

CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN
ACTA DE LA SESIÓN VIRTUAL ORDINARIA 1942-2026

SESIÓN ORDINARIA DEL CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN DEL SINAES
CELEBRADA EL VEINTIOCHO DE ABRIL DE 2026. SE INICIA LA SESIÓN VIRTUAL A
LAS NUEVE Y TREINTA MINUTOS DE LA MAÑANA.

MIEMBROS ASISTENTES

Dra. María Eugenia Venegas Renauld, Vicepresidenta	M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte
Dr. Ronald Álvarez González	Dra. Susan Francis Salazar
MAE. Sonia Acuña Acuña	Dr. Álvaro Mora Espinoza
Ing. Walter Bolaños Quesada	

MIEMBRO AUSENTE CON JUSTIFICACIÓN

Dra. Lady Meléndez Rodríguez, Presidenta. Asistencia a la participación en el XI Plenario de SIACES, Brasil.

INVITADAS HABITUALES ASISTENTES

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

INVITADA HABITUAL AUSENTE CON JUSTIFICACIÓN

PhD. Melania Brenes Monge, Directora Ejecutiva. Asistencia a la participación en el XI Plenario de SIACES, Brasil.

INVITADA ESPECIAL

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 1942.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

Muy buenos días que tengan todos ustedes y nos corresponde en el día de hoy realizar la sesión 1942 del Consejo. Es la última sesión del mes de abril, según lo que tenemos planificado. Nuestro primer punto de la agenda circulada tiene la revisión y aprobación de la agenda, que es bastante corta en términos del número de puntos programados por la presidencia. En mi caso, quería solicitar con la venia del Consejo para que el punto 6 sea mejor redactado y se lea: Análisis y aprobación de la propuesta de la Guía metodológica para el reclutamiento y selección de personal en el SINAES, resaltando con comillas el nombre que debe ser totalmente consecuente con el nombre de la guía. Esto porque está puesto de una manera muy general y yo considero que para cualquier persona que lee un acta, el nombre de los documentos debe ser siempre rigurosamente bien escrito, entonces, la someto a su conocimiento. Si no hay ninguna objeción a esa propuesta procederíamos a votar.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

También lo del acta, doña María Eugenia.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

Eso lo vemos en el punto de acta. Esta sería la agenda y ya cuando llegemos al acta, entonces tomamos la decisión.

Bueno, entonces someto a votación, por favor, la propuesta de agenda para el día de hoy. Muy bien, por unanimidad, muchísimas gracias.

Se aprueba agenda 1942 de manera unánime.

1. Revisión y aprobación de la propuesta de agenda 1942.
2. Aprobación acta 1941.
3. Informes:
3.1. Presidencia
3.2. De los miembros del Consejo
3.3. De la Dirección Ejecutiva
3.4. De la Secretaría del Consejo
4. Procesos de Acreditación:

4.1. Nombramiento de Evaluadores Externos:
4.1.1. Proceso 81
4.1.2. Proceso 13
5. Aprobación del asueto 8 de mayo de 2026.
6. Análisis y aprobación de la "Guía metodológica para el reclutamiento y selección de personal en el SINAES".
7. Solicitud de afiliación del Instituto Parauniversitario Asociación de Servicios Médicos Costarricenses (ASEMECO).
8. Presentación del informe de acciones 2025 del Comité de Internacionalización y Relaciones Externas.

Temas tratados: 1. Revisión y aprobación de la propuesta de agenda 1942. 2. Revisión y aprobación del acta 1941. 3. Informes. 4. Nombramiento de evaluadores externos para el Proceso 81. 5. Nombramiento de evaluadores externos para el Proceso 13. 6. Aprobación del asueto 8 de mayo de 2026. 7. Análisis y aprobación de la "Guía metodológica para el reclutamiento y selección de personal en el SINAES". 8. Solicitud de afiliación del Instituto Parauniversitario Asociación de Servicios Médicos Costarricenses (ASEMECO).

Tema no tratado por falta de tiempo: 1. Presentación del informe de acciones 2025 del Comité de Internacionalización y Relaciones Externas.

Artículo 2. Revisión y aprobación del acta 1941.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Pasamos al punto número 2, que es la aprobación del acta 1941. De acuerdo con algunas inquietudes que hemos considerado oportunas de resolver en términos de la revisión y dado que no se encuentra en el día de hoy tampoco la presidencia, yo propondría que la dejemos para su ratificación para la próxima sesión que tenga el Consejo. Si ustedes están de acuerdo, sometería a votación ese traslado. Levanten la mano, por favor. Muy bien, por unanimidad, muchísimas gracias.

Artículo 3. Informes.

De la Presidencia:

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Vamos al punto número 3, que corresponde a los informes. En el caso de la presidencia en ausencia de doña Lady, no tengo nada que informar.

De los Miembros:

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Le doy la palabra a los miembros del Consejo, ¿tienen alguna cosa que reportarnos? Pareciera que no.

De la Dirección:

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Entonces seguimos con la Dirección Ejecutiva que, estando ausente, pues tampoco podemos incluirla.

De la Secretaría:

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Pasamos a la secretaría. Marchessi, ¿tiene usted algo nuevo?

Mag. Marchessi Bogantes Fallas:

Por el momento no tengo informes.

Artículo 4. Nombramiento de evaluadores externos para el Proceso 81.

Se conoce la propuesta de nombramiento de evaluadores externos para el proceso 81.

CONSIDERANDO QUE:

1. Los currículums de los candidatos a pares evaluadores externos del proceso 81.
2. La precalificación realizada según los criterios establecidos por el SINAES.

SE ACUERDA:

1. Nombrar a la Dra. Martha Lucia Quintero Torres, de Colombia, como par evaluadora internacional del Proceso 81.
2. Nombrar a la Dra. Selma Simonstein Fuentes, de Chile, como par evaluadora internacional del Proceso 81.
3. Nombrar a la Dra. Claudia María Marín Gutiérrez, de Costa Rica, como par evaluadora nacional del Proceso 81.

4. Se designan los siguientes suplentes por orden de preeminencia de los pares evaluadores internacionales para el Proceso 81:
 - Dra. Marlene Fermín González, de Chile.
 - Dra. Pilar Andrea Uribe Sepúlveda, de Chile.
 - Mag. Carmen Patricia Dintrans Alarcón, de Chile.
 - Licda. Katherine del Pilar Masip Cuevas, de Chile.
5. Se designan los siguientes suplentes por orden de preeminencia del par evaluador nacional:
 - Mag. Lupita Páez Fernández, de Costa Rica.
 - Dra. Silvia Elena Salas Soto, de Costa Rica.
 - Dra. Patricia Marín Sánchez, de Costa Rica.
 - Mag. Eva María Ramírez Moya, de Costa Rica.
 - Mag. Eugenia Coto López, de Costa Rica.
6. Iniciar los trámites de visa correspondientes para aquellas nacionalidades que así lo requieran para el ingreso a Costa Rica.
7. Este acuerdo se ejecutará en el año 2026.
8. Acuerdo firme.

Votación unánime.

Artículo 5. Nombramiento de evaluadores externos para el Proceso 13.

Se conoce la propuesta de nombramiento de evaluadores externos para el proceso 13.

CONSIDERANDO QUE:

1. Los currículums de los candidatos a pares evaluadores externos del proceso 13.
2. La precalificación realizada según los criterios establecidos por el SINAES.

SE ACUERDA:

1. Nombrar al Dr. Raúl Santacruz López, de Colombia, como par evaluador internacional del Proceso 13.
2. Nombrar a la Dr. María Del Pino Domínguez Cabrera, de España, como par evaluadora internacional del Proceso 13.
3. Nombrar a la Mag. Yenory Morales Conejo, de Costa Rica, como par evaluadora nacional del Proceso 13.
4. Se designan los siguientes suplentes por orden de preeminencia de los pares evaluadores internacionales para el Proceso 13:
 - Dra. María Isabel Candelario Macías, de España.
 - Dra. Diana Ramírez Carvajal, de Colombia.
 - Dr. Carmelo Faleh Pérez, de España.
 - Dr. Juan Antonio Travies, de Argentina.
 - Dra. Isabel Cristina Jaramillo Sierra, de Colombia.
 - Dra. Nancy Cardinaux, de Argentina.
5. Se designan los siguientes suplentes por orden de preeminencia del par evaluador nacional:
 - Mag. Irma Elizabeth Izaguirre Escoto, de Costa Rica.
 - M.A. Aura Marina Bonilla Bravo de Costa Rica.
6. Iniciar los trámites de visa correspondientes para aquellas nacionalidades que así lo requieran para el ingreso a Costa Rica.
7. Este acuerdo se ejecutará en el año 2026.
8. Acuerdo firme.

Votación unánime.

Artículo 6. Aprobación del asueto 8 de mayo de 2026.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Vamos a pasar ahora al otro punto que está en agenda, que es la aprobación del asueto del 8 de mayo de este año. Este punto nos lo envía Talento Humano, es un documento que al respecto presenta a los antecedentes que justifican la propuesta de asueto, refiriendo en particular al Decreto Ejecutivo N.º 45680-MGP, recién publicado en La Gaceta en este mes, y así se estableció la concesión del asueto para todas las oficinas y establecimientos públicos de todo el país para el 8 de mayo, con las excepciones que por ley se definen para el traspaso de poderes. Se describe en la propuesta que nos ha llegado el papel del SINAES al respecto de este decreto, atendiendo a su condición de órgano facultado para este tipo de decisiones administrativas relacionadas con casos como el que describe el derecho mencionado. Se dan las consideraciones del caso y se propone un acuerdo que a la letra establece: Acogerse al día de asueto nacional dispuesto para el 08 de mayo de 2026, conforme a lo establecido en el Decreto Ejecutivo N.º 45680-MGP. Conceder a todo el personal del SINAES el día 08 de mayo del 2026 como asueto institucional con motivo de la celebración del traspaso de poderes. Aquí hago un paréntesis personal y es que en realidad nosotros como Consejo no gozamos del alcance económico que supone este asueto, dado que el Consejo como órgano superior del SINAES funciona con otra modalidad de retribución económica y nos vemos prácticamente obligados a perder esa sesión en virtud de que el 8 de mayo es viernes y es día programado para sesionar. El tercer punto del acuerdo establece: Comunicar el presente acuerdo a la Dirección Ejecutiva para que proceda con el trámite administrativo correspondiente. Y se propone como tercer punto un acuerdo firme. Lo someto a discusión, ¿hay alguna intervención que quisieran hacer o algún comentario? Don Álvaro.

Dr. Álvaro Mora Espinoza:

Doña María Eugenia, eso que estaba diciendo usted de que la perdemos, en realidad no es que perdemos, sino que nosotros, en virtud de que no existe el personal administrativo necesario para sesionar, pues cambiamos la sesión para otro día. Entonces, no es que perdemos el día porque sabemos que no estamos bajo ese régimen, nada más que podemos disponer otro día para poder sesionar debidamente porque no tendríamos el personal.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Claro, pero sí no nos ponemos de acuerdo en celebrar otro día, porque por imposibilidad horaria alguien no puede, estaríamos perdiéndolo automáticamente, esa es una salida que tenemos, que por eso se hace la consulta a todos los miembros del Consejo. Pero si nosotros no contamos con las condiciones, es lo que nos pasa con los recesos de fin de año, exactamente lo mismo. Nosotros no podemos sustituirlos. A mi juicio, las alternativas que usted está planteando es una posible vía si hay consenso del Consejo, pero si no es una pérdida total. Perdón, don Álvaro, es que yo lo veo así.

Dr. Álvaro Mora Espinoza:

Está bien, perfecto.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Gracias. Bueno, si no hay otro comentario, entonces procedo a someterlo a la votación del acuerdo, tal y como lo he leído. Sírvanse, por favor, levantar la mano quienes estén de acuerdo. Bien, por unanimidad. Marchessi, ¿esto también debe tener acuerdo firme?

Mag. Marchessi Bogantes Fallas:

Sí, porque como no hay sesión el viernes, mejor sí para que Talento Humano proceda.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Entonces lo sometemos a acuerdo firme, por favor, votando. Muchas gracias por unanimidad. Don Gerardo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Una pregunta, doña María Eugenia. A mí, cuando se firma un decreto ejecutivo de este tipo, ¿el Consejo podría no acatarlo? ¿Cómo es que funciona esto? Yo lo daba por normal, o

sea, hay un decreto ejecutivo, pero ¿por qué debe pasar por aprobación del Consejo? Porque, el primer punto del acuerdo sí lo menciona, acogerse a, o sea, nosotros podríamos decidir que no nos acogemos. No creo que lo vayamos a hacer, pero podría ser una decisión de ese cualquier órgano directivo de organizaciones, nada más para que se me aclare eso.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Doña Heilyn, tiene usted la palabra como abogada, por favor.

M.Sc. Heilyn Vásquez Hernández:

Gracias, doña María Eugenia. Nada más, para aclarar. Creo que esto lo había mencionado incluso doña Melania en la sesión anterior. Esto vienen acá al Consejo porque el decreto ejecutivo está brindado o se emitió únicamente para acatamiento del Gobierno Central. Entonces, lo que son instituciones autónomas y descentralizadas como lo es el SINAES, entonces es facultativo. Efectivamente, don Gerardo, el Consejo podría decir en pleno “no, nos acogemos al decreto ejecutivo”, pero eso podría acarrear algún tipo de detenciones institucionales.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Obviamente, sí.

M.Sc. Heilyn Vásquez Hernández:

Entonces, precisamente por eso viene acá al Consejo, porque es el Consejo el que debe tomar la decisión si se acoge o no al decreto.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Eso es muy importante. El alcance que tienen las decisiones que nosotros tomamos, no podemos irnos ahí como dicen, “a donde va Vicente, va la gente”. Por eso yo señalaba que de que nos afecta. Nos vemos casi obligados para evitar conflictos en aceptarlo, pero no porque sea una voluntad, yo sigo trabajando el 8 de mayo como cualquier día. Bueno, ya le habíamos dado firmeza al asunto y agradecemos a doña Heilyn.

Los miembros del Consejo analizan la aprobación del asueto 8 de mayo de 2026.

CONSIDERANDO QUE:

1. El SINAES cuenta con personería jurídica instrumental e independencia funcional, lo cual permite disponer de personal propio con el fin de fortalecer la gestión y la toma de decisiones, tanto administrativas como sustantivas, para el cumplimiento de sus fines de conformidad con su ley de creación.
2. Mediante el Decreto Ejecutivo N° 45680-MGP, publicado en el Alcance N° 38 del Diario Oficial La Gaceta N° 69 del 16 de abril de 2026, se concedió asueto a las oficinas y establecimientos públicos de todo el territorio nacional el día 08 de mayo del 2026, con motivo de la celebración del traspaso de poderes.
3. Resulta pertinente y conforme al marco jurídico vigente que el SINAES, en ejercicio de su autonomía administrativa, se acoja a lo dispuesto en el citado decreto ejecutivo.

SE ACUERDA:

1. Acogerse al día de asueto nacional dispuesto para el 08 de mayo de 2026, conforme a lo establecido en el Decreto Ejecutivo N.° 45680-MGP.
2. Conceder a todo el personal del SINAES el día 08 de mayo del 2026 como asueto institucional con motivo de la celebración del traspaso de poderes.
3. Comunicar el presente acuerdo a la Dirección Ejecutiva para que proceda con el trámite administrativo correspondiente.
4. Acuerdo en firme.

Votación unánime.

Artículo 7. Análisis y aprobación de la “Guía metodológica para el reclutamiento y selección de personal en el SINAES”.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Nos ubicamos al punto número 6 de la agenda, que tiene que ver con la guía metodológica para el reclutamiento y selección de personal, que yo pedí que se mejorara la redacción de este punto para que quede el nombre de la guía correctamente.

Este es un documento que se nos envió como insumo. Creo que tiene algunos asuntitos de redacción que deben ser mejorados.

Sí, Marchessi ya iba a ese punto, de que Diana estuviera atenta por si la requeríamos. Yo siempre soy muy necia con el tema de los documentos que quedan como respaldo en las actas, en todo documento en general, y siempre apunto a que hay que mejorar la construcción semántica. Las cosas deben ir con las puntuaciones, con los nombres propios adecuadamente puestos, llamo la atención a eso y le enviaré a la Secretaría del Consejo las observaciones que hice a este documento.

Es un documento de 37 páginas. Pregunto, ya que ustedes también lo han leído, ¿cuáles han sido los nuevos aportes del proceso de reclutamiento y selección que este documento propone respecto a los procesos que se han desarrollado hasta la fecha? Porque el documento no me lo explicita, no sabemos qué es lo nuevo, sino que viene la propuesta ahí completa. O quizá sea que yo no la leí bien. Don Ronald.

Dr. Ronald Álvarez González:

Gracias, doña María Eugenia. Creo que, si hay algunas cosas nuevas que se proponen, si les parece, puedo leer el documento de análisis de la guía, en donde se incluye también un análisis de riesgo y algunos aspectos que salen como resultado de esta propuesta.

Les quiero decir que, en términos generales el análisis es positivo, creo que la propuesta toma en cuenta algunas consideraciones que no se estaban tomando en cuenta, pero si hay algunos aspectos en los que se hace la advertencia de algunos riesgos que podrían seguir manteniéndose, no es que ahora se introducen, sino que ya los hemos tenido desde antes y que no están del todo exentos con esta propuesta. No sé, qué quieren hacer, ¿lo leo rápidamente?

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

¿Qué tan extenso, don Ronald?

Dr. Ronald Álvarez González:

Es muy cortito, como unas 200 páginas, mentira, mentira. No es mucho, pero son como cuatro páginas.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Muy bien. Permítame darle la palabra a don Gerardo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Antes de que don Ronald haga la presentación. Estoy de acuerdo porque a mí también me hace falta entender qué es la diferencia que hay entre esto, y lo que existe actualmente. Me parece importante también porque en la sesión anterior, cuando hablábamos de nombramiento de plazas, uno de los comentarios de la directora ejecutiva fue de que estábamos parados, porque esta guía no estaba aprobada, o sea, pareciera que mientras no aprobemos esta guía no podemos continuar con los procesos.

Yo la leí, y de mi memoria puedo ver que se han incluido tal vez un par de cosas de las que hemos discutido en todos estos procesos. Pero, no sé, si con esta nueva propuesta, al menos resolvemos aquellos elementos que nos han preocupado durante los procesos de reclutamiento que hemos tenido en el pasado, los últimos. Probablemente no sea, como ningún documento, no que esté totalmente perfecta, pero al menos yo quisiera tener la seguridad de que con esta propuesta se resuelven aquellos elementos que hemos mencionado como preocupantes en algunos casos a la hora de hacerlos.

Trae una cantidad de tablas que no sé si son nuevas o si básicamente es una reiteración de los porcentajes que hemos venido aplicando ahora, si eso es nuevo dentro de los procedimientos. Me gustaría tener esta tranquilidad, porque cuando yo la leo, y voy a decirlo, no encontré nada que yo pueda decir que no me parece. Pero, la duda que podría

tener es si con esta nueva guía estamos resolviendo aquellos elementos que habíamos considerado que debieran ser modificados en los procesos de reclutamiento y selección.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Gracias. Doña Heilyn, tiene usted la palabra.

M.Sc. Heilyn Vásquez Hernández:

Gracias. Nada más como para dar un dato introductorio a este tema. No sé, si ustedes se acuerdan de que cuando se vio un tema en específico que fue aquel estudio que había hecho el auditor interno con respecto a los puestos de dirección. Dentro del acuerdo que se tomó, cuando se aprobó el informe que yo brindé a este Consejo, se indicó que se instruí a la Dirección Ejecutiva junto con Talento Humano para crear un procedimiento de reclutamiento para los puestos de confianza.

Entonces, precisamente este es el resultado de este acuerdo, más bien, el cumplimiento de este acuerdo, dónde ellos lo están planteando como una guía metodológica. Esto es completamente nuevo, sin embargo, se introdujo todo el procedimiento que se había estado siguiendo en los procesos de reclutamiento anteriores. Básicamente lo que se está haciendo es formular esta guía para incluir todo este procedimiento.

A mí, sí me gustaría antes de que don Ronald haga su exposición, que se incluyera a doña Diana, porque esto es un trabajo que ella básicamente ha realizado en coordinación con doña Melania y con una revisión de la Asesoría Legal, para que ella pueda anotar cuáles son esas observaciones que ustedes van a hacerle a la guía y que sea presentado posteriormente como un trabajo final, ya con el visto bueno de ustedes. Pero sí, quería ponerlos en contexto y también solicitar que por favor se incluya a doña Diana esta etapa de la sesión.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Marchessi, tal vez, si vas llamando a doña Diana para incorporarla. Yo quería mencionar, bueno, sé que está a nivel de guía, pero a mí a veces me preocupa que vayamos dando pasos que no van de la mano con las decisiones de las propuestas que la Comisión de Pertinencia hizo, porque todo está relacionado. Creo que, en este caso, como es una guía, es un procedimiento, no compromete el nombre de nadie en particular, pero sí que las decisiones que tome el Consejo se definan si lo que propuso la Comisión de Pertinencia va a ser objeto de estudio o análisis y de consideración o no, porque eso sí lo debemos tener claro.

La M.Sc. Diana Alfaro León, ingresa a las 10:38 a.m.

Bueno, creo que ya está doña Diana contactada. Vamos a conocer entonces la presentación que va a hacer don Ronald. Doña Diana, no le vemos la carita.

M.Sc. Diana Alfaro León:

Hola, muy buenos días a todos. Qué pena, vieran que la cámara no me está funcionando hoy. Ya le estoy preguntando a TI; la tengo ahí activa, pero no me ven.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Buenos días, doña Diana. Lo importante es que la podamos escuchar. El Consejo considera importante para la discusión de este punto de la guía que usted esté presente.

Vamos a escuchar la intervención que tiene don Ronald Álvarez, que ha hecho un análisis sobre la guía. Doña Susan, ¿quiere decir algo antes de don Ronald?

Dra. Susan Francis Salazar:

Sí, algo antes. Buenos días y un saludo a doña Diana que nos acompaña. Entendí que doña Diana iba a hacernos una presentación preliminar y que luego era cuando íbamos a tener el espacio para integrar la presentación que también don Ronald trae. Nada más, para aclararme.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Muy bien. Sí, está bien, doña Susan. Muchas gracias por la aclaración. Procedemos, si a

don Ronald no le incomoda, consideraríamos la participación de doña Diana. Doña Diana, tiene usted la palabra.

M.Sc. Diana Alfaro León:

Gracias. Sí, eso iba a decir, que yo les tenía una presentación. La presentación es cortita. Como ya se indicó, es sobre la guía metodológica para el proceso de reclutamiento y selección del personal del SINAES.

En cuanto a las generalidades, esta guía lo que viene a plantear son todas las etapas del proceso de reclutamiento y selección que se lleva dentro de la institución. Ya nosotros en años anteriores realizábamos un proceso y teníamos establecido el procedimiento del reclutamiento y selección; sin embargo, hemos visto oportunidades de mejora y también con el pasar de estos años al incorporarse nuevas normativas. Entonces, esta nueva guía metodológica ya incluye disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, en la Ley Marco de Empleo Público, la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y nuestro reglamento autónomo de trabajo.

Como indiqué, esta guía representa el compromiso de mejora continua, sistematizando necesidades detectadas en los últimos años y también toda la información recabada que nos han brindado las presidencias y las comisiones de nombramiento. Esta guía fue elaborada por Talento Humano, en estuvimos Jeffry, la compañera Yolanda y mi persona. Fue también revisada por el Legal y por la Dirección Ejecutiva. En cuanto a la aplicación de la guía, aplica para todos los procesos oficiales de reclutamiento y selección de Talento del SINAES.

Dentro de las etapas del proceso de reclutamiento y selección, son 6. Tenemos la solicitud y validación de la vacante, desde ahí es donde nosotros arrancamos los procesos. Luego viene el proceso de atracción de talento o también que se le llama reclutamiento. Luego tenemos la verificación de requisitos que pertenece también a la etapa de reclutamiento. Luego viene la etapa de selección, donde incluye la evaluación por competencias, se refiere a pruebas técnicas, pruebas psicométricas, la entrevista por competencias. Luego, la etapa de selección, donde ya se elabora todo el insumo, se hace todo el análisis e incluye la verificación de referencias laborales. Por último, ya la parte del nombramiento que corresponde al Consejo y posteriormente ya nosotros la comunicación final del proceso.

En todas estas 6 etapas, se ha considerado la mejora en los procesos de comunicación, la comunicación con los oferentes, comunicación interna, por ejemplo, con la Comisión de Nombramientos y la comunicación con la persona seleccionada.

Existe dentro del proceso un expediente general, ya de manera digital, con todos los documentos del proceso. Esta guía también viene a fortalecer los insumos que se generan por parte de Talento Humano para la toma de decisiones, para la Comisión de Nombramientos y la toma de decisiones del Consejo.

En esta parte les voy a explicar los principales cambios que proponemos en esta guía. El principal cambio, una de nuestras propuestas es que para llenar una plaza podamos dar la oportunidad y realizar en primera instancia un concurso interno, con el objetivo de brindar oportunidades de crecimiento, oportunidades de desarrollo. Esto aporta también a mejoras en el clima. En el caso de que el concurso interno no tengamos candidatos idóneos o que nadie se postule, procederíamos a llenar la plaza mediante el concurso abierto. Esto es una propuesta de cambio bastante importante, ya que lo hemos realizado en años anteriores mediante una única vía que es el concurso abierto. En el concurso abierto participan tanto personas internas como externas.

Otro cambio que estamos proponiendo es que el porcentaje mínimo para superar todas las etapas, tanto del proceso de reclutamiento como de selección, sea un 75%. Anteriormente era un 70%, entonces aquí viene esta propuesta de acuerdo también a observaciones que nos han brindado los miembros de la comisión.

Otro cambio es la valoración y análisis técnico mediante el uso de rúbricas de criterios

oficiales y puntajes para el puesto a seleccionar. Eso se refiere a las tablas de valoración, entonces donde ya ahí detallamos muy bien cuánto es la puntuación para cada uno de los procesos. Básicamente, en general, es un 50% vale el proceso de reclutamiento y un 50% el proceso de selección.

También, otro cambio importante es la emisión de una base de datos de la ponderación que tuvieron los candidatos, poner el enlace de todos los atestados de los candidatos a esta base de datos, para enviar ese nuevo insumo, esa nueva base de datos con todos los atestados a la Comisión de Nombramientos. Este es un cambio también principal, porque anteriormente lo que hacíamos era a la comisión, le enviamos únicamente ya los finalistas o la nómina, en este caso sería la base de datos completa.

Otro cambio es la validación de la pertinencia, efectividad y relevancia de la prueba técnica y de la entrevista por competencias por parte de la Comisión. Eso se refiere a que trabajaríamos en conjunto tanto la prueba técnica como la entrevista por competencias. Esto también es un cambio importante, ya que para mí fue un trabajo muy exitoso el que se realizó en conjunto con la comisión, con doña María Eugenia para el puesto de la Dirección Ejecutiva, hubo bastante análisis en cuanto a la prueba técnica, fue bastante exitosa, entonces quisiéramos esta buena práctica y continuarla implementando.

Como les comenté, la creación ya del expediente digital.

Por último, muy importante en esta guía es que aclaramos los roles y responsabilidades, así como plazos de cada una de las etapas, principalmente roles y responsabilidades de Talento Humano, Dirección Ejecutiva y Comisión de Nombramientos. Básicamente esas son las generalidades.

Quería indicarles que entre ayer y hoy hicimos un par de cambios en el documento. Esos cambios se hicieron a última hora que salieron ahí esas recomendaciones, doña Lady nos envió esa solicitud. Ya el documento está listo, entonces voy a hacérselo llegar a Marchessi. Les voy a mostrar básicamente cual fue el cambio que nos solicitó doña Lady. Aquí está, es una tablita que menciona la actividad, cuánto es el plazo y el responsable, entonces, aquí está claro el tema de TH, jefatura y Comisión de Nombramientos. Ese fue el cambio más importante que hicimos entre ayer y hoy. Eso sería.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Muchas gracias, doña Diana por su presentación. Antes de entrar con preguntas, vamos a conocer el análisis que hizo don Ronald, a ver qué en qué coincidimos o qué cosas nuevas nos propone. Don Ronald, tiene usted la palabra.

Dr. Ronald Álvarez González:

Gracias. Quiero excusarme por no haber compartido este análisis, pero creo que ayer a 11:30 p.m. hubiera sido un poco infructuoso enviarlo porque hasta esa hora lo había terminado. También, quiero advertir que tuve que hacer dos versiones, porque después me di cuenta de que había unos insumos que no había tomado en cuenta.

¿Qué fue lo que hice? Me faltó uno que me hubiera gustado hacer y era comparar la guía nueva, esta propuesta, con el procedimiento que veníamos utilizando, ese fue el único que no pude hacer, porque obviamente no lo tenía a mano. Voy a compartir la pantalla para que vayan viendo el documento.

También, me disculpo por estar en modo oscuro, pero es que es la forma como así evito un poco la fatiga de pantallas que estoy sufriendo últimamente. Denme un momento.

Aquí está el documento, si les molesta que esté en modo oscuro, lo puedo poner en modo claro

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

No, tranquilo. Se ve bien.

Dr. Ronald Álvarez González:

Primero que nada, les voy a mostrar qué fue los documentos que se consultaron para analizar la guía. Entonces, vienen las leyes, el Código de Trabajo, la Constitución Política,

la ley de creación del SINAES, la Ley de Fortalecimiento del SINAES, Protección de la persona frente al tratamiento de sus datos personales, la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, la Ley Marco de Empleo Público, el Reglamento Orgánico del SINAES, el Reglamento Autónomo de Trabajo del SINAES y la Guía metodológica para el reclutamiento y selección de personal, que es el documento que nos facilitaron.

Una nota aclaratoria previa: Se establece que los procesos de reclutamiento de los pares evaluadores encargados de la acreditación de carreras no forman parte de esta Guía, ya que responden a mecanismos de idoneidad académica específicos. Esta evaluación se centra exclusivamente en el personal de la estructura administrativa y técnico-operativa del SINAES.

Punto uno, evaluación del ámbito legal y normativo dice: La propuesta demuestra una sólida alineación con el bloque de legalidad costarricense, buscando un equilibrio entre la autonomía técnica institucional y la centralización de la normativa nacional.

La fundamentación constitucional, se basa en los artículos 191 y 192 de la Constitución Política, garantizando el principio de idoneidad comprobada. La alineación con las leyes fundacional, la Guía refleja el espíritu de la ley 8256, definiendo al SINAES como un órgano de alta especialización técnica mediante umbrales de éxito del 75% de sus procesos. El marco de empleo público, Ley 10159, que incorpora conceptos como el salario global, el registro de personas inelegibles y la rectoría técnica de la actualización de datos. La jerarquía y protección, respeta las competencias del CNA para nombramientos en propiedad y cumple con la Ley 8968 sobre protección de datos personales.

El punto dos, análisis técnico de la propuesta. El diseño muestra una madurez metodológica que reduce la discrecionalidad en favor de la evidencia técnica.

Fases estructuradas, la división en 6 etapas asegura el control interno desde la validación de la vacante hasta el cierre del expediente. Herramientas modernas, metodología STAR, que evalúa comportamientos pasados como predictores de desempeño futuro y el análisis conductual DISC, que aporta datos para el ajuste persona-puesto y la conformación de equipos armoniosos. La prueba técnica excluyente, el requisito de un 75% mínimo asegura que solo el personal con competencias operativas reales, avance a la entrevista final.

Punto tres, la ponderación para los cargos profesionales, concurso abierto. La distribución de pesos porcentuales en la etapa de reclutamiento es equilibrada y premia la excelencia. Y ahí viene el detalle de las ponderaciones que ustedes leyeron. La guía permite omitir el grado de licenciatura si el oferente posee un bachillerato base y una maestría atinente, considerándola equivalente para efectos de contratación.

El punto cuatro, análisis de riesgos y aspectos críticos. A pesar de su robustez, la inclusión de las leyes fundacionales revela áreas de exposición media alta.

Conflicto de jerarquía y gestión, la participación de miembros del CNA en la Comisión de Nombramiento para plazas administrativas genera un riesgo de microgestión y posible vicio de nulidad, ya que el mismo órgano participaría en la selección y la ratificación final. Riesgo reputacional (inopia), contratar personal que no cumple requisitos mínimos debilita la autoridad moral del SINAES como garante de calidad educativa ante las universidades.

Vínculos con universidades, no se detalla un mecanismo de enfriamiento para verificar que los oferentes no tengan vínculos recientes (docencia o cargos) con universidades que el SINAES acredita actualmente. Dualidad de regímenes, el uso de servicios especiales para funciones ordinarias podría derivar en demandas por contratos realidad.

Sugerencias de mejoramiento y recomendaciones. Reformas de la Comisión de Nombramiento, delegar la selección de plazas administrativas a un tribunal técnico interno, reservando la participación del CNA solo para cargos de alta jerarquía. Cuando dice cargos de alta jerarquía se refiere a la Dirección Ejecutiva, a las direcciones de división y el puesto del auditor. Blindaje de pruebas, implementar pruebas ciegas o revisiones por terceros externos para evitar sesgos hacia candidatos conocidos. Protocolo de imparcialidad, exigir

una declaración jurada de no poseer cargos activos en una universidad miembro al momento de la contratación.

Límites a la inopia, permitirla solo en casos de extrema urgencia y por plazos no mayores a 6 meses. Y esa es la bibliografía de lo que les comentaba.

Como ven, es un análisis rápido, no es muy extenso, pero sí me parece que toma temas importantes como el tema de la microgestión, que me parece que tiene sentido. Eso es lo que me dio, no es tampoco nada muy extenso.

En términos generales, yo sí quisiera manifestar al departamento de Talento Humano y a la Dirección Ejecutiva de que el esfuerzo que hicieron, como bien lo dice el análisis, es importante y presenta una mejora considerable con respecto al procedimiento que por lo menos yo he conocido y que hasta ahora vamos siguiendo. Eso era lo que quería mostrarles. Muchas gracias.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Tengo una un comentario. No sé, ¿si alguien antes de usar yo la palabra quisiera referirse al planteamiento de la guía y a las dos presentaciones que se han hecho?

Doña Susan.

Dra. Susan Francis Salazar:

Muchísimas gracias a Talento Humano y a la Dirección Ejecutiva por resolver en principio, como lo señaló doña Heilyn, un elemento que teníamos pendiente según el acuerdo que se había tomado de la evaluación que nos había presentado el auditor, pero que creo que de todas maneras, aun no siendo este el detonador es un paso importante en la sistematización y la gestión del SINAES como un organismo que tiene y cuenta con las bases necesarias para gestionar sus procesos y gestionar los procesos con una calidad expresa. También, agradecerle a don Ronald por el análisis.

Yo debo admitir que de la experiencia preliminar para el caso de la elección de la Directora División de Servicios de Apoyo a la Gestión, yo siempre quedé con la inquietud que compartía con don Walter y con doña Sonia, de que el papel de la Comisión no era transparente y creo que la guía lo resuelve. Sin embargo, don Ronald nos pone un elemento que es sustantivo y tiene que ver con cómo los miembros del Consejo dentro de esa Comisión pueden empezar a tener algún tipo de criterio que al final podría eventualmente concretarse en algún tipo de sesgo y eso me parece que es importante tomarlo en cuenta. Yo sí valoraría de manera muy importante, además, lo que comentó don Ronald de la posible participación de oferentes que vengan de universidades que están afiliadas al SINAES, en un país tan pequeño no veo cómo no observar talento o cómo excluir talento, por ejemplo, instituciones que han demostrado tener una calidad importante en sus carreras o en su gestión de calidad. Eso me parece a mí que refleja o revela de alguna manera una trayectoria en términos de gestión de calidad académica y que eso podría venir a ser insumo importante en la interacción que tenemos nosotros con el sistema. Así que, nada más lo pongo como para valoración.

Sí creo oportuno revisar el papel de los miembros del Consejo, creo que la guía lo resuelve, pero no deja de ser importante señalar que la elección de algunos puestos, en efecto, tiene un carácter completamente administrativo y que los miembros del Consejo podríamos eventualmente ser parte de la definición del perfil, pero no necesariamente comprometernos con lo que es el proceso de elección. Eso sí, doña Diana, no quita la posibilidad y la oportunidad de que los miembros podamos contribuir con algunos elementos de carácter técnico, como usted señaló en términos de la experiencia que tuvo positiva con doña María Eugenia, pero sí me parece importante revisar exactamente el papel que nosotros tendríamos.

Para no caer en lo que ya don Ronald señaló como microgestión. Gracias.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Muchas gracias, doña Susan. Pasamos con don Álvaro.

Dr. Álvaro Mora Espinoza:

Doña Diana, un gusto saludarla. Con respecto a la guía, yo tengo algunas observaciones con respecto a la lectura integral. Algunas de esas fueron mencionadas por don Ronald en algunos aspectos.

Me parece que existe una ambigüedad con respecto a las competencias de los órganos, por ejemplo, se asignan funciones al Consejo, a la Dirección Ejecutiva, Talento Humano, a la Comisión de Nombramientos, pero no se delimita claramente la jerarquía ni el alcance decisorio que puede tener sus acciones, por ejemplo, en la página 6 y 7 que el Consejo decide nombramientos, en la página 7 dice que la Dirección Ejecutiva realiza nombramientos interinos y en la página de 6 dice la Comisión garantiza el proceso. Entonces, como que hay que delimitar bien las funciones y competencias, porque eso obviamente podría generar en el futuro interpretaciones o conflictos de competencia o lo que es peor vicios de nulidad respecto a las actuaciones de los órganos.

Por otro lado, en cuanto a las impugnaciones, en la página 12 que dice, los recursos de reconsideración ante el Talento Humano en 3 días, no se define si cabe apelación ante el Consejo o cuál es el órgano que resuelve en última instancia, porque pareciera que es un recurso administrativo formal, entonces aquí podría haber una violación al debido proceso administrativo y al derecho de defensa mismo. Entonces la recomendación sería que se deje con claridad el tipo de recurso de reconsideración o apelación de ambos o solo uno, dependiendo de la situación que nos encontremos, los plazos y el órgano resolutor final, que sería el Consejo o la Dirección Ejecutiva, porque ahí se establecen también competencias para la Dirección Ejecutiva, que me parece que habría que revisar un poco, porque en algunos casos se dice Consejo o Dirección Ejecutiva, entonces, ¿cuál de los dos? Teniendo una jerarquía mayor el Consejo.

Por otro lado, en la página 9, hay una exclusión automática del oferente si no se presenta documentación o se incumple la etapa. A mí, me parece que sería importante para no violentar el principio de proporcionalidad, que haya una prevención previa al oferente, dándole, por ejemplo, un plazo razonable de un día, dos días, tres días de subsanación de lo incumplido para efectos de no excluir indebidamente sin el debido proceso.

Cuando se habla de las pruebas psicométricas, no tienen un marco técnico bien diferenciado, porque se señala en la página 5 que hay una aplicación de pruebas psicométricas, pero no se regula la validez técnica, por ejemplo, la confidencialidad, los criterios de interpretación de esa prueba psicométrica y quién la aplica, el riesgo podría ser cuestionamiento sobre arbitrariedades o subjetivismos y los problemas de protección de datos. Entonces, aquí lo que me parece a mí que podría ser un protocolo específico para instrumentalizar válidamente cual es la prueba, los profesionales responsables y el uso exclusivo que debe tener la prueba de efectos internos del SINAES.

En la página 17, me parece que hay un conflicto de intereses, no se desarrolla totalmente, porque dice, el problema es que no hay procedimiento claro en cuanto a la declaración del conflicto de la página 17, no se regula una recusación formal en cuanto a las recusaciones de los miembros. Podría incluirse un mecanismo de sustitución, un registro formal del conflicto y las consecuencias de no declarar la recusación en el momento determinado.

Por otro lado, en la página 19, aparecen unas tablas que es el concepto de sobrecalificado, sin embargo, no me parece que se defina jurídicamente que es sobrecalificado, pueden darse interpretaciones y podría generar ocasionalmente una discriminación indirecta violentando el principio de igualdad. Entonces, la recomendación ahí podría ser qué implica ese sobrecalificado y si se excluye o se limita el puntaje con respecto al sobrecalificado. Ya sabemos que el sobrecalificado puede ser más bien un motivo de discriminación a nivel laboral y eso podría traer injusticias.

Después se establece el porcentaje mínimo que es el 75%, que ya lo mencionó doña Diana, como umbral para pasar estas etapas, sin embargo, no se justifica técnicamente ¿por qué

un 75%? Podría ser más o podría ser menos; sin embargo, si se debe justificar técnicamente para no dar la interpretación de que pueda ser arbitrario o que no está vinculado al perfil correspondiente.

En el registro de elegibles, que es la página 9, la vigencia de 2 años, no se regula el tema de la actualización de datos ni se indica si hay revalidación de méritos. Entonces, ahí lo que podría hacerse es un mecanismo de depuración periódica sistemática del registro elegibles y una actualización obligatoria, ya sea con exclusión del registro o permanencia por silencio. En los nombramientos por inopia, que es la página 11, no se definen los criterios objetivos de inopia, porque pareciera que se extralimita un poco en la discrecionalidad, o sea, pareciera haber una discrecionalidad excesiva.

En entrevista por competencias, me parece que está bien incorporado, pero no se establece la ponderación exacta de las competencias y los criterios de calificación que sean homogéneos.

Otras observaciones menores, podrían ser revisar un poco la redacción de las etapas, la forma de redacción y la forma de utilización de términos. Hay inconsistencias, en algún momento se dice CN y en otra CNA, como unificar un poco las siglas.

En el glosario, me parece que debería ser un glosario más ampliado en cuanto a todos los conceptos que incluye la guía y algunas frases un poco extensas que pueden dificultar la interpretación o la operatividad. Hay que revisar un poco la reacción en eso. Resaltando, obviamente, que hay una excelente trazabilidad documental en la página 3, que es el expediente digital, en un uso debido de las rúbricas estructuradas, incorporación de competencias técnicas y transversales.

Esos serían más o menos, en principio, las observaciones generales del documento. Muchas gracias.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Muchas gracias, don Álvaro. Yo tenía, doña Diana, la palabra aquí que quisiera intervenir en algunas cosas. Tengo muchas observaciones, más que observaciones, comentarios, preocupaciones que me asaltan cuando se trata del nombramiento de personas para una organización del tamaño del SINAES, esta organización es sumamente pequeña, entonces muchas de las áreas son casi unipersonales, cuando mucho dos personas la integran y eso genera problemas de objetividad porque nos hace ser juez y parte en muchos de los procesos y caemos en lo que don Gerardo insistentemente menciona. A veces estoy de acuerdo con él, otras veces no, sobre la cogestión de que nos volvemos personas que estamos administrando y tal vez la función esencial es la de decidir.

La experiencia que tuve, yo le agradezco sus comentarios respecto a la Comisión de Nombramientos, de la Dirección Ejecutiva. Fue un esfuerzo nada más de un grupo de tratar de objetivar algunos de los instrumentos de los que ahí se habla.

¿Qué es lo que a mí me preocupa? Me preocupa en primer lugar, definir este procedimiento y en ese procedimiento definir también nuestra participación es lo correcto. Si nosotros como órgano decisorio, no deberíamos estar formando parte de la Comisión de Nombramiento, porque de alguna forma se vierten las valoraciones y la formación que uno tiene. Para mí fue fácil trabajar en la Comisión de Nombramiento en materia de mejora de las rúbricas, porque tengo formación en investigación, entonces eso me facilitaba construir un diferencial semántico, buscar ciertas coherencias entre los ítems y el nivel de respuesta, etcétera. Pero uno no sabe si todos los consejos van a tener en su integración personas con una disposición equivalente o con un conocimiento que permita hacer trabajos equivalentes. No quiero decir con eso, en modo alguno que no podamos, por eso decidimos. Pero en la medida de lo posible, yo sería de la idea de que este es un trabajo eminentemente técnico, igual que el que hace la DEA, que no debería estar involucrando al Consejo en la gestión propiamente de los procesos de nombramiento, eso nos liberaría de muchas responsabilidades y de la cogestión.

El otro punto es que se sigue manteniendo la vía de la prueba técnica de la entrevista y de tomar la norma de un 75%, en este caso, como punto de referencia para hacer la partición de los aspectos que se van a considerar en la selección de las personas. Eso es una tendencia que hay, de decir, “bueno, 70% es lo aceptable, 80% es lo aceptable”. Nos dio sus problemillas, se acuerda cuando estábamos con la Comisión de Nombramientos, si se ponía en el concurso que un 80% y al final no sabíamos exactamente cuánto pesaba y en qué ese 80%. Entonces, esas tendencias que están muy entronizadas por todo lo que es el positivismo y que influencia un montón en la administración, hay que tenerlas mejor justificadas.

A mí, me parece que lo que el SINAES ha hecho a través de Talento Humano con los casos prácticos y la entrevista, tiene bastante sustento. Me permite ver algunos asuntos de competencias blandas, de aspectos que son importantes cuando uno va a elegir a una persona, porque no se trata de que la organización tenga clones del personal que hay, sino que se trata de que venga gente también nueva a poner personas que puedan aportar una visión diferente, o sea, mejorar la cultura de la organización. Pero, creo que en ese campo la entrevista debe tener la particularidad de no encajar necesariamente en una guía estandarizada para todo tipo de puesto, sino que habría que ver la naturaleza del puesto que amerite cierto tipo de criterios para las entrevistas. No es lo mismo para una dirección de una división que para un funcionario especializado en una de esas divisiones o para un personal administrativo en puestos de apoyo. Creo que la propuesta avanza, pero que todavía debe afinar más su reflexión.

Un asuntillo que quería también preguntarle, la participación del auditor interno, porque en los últimos concursos él se ha visto involucrado dando opinión, de si la admisibilidad de los materiales va o no va, eso no sé si está en la guía, no me pareció, pero entonces saber si eso es pertinente que se haga siempre o no.

A resumidas cuentas, yo creo que estos puntos de riesgo que señaló don Ronald, que pueden estar presentes, aunque sean riesgos menores, hay que considerarlos. Segundo, hay que valorar la participación de miembros del Consejo en la instalación de Comisiones de Nombramientos, eso me parece que es sustantivo para garantizarnos nosotros, incluso cuestionamientos posteriores por parte de la auditoría de nuestra participación en la elección de puestos, para mí es un subpunto sustantivo. En tercer lugar, la valoración técnica que no debe quedar tan amarrada a “X” procedimiento, a “X” técnica, pero sí a un procedimiento objetivado y que la guía diga cómo se va a objetivar. Esos porcentajes que se están poniendo ahí tienen que ser razonados, no deben ser por la tendencia, deben ser razonados para la institución. Bueno, eso sería de mi parte.

Vamos a ver, doña Diana, usted pidió la palabra.

M.Sc. Diana Alfaro León:

Gracias. Primeramente, era agradecerles a todos por la revisión, las observaciones, he anotado todo lo que indican.

Efectivamente, desde la parte técnica, solicitarles que ustedes como Consejo revisaran ese tema de si ser parte de la Comisión o no. Esto se incluye y se ha hecho así, porque en el 2019 con el Reglamento Autónomo el Consejo que había en su momento tomó esa decisión y se estableció así en el Reglamento Autónomo, está por reglamento de que la Comisión es la que realiza ese proceso. Incluso, también está el Reglamento Orgánico, el por qué la Dirección Ejecutiva son los nombramientos servicios especiales e interinos, a plazo definido, menos de un año y por qué es el Consejo, ya los nombramientos en propiedad, está así establecido en nuestras normativas. Entonces, yo sí quería alzar la mano de que ustedes revisen esa pertinencia de ser parte de la Comisión o no, porque a veces siento, por ejemplo, un puesto de recepción les quita demasiado tiempo a ustedes en la parte sustantiva y donde nosotros podríamos sacar el proceso más rápido y ustedes que tengan

más participación, obviamente en los puestos de confianza y de alta jerarquía. Entonces, sí quería comentarles eso.

También, explicarles un poquito que fue también en el 2019, con el Consejo en su momento, se hizo el análisis de las pruebas psicométricas y recuerdo, doña Leda fue la que estuvo a cargo, donde se hizo un análisis de un montón de pruebas, se realizaron proveedores, tipos de pruebas, y la que aplicamos fue la que se tomó la decisión de que era esa, porque esa da el análisis, ese análisis lo hace únicamente un psicólogo. Nosotros en Talento Humano no somos psicólogos y tampoco en el Consejo en su momento había ningún psicólogo. Entonces, esa empresa ya da el resultado. El resultado de esa prueba elegida, lo que da es una tendencia a que, si una persona tiene un alto liderazgo o es más sociable, lo que indica la prueba es más que todo eso. Entonces, la prueba no es excluyente para que continúe o no en el proceso, sino lo que nos da es una visión más que todo en competencias, cuáles tiene más fuerte una persona y cuáles tiene que trabajar más y eso es donde hacemos el match con el puesto y ahí uno dice si tiene poco liderazgo o si trabaja bien en equipo, por ejemplo. Básicamente, de la prueba psicométrica, la que se aplica fue la aprobada en el 2019. Gracias.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Muchas gracias, doña Diana, por su apertura y sobre todo por esa información adicional que nos da. Me sirve a mí de motivo para decir que después de 7 años de haber elegido una prueba, es probable que tengamos otros instrumentos que estén más actualizados, sobre todo en la naturaleza de los puestos que van cambiando, las competencias que se van definiendo y quizá valdría la pena también hacer esa exploración de la vigencia de los instrumentos que se han utilizado, que pudieron haber sido válidos para un momento determinado y no para este, o bien que puedan seguirse utilizando. En todo caso, de parte del Consejo, quiero agradecerle su anuencia por estar con nosotros acompañándonos, su disposición para tomar nota de las observaciones y quedaríamos como Consejo aquí viendo el alcance de esta presentación que usted nos ha hecho. Agradecerle de nuevo, que usted estuviera con nosotros.

M.Sc. Diana Alfaro León:

Muchas gracias. Buen día.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Hasta luego.

La M.Sc. Diana Alfaro León, se retira a las 11:22 a.m.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Creo que las observaciones han sido importantes y que necesitamos ampliar esto con la mirada de las dos personas que hoy no nos están acompañándonos, tanto por ser la Dirección Ejecutiva que tiene un papel relevante en la percepción de esta guía y que ha trabajado con la guía como de la presidencia, entonces yo daría por conocido y discutido esto, pero no por votado en el sentido de avalarlo, sino de que dimos por conocido el documento e hicimos la entrega de las observaciones para su conocimiento y revisión. ¿Les parece? Igual en el insumo no viene ningún acuerdo. Doña Susan.

Dra. Susan Francis Salazar:

Yo estaría a favor de lo que está planteando doña María Eugenia, sobre todo porque hay un elemento que me preocupó de lo que señaló doña Diana, y es que los roles, por ejemplo del Consejo, en otros momentos también lo ha planteado don Gerardo, pero lo señaló don Ronald con lo que subrayó como microgestión y luego don Álvaro también dejó entrever elementos que podrían ser calificados como falta de objetividad en la participación de nosotros, pero cuando ella lo señala y lo explica por qué están de esa manera, toca elementos de reglamentos, que me parece que en ese sentido ella instó o nos invitó a que revisáramos nuevamente y eso se asocia con los resultados de la Comisión de Pertinencia. Entiendo que estamos entorpeciendo más el proceso de aprobar o no la guía, pero sí me

parece importante que tanto la presidencia como la dirección ejecutiva tomen en cuenta esa situación, que me parece a mí es importante. Don Álvaro, inclusive lo calificó como un ámbito que podría traer consecuencias de orden judicial y a mí eso sí me parece que es de sumo cuidado. Entonces, creo que es importante, únicamente dar por conocido la guía.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Exactamente. Sí, el acuerdo que creo que deberíamos tomar sería precisamente ese. Adelante, don Gerardo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Muy rápidamente. Nada más manifestar, me parece que hubiera sido ideal que estuviera en la presentación de esta guía tanto la Dirección Ejecutiva como la Presidencia, sobre todo doña Melania, que ha tenido mucho, por lo que ella ha explicado, mucho que ver con todo en este punto y ha sido una de sus preocupaciones, y ha venido tratando de resolver algunas de las dudas que existen. Lo otro, es que quisiera tener la seguridad que los planteamientos que se hicieron, sobre todo don Álvaro y don Ronald, quedan escritos de una manera más formal, porque para mí el paso a seguir dentro de este procedimiento es que los técnicos escuchen, vean todos los planteamientos que nosotros hicimos y que se presente una contrapropuesta o un nuevo documento que incorpore o no incorpore los elementos que se plantearon en esta sesión.

No quisiera como que quedara que lo dimos por recibido nada más, sino que lo dimos por recibido, pero que se le solicita a Talento Humano que se analicen los elementos planteados por los miembros del Consejo que participaron y que ellos evalúen la posibilidad de implementarlo, de hacer modificaciones y que se nos presente una nueva propuesta y hasta con un plazo. Esto lo menciono porque a veces nos quedamos en esto y otra vez lo estiramos y se nos queda ahí de camino. Entiendo, que hay urgencia de que esta guía o estos procedimientos queden aprobados para seguir adelante con los procedimientos de nombramientos que tenemos, que son varios que están ahí para este año y lo ligo con asuntos presupuestarios y otras cosas que hemos visto en sesiones anteriores.

Creo que además de darlo por visto, debiera haber una solicitud a la administración para que se analicen los planteamientos hechos por los miembros del Consejo en esta sesión y que se incorporen o se hagan las modificaciones a la guía que se consideren necesarias y que se vuelva a presentar al Consejo para tratar de meter esto dentro de un proceso que nos asegure de que podemos llegar pronto a la aprobación o no de esta guía.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Gracias, don Gerardo. Doña Sonia.

MAE. Sonia Acuña Acuña:

Me parece que ha sido muy rico todo lo que acá se ha hablado respecto a la guía, pero me preocupa las implicaciones que tiene en el cambio, por ejemplo, en el Reglamento Orgánico, que es algo que yo creo que hacerle pequeños cambios no es la idea, sino que hay una cuestión más integral. Entonces, me preocupa el tiempo que esta guía se va a llevar y todo lo que ello, ya don Gerardo se me adelantó, en el sentido de todos los impactos presupuestarios de plazas, etcétera, que pueden darse o más bien que se pueden quedar por ahí en espera de la aprobación de esta guía. Creo que es importante que el proceso siga, pero más me preocupa los cambios en la normativa interna, que vayan a darle muchas largas a esto. Esa es mi preocupación. Gracias, doña María Eugenia.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

A usted, doña Sonia. Lo que veo es que hay un asunto que sí tenemos que discutir como Consejo pleno, que es si vamos a pertenecer o no a las comisiones, porque si eso viene vía reglamento es el primer asunto que tendríamos que definir y el resto es tomar las 6 etapas que ahí se plantean para pulirlas, que yo creo que ahí sería un poquito más sencillo. Pero, sí tomar esa decisión clave, porque eso va a determinar también quiénes podrían integrar esa Comisión de Nombramientos y ahí la figura de la Dirección Ejecutiva es clave.

El resto, creo que, como dijo don Gerardo, poniendo plazos para tener la guía aprobada. No sé, el cambio de reglamento, ¿Cuánto se puede llevar el quitar eso de un reglamento, doña Heilyn? ¿Eso qué es? ¿Producto de una reunión, un acuerdo y ya?

M.Sc. Heilyn Vásquez Hernández:

Correcto.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Es una cosa sencilla. Si todos estamos de acuerdo cuando ya esté doña Lady aquí, que vamos a quitar la participación en la Comisión de Nombramientos, ya está el primer escollo salvado.

M.Sc. Heilyn Vásquez Hernández:

Correcto. De hecho, doña María Eugenia, con la nueva propuesta de la guía, podría venir de una vez el cambio al reglamento, si se quisiera.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Perfecto. Don Gerardo, ¿usted quisiera dar una fecha aproximada de que esto no se tarde más de 15 días, 22 días o que no exceda un mes?

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Lo que sugeriría es que le solicitemos a la administración que se haga un análisis de los planteamientos que se vieron aquí y que nos proponga un plazo. Es que ponemos un plazo y después nos dicen que no se puede, que más bien sea con conocimiento de lo que haga falta y análisis de los tiempos que pudieran llevar esto y nos propongan un plazo. Tal vez, sí podríamos decir que no pase de un mes, como para definir nosotros o dejarlo abierto en ese sentido.

Yo pediría, no sé quién va a hacer la agenda para la próxima sesión.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Yo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Ok. Tal vez, se incorpore este tema como para hacer una revisión ya en pleno con doña Lady y con doña Melania, y que podamos hacer un resumen de lo que pasó y un análisis para ponerlas al día y de ahí poder tal vez tomar otras decisiones que no tomemos en hoy.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Entonces, podríamos hacer lo siguiente, podríamos dar por no acabado este punto para extenderlo a la siguiente sesión, cuando contemos con el pleno del Consejo y la Dirección Ejecutiva dada la importancia de que estén ellas en la naturaleza del tema que se está trabajando y lo dejamos ahí. ¿Se puede, doña Heilyn?

M.Sc. Heilyn Vásquez Hernández:

Sí. Es continuación del análisis.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Muy bien. Entonces lo dejaríamos para la próxima sesión. Yo me encargo de ponerlo en agenda después de que termine la sesión.

Se realiza un receso de 11:32 a.m. a 11:40 a.m.

Artículo 8. Solicitud de afiliación del Instituto Parauniversitario Asociación de Servicios Médicos Costarricenses (ASEMECO).

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Estamos entrando en este momento en el punto de agenda número 7, que es la solicitud de afiliación del Instituto Parauniversitario Asociación de Servicios Médicos Costarricenses, cuyas siglas son ASEMECO. Tenemos como insumos una solicitud que hace el Instituto Parauniversitario para ser afiliado al SINAES, esta solicitud llegó fechada en febrero del 2026 por el representante legal del Instituto, don Alejandro Mora Vargas y el documento en el que se hace esta solicitud trae hipervinculado los anexos que amplían y documentan los requisitos que el SINAES pide, y el documento también expresa la voluntariedad que ellos tienen para hacer esta solicitud.

El segundo documento lo que nos describe es la verificación de la información para la solicitud de afiliación de instituciones de educación superior al SINAES, en este caso del instituto en cuestión, y esa verificación se hizo un mes después, en el mes de marzo.

También, viene un documento que es el insumo técnico preparado por la Dirección Ejecutiva de SINAES, con fecha 6 de marzo, justamente cuando hicieron la verificación de los datos, con dos opciones para la decisión del Consejo. Una es la de afiliar directamente al instituto con recomendaciones que nosotros como Consejo podríamos dar, y una segunda que es una propuesta de acuerdo para integrar una comisión que visite al instituto. Yo le preguntaba a Marchessi si había algún reglamento, porque el Reglamento de Afiliación no habla de que hay que hacer una visita al instituto. ¿Sí habla?

M.Sc. Heilyn Vásquez Hernández:

Sí, señora.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Yo bajé La Gaceta del año 2023 y no lo encontré.

M.Sc. Heilyn Vásquez Hernández:

El Reglamento de Afiliación tuvo una modificación a finales del año pasado.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Con razón.

M.Sc. Heilyn Vásquez Hernández:

Y se aprobó una modificación en el que se incluyó, por recomendación de ustedes la visita.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Sí. A eso yo le pedí a Marchessi y como ella me mandó el ejemplo de los dos últimos casos, yo me fui a buscarlo en La Gaceta, pero no trae La Gaceta del año 2023 esa observación que usted hace y mi pregunta iba justamente en eso.

Entonces, los documentos que ustedes leyeron prácticamente cumplen con absolutamente todo, es una comprobación documental. Por eso, creo que la visita tiene sentido, de ir y poder ver en sitio qué es lo que ellos tienen. Entonces, el segundo acuerdo que propone doña Melania sería el de la inclusión de esa visita y habría que integrar las personas que van a hacer la visita. Don Álvaro.

Dr. Álvaro Mora Espinoza:

Gracias, doña María Eugenia. Es la primera vez que veo un documento de afiliación, por eso no sé si tal vez sean razonables todas las observaciones que le hice. Voy a ver si me acuerdo, porque hace días fue que analicé el documento, trataré de acordarme.

El asunto es que me parece que formalmente tiene todos los requisitos, sin embargo, pienso que hay falta de profundización con respecto a la autoevaluación de la misma institución, a los resultados concretos y al nivel de madurez que pueda tener el sistema de ellos con respecto a la calidad, por ejemplo, se habla de unidades de autoevaluación, de personal asignado, de procedimientos, pero nada más está documentalmente, no se evidencia la madurez del sistema, la experiencia previa que pueda tener y los resultados de autoevaluaciones. En ese sentido, habría que precisar un poco más ese nivel real de posibilidades que tenga la institución. Tampoco se dice si han realizado ya procesos de alguna forma o algún tipo de autoevaluaciones internas que hayan realizado.

Por otro lado, en la página 4, cuando se habla en proceso de revisión final y aprobación, el problema es que no dice que sean instrumentos ya finalizados, como que están en construcción.

Por otro lado, no queda claro cuál es el estado de aprobación de esos procedimientos y cómo aseguran una implementación inmediata con respecto a la institución, o sea, falta evidencia de resultados académicos, describen estructuras y listas normativas, pero no muestran indicadores de calidad o resultados de aprendizaje, evaluaciones previas. Me parece que le falta un poco de madurez a por lo menos el planteamiento.

Eso es independiente de la visita que se puede realizar para aclarar algunos aspectos, pero me parece que la solicitud debería de contener más elementos de análisis. Gracias.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Sí. Lo que ocurre, don Álvaro, bueno, ¿usted no ha estado en ninguna visita? La visita tiene unas guías de preguntas y en esas guías uno puede precisamente profundizar en algunos aspectos que justamente el instrumento no nos dice. Don Walter.

Ing. Walter Bolaños Quesada:

Era eso, precisamente. Lo que se le pide es como un listado de cosas, nada más, en su mayoría son legales y la visita pretende ir a corroborar otras cosas, sobre todo, las legales y todo eso ahí están. Pero ver si las carreras tienen sus equipos adecuados, sus profesionales adecuados, etcétera, esas experiencias importantes. A veces ellos ya incluso tienen una idea clara de qué carrera va a ser la primera que se va a presentar al año o a los dos años, y uno puede ver con frecuencia que quizá les interesa esa, pero no es donde están mejor preparados. Entonces hay sugerencias que se podrían hacer.

Yo soy partidario absoluto de la visita, es muy importante.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Ahí lo vamos a incluir en la propuesta de visita.

Ing. Walter Bolaños Quesada:

Sí, con mucho gusto. Yo puedo participar.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Muchas gracias. Marchessi, ¿cuántas son las personas que normalmente se apuntan a esto?

Mag. Marchessi Bogantes Fallas:

Suelen ser 3.

Ing. Walter Bolaños Quesada:

Suelen ser 3 las que se nombran, pero se trata de que vayan 2, por lo menos.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Sí. Don Gerardo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Muchísimas gracias. Además de lo que están hablando, que estoy totalmente de acuerdo, yo tomaría obviamente esa opción de hacer una visita y que este grupo presente el informe y se presente ante el Consejo.

Yo sí quisiera plantear, que me parece muy interesante, que esta institución decida presentarse ante SINAES, sobre todo por el área en la que está. Los diplomados son muy interesantes, tienen diplomado en asistente de laboratorio, diplomado en registros médicos y sistema de información en salud, tiene después tres grados de técnicos, de asistente técnico en atención primaria, técnico en manufactura y excelencia de dispositivos médicos y técnico en asistente de farmacia que son formaciones importantes en el área de la salud. Yo, sinceramente, no tengo ningún criterio preformado sobre la calidad de la formación que se tiene ahí, pero en términos generales me parece que es una organización muy seria en el trabajo que ha realizado en términos de salud en este país por muchísimos años como es estar adjunto o tener relación con la Clínica Bíblica. De alguna manera celebro el hecho de que se presente una parauniversitaria en áreas de salud y me parece importante.

Si me consideran dentro de mi ingeniería médica, como diría don Walter, pueda aportar algo, con muchísimo gusto me ofrezco para ser parte del grupo que visitaría la institución.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Muchas gracias, don Gerardo. Entonces, aquí lo que cabe es decir que el insumo técnico que manda la Dirección Ejecutiva, la única opción viable es la dos, porque la uno no se puede aprobar directamente, sino que tiene condicionada esa visita y que eventualmente las personas que estarían participando de esa visita serían don Gerardo y don Walter. Don Álvaro, usted debería ir, también.

Dr. Álvaro Mora Espinoza:

Sí, eso iba a comentar, y con mucho gusto.

Dra. Susan Francis Salazar:

Don Ronald, está levantando la mano.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Sí, gracias.

Dr. Álvaro Mora Espinoza:

Pero, lo que pasa es que todo dependería del día y la hora, porque como yo tengo un montón de funciones, de clases, de comisiones y todo eso, podría ser que el que disponga no pueda, pero sí me interesa mucho. Gracias.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Disculpe, don Ronald, que no le había dado la palabra, pero es que me cae encima suyo el mensajito de que se está grabando y por eso no veía su mano levantada. Gracias, doña Susan por recordármelo. Don Ronald.

Dr. Ronald Álvarez González:

No me acordaba de lo que mencionó ahora doña Heilyn, de que ya se había incorporado la conformación de la Comisión para visitar los casos de solicitudes de adhesión. Eso me parece muy bien, porque yo he participado en otras y siempre lo he considerado muy positivo sobre el acercamiento de alguna institución que se quiere afiliar, hablar con ellos, hacerles aclaraciones, conocerlos mejor. Siempre que hemos pasado por estas etapas terminamos convencidos de que esa visita es importante y esta no es diferente. Creo que vale la pena que sigamos con esa tradición.

Creo que la guía que está establecida está bastante bien definida y de mi parte estoy de acuerdo en que sigamos con esa metodología y yo también podría participar si a ustedes les parece. Muchas gracias.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Muy bien, don Ronald. Se nos está haciendo aquí como un equipo de fútbol masculino.

Dr. Ronald Álvarez González:

Perdón. Si alguien más quiere participar, yo le puedo ceder mi campo, no hay problema.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

No está condicionado a que solamente tres puedan ir, la Comisión son tres, pero podemos ir todo el Consejo, si queremos.

Dr. Álvaro Mora Espinoza:

Serían los mismos que fuimos a la UIA.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Exactamente. Ahora la propuesta de acuerdo define un día para reunirse, pero perfectamente podríamos dejarlo para consenso de ustedes durante el mes de mayo para que ustedes se pongan de acuerdo con sus horarios, el traslado y pudiéramos entonces votar el acuerdo, ¿qué es lo que dice el acuerdo? Vamos a leerlo aquí.

Dr. Álvaro Mora Espinoza:

Doña María Eugenia, mayo está bastante limitado por los feriados, por cualquier cosa.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Vamos a ver. La opción del acuerdo sería: Dar por recibida la solicitud de afiliación y la información presentada por el Instituto Parauniversitario Asociación de Servicios Médicos Costarricenses (ASEMECO), como parte de esta, con base en el Reglamento de Afiliación. No, aquí falta hablar de SINAES. Sería: Dar por recibida la solicitud de afiliación al SINAES y la información presentada por el Instituto Parauniversitario Asociación de Servicios Médicos Costarricenses (ASEMECO) como parte de esta con base en el Reglamento de Afiliación de instituciones de Educación Superior al SINAES. Segundo, a partir de la información suministrada por la Institución de Educación Superior, Instituto Parauniversitario Asociación de Servicios Médicos Costarricenses (ASEMECO), se

acuerda nombrar una Comisión integrada por don Walter Bolaños, don Gerardo Mirabelli, don Ronald Álvarez y don Álvaro Mora para realizar la visita a las instalaciones del Instituto Parauniversitario Asociación de Servicios Médicos Costarricenses (ASEMECO). La visita se realizará por parte de la Comisión el día ¿quitamos ese pedacito?

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Yo diría que a partir de ahí se coordine con la parauniversitaria para establecer una fecha, para no comprometernos en una fecha, sino que entre una coordinación, porque también va a depender de ellos, no solamente de nosotros.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Ok. La Comisión coordinará con el instituto la fecha y hora de la visita.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

En eso, Marchessi siempre nos ayuda en eso.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Perfecto. Y el tercero dice, acuerdo firme.

MAE. Sonia Acuña Acuña:

Marchessi es la que hace la coordinación con la parauniversitaria.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Perfecto. Acomodamos ese acuerdo, Marchessi, que nos mandó la Dirección Ejecutiva a estas últimas observaciones. Entonces, someteríamos a votación el acuerdo que acabo de leer. Sírvanse a levantar la mano. Estamos todos de acuerdo, muchas gracias.

Los miembros del Consejo analizan la solicitud de afiliación al SINAES de parte del Instituto Parauniversitario Asociación de Servicios Médicos Costarricenses (ASEMECO).

CONSIDERANDO QUE:

1. La misión del SINAES es acreditar con carácter oficial las instituciones, carreras y programas de educación superior, con el fin de garantizar su calidad a la sociedad costarricense.
2. El SINAES estará constituido por las Instituciones de Educación Superior universitaria pública y privada, que voluntariamente deseen afiliarse.
3. La solicitud de afiliación al SINAES presentada por la institución parauniversitaria con base en el Reglamento de Membresía de Instituciones Universitarias.
4. La verificación de la documentación presentada por el Instituto Parauniversitario Asociación de Servicios Médicos Costarricenses (ASEMECO) cumple con los requisitos e información establecidos.

SE ACUERDA:

1. Dar por recibida la información presentada por el Instituto Parauniversitario Asociación de Servicios Médicos Costarricenses (ASEMECO) en la solicitud de Afiliación al SINAES con base en el Reglamento de afiliación de instituciones de educación superior al SINAES.
2. Nombrar una comisión integrada por: el M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte, el Ing. Walter Bolaños, el Dr. Ronald Álvarez González y el Dr. Álvaro Mora Espinoza, miembros del Consejo Nacional de Acreditación para realizar la visita a las instalaciones de la institución parauniversitaria y presente un informe al CNA una vez realizada la visita.
3. Establecer los mecanismos de coordinación para organizar la visita al Instituto Parauniversitario Asociación de Servicios Médicos Costarricenses (ASEMECO) por parte de la comisión.
4. Informar al Instituto Parauniversitario Asociación de Servicios Médicos Costarricenses (ASEMECO) este acuerdo.

Votación unánime.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Bueno, nos está quedando a faltar 4 minutos, una presentación importante, que yo me alegro de que no la hayamos visto, para que puedan estar las otras personas, porque la

verdad es que tienen injerencia en esto. Yo hice un par de observaciones ahí en el documento, un par de preguntas. Nos comprometeríamos para la sesión correspondiente al martes 5 de mayo, para que doña Susan y don Gerardo, que son los que están en el CIRE, puedan hacer la presentación.

Llegaríamos hasta acá, compañeros que tengan un buen descanso y largo este fin de semana. Nos vemos el martes, Dios mediante.

SE CIERRA LA SESIÓN A LAS ONCE HORAS Y CINCUENTA Y OCHO MINUTOS DE LA MAÑANA.

Dra. María Eugenia Venegas Renaud
Vicepresidenta

Mag. Marchessi Bogantes Fallas
Coordinadora de la Secretaría del Consejo