las áreas de manera que sean más inclusivas y que no se convierta en un listado detallado de acciones, que es lo que yo aprecio, es decir, ustedes se van al insumo de actualización, por ejemplo, dice funciones específicas del cargo vienen 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14, bueno ahí sigue, para después aterrizar funciones genéricas del cargo y viene otro montonazo de funciones y después se ponen los impactos de los resultados. Vea, si yo tuviera que concursar por esta plaza, sencillamente yo desisto, creo que perfectamente el perfil puede ser altamente concentrado en lo esencial, porque en la investigación no se puede segregar tantísimo las características de un perfil, están muy integradas todas. Entonces, sí me incomoda ese listado tan exhaustivo que más bien hasta entorpece el gusto por querer participar en la investigación. Pero, si no es así y el grupo decide que sea de la misma forma que se ha venido haciendo, yo no voy a obstaculizar el nombramiento de la plaza. Gracias.

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Gracias. Doña Melania.

**PhD. Melania Brenes Monge:**

Por la observación de don Álvaro, yo pensaba hacer una síntesis de los ajustes que yo anoté y llevaría a partir de la información que aquí recapitulamos.

También, bueno, eso se los pregunto al final, a ver ustedes qué considerarían, porque si los siguientes ajustes, que sería hacer un ejercicio para precisar las áreas atinentes en las 3 grandes dimensiones que tenemos de ciencias de la educación, ciencias sociales y ciencias económicas, poner entre paréntesis, después de esas áreas, tratar de precisar las áreas con específicas y no dejar únicamente lo que dice áreas atinentes al cargo, sino hacer un ejercicio como de precisar esas. Esa es la primera anotación.

**Dra. Susan Francis Salazar:**

Disculpe, doña Lady, disculpe doña Melania, si me permiten. En el último comentario que yo hice, doña Melania, justamente yo lo que planteaba es si no es posible, si cualquier área de cualquier disciplina de las que están ahí, que lo que sí tenía que quedar muy transparente son los criterios de inclusión y exclusión cuando entre el proceso de selección.

**PhD. Melania Brenes Monge:**

Ok.

**Dra. Susan Francis Salazar:**

Eso es lo que sí debería quedar transparente, porque lo planteé y lo reitero, por las experiencias que estamos viviendo previamente parece que eso no queda tan claro. Entonces, como usted bien dice, hay reclamos o de pronto hay advertencias de parte de ciertas instancias, porque no hay esa claridad de por qué se ingresa una disciplina o no, y eso es lo que yo pensaría que tiene que quedar muy claro, tiene que quedar muy

transparente cuando un área profesional entra aun siendo parte de una de estas áreas disciplinares, cuando entra y cuando no entra, ese es el punto que yo quisiera recalcar. Entonces, esa recomendación que estás señalando yo no vería que haya que hacerla en el cartel, pero sí en el proceso que vaya a trabajar la institución.

**PhD. Melania Brenes Monge:**

El proceso está ahí mismo, entonces habría que especificarlo un poco más abajo, en la parte del procedimiento.

**Dra. Susan Francis Salazar:**

Gracias.

**PhD. Melania Brenes Monge:**

Después, la sugerencia que decía don Gerardo de quitar los temas de pertenecer a la organización y trasladar eso más bien hay una introducción en todos los perfiles que involucre qué hace el SINAES y qué buscábamos visión misión, ese es el otro cambio.

También, anoté, tratar de ver en la parte de tareas atinentes al puesto, ajustar un poco mejor o concretar mejor los temas de habilidades de para la vida como pensamiento crítico, creatividad, las que señalaba doña María Eugenia, dentro de la misma lista de tareas que vienen ahí, ver dónde cabe esa parte.

Lo que pensaba yo con estos ajustes que tengo anotados, los podría traer para que en el insumo venga para el próximo viernes, porque estas que tengo anotadas creo que son fáciles de hacer. Si ustedes consideran como la observación de doña María Eugenia, que habría que concretar más el perfil y las áreas inclusivas ahí sí tendría yo que trabajar un poquitito más con el equipo y cambiar nuevamente repito como toda la ingeniería de los perfiles para ver que se tiene que mantener y que no, lo mismo si ustedes considerarían lo del tema del título universitario y la cantidad de años de experiencia, porque eso sí está ya dentro del manual de puestos que está aprobado de forma oficial y ahí sí sería totalmente diferente, lo que hoy por hoy podríamos aprobar con estos ajustes excluye la cantidad de años de experiencia y lo del título académico, porque ahí sí requeriría no solamente la aprobación en el cambio del perfil, sino también en el caso de ustedes la aprobación en el cambio de manual de puestos que ya está vigente. Entonces, se nos vuelve un poco más extenso el proceso.

Mi propuesta, sería que el viernes traer estos ajustes que acabo de decir, compensar un poco la observación de doña María Eugenia, tratando de ver si puedo incluir más el tema de habilidades en algunas de las tareas y mejorar los criterios de inclusión y exclusión en el proceso de selección, mejorar los instrumentos y el proceso administrativo que se hace, pero mantener lamentablemente la propuesta técnica del proceso.

Deseo dejar constatado de que la arquitectura, doña María Eugenia, de los perfiles de puesto tampoco es la que yo preferiría a nivel técnico, pero es la que existe en todos los perfiles de puesto, entonces cambiarla me provoca probablemente un proceso más más amplio, pero comparto con usted en que puede haber mejoras bastante sustantivas en esa parte que tal vez se puedan compensar en las metodologías y en los instrumentos que usemos para el reclutamiento, para el análisis de los puestos.

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Creo que podríamos continuar en el análisis una vez que doña Melania pueda incluir las recomendaciones.

Quisiera de pronto embarrilar un poco más a la cancha, porque escuchando esto que recomendaba doña Susan de la justificación de la exclusión, vieran que yo no encuentro cómo podríamos justificar algo como eso, o sea, cómo decimos nosotros que alguien de Ciencias Básicas no podría trabajar con nosotros ¿con base en qué? Yo no podría encontrar una justificación clara y precisa, a no ser que tuviéramos por naturaleza unas temáticas o unas líneas de investigación tan claramente establecidas y ajustadas que se acomodaran solamente a ciertas disciplinas y a otras no, pero si yo digo, alguien de Ciencias Básicas y

uno mira el despliegue de funciones, entonces la persona sea del área de donde venga, si tuviera que cumplir con esas funciones específicas que están ahí y tener la claridad del dominio de los distintos enfoques de investigación y demás, no hay manera de que yo tenga una justificación para excluir a nadie. Entonces, para que lo tomen en cuenta, quedamos en esto y lo vemos en la próxima sesión. Don Álvaro.

**Dr. Álvaro Mora Espinoza:**

Solamente, doña Melania, un asunto de corrección de estilo, variar el “y/o”, porque es un anglicismo que no se debe utilizar en la redacción, porque a veces se ve esto en los perfiles. Eso era, gracias.

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Muchas gracias.

**Artículo 5. Solicitud de prórroga de entrega IA del Proceso 116.**

Se conoce el insumo sobre la solicitud de prórroga para la entrega del Informe de Autoevaluación del Proceso 116.

**CONSIDERANDO QUE:**

1. El oficio VER270226 con fecha 27 de febrero de 2026 en el que se realiza la solicitud de prórroga para entrega del Informe de Autoevaluación con fines de reacreditación del proceso 116.

**SE ACUERDA:**

1. Dar por conocido el oficio VER270226 con fecha 27 de febrero de 2026, suscrito por la Vicerrectoría de Académica de la universidad.
2. Conceder la prórroga de manera parcial a las autoridades del Proceso 116.
3. Solicitar a las autoridades del Proceso 116 que entreguen al SINAES el Informe de Autoevaluación con fines de reacreditación en su estado actual, al momento recibir este acuerdo.
4. Conceder la prórroga al Proceso 116 para que se entregue la documentación faltante al 30 de marzo de 2026.
5. Indicar a las autoridades del Proceso 116 que el plazo otorgado es improrrogable.

Votación unánime.

**Artículo 6. Modificación de agenda.**

**CONSIDERANDO QUE:**

1. La Presidencia propone realizar una modificación de agenda de la sesión 1928 con el propósito de proseguir con el Análisis y Decisión de Acreditación sobre el Proceso 131.

**SE ACUERDA:**

1. Proceder con la modificación de agenda de la sesión 1928 para continuar con el Análisis y Decisión de Acreditación sobre el Proceso 131.
2. Retomar el punto de Análisis del Recurso de Reconsideración del Proceso 121 y el Análisis y Decisión de Acreditación sobre el Proceso 131 para una próxima sesión con mayor quórum vez.

Votación unánime.

**Artículo 7. Análisis y Decisión de Acreditación sobre el Proceso 131. A ESTE ACUERDO SE LE PRESENTÓ UN RECURSO DE REVISIÓN Y FUE RESUELTA EN LA SESIÓN 1930, CELEBRADA EL 10 MARZO DE 2024, EN EL ARTÍCULO 5. POR LO TANTO, ESTE ACUERDO QUEDA SIN EFECTO.**

**El Ing. Walter Bolaños Quesada, se retira a las 12:10 p.m.**

Los miembros del Consejo Nacional de Acreditación analizan el Informe de Autoevaluación, el respectivo Compromiso de Mejoramiento y el Informe Final de la Evaluación Externa con la valoración respecto del Compromiso de Mejoramiento, así como la valoración de la carrera sobre el mismo.

**RESULTANDOS:**

1. Que la misión legal del SINAES es acreditar con carácter oficial las instituciones, carreras y programas de educación superior, que cumplan con los requerimientos legales correspondientes, con el fin de garantizar su calidad a la sociedad costarricense.
2. Que, según el procedimiento establecido por el SINAES, las decisiones de acreditación deben garantizar el cumplimiento de los requerimientos de calidad del Manual de Acreditación del SINAES.
3. Que el proceso 131 presentó el informe de autoevaluación en fecha 15 de octubre de 2025.
4. Que mediante acuerdo CNA-306-2025 de la sesión 1905-2025, el CNA hace designación de los pares externos evaluadores.
5. Que el equipo de pares estuvo conformado por la Dra. Carmen María Bonnefoy Dibarrart de Chile, Mag. María de la Luz Aviña Jiménez de México y Dr. Vittorio Mirabelli de Bartolo de Costa Rica.
6. Que el 20 de febrero de 2026 se remitió el informe final a la Carrera para observaciones. La Carrera presentó su réplica, en la cual aporta evidencia, refutaciones y acciones correctivas respecto de las debilidades señaladas.

**CONSIDERANDO QUE:**

1. La misión del SINAES es fomentar la calidad de la educación superior costarricense y contribuir eficazmente al logro y observancia de los principios de excelencia académica en el quehacer académico de las instituciones costarricenses de educación superior.
2. La carrera ha realizado con responsabilidad los procesos de evaluación interna y externa con resultados que le permiten continuar procesos internos participativos de reflexión y de mejoramiento efectivo de su calidad.
3. La carrera ha alcanzado niveles de calidad, pero que aún no satisface los requisitos para ser oficialmente acreditada.
4. La carrera del Proceso 131 tiene condiciones para atender en el corto plazo las debilidades que actualmente no permiten referirla como una carrera acreditada.
5. La opción de decisión diferida es una facultad del Consejo Nacional del SINAES, que éste acuerda en casos especiales, como producto de un análisis integral de los resultados de las evaluaciones interna y externa e implica el compromiso formal de la carrera de incorporar efectivamente los elementos de mejora necesarios en un período no mayor a dieciocho meses.

**SE ACUERDA:**

1. Diferir la decisión sobre la condición del Proceso 131.
2. Indicar a la carrera que esta decisión requiere el compromiso formal de la carrera de demostrar la superación de las debilidades en un período no mayor a dieciocho meses. Cumplido el plazo y lo establecido en la normativa para estos casos el Consejo analizará integralmente el cumplimiento de las condiciones de calidad establecidas por el SINAES para conceder la acreditación oficial y decidirá en definitiva.
3. Comunicar a la carrera que el personal del SINAES, podrá ofrecer acompañamiento durante esta etapa, en la medida que la institución así lo considere oportuno, con el objetivo de consolidar los elementos evaluables de mejora que permitan a la carrera continuar exitosamente su proceso de acreditación.
4. Indicar que, con el fin de que el Consejo Nacional pueda contar con la información pertinente que le permita verificar el cumplimiento de las condiciones de calidad, la carrera debe presentar – en un plazo no mayor a 30 días naturales, a partir de la comunicación de este acuerdo – un “Proyecto Especial de Mejoras (PEM)”.
5. Solicitar a la carrera que, sin perjuicio de los requerimientos de mejora encontrados a lo largo de los procesos de autoevaluación y evaluación externa, el “Proyecto Especial de Mejoras (PEM)” señalado en el párrafo anterior debe incorporar, al menos, las

siguientes acciones de mejoramiento que la carrera del Proceso 131 habrá de realizar en el plazo otorgado.

- Concretar, del compromiso de mejoramiento anterior, la contratación de dos tiempos completos para potenciar el desarrollo de los proyectos de investigación educativa y actividades de extensión.
  - Garantizar la incorporación real y efectiva de la planta académica en proyectos de investigación, extensión, disponibilidad de atención a los estudiantes, la participación del personal en procesos de desarrollo académico y profesional, para dar cumplimiento al 70% de personal estable en la carrera y satisfacer las demandas de calidad vinculantes, establecidas por el modelo de acreditación del SINAES.
  - Diseñar y echar a andar un plan de desarrollo de la investigación de la carrera en aspectos educativos, disciplinares e interdisciplinares considerando los recursos humanos y financieros, así como la calendarización de los productos académicos y su difusión.
  - Diseñar un plan de actividades de extensión, que contenga la definición de la extensión a nivel de la carrera y en congruencia con el enfoque de la universidad; los planes y/o actividades de extensión detalladas y los indicadores de logro, su registro y valoración.
  - Establecer para la sede de Puntarenas, las disposiciones que permitan concretar igualdad de condiciones para el desarrollo de la carrera de las otras dos sedes.
  - Impulsar contra un registro de acciones, la vinculación efectiva con graduados y una oferta de actualización profesional.
6. Indicar a la carrera que el Informe de Logros del Proyecto Especial de Mejoras (ILPEM), deberá entregarse a más tardar el 3 de setiembre del año 2027.
  7. Indicar a la carrera que en el momento de presentar el Informe del ILPEM, se debe adjuntar una versión actualizada del Compromiso de Mejoramiento preliminar.
  8. Notificar a la carrera que, en caso de presentar disconformidad sobre el contenido del presente acuerdo, podrá interponer el recurso de reconsideración dentro del mes calendario siguiente a su comunicado, de conformidad con lo que establece el artículo 5º del Reglamento del Recurso de Reconsideración contra los acuerdos de los procesos de acreditación tomados por el Consejo Nacional de Acreditación SINAES.
  9. Agréguese los documentos vistos en esta sesión en el expediente correspondiente a este proceso de acreditación.

Votación: 5 votos a favor y 1 voto en contra por parte de la Dra. Lady Meléndez Rodríguez.

**Dra. Lady Meléndez Rodríguez:**

Considero que la cantidad de insuficientes y deficientes que presenta la carrera en este momento y la inamovilidad del compromiso de mejora, no dan fe de que la carrera tenga un compromiso con la mejora continua según los 12 años ya de trayectoria en procesos de acreditación que tiene esta carrera.

Voto disidente en el artículo 7 del acta: **Análisis y Decisión de Acreditación sobre el Proceso 131.**

---

Dra. Lady Meléndez Rodríguez

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

Dra. Lady Meléndez Rodríguez  
Presidente

Mag. Marchessi Bogantes Fallas  
Coordinadora de la Secretaría del Consejo