

CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN
ACTA DE LA SESIÓN VIRTUAL ORDINARIA 1972-2026

SESIÓN ORDINARIA DEL CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN DEL SINAES
CELEBRADA EL CATORCE DE AGOSTO DE 2026. SE INICIA LA SESIÓN VIRTUAL A
LAS NUEVE Y UN MINUTO DE LA MAÑANA.

MIEMBROS ASISTENTES

Dra. Susan Francis Salazar, presidenta	Dr. Álvaro Mora Espinoza, vicepresidente
Dra. Lady Meléndez Rodríguez	Dra. María Eugenia Venegas Renauld
Dr. Ronald Álvarez González	M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte
Ing. Walter Bolaños Quesada	MAE. Marianela Núñez Piedra

INVITADAS HABITUALES ASISTENTES

PhD. Melania Brenes Monge, directora ejecutiva.
Mag. Marchessi Bogantes Fallas, coordinadora de la Secretaría del Consejo Nacional de Acreditación.
M.Sc. Heilyn Vásquez Hernández, asesora legal.

EVALUADORES EXTERNOS

Evaluadores externos del proceso 215: Dra. Adriana Domínguez Saldívar, de México, Dr. Milton Fernando Trujillo Losada, de Colombia, Dra. Beatriz Eugenia Páez Vargas, de Costa Rica Gestora de Evaluación de Acreditación: Dra. Mayela Dabdub Moreira.

Revisora del informe del Recurso de Reconsideración del Proceso 131: Dra. Graciela Guadalupe Meza Sierra, de Costa Rica. Gestora de Evaluación de Acreditación: M.Sc. Tatiana Barboza Solórzano.

INVITADOS ESPECIALES

MBA. Diego Quesada Chacón, Director División de Servicios de Apoyo a la Gestión, 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 1972.

Dra. Susan Francis Salazar:

Muy buenos días a todos y todas. Estamos hoy 14 de agosto, en la sesión 1972. Ustedes cuentan con la agenda, me indican si hay alguna observación específica o algún cambio que haya que realizar. Si no, les agradezco indicarme si están a favor de votar la ratificación de dicha agenda. Muchísimas gracias.

Mag. Marchessi Bogantes Fallas:

Serían 7 votos, no visualizo a don Álvaro.

Dra. Susan Francis Salazar:

Cierto. Don Álvaro dijo que se integraba pronto.

Mag. Marchessi Bogantes Fallas:

Sí, yo registro la hora de ingreso de él cuando encienda la cámara y sepamos que está aquí conectado.

Dra. Susan Francis Salazar:

De acuerdo. Muchísimas gracias, Marchessi.

Se aprueba agenda 1972 de manera unánime.

1.	Revisión y aprobación de la propuesta de agenda 1972.
2.	Aprobación acta 1971.
3.	Informes.
4.	Aprobación del perfil de la persona Gestora de Planificación.
5.	Procesos de Acreditación:
5.1.	Presentación del Informe Final:
5.1.1.	Proceso 215
5.2.	Presentación del Informe de Reconsideración:
5.2.1.	Proceso 131
6.	Análisis de solicitud del oficio CEA-584-2026 en relación con los Proceso 01, 37 y 89.
7.	Presentación de la propuesta de viabilidad de solicitud de SIACES a Costa Rica como anfitrión del plenario 2027.

Temas tratados: 1. Revisión y aprobación de la propuesta de agenda 1972. 2. Revisión y aprobación del acta 1971. 3. Informes. 4. Aprobación del perfil de la persona Gestora de Planificación. 5. Presentación de los resultados de la Evaluación Externa por parte del Equipo de los Evaluadores del Proceso 215. 6. Análisis conjunto en relación con la Etapa de Evaluación Externa del Proceso 215, por parte del plenario del Consejo Nacional de Acreditación y el Equipo de Evaluadores. 7. Análisis y resoluciones en relación con la Etapa de Evaluación Externa del Proceso 215; por parte del plenario del Consejo Nacional de Acreditación. 8. Presentación del Informe de Reconsideración del proceso 131. 9. Análisis de la presentación de los resultados del Informe del Recurso de Reconsideración de la carrera del Proceso 131, por parte del Consejo Nacional de Acreditación y la Dra. Graciela Guadalupe Meza Sierra. 10. Análisis y resoluciones de la presentación de los resultados de la Evaluación del Informe del Recurso de Reconsideración de la carrera del Proceso 131, por parte del Consejo Nacional de Acreditación.

Temas no tratados por falta de tiempo: 1. Análisis de solicitud del oficio CEA-584-2026 en relación con los Proceso 01, 37 y 89. 2. Presentación de la propuesta de viabilidad de solicitud de SIACES a Costa Rica como anfitrión del plenario 2027.

Artículo 2. Revisión y aprobación del acta 1971.

Dra. Susan Francis Salazar:

Procedemos en este momento con la aprobación del acta 1971, fueron recibidas algunas observaciones de forma, todas ellas integradas. Ustedes recibieron ya la última versión temprano, ¿hay algún comentario adicional? Si no, les agradezco quienes estén a favor de ratificar el acta 1971, indicarlo en este momento.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Susan, yo me abstengo porque no estuve en la sesión anterior.

Dra. Susan Francis Salazar:

Muchísimas gracias, doña Lady, por recordarme. Tiene usted toda la razón.

Votación: 6 votos a favor y una abstención por parte de la Dra. Lady Meléndez Rodríguez por no haber asistido a la sesión anterior.

Artículo 3. Informes.

De la Presidencia:

Dra. Susan Francis Salazar:

Paso al punto de informes. Recordarles que el próximo 25 de agosto es la actividad del Summit SINAES 2026, reiterarles la invitación que ya se les había cursado previamente. Esta es una actividad que es presencial en el Hotel Radisson. Yo tengo una participación en horas de la tarde, pero no sé cuál es la disponibilidad y la disposición de parte de todos los miembros del Consejo de querer asistir a la actividad, siendo que es en martes y es en día de sesión, quisiera saber si ven pertinente el cambio de la sesión o si lo mantenemos tal cual. Si gustan, me lo pueden indicar solamente que, si hubiese que hacer algún tipo de traslado, habría que organizarlo casi que en esta semana. Me mantengo al tanto de lo que ustedes indiquen. Adelante, doña María Eugenia.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Gracias. Yo tenía entendido que es para el jueves 20.

Dra. Susan Francis Salazar:

No, lo del jueves 20 es lo de Inn-Kind en Costa Rica 2026. Son 2 actividades diferentes.

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

En todo, en todo caso, si ustedes decidieran cambiar la sesión por caer martes, yo agradecería que consideraran que el día jueves voy a ser sometida a una cirugía y no voy a poder estar disponible tanto para la sesión como para cualquier otra actividad. Gracias.

Dra. Susan Francis Salazar:

Muchas gracias, doña María Eugenia, por la indicación. Sí, yo encuentro que como estamos con tiempos tan ajustados, se ve un poco complicado pensar en un traslado de la sesión. Sin embargo, lo pongo al criterio de ustedes para que tomemos la decisión y tomamos en cuenta eso que está indicando doña María Eugenia, con los mejores deseos de que todo salga bien. Marianela, adelante.

MAE. Marianela Núñez Piedra:

Una cuestioncita, yo voy a estar fuera del país desde el 22 agosto hasta el 6 de setiembre. Yo planeo participar de las sesiones, pero para que sepan que cualquier actividad presencial que haya en ese lapso no voy a poder estar.

Dra. Susan Francis Salazar:

Muchas gracias, doña Marianela, tomamos nota.

Como segundo punto, estuve revisando la llamada a propuestas de parte de INQAAHE, no sé si recordarán el punto que hemos estado viendo sobre el llamado que hizo para que las instancias asociadas presentemos ponencias. La fecha límite para la presentación de dichas propuestas es el 31 de octubre del 2026, y los ejes temáticos son: Aseguramiento de la calidad para el impacto social y el valor público, inteligencia artificial, garantía de calidad habilitada mejorando la revisión externa mediante la automatización y el análisis, riesgos, resiliencia e innovación, reformulación del aseguramiento de la calidad para una educación superior global en rápida evolución, ética, integridad y confianza en la educación superior, garantizar una inteligencia artificial centrada en las personas mediante el aseguramiento de la calidad. Sería en estos cuatro ámbitos donde podríamos realizar algún tipo de propuesta. Yo les agradecería que si hay alguna persona del Consejo que quisiera formar parte de este grupo institucional que pueda hacer algún tipo de propuesta sobre la ponencia me lo hagan saber mediante correo electrónico y poder organizar así algún tipo de esquema que pudiese ser previamente presentado a este Consejo es socializado y enriquecido para poder cumplir con la fecha de plazo que se da. Los temas son, diría yo, bastantes llamativos, sobre todo considerando que son procesos que todos estamos pensando en este momento, para los cuales yo diría que todavía el SINAES no tiene necesariamente una posición, pero sí sería una interesante experiencia para iniciar ese proceso de línea editorial que nos había propuesto Marianela. Entonces, si hay alguna persona interesada en configurar o ser parte de un grupo que haga la propuesta, entonces les agradeceré hacérmelo saber por medio de un correo electrónico. Adelante, don Ronald.

El Dr. Álvaro Mora Espinoza, ingresa a las 9:08 a.m.

Dr. Ronald Álvarez González:

Gracias, doña Susan. Saludos a todas y todos. Lo que quería consultarle es esta propuesta en caso de que sea aceptada para que la institución esté representada, ¿cómo sería esa ponencia en por vía virtual o presencial o cómo funciona?

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Presencial.

Dra. Susan Francis Salazar:

Sería presentada dentro del foro que se va a desarrollar en Qatar el próximo año. Entonces, la persona que representa el SINAES en dicho evento, si esa participación es aprobada por este Consejo, yo asumiría que estaría a cargo de la presentación de dicha ponencia.

Dr. Ronald Álvarez González:

Ok. Gracias.

Dra. Susan Francis Salazar:

Don Gerardo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Buenos días a todos. Nada más, para confirmar lo que nos está pidiendo INQAAHE es una propuesta, ellos debieran aprobarla. Me imagino que lo que se presenta es una especie de resumen y ellos aprobarían el tema.

Dra. Susan Francis Salazar:

Exacto. Don Ronald, adelante.

Dr. Ronald Álvarez González:

Perdón, es que como para ir configurando la idea, porque lo que me parece que puede ser complicado es que todos empecemos a hacer propuestas y al final no armemos una propuesta institucionalmente. No sé, si entendí bien o mal, pero lo que entiendo es que si alguien está interesado de formar parte de un grupo que va a formar esa propuesta y en ese grupo se configuraría la propuesta.

Dra. Susan Francis Salazar:

Exacto. Esa es la propuesta, salvo que haya alguna otra manera de organizarnos. Yo tomé en consideración lo que don Gerardo planteó la sesión anterior de que sea una propuesta institucional, o sea, que no salga necesariamente solamente de acá, sino que inclusive podamos reconocer los aportes que puedan dar miembros de toda la organización.

Dr. Ronald Álvarez González:

De acuerdo. Por otro lado, no le capté o lo dijo, pero yo no lo retuve. ¿Cuál es la fecha máxima en que ya debemos tener armada la propuesta?

Dra. Susan Francis Salazar:

La fecha límite con INQAAHE es el 31 de octubre. Yo asumo que tendríamos por lo menos setiembre y parte de octubre, yo estaría pensando que setiembre y que en octubre tengamos como la oportunidad de hacer las retroalimentaciones respectivas particularmente en el seno del Consejo.

Dr. Ronald Álvarez González:

Ok. Perfecto.

Dra. Susan Francis Salazar:

Finalmente, comentarles que el cambio de agenda que se dio corresponde al hecho de que el doctor Jorge Murillo planteó: lo que se llama estrategia de calidad, ahora se llama plan de calidad, al no haber sido aprobada por el Consejo Superior como una política, ellos en el seno de dicho Consejo, la desconocen. Entonces, el Ministro de Educación se las va a exponer en estos días y él se comprometió a que una vez que él tenga el conocimiento a partir de la interacción que se da en esos espacios con el ministro, puede presentarse acá en el Consejo a conversar sobre los puntos ya sea referidos al aporte en términos de las carreras que forman al personal que contribuye con el desarrollo de la educación, o bien con un punto específico que corresponde a las carreras parauniversitarias, si este plan las llegara a considerar. Eso es lo que justifica el hecho de que se haya eliminado dicho punto de la agenda. Queda pendiente a que se dé esa presentación de parte del ministro y él, una vez con esa exposición y con ese análisis que hagan, entonces reprogramaría la presentación.

De los Miembros:

Dra. Susan Francis Salazar:

Daríá espacio en este momento a informes de miembros. Don Gerardo, adelante.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Muy rápidamente, no es un informe, pero sí quería que quede en actas. Agradecer a la Universidad Fidélitas por la invitación del día de ayer y a los compañeros que asistimos. Me parece que fue una buena actividad y yo particularmente quisiera que las mantengamos, si no son invitaciones de ellos, que nosotros las solicitemos. Yo creo que una visita cada cierto tiempo a instituciones afiliadas nos ayuda a todos a que nos conozcamos más, a poder conversar, analizar temas, tal vez no con la profundidad del caso, pero por lo menos tomar el pulso de alguna forma de las inquietudes que se tienen en las organizaciones.

Nuevamente, agradecer a los compañeros que asistimos y también a la universidad. Creo que se le debiera mandar una nota de agradecimiento por la invitación. Gracias.

Dra. Susan Francis Salazar:

Muchísimas gracias, don Gerardo, tomo nota. Adelante, don Ronald.

Dr. Ronald Álvarez González:

También quiero apoyar esa propuesta que plantea Gerardo y también de agradecimiento a la universidad. Creo que fue muy importante para nosotros ver todo el esfuerzo que está haciendo esta universidad, en todos sus planes de inversión, en infraestructura y en tener un fortalecimiento en sus políticas de calidad. Creo que para todos nosotros fue muy formativo el estar con ellos, escucharlos de primera mano, sus consultas y sus inquietudes, algunas cosas que nos permiten entender mejor el contexto en el que los procesos de acreditación están siendo manejados, entendidos y muchas veces también nos ayuda a

entender mejor los resultados que provienen de esos procesos. Así que, yo me uno a esa iniciativa de Gerardo y ojalá que podamos de veras mantener esta actividad más frecuentemente. Muchas gracias.

Dra. Susan Francis Salazar:

Muchas gracias, don Ronald. Adelante, doña Lady.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchas gracias. Además, agradecer también a doña Emilia, siempre es muy amable. Hay algo que a mí me inquieta y yo creo que es algo necesario que pudiéramos trabajar, porque ya lo he visto en varias universidades y es cómo atender la gestión estratégica de la investigación en la universidad, porque de alguna manera ellos insisten en no tener los suficientes recursos, pero a mí me parece que los recursos están ahí de sobra, lo que no se tiene claro es cómo gestionar los recursos para la investigación en las universidades. No sé, cómo pensarlo, si a partir de una capacitación con INDEIN o cómo hacerlo, pero me parece que urge algo como eso, porque además esto va a potenciar visiblemente el desarrollo de esa dimensión que siempre ha venido a menos durante las evaluaciones para la acreditación.

Dra. Susan Francis Salazar:

Muchas gracias, doña Lady. Sí, comparto plenamente la propuesta que hace don Gerardo y don Ronald de agradecer. Al final de la visita compartía con don Walter que estos espacios son los que nos permiten a nosotros ya ver en concreto como el SINAES ha venido incidiendo en procesos de crecimiento y en procesos de orientación hacia la mejora continua en las instituciones y que es un espacio que no deberíamos perder de vista, sobre todo porque es lo que nos da la perspectiva más clara de cómo el papel del SINAES se vuelve realidad dentro de lo que es su misión.

Yo pensaría, doña Lady, que esta propuesta que usted hace sería muy pertinente dentro de la concepción que tenemos del papel que tiene el INDEIN. Así que, creo que doña Melania podría tomarla en consideración y reconocer si hay alguna posibilidad, sobre todo pensando en próximas actividades del INDEIN o sobre todo considerando la planificación que está pronta a ser presentada en este espacio. Me parece que es una de las mejores posibilidades que tenemos de haber concretado el papel del INDEIN.

Agradecer a todos por sus aportes.

De la Dirección:

Dra. Susan Francis Salazar:

Pasamos al informe de la dirección ejecutiva.

PhD. Melania Brenes Monge:

Solamente tengo un punto de agradecimiento, nada más. Como ustedes saben se ejecutó la semana pasada nuestra participación en Expo U, tenemos datos de que participaron más de 18.000 estudiantes en la feria. Además, sobrepasamos la meta de visitas en nuestra página web a partir de las estrategias que utilizamos para que los y las estudiantes se informaran acerca de qué era el SINAES y nuestra labor. Teníamos un indicador de 500 visitas, sobrepasamos y llegamos a más de 1000 visitas de estudiantes, a través de las estrategias.

Todavía nos queda mejorar las maneras de medir nuestro impacto en ese tipo de participaciones, pero sí fue un espacio divulgativo muy importante, de manera que agradecer a todo equipo de SINAES que se apuntó, también al equipo del Consejo que también nos acompañó en ese proceso. Muchas gracias a todos y todas. Eso sería, doña Susan.

Dra. Susan Francis Salazar:

Muchísimas gracias, Melania. Reiterarle el agradecimiento y la felicitación que le cursábamos sesiones anteriores con respecto al gran papel y a la gran presentación que tuvo el SINAES dentro de esta actividad.

De la Secretaría:

Dra. Susan Francis Salazar:

Marchessi, ¿tenemos informes de secretaría?

Mag. Marchessi Bogantes Fallas:

Buenos días, por el momento no.

Dra. Susan Francis Salazar:

Muchas gracias.

Artículo 4. Aprobación del perfil de la persona Gestora de Planificación.

Dra. Susan Francis Salazar:

Pasamos al punto número cuatro, que correspondería con la aprobación del perfil de la persona gestora de planificación. Recordarán que la sesión anterior en la discusión final que tuvimos se consideró importante retomar el aporte que don Ronald hiciera sobre los riesgos que él había identificado a partir del análisis que él planteó.

En los insumos ustedes tienen el análisis que Talento Humano planteó junto con la Dirección Ejecutiva sobre cómo fue incorporando dicho análisis. Además, esta misma oficina, Talento Humano, incorporó un comentario y su posición con respecto a la noción de gestor de proyectos o project manager, del cual genera una conclusión sobre la pertinencia o no de incluir dicha faceta o característica en dicho perfil dentro de la persona gestora de planificación. Entonces, quedamos en que hechos dichos ajustes entraríamos el día de hoy a ver la aprobación de dicha plaza. Abro el espacio para finiquitar este punto y darle curso a su aprobación. Adelante, don Ronald.

Dr. Ronald Álvarez González:

Muchas gracias, doña Susan. Agradezco mucho el esfuerzo que hizo Talento Humano por tomar en cuenta ese insumo, que a mí la verdad me parecía que era muy importante porque hace falta un poco más de concreción sobre el importante rol que esta plaza va a venir a ejercer en la institución.

Hay 2 o 3 cosas que quisiera comentar. Por un lado, me parece que está bien razonado el hecho de que no se incluya el dominio de las leyes del SINAES, porque como bien se dice ahí sería exagerar y más bien reducir demasiado la cantidad de participantes posibles en el proceso. Y lo que se razona es que eso es más parte de la capacitación de la persona que se termine definiendo y eso lo acepto sin ningún problema.

En donde me queda una duda, no sé, si aquí hay un tema legal o qué tipo de impedimento podamos tener, pero me parece como un poco contradictorio. Es que por un lado se acepte, porque sí se aceptó y se incorporó en el insumo la definición de planificación estratégica que se deriva de las leyes del SINAES, las dos leyes que llamamos fundacionales, en donde claramente se define cómo es que se ejerce la función de planificación estratégica y ahí entre otras cosas se plantea muy claramente la necesidad de tener una persona con formación como planificador o planificadora, pero resulta que a la hora de incorporar esas funciones que serían las que deberían de responder a esa definición y es una definición, repito, que se deriva de las leyes, o sea, de alguna manera obligatoria para la institución de acatamiento obligatorio, donde solo se puede poner en la parte de deseable y no en la parte mandatoria, no me acuerdo el término que se emplea para esa parte y eso me crea una gran duda, porque no es la primera vez que nos enfrentamos a este tipo de limitaciones. El razonamiento que se hace en el insumo que nos dieron es que no se pone en ese capítulo de obligatoria, porque resulta que el CNA definió unas funciones en el 2019, y esa función de planificación tiene que ser puesta como algo deseable y no obligatorio. Entonces, eso me parece como contradictorio, porque como que entonces nos obliga a tener que poner una función que debería de ser obligatoria por la derivación que tiene en la definición de planificación estratégica que se está aceptando en el mismo insumo, pero lo tenemos que poner como algo solo deseable.

Ya hemos tenido en el pasado problemas de este tipo. Yo entiendo la posición que está asumiendo ahí Talento Humano, está acatando lo que considera que es el lineamiento que el CNA le había planteado, pero Incluso en otras ocasiones en que hemos pasado por esto mismo se ha dicho que si eso se aceptara, entonces se tendrían que redefinir funciones de otras plazas, algo así fue otro razonamiento que Talento Humano nos dio en otro momento. Entonces, a mí me parece que aquí hay una gran contradicción, se está poniendo una formación obligatoria de una formación académica o profesional que sería incompleta de acuerdo con la definición que se está asumiendo y no se puede poner la que es importante por un asunto puramente de índole administrativo, y a mí me queda la gran duda si eso realmente tiene que ser leído de esa manera, o sea, que si tenemos esa obligación que cumplirla necesariamente o si por una aprobación del Consejo, eso se podría corregir. De veras agradezco todo el esfuerzo que se hizo, pero esa parte, por lo menos desde mi punto de vista, sí sería muy importante que lo pudiéramos corregir, porque a mí me parece que no está siendo congruente la definición de planificación estratégica con la formación de experiencia, académica y de instrumentos que la persona que va a venir a desempeñar esa plaza debería de tener. Entonces, ese punto me quedó ahí como haciendo un poco de ruido. Esos serían mis comentarios. Muchas gracias.

Dra. Susan Francis Salazar:

Gracias, don Ronald. Doña Lady.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchas gracias. Yo tengo dos puntitos que son de forma. En el perfil del cargo donde vienen las funciones, hay una función que es sobre el seguimiento y acompañamiento a la planificación que dice, monitorear y analizar los marcos regulatorios y modelos internacionales. A mí, me parece que deberían ser nacionales e internacionales, o sea, lo que tiene que monitorear y analizar son tanto los marcos regulatorios nacionales como Internacionales, lo mismo que los modelos. Y eso repercute en el acuerdo ya propiamente, porque se retoma ese punto para el resultando número siete, donde dice nuevamente monitoreo de marcos regulatorios, que me parece que debe decir nacionales e internacionales.

Luego, en el resultando cuarto, que dice, se aprobó el perfil del cargo del gestor de planificación, cuando es lo que estamos haciendo. Entonces, lo que se aprobó fue la plaza de gestor de planificación, no fue el perfil. Entonces, para que ahí ese puntito se corrija.

Y lo otro ya es propiamente en las observaciones que indican las personas de Talento Humano, que hay un punto en la página 9, que dice: Desde una perspectiva de gestión organizacional y valoración de puestos no resulta técnicamente procedente asignar a una misma plaza responsabilidades sustantivas que corresponden simultáneamente a dos roles especializados diferenciados. La gestión de la planificación institucional y la gestión profesional de proyectos constituyen disciplinas relacionadas, pero con objetivos metodologías responsabilidades y competencias específicas. A mí, me parece que debería haber aquí alguna referencia importante, algún documento, que deje ver que eso está así establecido en alguna definición disciplinaria o en alguna definición de las profesiones, porque cuando yo analizo que vamos haciendo líneas hacia una gestión por proyectos, es muy difícil imaginarse a un planificador que no conozca de proyectos y tenga que hacer esa planificación, entonces debe tener una lógica en su formación que lo lleve hasta ahí. Por otra parte, yo me di a la tarea en este análisis para tratar de determinar si realmente se trataba de dos profesiones tan diferenciadas, que en algún momento vamos a necesitar dos profesionales en esta línea. Con ayuda de Gemini identifiqué al menos treinta y dos programas en Costa Rica que dan la formación en planificación y en gestión de proyectos, en temas de planificación, sobre todo, está planificación social, económica y territorial, y hay una que se llama gestión de proyectos y otra gerencia de proyectos. Entonces, solicité que se hiciera un análisis de los perfiles, que yo también hice a pie, y de las mallas

curriculares, y sinceramente yo no logro identificar, puede que en la definición de profesiones haya una diferencia significativa, pero en las posibilidades de formación o las oportunidades de formación que ofrece Costa Rica y que van a hacer llamadas estas personas o convocadas para participar en esta plaza, en realidad la formación no se identifica tan claramente diferenciada. Los planificadores trabajan macro planificación cuando atienden un enfoque de gestión por proyectos, además atienden la micro planificación de cada uno de los proyectos que asume y en el cargo de las personas de gestión por proyectos atienden a cuál es el enfoque de planificación para derivar proyectos y dentro de proyectos hacen planificación de cada proyecto. Yo, sinceramente, no logré identificar algo tan claramente marcado como para que digamos que se trata perfectamente de dos cosas totalmente distintas y que en algún momento incluso vayamos a necesitar estas dos plazas. Esto, porque me parece que perfectamente la persona que estaríamos nombrando es una persona que quiera o no va a tener que atender esto a futuro. Si no, entonces estar claros aquí sobre cuáles son las fuentes claramente certificadas que nos indican esto para no equivocarnos, pero sí me parece que por lo menos dentro de las evidencias que hay, eso no se identifica. Lo que, además, cuando se enlistan las posibles profesiones que sean convocadas a participar, no se está tomando en cuenta a las personas en gerencia de proyectos precisamente por esta diferenciación, cuando a mí me parece que sí podría ser parte de esta convocatoria y que podrían estar siendo excluidos injustificadamente. Gracias.

Dra. Susan Francis Salazar:

Gracias, doña Lady. Dos observaciones, la primera es que tanto don Diego como Diana están disponibles para aclarar cualquier duda, sobre todo, me parece que esta que señala don Ronald sobre la imposibilidad o la duda que tiene él. Y luego esto último que señala doña Lady sobre la posibilidad que tenemos de abrir el espectro, también a gente formada en gerencia de proyectos, adicional a la recomendación de formalizar el argumento que está ahí. Entonces, si a ustedes les parece, les podemos llamar para que se puedan atender esas dudas. Mientras tanto, yo le estaría dando la palabra a don Gerardo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Gracias. Yo tengo un par de comentarios de forma que los voy a mencionar ahora, pero con respecto al planteamiento que acaba de hacer doña Lady, yo creo que lo que tenemos nosotros que analizar o que definir es la diferencia que hay entre formación y las funciones que le vamos a dejar a la persona.

El MBA. Diego Quesada Chacón y la M.Sc. Diana Alfaro León, ingresan a las 9:35 a.m.

Yo creo que la formación perfectamente un planificador puede tener funciones o conocimiento a la hora de su formación en gestión de proyectos y una persona que se forme en gestión de proyectos, probablemente también tenga conocimiento y experiencia en temas de planificación, yo en eso estoy de acuerdo. Lo que se cuestionó en la sesión anterior y no sé si fue lo que se quiso poner, es que esta persona que se vaya a contratar tenga funciones en ambas áreas específicamente, y yo creo que la función principal es la de planificación, la de la gestión de los proyectos le va a corresponder, obviamente, la organización a las personas que les toque llevar los proyectos, porque yo no veo a una única persona en la institución gestionando todos los proyectos que podamos tener, sí veo a una única persona haciendo la parte de planificación. Ya lo mencioné en la sesión anterior, me preocupa mucho la apertura, pero la parte de gestión de proyectos yo sí podría aceptar de que se abra en formación en gestión de proyectos, pero lo que debemos tener claro es que en las funciones que se establezcan ojalá nos concentremos en la función principal, que es la de asumir el rol y la función para apoyar en la planificación institucional en los diferentes niveles. Eso era el comentario.

Con respecto al documento, yo sigo insistiendo en algo que lo mencioné, pero veo que se quedó todavía, puede ser que ahí esté equivocado. Pero cuando se hablan de funciones

genéricas, que se supone que son las mismas para todos los funcionarios, pero me parece que aquí hay dos, sobre todo, que en este caso específico no es una función genérica, sino que ya está incluido dentro de las funciones específicas, que es la primera, porque dice “asesorar sobre políticas y normas establecidas a nivel nacional sobre la planificación nacional”. No creo que esto sea una función genérica de este cargo, en este cargo específico que es de planificación, si queremos dejar esta función que creo que está incluida dentro de las funciones específicas, la debiéramos dejar ahí. Yo insisto en que esto no es una función genérica, si queda debiera ser como una función específica de este puesto en particular. Y la segunda función genérica para mí sigue teniendo un problema de redacción, dice “dominar las políticas”, esa palabra dominar no me gusta, “dominar las políticas y normas establecidas por la institución, dice, mediante la actualización constante de la Legislación Nacional”, pareciera que le estamos pidiendo a esta persona que actualice la Legislación Nacional. Creo que lo que queremos decir aquí es tener conocimiento de las normas establecidas por la institución mediante la revisión, que la persona esté revisando constantemente la Legislación Nacional para tener la certeza de que las políticas y las normas establecidas por la institución tienen concordancia con esto. Entonces, sería casi que cambiar la palabra actualización por revisión.

Lo último, ya que estoy en estas, cuando se habla de impacto de los resultados, esto se ve que probablemente está similar en otras descripciones de puestos, pero yo quisiera que lo pensemos. En este caso, la persona no depende de una División, la persona depende de la Dirección Ejecutiva y por tanto, debiera decir, “los resultados esperados se establecen por la jefatura inmediata”, que es la Dirección Ejecutiva, “y de acuerdo con los planes y objetivos de la institución”, poner institución en lugar de división, “los cuales impactan dichos logros y objetivos, la toma de decisiones y el servicio que se ofrece”. Mi sugerencia es que se quite la palabra división porque esta persona no va a depender de la división, su función va a ser más institucional, poner institución en lugar de división, y después volver a quitar la palabra de división ahí, porque no es así, lo restringe al trabajo de unas pocas.

Después, me parece que el cuestionamiento que hace Ronald de alguna manera, uno a veces se plantea si lo que ponemos como deseable en algunos casos debiera ser casi que un requisito indispensable, o sea, para mí no es deseable que esta persona conozca la Ley del Sistema Nacional de Planificación. Esta persona, si va a trabajar en planificación, esto debe ser un requisito obligatorio. Tampoco que tenga dominio de metodologías de planificación estratégica, gestión por indicadores que sea deseable, el problema es que, si las ponemos como deseable y hay una persona que hace todas las demás, pero no hace ninguna de estas, a la hora de hacer la selección que pueda decir, “bueno, es que yo cumplí con las obligatorias, las deseables no las tengo”. Eso siempre ha sido una duda, qué peso dar entre las que son deseables y las que son obligatorias, porque cuando presenten los documentos, se puede sacar gente o poner más gente o darle más peso a uno, eso para mí no queda muy claro. Para mí, todo lo que está aquí como deseable, debiera ser que son herramientas que la persona que venga a este puesto va a tener que implantar, que se le pueden dar como formación adicional, pudiera ser, pero es un trabajo muy fuerte el que habría que hacer, la curva de aprendizaje podría ser muy alta y debiéramos pensar en alguien que venga y que esté listo casi que para comenzar a dar resultados en un tiempo muy breve.

Estos son los comentarios y creo que esto es un poco lo que mencionaba Ronald y si ya están Diana y Diego, tal vez podríamos hablar sobre este tema de cómo manejarlo. Gracias.

Dra. Susan Francis Salazar:

Muchas gracias, don Gerardo. Bienvenidos a don Diego y a Diana. Yo quisiera compartir que también tengo la misma preocupación con respecto, sobre todo, lo que son las leyes que son instrumentos fundamentales para el quehacer de esta persona y como yo lo indiqué en la sesión anterior, comparto plenamente que, por ejemplo, el conocimiento de la Ley

General de Administración Pública fue un punto que discutimos ampliamente para una elección de un puesto anterior y por lo tanto, no logro encontrar una justificación que genere que esto sea conocimiento deseable. No es plantearse el conocimiento completo, yo entiendo la argumentación que hace en este caso Talento Humano, pero sí me parece que hay algunos instrumentos normativos que están ahí que sí o sí deberían conocerse, para no esperar que esa curva de aprendizaje sea tan empinada. Entonces, desde ahí comparto plenamente lo que han señalado.

Don Diego y Diana, les comento brevemente que hay dudas con respecto a algunos elementos que fueron considerados y otros que se justifican el por qué no fueron considerados dentro del perfil y que para ello necesitamos la ampliación de parte de ustedes. El primero de ellos fue expuesto por don Ronald y tiene que ver con la forma en la cual se integran o se hace corresponder la concepción de planificación estratégica con el perfil y como ello no se ve de forma transparente dentro de los diferentes elementos que tiene considerado el perfil. También, lo considera contradictorio y entonces es importante que ustedes lo puedan aclarar.

Doña Lady también hizo un ejercicio importante de análisis sobre perfiles de personas que puedan optar o que pueden desarrollar tareas de planificación que al mismo tiempo podrían tener conocimientos sobre gestión de proyectos, y reconoce que al menos en el ámbito nacional no se puede encontrar una diferencia sustantiva de personas que estén formadas hacia un lado o hacia otro como si fuesen disciplinas. Entonces, advierte que dentro de la justificación que ustedes nos presentaron, no hay una formalización con referencias que permitan establecer que son dos disciplinas separadas por un lado y por otro, que no haya posibilidad de encontrar una persona que tenga formación específica según sea esa diferenciación de disciplinas. Más bien, lo que ella se encuentra es que, en el ámbito de la formación de la planificación, estos elementos, tanto de planificación como de gestión de proyectos, se encuentran de alguna manera interrelacionados. Considera que dejar por fuera, por ejemplo, dentro de las posibles formaciones académicas, la gestión de proyectos sería reducir el espacio a personas que también están manejando principios de la planificación.

Finalmente, don Gerardo comparte con don Ronald la contradicción que se da con respecto a lo planteado en las leyes constitutivas del SINAES con respecto a la planificación y la necesidad de que algunos conocimientos que son deseables realmente operen como requisitos, porque realmente se necesitan dentro del marco de acción de esta persona tener ese tipo de conocimientos. Entonces, espero haber capturado las inquietudes de todos los miembros que han participado en este diálogo. Yo les daría la palabra a ustedes dos y a Melania para que nos puedan hacer las aclaraciones correspondientes. De igual manera, estaría solicitando que si los miembros del Consejo tienen algún tipo de propuesta para ajustar el perfil y que pueda ser aprobado el día de hoy y pueda incorporar dichas observaciones, lo podamos hacer más allá de establecer el vacío, decir cómo lo podemos resolver. Adelante, Melania.

PhD. Melania Brenes Monge:

Diana, uno de los primeros elementos que me gustaría que te refirieras es el que apunta don Ronald sobre el tema de la planificación estratégica. Recordarás que se justificó, que por qué no se estaba articulando como se estaba sugiriendo en el insumo, quizás si te referís a eso particularmente.

M.Sc. Diana Alfaro León:

Muy buenos días a todos, un gusto. Vieran que pena me da, ahí sí me queda un poco la duda o en parte de mi comprensión, porque sí viene la parte estratégica. Se indica en el primer punto, incluso, a como fue recomendado por don Ronald y en la naturaleza del puesto se pone: Planear y gestionar la planificación estratégica. Y se cambiaron algunas redacciones también de los otros de acuerdo con lo que indicaba don Ronald, que va sobre

planificación estratégica, lo del SEVRI, analizando tendencias, riesgos. Eso se adicionó, entonces sí me queda la duda, perdón.

PhD. Melania Brenes Monge:

Sí, aparte de eso que está diciendo Diana, cuando don Ronald estaba haciendo como la anotación, también a mí me quedaba la duda, porque efectivamente yo ya había visto que se había incluido.

Solo para que lo tomemos como referencia y se relaciona con lo que está diciendo doña Lady. De acuerdo con las políticas y normativa nacional de planificación en general, no hablemos de planificación estratégica ni operativa, de acuerdo con la ley y también a las guías específicas de MIDEPLAN los procesos de planificación estratégica, planificación operativa anual y la gestión de los proyectos asociados a intervenciones de fondos públicos o intervenciones de gestión pública no se ven como cosas separadas, es decir, eso de hecho se ve como una sola línea de trabajo a lo interno de las instituciones, entendiendo los proyectos dentro de estas intervenciones de gestión pública como intervenciones con un principio y un fin que se hacen sobre la estructura de proyectos y que se gestionan como parte de la planificación regular y nacional. No sé, si es que hay alguna contradicción entre lo que está incluido en el insumo, en donde explicamos un poco cómo fue que se hizo esa articulación y cómo quedó el perfil, porque yo particularmente, al igual que Diana, sí siento como dijo don Ronald, que en el perfil está incluida la planificación estratégica como parte de las funciones, en esta misma línea que esta persona estaría trabajando en el marco de estrategia, planificación anual y proyectos o iniciativas independientes que pueden tener duraciones plurianuales dependiendo de la planificación estratégica en este caso de la institución. Les voy a poner un ejemplo, nosotros eventualmente tendríamos un proceso de transición hacia un nuevo modelo, hacia un remozamiento de un modelo de evaluación y acreditación, etcétera, pero puede haber proyectos en particular que incluyan ciertas universidades que se hagan voluntariamente partícipes de un proceso de investigación particular en un proyecto con un principio y un fin que nos sirva para realimentar el modelo. Pero digamos que eso no está fuera del proceso o el flujo normal de planificación nacional. Pensamos que eso estaba claro con esas observaciones dentro del perfil, yo sí lo siento que está como transparente en el perfil, no sé, si será don Ronald, que a la hora de justificarlo en el insumo hay alguna contradicción, porque me pareció entenderle que usted sí vio esos elementos en el perfil, pero a la hora de justificarlo quizás nos contradecimos en decir cómo lo incluimos, eso para entender un poco mejor.

Dra. Susan Francis Salazar:

Don Ronald, adelante.

Dr. Ronald Álvarez González:

Muchas gracias. Sí, yo creo que no se ha comprendido y ahí me hago responsable seguro por no haber explicado un poco mejor las ideas. Lo que pasa, Diana, es que la contradicción que yo encuentro tiene que ver más con el razonamiento que ustedes pusieron en el insumo que venía en PDF en donde ustedes analizan el documento que yo había presentado y de qué manera lo fueron agregando en el perfil final. Yo lo que dije es que estoy de acuerdo y que les agradezco todo el esfuerzo que hicieron para introducirlo y efectivamente lo introdujeron, y me parece que adecuadamente. Lo único que yo cuestiono es algo que usted justifica desde la perspectiva de que no lo puede poner como obligatorio y es la parte de la formación de la persona que se vaya a contratar y lo ponen en la parte deseable y no obligatoria Esa es la parte que yo cuestiono, pero Diana lo que decía es que no se puede porque en una definición del mismo CNA del 2019, ya estaba que esas funciones tenían que ser deseables y no obligatorias, pero desde mi punto de vista debería de ser obligatoria, ese es el punto. Ahora, esa parte es la consulta que yo hacía, si es que aquí tenemos un obstáculo infranqueable porque hay un asunto legal que no nos podemos brincar. Eso es lo que me tiene un poco dudoso y esa era la pregunta específica que yo había hecho.

Por otro lado, lo que se pone como la formación en las profesiones que ahí quedaron que no necesariamente cumplirían por default la formación necesaria en planificación estratégica que tiene que estar alineada a la definición que en el mismo documento se está adoptando el que ustedes tomaron del documento que yo había presentado y en la definición que se deriva de las leyes del SINAES, o sea, que para nosotros son mandatorias, esa función debería de responder en forma obligatoria a esa definición, ¿qué aspecto remedial le podría yo encontrar? Bueno, que se pusiera una formación en planificación, tiene que ser una persona formada en eso, y si queremos incluir otras profesiones tenemos siempre que poner una formación adicional en planificación, o sea, si es un economista, o si es un administrador, o ahora que se está planteando un gerente de proyectos, o alguien que maneje gestión de proyectos pero que tenga formación en planificación, pero fundamentalmente tiene que estar la función de planificación también como una opción que para mí debe ser mandatoria. Esa sería como la forma de remediarlo, si es que no se quiere excluir otras formaciones.

La otra cosa que yo si no considero que sean por default iguales, es una formación en gestión de proyectos que inmediatamente lo consideremos como que es equivalente a un planificador, porque no necesariamente eso es correcto. Un planificador puede tener conocimiento en gestión de proyectos o puede tener formación en gestión de proyectos. pero un gerente o un gestor de proyectos no necesariamente tiene formación en planificación y esa formación en planificación, y cuando digo planificación tiene que ser un poco a la luz de esa definición y eso incluye toda la parte de manejo de herramientas además de lo que por default ahí se pone, tiene que ser en herramientas para la planificación que tiene que ver con toda la parte de prospectiva, y eso es lo que a mí me parece que nos está faltando, pero entonces esas son las dudas. Diana, no sé, si lo enredé más o le quedó claro. Gracias.

Dra. Susan Francis Salazar:

Adelante, Diana.

M.Sc. Diana Alfaro León:

Muchas gracias, don Ronald. Ya le comprendí mejor. Aquí estaré necesitando la ayuda de Heilyn y de don Álvaro, ya que es un tema más a nivel normativo. Cuando se hace la estructura de SINAES en 2018-2019, que se contrató a doña Milena, existe a nivel técnico de recursos humanos una fase que se llama análisis y clasificación de cargos, eso lleva unas puntuaciones. Entonces, unos cargos quedan asistenciales, otros profesional 1, otros profesional 2, por ejemplo, todos los profesional 2 quedan en una cajita donde todos tienen el mismo peso en cuanto a formación académica, años de experiencia, factores de clasificación, o sea, todos los puestos profesionales 2 tienen el mismo requisito de años de experiencia, que son mínimo 3 años de experiencia. Entonces, ese es el motivo de justificación técnica porque no podemos ponerle 5 años de experiencia, es profesional 2 tiene que llevar lo mismo. Entonces, en formación académica, ahí es donde todos llevan licenciatura o maestría en el área de la especialidad relacionada con las funciones principales del puesto. Eso nos lleva a que tiene que ser un planificador. Entonces, yo no puedo cambiarle y pedirle solo maestría, por ejemplo, en proyectos, sino que va de acuerdo con lo aprobado en la estructura y en el Consejo en el 2019.

Donde también los factores de clasificación, todos los puestos dicen lo mismo, por ejemplo, en algunos momentos, creo que ahora don Gerardo también lo comentó, cambiar impacto en resultados, por lo que no lo podemos cambiar, porque todos tienen los mismos factores de clasificación y el mismo texto. Aquí hago un paréntesis, desde Talento Humano para este año tenemos dentro de nuestro plan de trabajo el cambiar la estructura del perfil del puesto, vamos a alinearlos de acuerdo con la Ley Marco de Empleo Público, esta ley ya no dice los factores de clasificación, sería ya con su respectivo concepto. Entonces, como viene desde ahí, por eso es que no se puede modificar esa información.

Por otra parte, en experiencia y conocimientos deseables, comprendo y podemos pasar algunos a obligatorios, no hay problema. Sin embargo, para explicarles de nuevo cómo fue eso aprobado y también en la Guía de reclutamiento y selección. Todo eso tiene un peso, por ejemplo, le ponemos un 100 a Excel avanzado, un 100 a la Ley General de Planificación. Entonces, aunque diga conocimiento deseable, el que no lo tiene ya queda excluido. Sí, nos vamos a asegurar que la persona conozca de eso, pero le ponemos menos puntuación a la Ley de Fortalecimiento y alcance de SINAES, por ejemplo. Sí lleva puntuación, pero se le pone menos. Entonces, a los principales es que les ponemos un 100 y eso obliga a que tienen que conocerlo. Básicamente, esa es la explicación.

Dra. Susan Francis Salazar:

Gracias, Diana. Doña Melania.

PhD. Melania Brenes Monge:

Sí, eso último que dijo Diana me parece muy importante recalcar. Si bien, nosotros en este momento, nos ha pasado ahorita con dos personas que tenemos de reciente ingreso que tienen un perfil súper excelente, que son la asistente de procesos sustantivos y la que está cubriendo la incapacidad de gestión de proveeduría. Yo sí quisiera que ustedes con conozcan que el perfil que se aprueba con todas sus características, si bien nos da un marco de acción específico en la hora de hacer el concurso, todavía tenemos un campo de acción para tomar decisiones, y por supuesto que si hay una persona que tiene conocimientos deseables, mucho mejores y mucho más afines al puesto que otras personas que igual tienen una buena formación pero no se acercan tanto al perfil esperado, en el concurso y a la hora de puntuar evaluar incluso hacer la entrevista también tenemos un marco de acción decisorio, es decir, no quisiera que pensarán que el perfil de puesto es como lo único que en el caso de un proceso de reclutamiento selección se evalúa o se toma en consideración para hacer, como dice Diana, las puntuaciones o la calificación, inclusive la guía de entrevista, porque la guía de entrevista como lo estamos haciendo con el método Smart, puede conducirnos a hacer preguntas que nos permitan validar de manera mucho más específica si la persona ha sido expuesta a temas de ley. Esto último es importante.

Lo que es una preocupación técnica, doña Susan, no sé si terminamos como de hacer ese remozamiento o cómo hacemos, pero lo que sí es que siempre ha sido una preocupación de Talento Humano que a la hora de aprobar un perfil, modificarlo, adaptarlo, no nos salgamos del marco o modelo coherente que ellos traen del manual de cargos, por eso les pusimos el documento manual de cargos, que también, como dice Diana, podríamos revisarlo y remozarlo para seguir aprobando como el resto de perfiles, porque lo que sí no queremos es perder la coherencia en términos de la manera en que los cargos y funciones están distribuidas para el manejo institucional, porque si tenemos diferentes enfoques, ahí sí la preocupación es cómo lo gestionamos.

Dra. Susan Francis Salazar:

Muchas gracias, Melania. Yo creo que hacer ajustes de redacción, como por ejemplo el que señaló don Gerardo sobre impacto en los resultados, donde es un hecho que esta plaza no va a depender de una División, no es cambiar un enfoque, es plantearnos una precisión. Yo entiendo perfectamente lo que Diana explicita en términos de que existe una estructura, existe ciertos condicionantes que están asociados al manual, pero a mí me parece que aquí, en términos de precisión, no estamos cambiando de enfoque, ni estamos cambiando de plantilla, ni de formato, lo que se está haciendo es una precisión. Yo no veo dónde está ahí, para decirlo de alguna manera, el gran problema, no lo veo. Yo pensaría que, si todos los miembros de este Consejo están de acuerdo, podríamos hacer esa precisión.

PhD. Melania Brenes Monge:

De acuerdo.

Dra. Susan Francis Salazar:

Yo le pediría a Talento Humano en términos generales que eso es una precisión del perfil y yo no le veo que haya cambio, no le estamos quitando, por ejemplo, la categoría de impacto de los resultados, ni autonomía, o sea, toda la estructura se está respetando, pero eso es una precisión. La plaza no depende de ninguna División y, si dejamos eso en División, después va a venir más adelante una interpretación que diga: "Ok, como ahí decía División, hay que colocarlo entonces en una División". Entonces, ahí es donde viene como el problema, yo no veo cómo no asumir esa observación.

Yo a Diana sí le pediría, creo que es muy conveniente y yo le agradecería al seno de este Consejo que por favor aprobáramos el perfil con algunos ajustes. Ya don Ronald remarcó que sí hay una diferenciación entre los dos ámbitos, gestión de planificación y gestor de proyectos. Doña Lady hizo una revisión, no reconoció esas fronteras, sin embargo, sí le pediría Talento Humano que tal vez como parte del insumo, coloque algunas referencias formales que permitan dar cuenta de que este Consejo tomó ese insumo y reconoció que ambas eran dos disciplinas aparte, para que eso posteriormente, más adelante se reconozca dentro de la institución, puede ser inclusive ya sin la presencia de nosotros, como un elemento necesario de considerar si fuese que hay que nombrar otra persona o hay que crear otro puesto, lo que sea. Pero, a mí me parece, Diana, que sí sería importante que en las justificaciones o en esos documentos que me parecen muy importantes y significativos para nosotros, porque advertís cómo se incorporan o cómo se fundamentan los ajustes, nos coloques en algunas ocasiones referencias formales que nos permitan a nosotros entender de dónde vienen esas diferencias. Ese sería un punto importante.

Tercero, yo sí veo necesario que al menos la persona que va a concursar conozca sobre la Ley General de Administración Pública, o sea, la institución es de carácter pública y yo creo que sí es importante que esa, yo entiendo, Melania, que cuando estamos en parte del proceso de concurso hay todavía un margen para poder ver conocimientos o no, pero me refiero más a la experiencia previa que tuvimos y me parece que entonces eso significa que eso se puede dar en cualquier momento en el futuro. Entonces yo sí veo, si fuese posible, Diana, pensar que ese, que es un marco de acción mayor en términos legislativos y en términos de cómo opera el SINAES, eso sí debería ser, al menos, yo no sé si don Ronald considera que alguna otra o don Gerardo considera que alguna otra, pero esa que es un marco sombrilla de cómo actúan las instituciones, en este caso el SINAES, sí debería estar necesariamente como un conocimiento que no sea deseable, sino exigido como un requisito.

Le voy a dar la palabra acto seguido a don Gerardo y a don Ronald, y sí les voy a pedir que tratemos de ser concretos porque tenemos un punto donde hay personas que ingresan, que son pares de reconsideración y pares externos de un informe. Entonces, para ir cerrando con este punto y ver si procedemos con la votación correspondiente. Adelante, don Gerardo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Gracias. Estoy de acuerdo con la propuesta. Si usted me pide, doña Susan, si yo tendría otros, yo ya lo mencioné. O sea, es que yo veo que una persona para que haga un buen trabajo en planificación tiene que conocer todos esos elementos que están puestos como deseables, eso para mí es una función y entre más traiga ya en su paquete, más rápido va a ser la adaptación al puesto y al trabajo. Podemos decir que, si no los trae, se los podemos dar, pero eso es lo que significa es alargar mucho. Si es uno, yo diría está bien, pasa, pero si son muchos ya va a ser un problema.

Ahora, yo sí quisiera hacer un comentario que creo que es necesario que nosotros le entremos, Diana y Melania lo han mencionado, y es el tema del Manual de Puestos de SINAES. Para mí, el Manual de Puestos de SINAES es un documento que básicamente determina las características de las clases, y un perfil lo que determina son las características específicas de los puestos. A mí lo que me parece es que, si nos basamos

solo en el manual de puestos, nos está obligando a que veamos todas las posiciones y todos los puestos de una manera similar, cosa que no es así. Para mí, el manual de puestos dice, la clase profesional 1 debe tener esto, esto y esto, la clase profesional 2 estos son los requisitos. Pero dentro de los profesionales 2 nosotros tenemos no sé cuántas plazas diferentes y para poder identificar cuáles son los requisitos de esas plazas diferentes es que se crean los perfiles de puestos, y los perfiles de puestos ya vienen con elementos específicos de una persona que vaya a ocupar un puesto en planificación, en calidad, como gestor de la DEA, como gestor del INDEIN, debe tener características diferentes y si tenemos que modificarlos en un perfil de puestos específico para un puesto particular tenemos que modificarlo, no podemos sentir que esas cajitas que mencionaba Diana nos tenga ahí amarrados y que entonces no nos podamos salir de eso.

Esto para mí es una discusión que debemos tomar porque cada vez que vemos un perfil volvemos a lo mismo, tenemos esa sombra que traemos desde el 2019, que debo decir que nos ayudó muchísimo en ese tiempo, porque en ese tiempo nosotros no teníamos mucha experiencia o cero experiencias a la hora de trabajar en estos temas, pero que yo creo que es hora de que le entremos y que lo podamos ver. Insisto, para mí el manual de puestos determina características de las clases o debiera ser así, generales, cosas muy marco que debe tener cada uno, y los perfiles son específicos para cada puesto.

Entonces, en un perfil como este necesitamos que conozca la Ley de Administración, que conozca esto, que conozca lo otro. Yo no veo razón porque no lo pongamos como un requisito fundamental, porque si no, le estaríamos pidiendo a todos que se comporten igual, cosa que no es así.

En este sentido, pediría que tuviéramos más posibilidad de incluir en los perfiles de puestos aquellas condiciones que nosotros consideramos que son fundamentales para el desarrollo de ese puesto en particular, y no masificar y decir que todos los profesionales 2 independientemente de la función que realicen deben tener las mismas funciones, ahí tenemos que trabajar. Gracias.

Dra. Susan Francis Salazar:

Muchísimas gracias, don Gerardo. Don Ronald.

Dr. Ronald Álvarez González:

Muy rápidamente. Yo tengo aquí abierto el documento y dice disciplina académica, entre paréntesis planificación económica y social, planificación y promoción social, eso me parece que sí se ajusta adecuadamente al puesto y lo que Diana explicó me queda claro, yo creo que no se puede poner por esa condición que estaba mencionando ahora don Gerardo, una formación diferente, cosa que me sigue haciendo ruido, porque por eso queda ahí lo de deseable maestría.

Lo que me parece, ahí les pediría la opinión o la viabilidad de hacerlo es que administración pública, administración de empresas, dirección de empresas y lo que menciona doña Lady de incluir gestión de proyectos que se pueda poner, pero con la condición de que tengan algún grado de actualización adicional en planificación. Yo sé que Diana lo que diría es que no se puede porque no está así establecido en lo que se aprobó en el 2019, pero es justamente ahí donde necesitaríamos que esas otras formaciones no se consideren automáticamente como similares o equiparables a la primera que es la fundamental, la planificación que es en este caso el puesto que estamos discutiendo. Esa sería mi petición en la medida de lo posible que se puede hacer.

Dra. Susan Francis Salazar:

Doña Marianela, adelante.

MAE. Marianela Núñez Piedra:

Un cierre. Compañeros, yo quería reflexionar brevemente con ustedes y aprovechando que Diana y Diego están acá. Desde el siglo XVIII, Voltaire nos había enseñado que lo perfecto es enemigo de lo bueno, yo entiendo y valoro mucho todas las observaciones que todo el

equipo ha hecho y entiendo que son de buena fe y en el espíritu de tener el mejor proyecto. Pero, si aspiramos a lo perfecto, no vamos a tener al planificador nunca, porque la perfección va a costar alcanzarla. Yo creo que Diana, que es la experta en este tema y que tiene argumentos sólidos desde el punto de vista de por qué esto es tan cajonero y estructurado y demás, ha entendido claramente qué es lo que nosotros queremos, qué es lo que queremos plasmar y estoy segura de que ella luego va a tratar de bajar, aterrizar y en algún momento hacernos alguna propuesta de una plantilla de manual de puesto que satisfaga a todos. Pero yo creo que ya tenemos que avanzar, son tres sesiones que llevamos dedicadas a esto y no vamos a llegar al manual de puesto perfecto. Entonces, hagamos uno bueno y yo creo que ya tenemos los insumos suficientes para tener algo bueno y poder contratar a esta persona.

Dra. Susan Francis Salazar:

Pregunto, ¿estaríamos ya en condiciones de hacer la votación para el perfil? Considerando ya las observaciones que hemos planteado sobre elementos que tienen que ver con conocimientos deseables y particularmente solicitándole sobre todo a don Diego y a Diana que hagan una revisión de si es posible o no especificar en esa formación de administración pública, etcétera, esa línea de énfasis con planificación. Si es así, para poder proceder, como bien dice doña Marianela ya a la votación. Dígame, doña Diana.

M.Sc. Diana Alfaro León:

Gracias. Efectivamente podemos, como lo dijo don Ronald, en administración pública, administración de empresas, dirección de empresas, agregar gestión de proyectos, esa redacción si se puede modificar, porque se dejaría la de planificación como base, con eso no hay problema. Tampoco hay problema, incluso lo estaba cambiando, en unos puntos que están como experiencia y conocimientos deseables, pasarlos a obligatorios, como lo indicó usted doña Susan, Ley General de Administración Pública, la de planificación. Solo una duda, ¿quieren que todos los deseables sean obligatorios o sólo los que han comentado?

Dra. Susan Francis Salazar:

Vamos a ver, voy a hacer una síntesis de lo que planteó don Gerardo, de lo que planteó Ronald y desde mi punto de vista, sobre todo considerando lo de las sesiones anteriores. Uno puede entender la Ley General de Administración Pública como la gran sombrilla y esa pareciera sí ser necesaria, pero don Ronald prestaba atención a que, por ejemplo, hay uno que dice dominio de metodologías de planificación estratégica, gestión por indicadores, formulación de proyectos y vinculación presupuestaria. Ese, por lógica, es requisito, no es deseable porque es lo que la persona se supone se va a dedicar, entonces, yo también subiría esa. Y la observación que hace don Gerardo es que básicamente él considera que todos los que están ahí como deseables deberían ser requisitos. Yo entiendo que la Ley Constitutiva y la Ley de Fortalecimiento del SINAES de pronto podrían ser deseables de acuerdo con el argumento que usted señaló, porque bueno, eso es parte de lo que va a ser la inducción de la persona, esos se podrían quedar. Pero el resto que son como herramientas normativas que necesariamente tiene que saber la persona, porque no las va a venir a conocer aquí al SINAES, las debería conocer antes de entrar al SINAES, esas las que sí consideramos nosotros deberían ser requisitos. Si a usted le parece y considera que es posible hacerlo, se lo agradeceríamos bastante.

M.Sc. Diana Alfaro León:

De acuerdo, ya lo hice, incluso. No hay problema.

Dra. Susan Francis Salazar:

Muchas gracias, Diana. Entonces, les agradecemos a Diana y a Diego su participación, la clarificación, sus aportes y entonces pasaríamos a realizar la votación. Muchísimas gracias, que pasen un feliz día.

M.Sc. Diana Alfaro León:

Gracias, buen día.

MBA. Diego Quesada Chacón:

Muchas gracias.

Dra. Susan Francis Salazar:

Hasta luego.

El MBA. Diego Quesada Chacón y la M.Sc. Diana Alfaro León, se retiran a las 10:18 a.m.

Dra. Susan Francis Salazar:

Entonces, quienes estén de acuerdo con el perfil planteado, de acuerdo con lo señalado en el insumo, incorporando los ajustes que ya hemos mencionado, que además ya Diana a viva voz señaló que ha generado, por favor, sírvanse indicarlo en este momento. Doña Lady, no vimos su voto.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Me sacó esto, mi voto es positivo. También quisiera decir algo.

Dra. Susan Francis Salazar:

Muchas gracias. Aprobamos el perfil, con 7 votos a favor y un voto en contra. Doña María Eugenia, ¿quiere usted fundamentar su voto?

Dra. María Eugenia Venegas Renault:

Sí, precisamente levanté la mano. Voto en contra de la definición de un perfil para el puesto de una persona gestora de planificación para el SINAES, dependiente de la Dirección Ejecutiva, desde los argumentos que he dado por diferentes medios a este Consejo en momentos anteriores, aunque no se hayan mencionado en el día de hoy.

Resumo las razones esenciales para que quede en actas. La primera es el desconocimiento de la aprobación o no del Consejo Nacional de Acreditación en relación con las propuestas elaboradas en la Comisión de Pertinencia en el 2025, que lleva asociadas plazas que obliga a tener un panorama claro del rumbo previsto para el SINAES en términos de toda su gestión para la tarea esencial asignada por la Ley 8256. Esta plaza se previó mucho antes de la instalación y de la conclusión del trabajo de la CPO.

Segundo, la ausencia de un estudio que permita rastrear el estado real y no por opinión o extrapolación de la planificación institucional y su importancia, partiendo del análisis de las divisiones que conforman el SINAES, el papel que tiene la Dirección Ejecutiva y las formas de participación y seguimiento de los trabajos que se realizan y que den un panorama sobre la duplicidad o no de las funciones, el conocimiento de la normativa de la planificación en el contexto nacional y organizacional y el tamaño de la organización. No poseo un dato científico que dé evidencia del impacto negativo de la planificación existente en el SINAES. En tercer lugar, creo en la importancia de asumir plazas altamente ligadas al impacto directo sobre la actividad evaluativa para la acreditación y de una cultura de calidad por unos apoyos investigativos y formativos vinculantes para las IES costarricenses, más allá del fortalecimiento del cuerpo administrativo.

Como cuarto punto tengo lo siguiente, la conveniencia de hacer un análisis muy resituado de las condiciones necesarias consecuentes con la decisión de que este Consejo determine respecto al trabajo de la Comisión de Pertinencia a la Organización en su tarea de un SINAES renovado y las decisiones respecto a plazas tomadas en otros momentos anteriores a los resultados de la CPO.

Quinto, el conocimiento de que las tareas de planificación forman parte de un articulado entre la Dirección Ejecutiva, las divisiones del SINAES y el concierto del Consejo. No tengo claridad del impacto que puede tener en las funciones de planificación asociadas a cada división en sus competencias, organización y cultura, ni el papel de trabajo por proyecto del cual parece tenemos algunos niveles de convergencia. Para mí es urgente conocer ese trabajo directamente desde la opinión de las direcciones.

Finalmente, como sexto punto, no podría avalar un perfil para una plaza de la que no estoy convencida, por las razones señaladas. Muchas gracias, Susan.

Dra. Susan Francis Salazar:

Muchas gracias, doña María Eugenia. Le doy brevemente la palabra a doña Lady y a doña Marianela.

Les recuerdo que hay personas que están esperando su ingreso para hacer presentaciones de informes. Adelante, doña Lady.

Dra. Lady Meléndez Rodríguez:

Muchas gracias. Precisamente me iba a referir a que dentro de las argumentaciones que había dado doña María Eugenia está esta propuesta de un estudio de las funciones de las distintas plazas del SINAES, que en mi caso, no porque yo crea que haya duplicidades ni nada de eso, sino porque a mí me parece que es muy importante identificar cuáles funciones se imbrican de cara al trabajo de gestión por proyectos, porque ahí es muy importante identificar dónde se comparten funciones y responsabilidades para establecer precisamente los proyectos. Y doña María Eugenia había hablado de algún plazo de unas dos semanas o algo así para poder tener, con ayuda de inteligencia artificial, resultados de un proyecto de esta naturaleza, que a mí me parece que podría resultar muy útil de cara a la planificación futura. Gracias.

Dra. Susan Francis Salazar:

Muchísimas gracias, doña Lady. Adelante, doña Marianela.

MAE. Marianela Núñez Piedra:

Una cosa muy breve. Compañeros, cada vez que discutimos algún tema relacionado con aspectos administrativos, estratégicos, etcétera, de una u otra manera llegamos a la conclusión de que tenemos pendiente analizar los resultados de la Comisión de Pertinencia. Yo sé que lo tenemos agendado para setiembre, pero si esto es tan medular, yo creo que nosotros no deberíamos de adelantar en nada si antes no analizamos ese documento, no tomamos decisiones y no nos alineamos, porque prácticamente todo va a estar pegado a que no hemos visto estos resultados. Es mi apreciación, cada vez que vemos alguna cosa, decimos, la Comisión de Pertinencia dijo esto o dijo lo otro. Invitaría, de ser posible, en términos de agenda que prioricemos el análisis y la toma de decisiones con respecto a ese documento.

Dra. Susan Francis Salazar:

Gracias, doña Marianela. Don Gerardo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Muchas gracias. Escuchando las razones de doña María Eugenia, respeto y reconozco muchas de las que ella plantea como sus opiniones al respecto, con lo que yo no puedo estar de acuerdo es con poner a la Comisión de Pertinencia sobre este Consejo, porque cada vez que hablamos de algo que la Comisión de Pertinencia revisó o analizó, resulta que no podemos seguir adelante, estamos paralizados en la institución porque no podemos hacer modificaciones. Yo no creo que una Comisión de Pertinencia pueda decirnos cuáles plazas son las que tenemos que nombrar, puede hacer una recomendación, pero no nos puede decir que una decisión que se tomó hace varios años que fue analizada, que fue justificada, que la estamos revisando ahora, que ahora resulta que no.

Nada más quiero decir eso, la posición del Comité de Pertinencia sí resulta importantísimo, al Comité de Pertinencia se le dieron unas solicitudes para que hiciera un trabajo, el trabajo se presentó, pero se sigue planteando el Comité de Pertinencia.

Tiene razón Marianela, cada vez que hablamos de un tema surge el tema de la Comisión de Pertinencia porque recomendaron o analizaron algo diferente no podemos seguir avanzando. Lo dijo doña Susan en la sesión pasada, no podemos paralizar la institución porque haya una Comisión que haya hecho unas recomendaciones. No sé, si setiembre es muy lejos, pero tampoco podemos parar eso.

Debo decirlo, cada vez que hablo de esto, este fue una de las cosas que yo dije cuando se creó la Comisión de Pertinencia, dije que esa Comisión de Pertinencia tenía funciones tan amplias que se corría el riesgo de pasar lo que está pasando ahora, porque no se le definieron objetivos específicos. La Comisión de Pertinencia entró a revisar todo y entró en todos los elementos y resulta que eso, la manera de hacerlo es muy peligroso para una institución que necesita seguir avanzando.

Lo dejo hasta aquí mejor, esa ha sido mi posición y yo sí creo que de una vez por todas debemos llegar y definir, la Comisión de Pertinencia tiene muchas cosas buenas, pero ¿qué es lo que vamos a aprobar? ¿Cómo lo vamos a plantear? ¿En qué tiempo lo vamos a plantear? Y por mientras, la institución tiene que seguir trabajando de la manera en que todos esperamos que sea así. Gracias.

Dra. Susan Francis Salazar:

Gracias, don Gerardo. Finalizaríamos con don Ronald.

Dr. Ronald Álvarez González:

Espero que en 30 segundos pueda responder, doña Susan. Yo sé que está muy angustiada y yo también.

Gerardo, solo una aclaración. Lo que falta es cerrar el ciclo, o sea, en todos los documentos de la Comisión de Pertinencia, al final se termina diciendo borrador para discusión en el Consejo y eso es lo que hace falta. La Comisión de Pertinencia no viene a ponerse por encima del Consejo, nunca hemos pretendido eso. Siempre dijimos somos un apéndice del Consejo, pero ese ciclo no lo hemos cerrado y entonces hay muchos conceptos que el mismo Consejo no ha podido posicionarse, no ha podido apropiarse y eso es lo que está haciendo falta. Por eso, es que yo insisto tanto en el concepto de planificación estratégica que es un tema que no queda claramente definido en el Consejo y que ahí hay insumos no para aprobarlos como los propone la Comisión, pero hace falta la discusión del Consejo. Eso es todo, no es que la Comisión de pertinencia esté por encima, es cerrar el ciclo, nada más. Muchas gracias.

Dra. Susan Francis Salazar:

Gracias, don Ronald. Yo nada más subrayo que la institución, como ya lo han mencionado varios, no puede parar, que existe un conjunto de compromisos en términos de agenda, que la presidencia y la vicepresidencia crearon una ruta, organizaron, priorizaron. Que la Presidencia y la Vicepresidencia también se reunió con los miembros de este Consejo que son parte de esa Comisión, y establecimos una ruta, una forma y una estrategia para poder abordar un informe que por su extensión y por su contenido es bastante complejo, no complicado, pero sí complejo. Entonces, yo agradecería que se comprenda que esa dinámica está por presentárseles a ustedes, que nosotros aprobamos como Consejo, que las novenas sesiones iban a ser consideradas como las sesiones para abordar temas de fondo, de tal manera que pudiéramos hacer un mejor aprovechamiento de los diálogos, las discusiones y los acuerdos.

Yo pediría, básicamente, doña Marianela, y en ese sentido entiendo su preocupación, que se considere que para setiembre va a haber una sesión completa para abordar inclusive una sección del informe, ni siquiera es todo, es una parte del informe, que nos permitiría arrancar con esa ruta que señala don Ronald, implicaría las posibilidades de acuerdo.

Entiendo perfectamente que hay cuestiones que regresan a la Comisión, pero también el informe de la Comisión debemos verlo como un insumo, no como la única opción que nos ha permitido hacer el análisis correspondiente de los requerimientos de la institución.

MAE. Marianela Núñez Piedra:

Un paréntesis, Susan. Nada más, le agradecería alguno de los compañeros que me contacte y me explique bien sobre el origen y demás de esta Comisión, porque yo no estaba. Realmente yo he estado estudiando el informe, oigo, oigo y oigo, y creo que estoy perdida en ese tema, esto para poder ubicarme. Y te entiendo perfectamente.

Dra. Susan Francis Salazar:

Claro. Yo la contacto, doña Marianela. Adelante, don Gerardo.

M.Sc. Gerardo Mirabelli Biamonte:

Una recomendación, si la vamos a hacer en setiembre no tiene que ser en la última sesión, puede ser la primera de setiembre, y en función de la necesidad de la premura de hacer eso, no lo dejemos hasta el 29, que es la última, sino que lo podemos poner más adelante. Gracias.

Dra. Susan Francis Salazar:

Así lo estamos tomando en consideración, don Gerardo. Tenemos, inclusive, que tomar en cuenta los informes y todo eso. Marchessi nos está ubicando la mejor fecha. Muchas gracias.

El Consejo Nacional de Acreditación conoce la propuesta de actualización del perfil de la persona Gestora de Planificación, presentada por la Dirección Ejecutiva y el área de Talento Humano.

RESULTANDO:

1. Que mediante la Ley N°8256, de 22 de abril de 2002, se reconoce el Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES) y se establecen las disposiciones relativas a su constitución, objetivos, atribuciones y funciones.
2. Que el artículo 3 de la Ley N°8256 establece que, para el cumplimiento de sus funciones, el SINAES contará con un Consejo Nacional de Acreditación, un director y el personal de apoyo profesional y técnico.
3. Que, de conformidad con el artículo 4 del Reglamento Orgánico y el artículo 6 del Reglamento Autónomo de Trabajo del SINAES, la institución cuenta con una estructura organizativa integrada por la Dirección Ejecutiva y las áreas funcionales correspondientes, entre ellas la Dirección Superior, la División de Evaluación y Acreditación, la División de Innovación, Investigación y Desarrollo y la División de Servicios de Apoyo a la Gestión.
4. Que mediante el acuerdo CNA-360-2022, adoptado en sesión del Consejo Nacional de Acreditación celebrada el 8 de noviembre de 2022, se aprobó la plaza de Gestor de Planificación.
5. Que mediante el acuerdo CNA-251-2025, correspondiente al Acta N° 1888-2025, celebrada el 19 de setiembre de 2025, el Consejo Nacional de Acreditación aprobó el Plan Anual Operativo y el Presupuesto Ordinario para el año 2026, contemplándose el contenido presupuestario correspondiente para la plaza de Gestor de Planificación.
6. Que la Dirección Ejecutiva y el área de Talento Humano realizaron una revisión del perfil vigente del cargo de Gestor de Planificación y elaboraron una propuesta de actualización, con el propósito de adecuar sus funciones, requisitos y demás factores de clasificación a las necesidades institucionales actuales y posibilitar el inicio del proceso de reclutamiento y selección correspondiente.
7. Que la propuesta sometida a conocimiento del Consejo contempla que el cargo de Gestor de Planificación reporte a la Dirección Ejecutiva y tenga como naturaleza la realización de labores profesionales relacionadas con la planeación, organización, control y evaluación de los procesos de planificación estratégica y operativa institucional.

CONSIDERANDO:

1. Que la planificación institucional constituye un componente esencial para la adecuada gestión de los recursos públicos y para el cumplimiento de los objetivos estratégicos y operativos del SINAES, al permitir articular la planificación, la programación, la presupuestación, el seguimiento, la evaluación de resultados y la gestión de riesgos.
2. Que la Ley N° 5525, Ley de Planificación Nacional, establece mecanismos para la formulación, coordinación, ejecución y evaluación de políticas, planes y programas del

sector público, promoviendo la articulación entre planificación, programación, presupuestación y evaluación de resultados.

3. Que la Ley N° 8131, Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, establece la vinculación entre la planificación institucional y el presupuesto público, por lo que resulta necesario contar con capacidades técnicas para la formulación, seguimiento y evaluación de los instrumentos de planificación institucional.
4. Que la Ley N° 8292, Ley General de Control Interno, exige a las instituciones públicas desarrollar sistemas de control orientados al cumplimiento de sus objetivos, incluyendo la identificación y gestión de riesgos, la evaluación de resultados y el mejoramiento continuo, aspectos directamente vinculados con una adecuada planificación institucional.
5. Que, en atención a las necesidades institucionales actuales, resulta conveniente actualizar el perfil del cargo de Gestor de Planificación, fortaleciendo su ámbito funcional en materia de planificación estratégica y operativa, seguimiento institucional, indicadores, gestión de riesgos, articulación presupuestaria, análisis estratégico y evaluación de resultados.
6. Que la propuesta de actualización incorpora, entre otras responsabilidades, la formulación y seguimiento del Plan Anual Operativo Institucional, la vinculación técnica y legal entre el PAO y el presupuesto institucional, el seguimiento del Plan Estratégico Institucional, la gestión del sistema de indicadores institucionales y el seguimiento del Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional (SEVRI).
7. Que, asimismo, el perfil actualizado contempla funciones de asesoramiento a la Dirección Ejecutiva y a las distintas divisiones del SINAES, seguimiento de planes y proyectos, elaboración de informes ejecutivos, promoción de metodologías innovadoras y monitoreo de marcos regulatorios y modelos nacionales e internacionales de acreditación de calidad.
8. Que la propuesta establece los factores de clasificación asociados al puesto, incluyendo formación académica, disciplinas profesionales, experiencia, requisitos legales y conocimientos deseables, procurando que estos respondan a la naturaleza y complejidad de las funciones asignadas.
9. Que el cargo corresponde a la categoría de Profesional 2, reporta a la Dirección Ejecutiva y se ubica en la Dirección Superior, con un nivel de autonomía orientado principalmente a la toma de decisiones de carácter táctico y de apoyo al nivel estratégico.
10. Que existe contenido presupuestario para la plaza de Gestor de Planificación en el presupuesto institucional correspondiente al ejercicio económico 2026, conforme a lo aprobado por el Consejo Nacional de Acreditación.
11. Que, en consecuencia, resulta procedente aprobar la actualización del perfil del cargo de Gestor de Planificación y autorizar a la instancia competente para realizar las gestiones necesarias para el inicio del concurso abierto correspondiente, de conformidad con la normativa institucional aplicable.

SE ACUERDA:

1. Aprobar la actualización del perfil del cargo de Gestor de Planificación, conforme al documento presentado por la Dirección Ejecutiva y el área de Talento Humano, el cual forma parte integral del presente acuerdo.

Nombre del cargo	Gestor de planificación	Posición a la que reporta	Director Ejecutivo
Cargo tipo	Profesional	Clase de puesto	Profesional 2
División a la	Dirección Superior		

que pertenece	
Naturaleza del puesto	Realizar labores profesionales relacionadas con la planeación, organización, control y evaluación de los procesos de trabajo de la planificación estratégica y operativa institucional, con el fin de garantizar y elevar la calidad de la educación superior mediante el Sistema Nacional de Acreditación.
Funciones del puesto	Funciones específicas del cargo: Sobre la planificación institucional: • Planear y gestionar la planificación estratégica y operativa de planes y proyectos, a nivel Institucional, estableciendo la concordancia de los planes formulados por las divisiones y los establecidos a nivel nacional. • Formular y dar seguimiento al Plan Anual Operativo Institucional, coordinar con las divisiones de la institución, el alineamiento de metas y objetivos y someterlo a aprobación de la Dirección Ejecutiva y el CNA. • Garantizar la vinculación técnica y legal entre el Plan Anual Operativo (PAO) y el presupuesto institucional, en coordinación con la Dirección Ejecutiva y la Dirección de Servicios de Apoyo a la Gestión. • Gestionar y apoyar la planificación formal en todas las divisiones de la Institución para contribuir con la mejora en la gestión institucional. • Planificar el cumplimiento de los objetivos de cada división, mediante el diseño de planes y programas que establezcan actividades, recursos, plazos, responsables e indicadores, para brindar la dirección adecuada. • Elaborar análisis estratégicos e informes ejecutivos que permitan a la Dirección Ejecutiva y al Consejo Nacional de Acreditación valorar el avance de los objetivos institucionales, identificar desviaciones y adoptar decisiones oportunas. • Desarrollar y gestionar el sistema de indicadores institucionales, definiendo metodologías de medición, verificando la confiabilidad de los datos, monitoreando el cumplimiento de metas, analizando tendencias y riesgos, elaborando informes de seguimiento y proponiendo acciones correctivas o preventivas para fortalecer el logro de los objetivos estratégicos y operativos de la institución. • Administrar y dar seguimiento al Sistema Específico de Valoración del Riesgo Institucional (SEVRI), promoviendo acciones de mitigación según los lineamientos de la Contraloría General de la República para el logro de los objetivos institucionales. Sobre el seguimiento y acompañamiento a la planificación: • Coordinar el seguimiento integral del Plan Estratégico Institucional, elaborar informes periódicos de cumplimiento y proponer acciones correctivas cuando existan desviaciones respecto de las metas institucionales. • Evaluar y controlar los cambios en los planes operativos institucionales o proyectos, producto de los movimientos del presupuesto institucional. • Proponer y gestionar procesos, procedimientos, planes y programas de trabajo a ejecutar, por medio de la articulación de los objetivos con los planes estratégicos institucionales y en armonía con el plan anual operativo, para el logro del interés institucional. • Asesorar a la Dirección Ejecutiva y a las demás divisiones del SINAES, en la formulación de los planes a corto, mediano y largo plazo, que la institución

	debe desarrollar en cumplimiento de sus funciones. • Asistir a reuniones con superiores o con las personas funcionarias, con el fin de coordinar actividades, mejorar métodos y procedimientos de trabajo, analizar y resolver problemas que se presentan en el desarrollo de las labores, evaluar programas, actualizar conocimientos, definir situaciones y proponer cambios, ajustes y soluciones diversas. • Redactar, revisar y firmar informes, instructivos, manuales, oficios, circulares, cartas y otros instrumentos técnicos y documentos similares que surgen como consecuencia de sus actividades. • Mantener controles y dar seguimiento a la ejecución de los planes, proyectos, actividades e iniciativas institucionales, velando por el cumplimiento de los cronogramas, metas, fechas y plazos establecidos. • Brindar charlas, capacitaciones u otras actividades similares, sobre temas de materias relacionadas con la planificación, así como con el campo de su formación. • Atender, en materia de su competencia, los requerimientos de información a lo interno del SINAES, así como de las diferentes entidades estatales, autoridades y público en general en relación con la gestión institucional. • Promover metodologías innovadoras para la planificación, seguimiento y evaluación institucional mediante herramientas tecnológicas y análisis de información. • Monitorear y analizar los marcos regulatorios y modelos nacionales e internacionales de acreditación de calidad, para retroalimentar el Plan Estratégico Institucional (PEI) y asegurar la innovación de los procesos. • Participar en procesos de formación continua y actualización profesional en temas de planificación, gestión pública y control interno. Funciones genéricas del cargo: • Manejar políticas y normas establecidas por la institución mediante la revisión constante de la legislación nacional, para la gestión de los asuntos administrativos generales y específicos que le competen al cargo. • Participar en las acciones de mejora continua y de control interno para asegurar el cumplimiento de los objetivos y funciones del cargo. • Recabar y sistematizar la información requerida para el desarrollo óptimo de las funciones del cargo. • Ejecutar lo relacionado a la compra de bienes y servicios que se requieran desde el cargo en conjunto con la proveeduría institucional. • Elaborar y documentar los procesos, procedimientos, controles y programas de trabajo necesarios para el desarrollo óptimo de la gestión del cargo. • Asegurar el cumplimiento de los procesos y procedimientos del área de manera oportuna y efectiva. • Formar parte y atender los acuerdos tomados en comisiones, comités o grupos de trabajo designados por el CNA, la Dirección Ejecutiva o la jefatura inmediata, según requerimientos de la Institución. • Cubrir las actividades de otros cargos similares de la dependencia en el momento que sea necesario, con el fin de que el trabajo se ejecute con efectividad. • Trabajar colaborativamente con otras áreas que permitan el logro de los objetivos del puesto y de la Institución. • Actuar con integridad, ética profesional y compromiso con los valores institucionales del SINAES. • Realizar otras funciones afines a la naturaleza del puesto que le sean asignadas por la jefatura inmediata, siempre que resulten compatibles con la
--	--

	categoría ocupacional.
--	------------------------

FACTORES DE CLASIFICACIÓN ASOCIADOS	
Impacto en los resultados	Los resultados esperados se establecen por la jefatura inmediata de acuerdo con los planes y objetivos de la institución, la toma de decisiones y el servicio que se ofrece.
Autonomía y toma de decisiones	Las decisiones que se toman son en su mayoría de carácter táctico y de apoyo al nivel estratégico. Trabaja con autonomía guiado por los planes y programas de trabajo del área.
Relaciones con terceros	Tiene relaciones de coordinación con personal de instituciones públicas, privadas, universidades, y con compañeros y otros para coordinar acciones y trabajos, obtención de información, entre otros. A lo interno sus relaciones van orientadas a la coordinación de procesos y procedimientos de trabajo o proyectos.
Supervisión ejercida	Le puede corresponder supervisar personal de apoyo o supervisar la entrega de trabajos de otros profesionales contratados de manera externa, velando por el cumplimiento del contrato y las normas establecidas.
Formación académica	Licenciatura o Maestría en el área de la especialidad relacionada con las funciones principales del puesto.
Disciplina académica	- Planificación (Planificación Económica y Social, Planificación y Promoción Social). - Administración Pública, Administración de Empresas, Dirección de Empresas, Gestión de Proyectos. (Con formación y conocimientos en planificación vinculados con las funciones del puesto). <u>Deseable:</u> Maestría en Gestión de la Innovación, Prospectiva Estratégica, Administración de proyectos, Evaluación de Políticas Públicas o Ciencia de Datos Aplicada.
Experiencia	Cuatro años de experiencia en labores relativas al cargo, con al menos dos de ellos en la administración pública. (experiencia en procesos de planificación estratégica, formulación de PAO y PEI, indicadores, gestión de proyectos, entre otros)
Requisitos legales	- Incorporado al Colegio Profesional de acuerdo con la legislación respectiva. - Póliza de Fidelidad o Caución. - Declaración Jurada de Bienes.

Experiencia y conocimientos obligatorios	• Manejo de herramientas tecnológicas para la planificación, seguimiento y evaluación (MS Project, Excel avanzado, Power BI, sistemas de gestión institucional, plataformas colaborativas). • Manejo de herramientas de análisis de datos y simulación. • Dominio de metodologías de planificación estratégica, gestión por indicadores, formulación de proyectos y vinculación presupuestaria. • Ley del Sistema Nacional de Planificación. • Ley General de Administración Pública. • Ley General de Control Interno. • Normativa Técnica emitida por el Ministerio de Planificación y Política Económica • Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública. • Lineamientos emitidos por MIDEPLAN y Ministerio de Hacienda, relacionados con la formulación de planes.
Experiencia y conocimientos deseables	• Ley N°8256 Creación y potestades del SINAES • Ley N°8798 Fortalecimiento y alcance del SINAES

2. Autorizar al área de Talento Humano para que realice las gestiones y trámites correspondientes para iniciar el proceso de reclutamiento y selección, mediante concurso abierto, para ocupar el cargo de Gestor de Planificación, bajo la modalidad de contratación de tiempo indefinido, de conformidad con la normativa aplicable.
3. Encargar a la Dirección Ejecutiva y al área de Talento Humano la ejecución de las acciones administrativas necesarias para la implementación del perfil aprobado y el desarrollo del proceso de reclutamiento y selección correspondiente.
4. Comunicar el presente acuerdo a la Dirección Ejecutiva y al área de Talento Humano para lo que corresponda.
5. Acuerdo firme.

Votación: 7 votos a favor y 1 voto en contra por parte de la Dra. María Eugenia Venegas Renauld.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld:

Voto en contra de la definición de un perfil para el puesto de una persona gestora de planificación para el SINAES, dependiente de la Dirección Ejecutiva, desde los argumentos que he dado por diferentes medios a este Consejo en momentos anteriores, aunque no se hayan mencionado en el día de hoy.

Resumo las razones esenciales para que queden actas. La primera es el desconocimiento de la aprobación o no del Consejo Nacional de Acreditación en relación con las propuestas elaboradas en la Comisión de Pertinencia en el 2025, que lleva asociadas plazas que obliga a tener un panorama claro del rumbo previsto para el SINAES en términos de toda su gestión para la tarea esencial asignada por la Ley 8256. Esta plaza se previó mucho antes de la instalación y de la conclusión del trabajo de la CPO.

Segundo, la ausencia de un estudio que permita rastrear el estado real y no por opinión o extrapolación de la planificación institucional y su importancia, partiendo del análisis de las divisiones que conforman el SINAES, el papel que tiene la Dirección Ejecutiva y las formas de participación y seguimiento de los trabajos que se realizan y que den un panorama sobre la duplicidad o no de las funciones, el conocimiento de la normativa de la planificación en el contexto nacional y organizacional y el tamaño de la organización. No poseo un dato científico que dé evidencia del impacto negativo de la planificación existente en el SINAES.

En tercer lugar, creo en la importancia de asumir plazas altamente ligadas al impacto directo sobre la actividad evaluativa de acreditación y de una cultura de calidad por unos apoyos investigativos y formativos vinculantes para las IES costarricenses, más allá del fortalecimiento del cuerpo administrativo.

Como cuarto punto tengo lo siguiente, la conveniencia de hacer un análisis muy resituado de las condiciones necesarias consecuentes con la decisión de que este Consejo determine respecto al trabajo de la Comisión de Pertinencia a la Organización en su tarea de un SINAES renovado y las decisiones respecto a plazas tomadas en otros momentos anteriores a los resultados de la CPO, en las plazas previstas tomadas en otros momentos. Quinto, el conocimiento de que las tareas de planificación forman parte de un articulado entre la Dirección Ejecutiva, las divisiones del SINAES y el concierto del Consejo. No tengo claridad del impacto que puede tener en las funciones de planificación asociadas a cada división en sus competencias, organización y cultura, ni el papel de trabajo por proyecto del cual parece tenemos algunos niveles de convergencia. Para mí es urgente conocer ese trabajo directamente desde la opinión de las direcciones.

Finalmente, como sexto punto, no podría avalar un perfil para una plaza de la que no estoy convencida, por las razones señaladas.

Artículo 5. Presentación de los resultados de la Evaluación Externa por parte del Equipo de los Evaluadores del Proceso 215.

La Dra. Adriana Domínguez Saldívar, el Dr. Milton Fernando Trujillo Losada, la Dra. Beatriz Eugenia y la Dra. Mayela Dabdub Moreira, ingresan a las 10:33 a.m.

La Dra. Susan Francis Salazar da la bienvenida a los evaluadores externos del programa, agradece su colaboración y los invita a presentar el informe.

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

Artículo 6. Análisis conjunto en relación con la Etapa de Evaluación Externa del Proceso 215, por parte del plenario del Consejo Nacional de Acreditación y el Equipo de Evaluadores.

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

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

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

La Dra. Adriana Domínguez Saldívar, el Dr. Milton Fernando Trujillo Losada, la Dra. Beatriz Eugenia y la Dra. Mayela Dabdub Moreira, se retiran a las 11:14 a.m.

Artículo 7. Análisis y resoluciones en relación con la Etapa de Evaluación Externa del Proceso 215; por parte del plenario del Consejo Nacional de Acreditación.

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

SE ACUERDA:

Dar por recibido el Informe Final de la Evaluación Externa del programa del Proceso 215.

Artículo 8. Presentación del informe del recurso de reconsideración de la carrera del Proceso 131.

La Dra. Graciela Guadalupe Meza Sierra y la M.Sc. Tatiana Barboza Solórzano, ingresan a las 11:20 a.m.

La Dra. Susan Francis Salazar, da la bienvenida a la Dra. Graciela Guadalupe Meza Sierra, revisora del informe del recurso de reconsideración del proceso 131, agradece su colaboración e invita a presentar el informe.

La Dra. Graciela Guadalupe Meza Sierra agradece el espacio brindado y realiza una amplia presentación de la evaluación que realizó a la carrera.

Artículo 9. Análisis de la presentación de los resultados del Informe del Recurso de Reconsideración de la carrera del Proceso 131, por parte del Consejo Nacional de Acreditación y la Dra. Graciela Guadalupe Meza Sierra.

Terminada la presentación por parte de la Dra. Graciela Guadalupe Meza Sierra, la Presidenta abre un espacio para que los Miembros del Consejo planteen sus consultas en relación con el informe presentado. Después que la revisora amplía y profundiza en los temas planteados, se le agradece su colaboración en esta fase del proceso.

La Dra. Graciela Guadalupe Meza Sierra y la M.Sc. Tatiana Barboza Solórzano, se retiran a las 12:07 a.m.

Artículo 10. Análisis y resoluciones de la presentación de los resultados de la Evaluación del Informe del Recurso de Reconsideración de la carrera del Proceso 131, por parte del Consejo Nacional de Acreditación.

El Consejo Nacional de Acreditación analiza y valora el informe presentado por la Dra. Graciela Guadalupe Meza Sierra sobre los resultados de la Evaluación del Informe del Recurso de Reconsideración de la carrera del Proceso 131.

SE ACUERDA

Dar por recibido el Informe del Recurso de Reconsideración de la carrera del Proceso 131.

Dra. Susan Francis Salazar:

Cerramos sesión. Desearles a todos que pasen un feliz día de las madres en conjunto con sus familias a quienes las tienen y para quienes la vamos a celebrar hasta en el cielo. Que pasen muy bonito y que tengan un buen fin de semana.

Voto disidente en el artículo 4 del acta: Aprobación del perfil de la persona Gestora de Planificación.

Dra. María Eugenia Venegas Renauld.

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

Dra. Susan Francis Salazar
Presidente

Mag. Marchessi Bogantes Fallas
Coordinadora de la Secretaría del Consejo