

ACTA No. 070-2018

ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA NÚMERO SETENTA GUIÓN DOS MIL DIECIOCHO, CELEBRADA POR LA JUNTA DIRECTIVA DEL COLEGIO DE LICENCIADOS Y PROFESORES EN LETRAS, FILOSOFÍA, CIENCIAS Y ARTES, EL LUNES TRECE DE AGOSTO DEL DOS MIL DIECIOCHO, A LAS DIECISIETE HORAS, EN LA SALA DE SESIONES, ALAJUELA.

MIEMBROS PRESENTES

González Castro Lilliam, M.Sc.	Presidenta
Grant Daniels Alexandra, Licda.	Vicepresidenta
Güell Delgado Jimmy, M.Sc.	Secretario
Cambronerio Cascante Violeta, M.Sc.	Prosecretaria
Jiménez Barboza Marvin, M.Sc.	Tesorero
Herrera Jara Gissell, M.Sc.	Vocal I
Barrantes Chavarría Carlos, Bach.	Vocal II
Morales Morera Nazira, M.Sc.	Fiscal

MIEMBRO AUSENTE

Arias Alvarado Carlos, MBA.	Vocal III
-----------------------------	-----------

PRESIDE LA SESIÓN: M.Sc. Lilliam González Castro.

SECRETARIO: M.Sc. Jimmy Güell Delgado.

ORDEN DEL DÍA

ARTÍCULO PRIMERO: Saludo y comprobación del quórum.

ARTÍCULO SEGUNDO: Análisis de los siguientes documentos:

2.1 CAI CLP 3818 de fecha 12 de julio de 2018, suscrito por la Licda. Mónica Vargas Bolaños, sobre "Deficiencias detectadas en proceso de cursos virtuales".

2.2 IAI AE CLP 0318 de fecha 07 de agosto de 2018, suscrito por la Licda. Mónica Vargas Bolaños, sobre "Remisión de aspectos de control interno relacionados con la auditoría especial sobre denuncias relativas al tema de seguridad en actividades del Colegio".

ARTÍCULO TERCERO: Asuntos Varios.

3.1 Presidencia.

3.1.1 Actividades masivas a Juntas Regionales.

3.1.2 Justificación de Ausencia.

1 **ARTÍCULO PRIMERO: Saludo y comprobación del quórum.**

2 La M.Sc. Lilliam González Castro, Presidenta de Junta Directiva, verifica el quórum, estando
3 presentes los miembros de la Junta. Se cuenta con la presencia de la M.Sc. Francine Barboza
4 Topping, Asesora Legal, el Lic. Carlos Arce Alvarado, Director Ejecutivo y la Licda. Marianela Mata
5 Vargas, Sub Directora Ejecutiva.

6 La M.Sc. González Castro, Presidenta, procede a someter a aprobación el orden del día:

7 **ACUERDO 01:**

8 **APROBAR EL SIGUIENTE ORDEN DEL DÍA: ARTÍCULO PRIMERO: SALUDO Y**
9 **COMPROBACIÓN DEL QUÓRUM./ ARTÍCULO SEGUNDO: ANÁLISIS DE**
10 **DOCUMENTOS./ ASUNTOS VARIOS./ APROBADO POR OCHO VOTOS./**

11 La M.Sc. González Castro, Presidenta, informa que el M.Sc. Marvin Jiménez Barboza, Tesorero y el
12 Lic. Carlos Arce Alvarado, Director Ejecutivo, requieren reunirse con representantes de la
13 Municipalidad de Alajuela, que se encuentran en el Colegio; por lo que solicita permiso para que
14 ambos se puedan retirar de la sesión.

15 Conocida esta solicitud la Junta Directiva acuerda:

16 **ACUERDO 02:**

17 **Otorgar permiso al M.Sc. Marvin Jiménez Barboza, Tesorero y al Lic. Carlos Arce**
18 **Alvarado, Director Ejecutivo, para que se retiren de la sesión y se reunan con**
19 **representantes de la Municipalidad de Alajuela que se encuentran en el Colegio./**
20 **Aprobado por siete votos./**

21 **Comunicar al M.Sc. Marvin Jiménez Barboza, Tesorero./**

22 El M.Sc. Jiménez Barboza, Tesorero, se inhibe de la votación por ser el interesado; posteriormente
23 se retira de la sala con el Lic. Arce Alvarado, Director Ejecutivo, al ser las 4:15 p.m.

24 **ARTÍCULO SEGUNDO: Análisis de los siguientes documentos:**

25 **2.1** CAI CLP 3818 de fecha 12 de julio de 2018, suscrito por la Licda. Mónica Vargas Bolaños, sobre
26 "Deficiencias detectadas en proceso de cursos virtuales. **(Anexo 01).**

Al ser las 4:20 p.m. la M.Sc. Lilliam González Castro, Presidenta, autoriza el ingreso de la Licda. Mónica Vargas Bolaños, Auditora Interna, el Lic. Danilo González Murillo, Auditor Senior y la Licda. Carol Zamora Muñoz, Auditora Senior; todos de la Auditoría Interna y del M.Sc. Wálter Alfaro Cordero, Jefe del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano; quienes al ingresar saludan a los presentes.

La Licda. Vargas Bolaños, recuerda a los presentes que el informe se había generado a raíz de varias denuncias que recibieron en torno a este tema y consideran importantes abarcar el asunto porque los cursos virtuales dan gran alcance a la parte del Colegio que tiene que ver con todo lo que es la calidad de la educación a nivel nacional y todavía más para abarcar en otras zonas donde tal vez los cursos presenciales no llegan y se ha visto que eso ha sido de gran ayuda para que la presencia del Colegio se sienta en las diferentes regiones.

Añade que se realizaron encuestas de opinión las cuales fueron realizadas por Gestores, a las personas que participaron en los cursos y facilitadores, por lo que se realizaron consultas a la Dirección Ejecutiva respecto a las acciones tomadas en cuanto al asunto del clima del departamento. Desconoce si recuerdan que se había hablado que como parte de toda la revisión realizada a cursos virtuales saltó que, en el Departamento de Desarrollo Profesional y Humano, se daban problemas de clima los cuales eran importantes atender de manera expedita.

El Lic. González Murillo, Auditor Senior, indica que realizará una breve presentación de la realizada por la Auditoría Interna en la sesión 067-2018 del martes 01 de agosto de 2018 (anexo 02):

"Auditoría Cursos Virtuales"



Eventuales **riesgos** que podrían estar afectando el proceso de **cursos virtuales**.

Considerando que el artículo 2º de la Ley Nº 4770 indica como primer fin del Colegio: "Promover e impulsar el estudio de las letras, la filosofía, las ciencias, las artes, lo mismo que la enseñanza de todas ellas"



Como parte del proceso de auditoría se revisaron aspectos como

1. Política y procedimiento
2. Plan de trabajo
3. Expediente del Gestor de Tecnología Educativa
4. Indicadores
5. Encuestas de opinión
6. Acciones tomadas por la Dirección Ejecutiva ante estudio de clima del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano (DPH).

Política de cursos carente de información sobre la realidad de cursos virtuales

Existe carencia de políticas y procedimientos sobre cursos virtuales que guíen las acciones a realizar, lo cual puede traer como consecuencia la afectación de la productividad y eficiencia del proceso.

Recomendaciones

Al Director Ejecutivo y Jefe de DPH:

1. Causas de la deficiencia en la actualización de políticas.
2. Establezca medidas.
3. Realizar políticas específicas con sus respectivos procedimientos sobre la oferta académica de aprendizaje en línea para sistematizar el proceso y la calidad.

Al Director Ejecutivo:

1. Plantear estrategia para dar cumplimiento a la política POL PRO DE02 de Control Interno.

Deficiente planeamiento del PAT de Tecnología Educativa

Deficiente planeamiento de la gestión de cursos virtuales, sobre la **cantidad de cursos por realizar de acuerdo al tiempo disponible para ello**, lo cual afecta el correcto cumplimiento de las metas establecidas para Colegio, afectado con ello también los fines en cuanto a la promoción del estudio de las letras y ciencias.

Variaciones de la oferta de cursos virtuales en plan de trabajo Gestión Tecnología		
Plan de trabajo inicial	40 cursos virtuales	05 de mayo del 2017
Plan de trabajo modificación 1	10 cursos virtuales	29 de agosto del 2017
Plan de trabajo modificación 2	5 cursos virtuales	05 de octubre del 2017

Recomendaciones

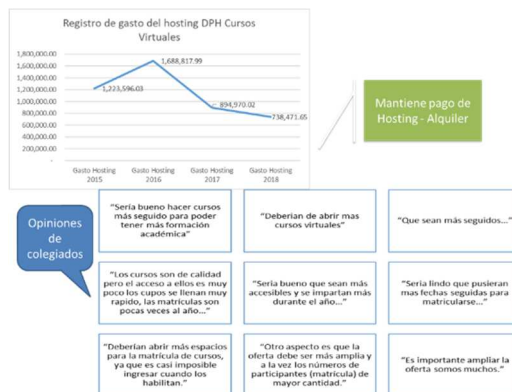
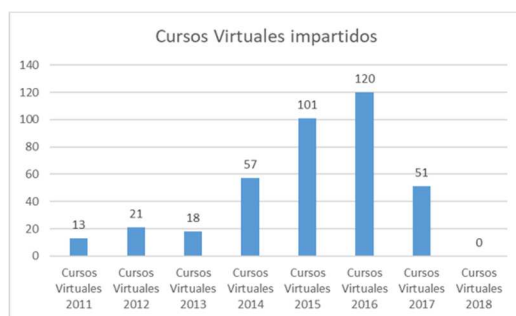
Jefe de DPH:

1. **Elaborar eficientes planes de trabajo** anuales con respaldos y sustentos adecuados, con el fin de garantizar el uso correcto y adecuado de los recursos.

Director Ejecutivo:

1. Solicitar por escrito a la Gestora de Planificación Corporativa, **revisar los planes de trabajo** contra los respaldos documentales y datos correspondientes, **ya que puede afectar la correcta consecución de los objetivos institucionales.**

Decremento de cursos virtuales impartidos por Colypro en plataforma MOODLE



1. Decremento de la oferta
2. Se carece de planes de acción
3. Cambios internos del departamento no afecten al usuario final del Colegio

Recomendaciones

Director Ejecutivo:

- **Coordinar una reunión** con el Jefe de DPH y los demás departamentos referente al decremento en cursos virtuales, para que se **tomen medidas correctivas**
- **Realizar una minuta** de respaldo de las medidas pactadas como producto de la citada reunión y **supervise su puesta en práctica.**
- **Solicitar por escrito informes periódicos** documentados al Jefe de DPH sobre el estado de los cursos virtuales.
- **Supervisar más a detalle** las labores realizadas por el Jefe de DPH

Requerimientos técnicos del Perfil de Gestor de Tecnología Educativa

- ☐ El perfil de Gestor de Tecnología Educativa es acorde a la expectativa del puesto si lo que se desea es **impulsar el uso eficiente de las tecnologías de información y comunicación**
- ☐ Este puesto no tiene **responsabilidades directas sobre la programación o modificación interna de la plataforma**, ya que esto es competencia de un especialista.

Recomendaciones

Jefe DPH:

- ❖ Analizar la necesidad de la **contratación de un especialista en programación** para que revise y modifique (programe) los aspectos esenciales de la plataforma, así como sus carencias,
- ❖ Invitar y **solicitar criterio a TI**

Asuntos urgentes de Clima Departamental en Desarrollo Profesional y Humano comunicados inoportunamente.

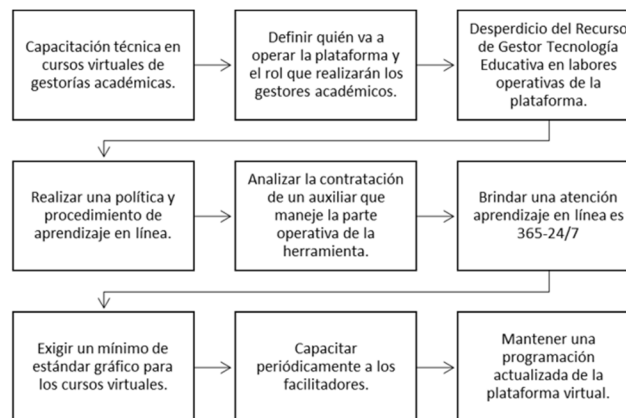
- Falta de una atención más expedita a los problemas de clima departamental en DPH, lo cual puede afectar procesos dada la desmotivación del personal, siendo el principal afectado el Colegio ante el logro de objetivos institucionales.

Recomendaciones

Director Ejecutivo:

- **Reunirse con la Jefatura de DPH y analizar el tema del clima departamental** de su área a cargo, con el fin de tomar medidas correctivas para que dicho ambiente mejore.
- **Evaluar el procedimiento** que se tiene establecido para atender las situaciones **de clima por RRHH** y lo clarifique de manera que se lleve a cabo en un tiempo oportuno en cada situación.

Mejoras en el proceso de acuerdo al Gestor de Tecnología Educativa



Recomendaciones

Jefe de DPH:

Considerar y analizar con el nuevo Gestor de Tecnología Educativa las **mejoras indicadas, para su implementación** y comunicación a Dirección Ejecutiva.

Resultados de encuestas aplicadas

Los facilitadores y colegiados consideran:

La plataforma y los **cursos virtuales** como herramientas académicas son de **gran utilidad**.

1 En el caso de los **Gestores** del Departamento DPH, consideran que existen **aspectos por**
2 **mejorar.**

3 **Recomendaciones**

4 **Jefe DPH:**

- 5 ○ **Considerar las oportunidades de mejora** que se encuentran en estas encuestas y
6 plantear acciones concretas para su aprovechamiento.
7 ○ **Comunicar al Director Ejecutivo** para su información y supervisión, así como toma de
8 decisiones estratégicas.”

9 La señora Auditora Interna, indica que se puede asegurar en cierta medida que el plan va ser
10 ejecutado y se deben partir de supuestos por lo que esos supuestos deben de ser la cantidad
11 de recursos que se tienen vs los que se necesitan y que es importante hacerse ese
12 planteamiento no solo en ese, sino en cualquiera de los planes del Colegio para poder estar
13 seguros en cierta medida de que es viable lo que se está proponiendo hacer y que en este
14 momento les preocupa sobre manera, por lo que en los próximos días brindarán a la Junta
15 Directiva un informe de los planes del Colegio en el que se darán cuenta de que no es
16 solamente un asunto del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano, sino que en los
17 demás departamentos sucede lo mismo; no se está partiendo de esa primicia para poder
18 determinar si se tiene lo suficiente para poder alcanzar las metas que se están planteando.

19 El Lic. Danilo González Murillo, Auditor Senior, indica que se realizó una revisión de los cursos
20 virtuales y como todo proceso llegó a su madurez y luego empezó a bajar la cantidad, siendo
21 que a partir del 2016 y 2017, se alcanzaron 120 curso virtuales hasta descender a 51 cursos
22 y en el momento de su revisión cero cursos. Añade que en la encuesta que se realizó los
23 colegiados opinaron que la plataforma es muy útil y óptima para lo que tiene que ver con la
24 enseñanza del aprendizaje, por ello en el informe señalan algunos extractos de esas encuestas.
25 Menciona que por algunos temas de cambio en el Departamento de Desarrollo Profesional y
26 Humano, como la salida del Gestor de Tecnologías de Información, ingresó una nueva Gestora,
27 se dio la curva de aprendizaje, se presentó el tema de aprobación del presupuesto hasta

1 noviembre de 2017, por lo que se implementaron acciones para no afectar tanto el servicio al
2 colegiado.

3 Recuerda a los presentes con respecto al perfil que este es de un Licenciado en Tecnología
4 Educativa, al revisar el programa de la UNED, no dice que deben llevar programación, en
5 realidad el perfil lo que exige es que sea un especialista en buscar esas alternativas para
6 facilitar los procesos de aprendizaje y conversando con el Analista Curricular indica que
7 efectivamente eso es lo que enfoca el perfil, no como programador interno de la herramienta
8 por lo que a nivel interno del Colegio se ha tenido una perspectiva muy distinta de lo que
9 realmente hace ese puesto y es fomentar el uso de las TICS no ser un programador de la
10 herramienta; el anterior Gestor de Tecnologías, empíricamente manejaba ciertos lenguajes de
11 programación y pudo llevar a cabo la plataforma "Moodle" hasta que decidió desvincularse de
12 la Corporación y cuando se contrató la otra Gestora, venía con buena aceptación a la parte de
13 tecnología educativa, pero no traía la parte empírica de programación y era por eso que se
14 dieron algunas fallas a nivel de plataforma, razón por la cual debieron correr en diciembre
15 2017 porque la información se estaba borrando.

16 La señora Presidenta, aclara que una cosa es el manejo de las TICS y otra un programador,
17 son dos puestos completamente diferentes.

18 El Lic. González Murillo, aclara que por ello es una carrera completamente aparte, donde
19 manejan algunos lenguajes específicos y antes de renunciar la Gestora de Tecnologías les
20 indicó sobre las mejoras que debían realizarse en todo lo que tiene que ver con cursos
21 virtuales, más enfocado a lo que es aprendizaje en línea, modernidad que está utilizando la
22 UNED; por lo que esos aportes de mejoras son bien acertados en cuanto a lo que el Colegio
23 debe llegar a aspirar, se debe definir quién manejará la plataforma, el desperdicio de recursos
24 humano porque con realizar usuario para mil ochocientos cupos requiere mucho tiempo
25 operativo que para ella representaba un desperdicio como encargada de la plataforma.

26 La Licda. Mónica Vargas Bolaños, Auditora Interna, informa que por motivos personales debe
27 retirarse de la sala.

El M.Sc. Wálter Alfaro Cordero, Jefe del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano y agradece la oportunidad de referirse al tema porque lejos de verlo como una amenaza lo ve como una oportunidad de mejorar y de pelotear sobre algunos elementos que se han venido hablando sobre esta y otras temáticas; presenta el oficio CLP-083-08-2018 de fecha 13 de agosto de 2018, suscrito por su persona, en el que indica:

"En respuesta al informe de auditoría interna CAI CLP 3818 de fecha 12 de julio del 2018, presentado ante esta Junta Directiva y referido a "Denuncias detectadas en proceso de cursos virtuales"; me permito realizar las siguientes aportaciones:

1. En relación a la conclusión y recomendación #1 las cuales indican:

Conclusión:

Existe carencia de políticas y procedimientos sobre cursos virtuales que guíen las acciones a realizar, lo cual puede traer como consecuencia la afectación de la productividad y eficiencia del proceso.

Recomendaciones:

Se recomienda al Director Ejecutivo que en conjunto con la Jefatura del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano (DPH), determine las causas de la deficiencia en la actualización de políticas y establezca medidas para que estas no se repitan a futuro; además se recomienda realizar políticas específicas con sus respectivos procedimientos sobre la oferta académica de aprendizaje en línea (cursos virtuales), donde queden claras las labores y acciones a realizar, para sistematizar el proceso y la calidad del mismo, lo anterior a tres meses plazo tiempo que contempla el proceso de contratación que se debe realizar ante la salida del Gestor de Tecnología Educativa de la Corporación.

Se recomienda al Director Ejecutivo, plantear con su Sub Dirección (encargada de esta labor según perfil), una estrategia para dar cumplimiento a la política POL PRO DE02 de Control Interno y de ello informar a Junta Directiva por escrito máximo en un mes plazo."

En la actualidad existe una política vigente en cuanto al desarrollo de actividades de educación continua (POL-PRO-DPP-03), la misma establece los elementos generales y específicos para el

desarrollo de actividades en las diversas formas de entrega; en este punto es necesario aclarar que la virtualidad en una modalidad de entrega, al igual que la presencialidad, la semi-presencialidad, la modalidad a distancia; entre otras posibles.

Sobre dicha política, se trabaja desde el año anterior en una actualización ya socializada con la Dirección Ejecutiva y la Presidencia del Colegio; por lo que sí existe cumplimiento, no solo de la actualización de políticas; sino, además, en lo referente a perfiles de puesto. Así mismo, el diseño de una política o de al menos procedimientos específicos, para las actividades de educación en línea (que es un concepto mucho más amplio que los cursos virtuales como tales) ya se encontraba prevista dentro del quehacer de la gestoría, actividad postergada por la renuncia de la titular del área.

En cuanto al plazo recomendado, esta implementación es factible si se consideran los tres meses posteriores a la contratación de la plaza vacante, ya que asumir la contratación dentro del plazo no es realista, pues la oferta del mercado en cuanto al perfil requerido no es una variable que podamos manejar. Para ejemplificar, entre la salida del anterior gestor, a la contratación de la anterior gestora, debieron mediar dos procesos de reclutamiento, para finalmente, contratar por nómina; pues no existió oferta para la conformación de terna.

Así mismo, se debe considerar una curva de aprendizaje que la persona titular deberá superar antes de generar la citada propuesta.

2. En relación a la conclusión y recomendación #2 las cuales indican:

“Conclusión:

Deficiente planeamiento de la gestión de cursos virtuales, sobre la cantidad de cursos virtuales por realizar de acuerdo al tiempo disponible para ello, lo cual afecta el correcto cumplimiento de las metas establecidas para Colegio, afectado con ello también los fines en cuanto a la promoción del estudio de las letras y ciencias.

Recomendaciones:

Se recomienda al Jefe de DPH, elaborar eficientes planes de trabajo anuales con respaldos y sustentos adecuados, que en dicha planificación se consideren los tiempos disponibles y

1 requeridos para realizar la totalidad de actividades ofertadas como insumo para la
2 determinación de los objetivos que se planten en función al plan estratégico institucional, con
3 el fin de garantizar el uso correcto y adecuado de los recursos ante los colegiados, lo anterior
4 para el próximo plan de trabajo.

5 Se recomienda a la Dirección Ejecutiva solicitar por escrito a la Gestora de Planificación
6 Corporativa, revisar los planes de trabajo contra los respaldos documentales y datos
7 correspondientes, en este caso sobre los detalles de tiempos requeridos para cumplir el plan,
8 ya que esta deficiencia ha sido reiterativa en diversos planes de trabajo revisados y el mismo
9 se sigue manteniendo y puede afectar la correcta consecución de los objetivos institucionales,
10 lo anterior se recomienda para los próximos planes de trabajo.”

11 Diversas dificultades técnicas en la plataforma provocaron variables en la ejecución de la
12 cantidad total de las actividades propuestas; no obstante, siempre tratando que las actividades
13 replanteadas se sustituyeran por otras en una modalidad diferentes o que plantearan un
14 impacto equivalente.

15 Sobre este particular debe aclararse que la reducción en la cantidad de cursos planificados no
16 se debe a falta de planificación, sino más bien a factores como:

- 17 a) La salida de la Corporación del tras anterior gestor quien planteó el plan originalmente.
- 18 b) El proceso de reclutamiento y selección que postergo la ejecución inicial.
- 19 c) La curva de aprendizaje que debió asumirse.
- 20 d) La tardía aprobación presupuestaria.
- 21 e) El replanteamiento del quehacer de la gestoría, vía actualización de perfil, a fin de brindar
22 un mayor alcance a la atención de las personas colegiadas. En este punto es importante
23 reiterar que la gestión tecnológica abarca elementos más amplios que la gestación de
24 cursos virtuales; mismos que fueron sustituidos por otras entregas; según se aporta:

	I PAT	II PAT	III PAT
Actividades	40 cursos virtuales 2 cursos presenciales	10 cursos virtuales 1 curso presencial 1 infográfico 1 material audiovisual 1 rediseño del Website Participación en un seminario Presencia en un evento sobre proyectos Tecnológicos	5 cursos virtuales 2 curso presencial 3 infográfico 1 material audiovisual Participación en un seminario Presencia en un evento sobre proyectos Tecnológicos
Beneficiarios	1260	980	930
Materiales o medios tecnológicos	0	2	6
Presupuesto	₡ 16,470,000.00	₡ 14,630,000.00	₡ 9,858,115.00

f) Finalmente, el factor "tiempo para la ejecución", fue el factor desequilibrante.

Respecto a la recomendación, hay acuerdo en que la planificación de las actividades debe manejarse de la manera más próxima a la realidad, a fin de afectar el servicio previsto.

3. En relación a la conclusión y recomendación #3 las cuales indican:

"Conclusión:

Decremento significativo en los últimos años de la oferta y ejecución de cursos virtuales, lo cual afecta el cabal cumplimiento de los fines del Colegio, producto de la falta de gestiones oportunas ante las circunstancias que se presentaron y que obstaculizaron la realización de cursos, ya que se carece de planes de acción que minimicen el impacto ante eventualidades como en este caso ante la desvinculación del Gestor Tecnológico, necesidades técnicas del proceso u otros, con el fin de dar la prioridad necesaria a nivel institucional para que cambios internos del departamento no afecten al usuario final del Colegio, siendo que los cursos virtuales son de mucho interés y utilidad en la labor docente.

Recomendaciones:

Se recomienda al Director Ejecutivo que coordine una reunión con el Jefe de DPH y los demás departamentos que tengan alguna relación con éste decremento en cursos virtuales como puede ser Recursos Humanos (RRHH) en la agilidad del proceso de contratación del Gestor, para que se tomen medidas correctivas y que en caso necesario se realicen gestiones oportunas y de prioridad para suplir cualquier necesidad del departamento relacionada con la realización de cursos virtuales, ya que éstos han demostrado ser una poderosa herramienta de alcance para el cumplimiento de los fines institucionales. Que se realice una minuta de

1 respaldo de las medidas pactadas como producto de la citada reunión y supervise su puesta
2 en práctica, esto máximo a una semana plazo, considerando que actualmente de nuevo el
3 puesto de gestor está vacante y la oferta de cursos virtuales este año se ha visto seriamente
4 afectada.

5 Se recomienda al Director Ejecutivo, solicitar por escrito informes periódicos documentados al
6 Jefe de DPH sobre el estado de los cursos virtuales y el cauce que están tomando, con el fin
7 de tomar decisiones para que el servicio y oferta de cursos no se vea afectada
8 significativamente, lo anterior a un mes plazo.

9 Sobre el tema del pago del alquiler de la plataforma virtual MOODLE para brindar cursos
10 virtuales, se recomienda al Director Ejecutiva supervisar más detalle las labores realizadas por
11 el Jefe de DPH, con el fin de hacer un mejor uso de los recursos del Colegio, lo anterior a un
12 mes plazo, con informe escrito de las acciones tomadas al respecto de mejorar el proceso de
13 cursos virtuales.”

14 En primer término, no concuerdo en la conclusión en que no se dieran gestiones oportunas
15 para solventar la situación; es necesario puntualizar en una serie de fallas técnicas originadas
16 en la plataforma que dieron al traste como la implementación requerida, los aspectos
17 apuntados por la auditoría, acertadamente enmarcan la situación en cuanto a presupuesto,
18 capital humano requerido y tiempos para la ejecución.

1 En cuanto a contratación, la brecha la establecen básicamente la elaboración de la prueba
2 técnica (para la cual se solicitó colaboración a la UTN y especialistas independientes); misma
3 que está en proceso de construcción.

4 En cuanto a la ejecución de las actividades, se está en proceso de negociación para realizar la
5 ejecución de cursos virtuales desde la plataforma del ministerio de Educación Pública, esta
6 coordinación ya lleva varios meses y se espera poder concretar para el cuarto cuatrimestre del
7 año.

8 Así mismo, en una sinergia con la Fundación Omar Dengo y la Academia Microsoft y su
9 programa "Educador Innovador Microsoft", a la fecha se han emitido 728 certificados; esto
10 como una evidencia de que el aprendizaje en línea y las herramientas de la web 2.0 no son
11 una exclusividad de los cursos virtuales bajo el modelo clásico que hemos venido manejando.

12 En cuanto a los costos del "alojamiento virtual" es importante indicar que dicho costo es un
13 monto fijo, el cual sufre los incrementos producto de variables comerciales del mercado (tipo
14 de cambio del dólar, etc.); aritméticamente si divide el costo del servicio entre los cursos
15 implementados, la relación crece o decrece en relación a ello, no obstante, el costo del servicio
16 no varía significativamente. En la actualidad se negoció con el proveedor un reconocimiento
17 de cinco meses sobre el monto del último pago efectuado a efectos de no incrementar costos,
18 ya que la plataforma se encuentra inhabilitada.

19 La reprogramación de parámetros de esta plataforma se encontraba en trámite, sin embargo,
20 ante la ausencia de la persona titular, el proceso se postergo hasta finiquitar la contratación.

21 4. En relación a la conclusión y recomendación #4 las cuales indican:

22 **"Conclusión:**

23 Los requerimientos profesionales del puesto en el perfil de Gestor de Tecnología Educativa son
24 acordes a la expectativa del puesto si lo que se desea es impulsar el uso eficiente de las
25 tecnologías de información y comunicación en el proceso de enseñanza aprendizaje, sin
26 embargo, no tiene responsabilidades directas sobre la programación o modificación interna de
27 la plataforma, ya que esto es competencia de un especialista, el cual puede ser contratado por

servicios profesionales en el momento que se requiera, con seguimiento y supervisión del Departamento de TI y Gestoría de Tecnología Educativa, como contraparte técnica del Colegio ante el servicio contratado, según criterio técnico de la Jefatura de TI del Colegio.

Recomendaciones:

Se recomienda al Jefe del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano (DPH), que si la expectativa del puesto de Gestor de Tecnología Educativa es impulsar el uso eficiente de las tecnologías de información y comunicación en el proceso de enseñanza aprendizaje y no ejecutar funciones directas sobre la programación o modificación interna de la plataforma, tal y como lo señala su perfil al momento de esta revisión; analice en conjunto con la Dirección Ejecutiva, la necesidad de la contratación de un especialista en programación para que revise y modifique (programe) los aspectos esenciales de la plataforma, así como sus carencias, lo anterior con el fin de suministrar al Colegio una plataforma robusta y de proyección al proceso de cursos virtuales; además que se contrate cuando sea necesario dicho profesional para mantenimiento de la herramienta de cursos en línea, para conservar el principio de continuidad de la misma; se recomienda además de este tema invitar y solicitar criterio a TI sobre lo que se debe solicitar y cómo se debe solicitar, para salvaguardar los activos del Colegio, con adecuada comunicación entre departamentos de lo que realmente se requiere para la institución, lo anterior a seis meses plazo después de recibido este informe."

Sobre este particular es importante señalar que esta compra de servicios (que incluyen automatización, interface gráfica, ambiente de usuario, entre otros) está contemplada en el plan de trabajo 2018. Sin embargo, como ya se mencionó, se encuentra a la espera de la contratación de la persona titular del puesto.

Es sumamente relevante el mencionar, que producto de otros análisis realizados por este departamento, la conformación actual de la propuesta de e-learning es insuficiente para satisfacer la demanda de las personas colegiadas.

Para referenciar lo expuesto, por ejemplo, el equipo de trabajo de la Fundación Omar Dengo está integrada por alrededor de doce colaboradores directos; la dirección de recursos

1 tecnológicos de la UTN está integrada por ocho colaboradores directos, el de la UNED por
2 alrededor de 10 colaboradores directos. Estos equipos incluyen especialistas en virtualidad,
3 diseñadores gráficos, desarrolladores web, validadores y evaluadores de ambientes, entre
4 otros.

5 La observación de la auditoría es valiosa en su argumento, sin embargo, el problema
6 subyacente estriba en la necesidad de desarrollar toda una unidad de desarrollo virtual que
7 pueda abarcar desde el diseño curricular, hasta los procesos de diseño gráfico, mediación y
8 evaluación. Ninguna medida que se tome al corto plazo será suficiente si no se considera la
9 necesidad de un crecimiento cualitativo y cuantitativo de los recursos destinados a esta
10 necesidad.

11 Estos elementos se preveían para el plan 2019 y sucesivos, sin embargo, es necesario el aporte
12 técnico de la persona titular a fin de estructurar la propuesta.

13 5. En relación a la conclusión y recomendación #5 las cuales indican:

14 **“Conclusión:**

15 Falta de una atención más expedita a los problemas de clima departamental en DPH, lo cual
16 puede afectar procesos dada la desmotivación del personal, siendo el principal afectado el
17 Colegio ante el logro de objetivos institucionales.

18 **Recomendaciones:**

19 Se recomienda al Director Ejecutivo reunirse urgentemente con la Jefatura de DPH y analizar
20 el tema del clima departamental de su área a cargo, con el fin de tomar medidas correctivas
21 para que dicho ambiente mejore, esas medidas deben ser asignadas oportunamente y vía
22 escrita con seguimiento oportuno por parte de Recursos Humanos del clima de dicho
23 departamento, lo anterior a una semana plazo después de recibido este informe.

24 Se recomienda además que el Director Ejecutivo evalúe el procedimiento que se tiene
25 establecido para atender las situaciones de clima por RRHH y lo clarifique de manera que se
26 lleve a cabo en un tiempo oportuno en cada situación. Para esta corrección se considera
27 importante que la recomendación se implemente máximo en quince días plazo después de

1 recibido este informe, debido a la importancia de un buen clima organizacional para la
2 eficiencia en los procesos institucionales.

3 Sobre este particular la Dirección Ejecutiva, la Jefatura del Departamento de RRHH y mi
4 persona, ya realizamos el análisis del informe de clima laboral, las medidas de atención y se
5 rindió informe sobre lo actuado.”

6 6. En relación a la conclusión y recomendación #6 las cuales indican:

7 **“Conclusiones:**

8 Existen aspectos de mejora importantes de considerar para el eficiente desarrollo de los cursos
9 virtuales.

10 **Recomendaciones:**

11 Con respecto a las mejores indicadas por el Gestor de Tecnología Educativa, previo a su salida,
12 se recomienda al Jefe de DPH considerarlas y analizarlas con el nuevo Gestor de Tecnología
13 Educativa para su implementación, trasladando las decisiones tomadas por escrito al Director
14 Ejecutivo para su información y supervisión, lo anterior a tres meses plazo, considerando la
15 contratación del Gestor que está en trámite.”

16 Sobre este punto, las observaciones propuestas por la anterior persona titular del puesto, son
17 parte del plan de mejora que se trabajaba en conjunto, por tanto, la recomendación es válida
18 en todos sus extremos, considerando que ya se trabaja en ellas.

19 7. En relación a la conclusión y recomendación #7 las cuales indican:

20 **“Conclusión:**

21 Los facilitadores y colegiados consideran que la plataforma y los cursos virtuales como
22 herramientas académicas son de gran utilidad y citan algunos aspectos que puede ser
23 importante analizarlos a la luz de un proceso de mejora continua. En el caso de los Gestores
24 del Departamento DPH, consideran que existen aspectos por mejorar y por ser personal del
25 Colegio son importante fuente de información que puede ampliar aún más sus aportes para la
26 efectividad del proceso.

27 **Recomendaciones:**

1 Se recomienda a la Jefatura de DPH considerar las oportunidades de mejora que se encuentran
2 en estas encuestas y plantear acciones concretas para su aprovechamiento en documento
3 escrito al Director Ejecutivo para su información y supervisión, así como toma de decisiones
4 estratégicas a un mes plazo de recibido este informe.”

5 La recomendación planteada es válida y coincide con oportunidades de mejora ya
6 identificadas, no obstante, el plazo indicado no es realista ya que acciones puntuales técnica
7 y administrativamente requieren del aporte de la persona titular del puesto.”

8 En cuanto a la primer conclusión añade que eso es veraz en cierta medida si se considera
9 dentro de una perspectiva de la política vigente de actividades de formación continua y añade
10 que la virtualidad es como otras diferentes formas de entrega que se tienen en el Colegio y
11 otras instituciones, semipresenciabilidad, la modalidad a distancia, entre otras, porque son
12 formas de entrega y como tales la diferencias en recurso ecológico que está implícita y las
13 diferentes formas de interacción que existen en las diferentes modalidades, pero como tal la
14 virtualidad es una modalidad dentro de muchos otros modos de entrega.

15 Indica que le interesa rescatar que el análisis de una política específica para el análisis de la
16 virtualidad, el cual estaba incluido dentro del plan de trabajo de este año y se consideró que
17 si no se creaba una política específica se generaran elementos de procedimientos dentro de la
18 política actual que aludieran a la modalidad que se ha venido manejando y en ese sentido sí
19 han trabajado la actualización de las políticas, siendo revisada la política más reciente con la
20 Dirección Ejecutiva, revisada por la Asesoría Legal y la Presidenta del Colegio, insumo que se
21 presentará en los próximos días y se ha postergado por una variaciones que se han presentado
22 en cuanto a las intervenciones de las Juntas Regionales, pero como tal sí ha habido
23 actualización de políticas y de perfiles; de hecho los últimos perfiles aprobados por la Junta
24 Directiva de los Gestores de Tecnología Educativa y Desarrollo Personal, se subsanan algunos
25 de los elementos que están mencionados.

26 Externa que en cuanto a la recomendación número dos expresa que su única discrepancia es
27 del apartado donde se habla del acercamiento a los fines en cuanto a formación del estudio

1 de las letras y las ciencias, por ello reitera que la modalidad virtual es una forma de entrega,
2 es una de las modalidades dentro del amplio bagaje que se tiene en los planes de trabajo y si
3 se aísla de todo el contexto podría decirse que evidentemente el Colegio estaría incumpliendo
4 con los fines a los que está llamado; sin embargo en la proporción se sale de contexto
5 argumentar que no se está cumpliendo con los fines del Colegio y de la promoción del estudio
6 de las letras y las ciencias solo midiendo el estudio de la arista virtual y qué pasa con las otras
7 modalidades, cursos, seminarios, charlas, los mismos procesos de investigación y desarrollo,
8 forman parte de esa bagaje por lo que concuerda que hay una afectación en cuanto a la
9 cantidad de personas atendidas en esa modalidad y en cuanto a la posibilidad de atender
10 ciertas poblaciones a nivel regional, pero como tal una afectación directa a los fines del Colegio
11 se deja sus reservas con respecto a ese último comentario y en cuando a las recomendaciones
12 del punto dos existen algunos elementos importantes como lo son la salida tras anterior del
13 anterior Gestor de Tecnología Educativa, quien fue quien planteó originalmente el plan de
14 trabajo, quien manejó un pat que era espejo porque año con año eran cuarenta cursos
15 virtuales, alguna actividad presencial, el pago del hosting y el pago del certificado de seguridad
16 del alojamiento, ese fue el pat durante siete u ocho años por lo que cuando plantea la versión
17 del pat que correspondía en su momento, plantea cuarenta cursos virtuales, dos cursos
18 presenciales, que uno de esos era la cátedra libre y los pagos recurrentes que era alojamiento
19 y el certificado de seguridad y cuando el Gestor se va deben asumir un proceso de
20 reclutamiento y selección, que fue muy complejo y para contratar a la última Gestora se
21 realizaron dos procesos de reclutamiento y selección del primero eran cuarenta candidatos y
22 ninguno era apto, del segundo cerca de quince candidatos y al final ni siquiera les alcanzó
23 para hacer una terna, la Gestora se debió contratar por nómina con la autorización de la Junta
24 Directiva y esta figura al igual que otras del departamento siempre ha sido muy compleja; es
25 largo proceso de encontrar en el mercado y aclara que no es un tema de recursos humanos,
26 a veces son un poco lentos en el proceso, sin embargo muchas veces se da por la oferta del
27 mercado, la cual no es tan abundante como ellos quisieran, como el concurso para contratar

1 uno de los Gestores, que ya renunció, se recibieron más de ciento setenta currículums y de
2 los cuales se pre filtró para entrevistar a seis personas de las cuales se van a entrevistar cuatro,
3 porque dos no estuvieron interesadas, esto da una idea de los puestos que recluta el Colegio.
4 Añade que no es que la anterior Gestora de Tecnología Educativa no tuviera conocimiento de
5 los elementos detrás de la plataforma, sí tenía las nociones fundamentales lo que pasa es que
6 el back panel el anterior Gestor lo manipuló durante siete años y todo el control de las variables
7 lo tenía él, por lo que el hecho de que cada diciembre de cada año la plataforma se reseteara
8 es un elemento de programación que nadie podía prever o evidenciar por ser un protocolo y
9 simplemente se le da una instrucción a la plataforma y esta se reiniciara para realizar el
10 montaje al año siguiente, acción que ni el proveedor que da el alojamiento a la plataforma;
11 esto lo descubrió la Gestora junto con el colaborador de T.I. que da soporte, que era una
12 instrucción de programación lo que se había dado, lo cual es imposible de prever por algún
13 técnico o especialista; lo que es peor ni siquiera se podía corregir porque la hoja del lenguaje
14 o qué hace la plataforma es muy particular, son puntos comas, comillas, paréntesis cuadrados
15 o redondos, es algo muy particular y saber dónde estaba el punto, como o asterisco que daba
16 la instrucción para la programación es algo imposible, lo cual nadie puede hacer es prever la
17 instrucción específica dentro de los protocolos de la herramienta por lo que no se puede seguir
18 la corriente de lo que el anterior Gestor venía haciendo; por lo que se tiene una primer versión
19 que heredó el anterior Gestor de Tecnología Educativa, una segunda versión que es la que
20 plantea la nueva Gestora una vez superada la curva de aprendizaje y replantean el perfil que
21 aprobó la Junta Directiva, una modificación con la justificación de que se pretendía un mayor
22 alcance en donde no fuera un especialista que solo programara cursos virtuales, sino ofrecer
23 otras experiencias al usuario para que aumentara el alcance que se viene dando como colegio
24 profesional, por lo que se da el primer replanteamiento del plan de trabajo, lo que hicieron fue
25 dar diez cursos virtuales menos pero se ofrecen otras actividades infográficos, material
26 audiovisual, rediseño del web site y la participación en un seminario, entre otros que es lo que
27 busca brindar el perfil. En setiembre 2017 los tiempos se acortaron y debieron cortar cinco

1 cursos virtuales más y cambiarlos por otras actividades, infográficos, material audiovisual,
2 talleres sobre uso de tecnologías en el aula, facilitados por la Gestora de Tecnología Educativa
3 y finalmente el fin de año les comió para hacer operativo todo lo que se venía planificando;
4 por lo que no es un tema de que no se tenía planificación, sino que tuvieron un año entre
5 asignación presupuestaria, entre la transición de profesionales, entre el conocimiento de la
6 plataforma que tuvieron que volver a levantar y les obligó a implementar otras estrategias que
7 fueran alternativas; sin embargo en un informe que se presentó a la Junta Directiva tuvieron
8 una participación de colegiados muy similar a la del año anterior, donde tuvieron doce meses
9 operativos y en el 2017 tuvieron cinco meses y medio, con una participación de mil doscientos
10 colegiados, que era lo planteado en la meta y esto se hizo con una estrategia diferente y se
11 plantearon bloques súper puestos, no eran bloques sucesivos en donde una facilitador,
12 facilitaba valga la redundancia, un grupo sino que se asignaron hasta dos y tres grupos
13 simultáneamente para poder llegar a los cincuenta cursos virtuales que referencia la Auditoría
14 Interna en la gráfica, con esos cincuenta cursos casi llegaron a las mil doscientas personas
15 que desde el plan anterior estaba pensado atender con cuarenta cursos virtuales, lo cual ha
16 sido una dinámica muy compleja primero por la transición y luego por la coyuntura muy
17 particular que se tuvo en el 2017 con el tema de la asignación del presupuesto.

18 El M.Sc. Alfaro Cordero, indica que con respecto a la recomendación número tres ya ha
19 referenciado que se tiene una brecha por la transición del Gestor de Tecnología Educativa, de
20 la asignación presupuestaria y todos esos elementos que vienen arrastrando.

21 Menciona que la oferta de cursos virtuales para el 2018 está planteada en el plan de trabajo
22 para que se desarrollara de febrero a diciembre, para visualizar el plan original evidenciaron
23 una carencia significativa en cuanto a los elementos tecnológicos que tienen que ver con la
24 plataforma y una desproporción de recurso humano asignado vs la proporción de colegiados
25 que se tiene que atender.

26 Indica que en el plan de trabajo 2018 se asignó una inversión de once millones de colones
27 para la reprogramación de la plataforma que incluye la automatización de procesos, porque

1 por años se realizaron de manera manual generando un agotamiento humano y la incapacidad
2 de poder acceder a una mayor amplitud de la prestación de los servicios. Además, todo el
3 tema tiene que ver con la interface gráfica que es todo lo que ve como usuario, que el logo,
4 colores y distintivos del Colegio se vean en todos los sitios de todos los cursos de todas las
5 aulas, aspecto que a la fecha no se ha podido estandarizar. Informa que la experiencia de
6 usuario que se tiene actualmente es mala porque como Corporación adolecen de un proceso
7 de diseño, construcción, validación y valoración del proceso de las diferentes modalidades en
8 entornos virtuales, etapas y evoluciones, lo que está en boga son las herramientas de la web
9 2.0 y el Colegio no tiene elementos de diseño que aluda a esa web; lo que se necesita para
10 eso es que vayan con un mayor alcance y que tengan una mayor relevancia porque no pueden
11 seguir trabajando bajo el modelo actual que es el siguiente: el Gestor contrata al facilitador
12 para que brinde un curso, el facilitador lo diseña como ella quiere, quien presenta un programa
13 el cual es revisado en su contenido, pero cuando el facilitador realiza el levantamiento del aula
14 virtual lo diseña como él quiere, si se tienen cuarenta cursos virtuales se tienen cuarenta aulas
15 diferentes que difieren en estándares de diseño, de calidad, elementos gráficos y todo lo que
16 tiene que ver con la experiencia de usuario, lo que genera una no conformidad en la calidad
17 de lo que se está haciendo.

18 Considera que se necesita para llegar a una experiencia de usuario y a la generación de un
19 entorno virtual que cumpla con los estándares internacionales, la anterior Gestora insistía
20 mucho en eso y le compró la idea, porque ya existen estándares internacionales, de hecho, la
21 cotización para la reprogramación se realizó con base a esos estándares. Informa que en este
22 momento quienes están en esa línea son la Fundación Omar Dengo, la Universidad Técnica
23 Nacional (UTN) y la Universidad Estatal a Distancia (UNED) que son quienes llevan la batuta
24 en eso.

25 Añade que para que el equipo de la UTN cuenta con ocho personas, el de la UNED es de doce
26 personas y en la Fundación Omar Dengo cuentan con veinticuatro personas y en este momento
27 el Colegio no cuenta con estándares en cuanto a criterios de calidad, diseño gráfico, animación,

1 no tienen un diseño curricular que sean propios, replican lo que los facilitadores les ponen a
2 desarrollar, problemas que ha conversado con el señor Director Ejecutivo, el cual es válido no
3 solo para la plataforma virtual, sino para las modalidades presenciales y semi presenciales y
4 cualquier cosa que se quiera desarrollar. Considera que deben incursionar en el diseño
5 curricular y en la generación de una oferta propia, que es lo que da calidad y concordancia a
6 la web 2.0.

7 Menciona que parte de la propuesta para poder implementar el plan de trabajo, observación
8 que se realiza para que el Director Ejecutivo realice un monitoreo de lo que se está haciendo
9 y cómo se está paleando con la problemática, tienen cuatro meses de negociar con el IDP la
10 ejecución de treinta y seis cursos virtuales a través su la plataforma, su Moodle porque el del
11 Colegio está en blanco y Colypro asume el proceso de facilitación y otros elementos logísticos
12 además de la certificación; así están planeando el plan de cursos virtuales programado para
13 este año, el cual no se ha logrado todavía porque de los dieciocho programas que se
14 presentaron para que fueran validados y subidos a la plataforma devolvieron siete porque no
15 cumplen con los requerimientos del MEP, esto porque los contenidos están desactualizados o
16 porque las estrategias están desactualizadas o porque el enfoque del curso no está conforme
17 a los nuevos planes de estudios, por lo tanto desde el punto de vista curricular es una
18 formación que no llena la expectativa de las actuales políticas y currículums a nivel del MEP,
19 siendo esto fundamental para determinar la necesidad de abordar el tema de virtualidad desde
20 un enfoque más sistémico y también con mayor seriedad, con un Gestor sea cual sea su perfil
21 con un especialista en Moodle, ingeniero en informática o cualquier otras de las especialidades
22 que se generaron en el perfil, para genera una oferta diseñada por Colypro ajustada a las
23 necesidades de la comunidad Colypro en término de que eso se amarre con los planes de
24 estudio y las políticas educativas porque finalmente lo que pretenden es que lo que desarrolle
25 el Colegio tenga una vinculación a nivel de salón de aula y si eso no está amarrado se dan
26 cursos por darlos, lo cual no tiene ninguna lógica, es una inversión mal ejecutada, sobre la
27 cual hay una dinámica que no han podido ajustar porque hace ocho años no han asumido ese

1 reto de tener un diseño curricular propio y una propuesta de ejecución que sea propia, que se
2 pueda administrar y ejecutar; incluso contractualmente se está pagando a un facilitador para
3 que haga dos trabajos: uno la facilitación del curso que el mismo diseñó, la dimensión de lo
4 que se está exponiendo es un poco más amplio de lo que el informe de Auditoría Interna arroja
5 porque son realidades que se complementan, porque si se desea impactar y ser consecuentes
6 con los cursos virtuales se deben avocar al proceso, diseño curricular, diseño estructura y la
7 implementación de los cursos, para lo cual se requiere un Gestor de Tecnología Educativa que
8 tenga nociones de la tecnología educativa y que sea especialista en la valoración de la
9 mediación de recursos tecnológicos, además se necesita un diseñador web, un diseñador
10 gráfico y muy probablemente outsourcing un ingeniero o programador que les genere todos
11 esos elementos, los cuales soporta la plataforma Moodle, pero una sola persona no puede
12 hacer todo eso, si se desea concluir algo de cómo mejorar ese recurso tecnológico se debe
13 pensar en que se requieren tres profesionales más en el Departamento de Desarrollo
14 Profesional y Humano, que brinden esos elementos y aun así no sería una oferta masiva con
15 la que pueden salir en el 2019 o 2020 porque, en la UTN que a su criterio y el de la anterior
16 Gestora de Tecnología Educativa, es el mejor modelo que existe actualmente en el país, ni la
17 UNED, UCR, tienen un modelo en entorno curricular como el que tiene la UTN para lo cual
18 requirieron ocho años y obtener la calidad que todo mundo reconoce en este momento.
19 Añade que si se desea apostar seriamente en ese tema de la virtualidad, tendrán que realizar
20 una inversión mucho mayor, tecnológica y de capital humano, porque la tecnología por sí
21 misma tampoco les va a solventar; requiere contar con un especialista en desarrollo web para
22 que trabaje en todos los entorno de aprendizaje, la persona especialista en educación en
23 entornos virtuales para diseñar e implementar todos los criterios curriculares y co curriculares
24 que tienen que ver con ese diseño y se necesita la persona que genere todo ese desarrollo de
25 objetos de aprendizaje dentro de la plataforma.

1 Informa que también desarrollan con la Fundación Omar Dengo y la Academia Innovadora de
2 de Microsoft la participación de setecientas veintiocho certificaciones del programa "Educador,
3 Innovador Microsoft" lo cual acredita el Colegio.

4 Sabe que existe un mundo ideal donde todo se debe hacer casi a la perfección, sin embargo
5 muchas veces se debe trabajar con lo que se tiene a mano y en ese momento lo que tiene son
6 más de setecientos colegiados atendidos con herramientas tecnológicas y la posibilidad de
7 poder implementar las cursos virtuales que son parte de una plan de trabajo, a través de la
8 alianza con el IDP y la ejecución de otras modalidades que habían quedado previamente
9 coordinadas, dando actualmente el seguimiento para poder ejecutarlas. Recalca que el
10 impacto que se pueda generar de aquí a futuro depende de un equipo de trabajo itinerante
11 intermultidisciplinario, agradece la actualización de los perfiles de los Gestores Académicos del
12 departamento en pos de generar una mayor silesia para contar con elementos más
13 transmultidisciplinarios para atender más áreas, más personas con recursos más holísticos y
14 esa misma es la intención con lo que sería una Unidad de Entorno de Aprendizajes, pero se
15 requiere capital humano y menos inversión económica, la cual se realizó este año con la
16 reprogramación de parámetros para lo que se tiene actualmente, pero para evolucionar hacia
17 donde todos están apuntando para este tema la inversión de capital humanos es fundamental.
18 Informa que se contratará a la Gestora o Gestor de Tecnología Educativa y a partir de ahí se
19 debe decidir si se mantiene la plaza de Auxiliar que aprobó la Junta Directiva hace tres años y
20 aún no se ha podido contratar a la persona, porque los escenarios han ido cambiando y la
21 visión que se tenía con ese Auxiliar era la persona que haría la carpintería, claves, usuarios,
22 depuración y respaldo de las aulas virtuales en otra dimensión porque es el apoyo técnico a
23 los cursos.

24 Menciona que aún no se ha contratado al Auxiliar porque en este momento no está contratado
25 el titular y necesita que la persona titular del puesto para visionar nuevamente cómo replantear
26 todos esos elementos y se piense si el perfil aprobado es el que necesitan y si se debe solicitar
27 una readecuación se va nuevamente a replantearlo, o si es un diseñador web, diseñador

1 gráfico o especialista en entornos virtuales lo que se necesita. Para lo anterior necesita que
2 la figura titular esté contratada para que los oriente desde lo técnico, porque lo administrativo
3 lo tiene muy claro; añade que los colaboradores del Departamento de T.I. han sido muy
4 amables en colaborarles en todo lo que han solicitado, pero ellos tampoco son especialistas
5 en entornos virtuales, no pueden ayudarlo en la reprogramación del back panel y es ahí donde
6 está limitado para poder gestar todos esos elementos.

7 Informa que a la fecha no se ha contratado al Gestor o Gestora de Tecnología Educativa
8 porque tienen la brecha de la prueba técnica, ninguno tiene el bagaje para la prueba práctica
9 que tiene que aplicarse para medir los conocimientos de esa persona en la plataforma virtual;
10 la UTN quiso ayudarlos pero sus tiempos son diferentes a los del Colegio y requieren de seis
11 meses para que elaboren la prueba; razón por la cual el Director Ejecutivo autorizó una medida
12 alternativa de contratar a alguien para confeccionar un diseño, encontró esa persona y ad
13 honorem, quedaron que en estos días hablaban para ver la versión final, esa persona es un
14 colegiado encargado del aula virtual en el Colegio de Ciencias Económicas, brindará el servicio
15 ad honorem, pero están finiquitando cuáles son los argumentos técnicos y cómo lo trasladan
16 a la lista de cotejo para poder definir.

17 El M.Sc. Alfaro Cordero, menciona en relación a la cuarta recomendación indica que en efecto
18 no es una persona que haga de todo, sino un equipo interdisciplinario lo que están requiriendo
19 de cara al futuro, de aquí a diciembre 2019, espera solventar con la persona que se va a
20 contratar, pero a futuro se debe visionar algo muy diferente, mucho más retador en cuanto al
21 recurso humano, económico y a la implementación que se hace a futuro, sin embargo hay una
22 decisión difícil en cuanto a si se le deja esa responsabilidad a la siguiente Junta Directiva o lo
23 va a asumir la actual con el contexto que ya tienen.

24 Indica que se evoluciona en esta línea o están condenados a seguir paleando para desarrollar
25 cursos virtuales en la plataforma del Colegio.

26 En cuanto a la recomendación número cinco el M.Sc. Alfaro Cordero, señala que en cuanto al
27 tema del clima laboral ya se había presentado un informe particular propio del Departamento

1 de Desarrollo Profesional y Humano, del cual ya se había presentado a la Dirección Ejecutiva
2 y al Departamento de Recursos Humanos, un plan con las medidas a implementar y las ya
3 implementadas, por lo que sobre eso ya existe un informe de lo que se hizo y se está haciendo
4 en cuanto al clima laboral. Debe reconocer que esta dinámica que se tiene con los gestores
5 siempre los va a exponer a eso y en parte esa visión de diversificar el perfil de los gestores,
6 nace en función de que en la medida que se continúen contratando solo educadores como
7 Gestores se exponen a que se vayan con cada reclutamiento que realice el Ministerio de
8 Educación Pública, se van a exponer a que se vayan y esto ya lo han visto una y otra vez, no
9 se cuenta con argumentos mejorar la propuesta del empleador estatal, entonces un poco de
10 la visión de poder explorar otros escenarios va en esa vía, de poder explorar un escenario de
11 mayor integración, multi transdisciplinario y que puedan ir trabajando por lo menos con ese
12 elemento que es externo, ya a lo interno existen muchas cosas que cree que pueden
13 argumentar y probar que sí han mejorado, de hecho van a ver cómo les va en el estudio de
14 clima organizacional institucional, se supone que ya debe de estar cerrando e indica que tiene
15 muy buenas expectativas. Informa que para el próximo jueves estará entrevistando a cuatro
16 psicólogos que son los que finalmente se filtraron de esos ciento setenta por lo que el próximo
17 gestor a contratar será un psicólogo y por ahí se cerrará un poco la brecha, en enero 2019
18 habrán plazas disponibles en el MEP y todo puede pasar y son dificultades que pueden
19 perjudicar la gestión interna y el clima laboral.

20 Respecto a la conclusión número seis externa que todos los elementos que mencionó el Lic.
21 González Murillo, Auditor Senior, fueron facilitador por la anterior Gestora de Tecnología
22 Educativa con su anuencia, porque era el plan que venían desarrollando, considera que es
23 necesario dar más acompañamiento, tener un diseño propio, políticas, procedimientos,
24 estándares, todo lo ahí mencionado que es parte de lo que identificaron en su momento y
25 sobre lo que venían trabajando; la reprogramación de la plataforma responde mucho a esos
26 elementos que se mencionaron y no tiene objeción alguna con esas recomendaciones, excepto
27 en algunos casos con los plazos, que en algunos casos no es que no crea que es un plazo

1 adecuado, sino que no lo puede cumplir, porque no se puede comprometer a cumplir, que tal
2 que en este reclutamiento no sale ninguna persona y pasa un mes o mes y medio, como en
3 el caso anterior y puede ser que los tres meses señalados en la recomendación se le van solo
4 en contratar ese perfil ideal, viene la curva de aprendizaje que tiene que asumir y todos saben
5 que hasta que esa curva no se asuma la realimentación que pueda dar la persona contratada
6 para mejorar es muy poca y se debe aprender que Moodle es Moodle pero el mundo Colypro
7 es particular, entonces mientras se adapta a eso, a la comunidad, a las diferentes necesidades
8 y puedan empezar a darles una realimentación positiva de cómo mejorar los procesos desde
9 lo técnico y desde lo instrumental, no es posible en tres meses, sobre todo que hay una
10 variable que no puede controlar que es la oferta del mercado.

11 De pronto, ahora que la Junta Directiva tuvo la anuencia, lo cual agradece mucho, de visualizar
12 otras especialidades profesionales, ingenieros en diseño web, ingenieros en computación y
13 otros profesionales del campo de la educación con vinculación en el tema de los entornos
14 virtuales, de pronto sí se tiene un montón de oferentes y muy buenos, pero de pronto no, es
15 un ejercicio que hasta que no lo realicen no sabrán que va a salir de todo ese proceso; razón
16 por la cual en cuanto a plazos sí se preocupa un poco por no tener dominio sobre esa variable.
17 Añade que concuerda con el informe de la Auditoría Interna y con quien realizó la denuncia
18 porque la modalidad virtual es fundamental. Informa que la semana anterior remitió a las
19 Juntas Regionales, Gestores Regionales y a la Junta Directiva tres circulares del MEP, que
20 indican que los docentes no salen de las aulas en tiempo laboral para capacitación, la potestad
21 que cree que a la fecha tienen los Directores Regionales de Educación y Supervisores y otros
22 de convocar asesoramientos, también está en entre dicho.

23 Menciona que la semana pasada se reunión con miembros de la comisión de enlace del
24 convenio de articulación y el siguiente paso es que a todos los Asesores les van a exigir un
25 seguimiento y un informe de todas las capacitaciones menores a ocho horas que entienden se
26 asumían en el MEP no capacitación, sino como asesoramiento, eso también lo van a inscribir
27 al plan de trabajo del IDP por lo que cada vez les restringen más el escenario de actuación

1 para poder ejecutar actividades dentro de la presencialidad; incluso la agenda del segundo
2 semestre que fue aprobada por la señora Viceministra Académica para trabajar con Colypro y
3 ya les están pidiendo los doce meses 2019, incluye una matriz kilométrica que espera poder
4 entregar mañana donde se justifica que la Dirección Regional MEP está siendo afectada,
5 estatus docente, el objetivo de la actividad, como se vincula la actividad que desarrollará el
6 Colegio con los nuevos planes de estudio o con las políticas educativas y de eso depende si le
7 dan pelota o no, porque todo ese escenario significa para ellos desplazamientos, convocatorias,
8 que eso tiene un costo económico y todo un contexto administrativo, por lo que considera
9 muy bien que se estén organizando, pero significa un problema logístico para el Colegio por
10 lo que en esa línea los entornos virtuales se vuelven fundamentales y cuando esa dinámica
11 permee más a nivel del MEP y no haya por donde escapársele al IDP, para poder generar
12 actividades de formación continua, no solo el Colypro, sino las universidades y cualquier otras
13 instancia que trabaje en coordinación con el MEP, la demanda que se va a generar en los
14 entornos virtuales será gigantesca y hay dos escenarios las actividades fuera del entorno
15 laboral y las actividades dentro de los entornos virtuales y con las dos hay dificultades; este
16 año se tiene una experiencia interesante de no menos de veintiocho cursos solicitados se están
17 realizando los sábados porque el Director Regional de Educación de Guápiles no otorga
18 permisos, igual que el Director Regional de Heredia, el de Occidente más o menos, porque
19 estas directrices están siendo tomadas bajo un criterio administrativo que quedó a la libre,
20 algunos aducen que es cero permisos y otros como que se la pueden jugar, no logrando aún
21 el MEP argumentarse para decir cuál es la interpretación; igual pasa con las capacitaciones de
22 RI, por lo que avocarse a trabajar sábados y domingos se está convirtiendo en una dinámica
23 regular y aludir a esos entornos virtuales se va a convertir en una práctica aún más
24 demandante, pero para poder dar respuesta a esa demanda tiene que ser de una manera
25 responsable y con los recursos y metodología actual no pueden asumir esa responsabilidad.
26 Por lo anterior hace una llamado, por el escenario del estado actual de este tema porque a lo
27 externo les están imponiendo una dinámica bastante restrictiva, por lo menos para estos

1 cuatro años, tal vez el próximo gobierno se abra, pero el hoy es que tienen restricciones que
2 cada vez se van cerrando y no se visualiza que haya apertura.

3 Informa que en las próximas semanas, a partir de la propuesta borrador del plan de trabajo
4 que se presentó a la Comisión de Presupuesto, debe descargarlo en la matriz que les enviaron
5 para empezar a pelotear las actividades a partir de enero 2019, con la salvedad de que todo
6 lo que propongan ahí no se puede comprometer hasta posterior a la Asamblea que aprueba
7 el presupuesto, pero en el caso de la señora Viceministra está solicitando cuál es el plan
8 propuesto para el 2019 y generando todas las interacciones donde todas las actividades de
9 educación continua que se gesten con el MEP tendrán que pasar por el IDP, quien desconoce
10 si tiene la capacidad de administrarlo; pero el señor Ministro le está apostando que sí y a
11 Colypro, ANDE, ASPE y UCR los está encajonando a adherirse a ese lineamiento, la ventaja es
12 que el Colegio va adelante y tiene un convenio de articulación ratificado; tal vez no por gusto
13 pero no lo pueden echar para atrás, lo que sí están pidiendo son los elementos de la
14 articulación y en esa vía tienen que proveer a las Juntas Regionales para poder operar bajo
15 esa dinámica. Indica que para el 2019, se les debe clarificar que se está en un escenario en
16 donde no van a poder operar como en años anteriores y ahí la responsabilidad es del Colegio
17 por lo que consulta qué alternativas les ofrecen, porque la propuesta presupuestaria que tiene
18 la Comisión de Presupuesto, es muy ambiciosa y cuando se dé la ocasión de revisarlo van a
19 evidenciar que por lo menos en actividades de virtualidad está muy nutrida, hay una gran
20 cantidad más allá del pat del Gestor de Tecnología Educativa, nutrido de muchos elementos
21 dentro de los entornos virtuales, la esperanza es que puedan llevarla a la práctica en función
22 de todos esos elementos que está mencionando.

23 En cuanto a la recomendación número siete expresa que el problema es que actualmente la
24 comunidad solo asume el curso virtual, es el paradigma imperante, que el Colegio tiene que
25 dar cursos virtuales, pero en esta evolución las posibilidades son infinitas en tanto los recursos
26 sean suficientes para poder abarcar esa infinidad de posibilidades, es la vía a futuro, considera
27 que dentro de cinco, seis y siete años, tendrán más elementos en los entornos virtuales que

1 en la prespecialidad, porque más colegiados cada vez están más dispersos regionalmente,
2 cada vez las restricciones condiciones laborales les aprietan más y la única vía libre que les
3 queda y los entornos virtuales de aprendizaje y a eso tienen que invertir.

4 El Lic. González Murillo, Auditor Senior, añade que lo externado por el M.Sc. Alfaro Cordero,
5 Jefe del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano es el futuro de Costa Rica y el
6 mundo entero en el tema informático que en los últimos años ha tenido un gran auge; aclara
7 que en cuanto al plan de trabajo de esa gestoría era un plan espejo, lo que sucede es que a
8 nivel de respaldo no existe y se desconoce cuánto se dura generando un curso virtual con los
9 recursos que se tienen actualmente, no cuentan con documentos que indiquen cuántos
10 usuarios, si es por diez o quince minutos, que en mil ochocientos usuarios representa tantos
11 minutos, que se tiene disponible mil quinientas horas por funcionario y son documentos que
12 siempre son importantes fundamentar en un plan de trabajo para poder explicar a la población
13 colegiado, en caso de rendición de cuentas, cómo se está utilizando los recursos del Colegio.
14 En cuanto al tema de cursos virtuales, en el sentido de que no se están incumpliendo los fines
15 del Colegio sí se están incumpliendo porque el Colegio tiene una increíble gama de servicios
16 que se brindan a nivel de ciencias, letras, filosofía y las artes. Recuerda a los presentes que
17 estos son temas muy subjetivos de lo que las personas piensen y si se analiza el tema de
18 cursos virtuales el colegiado los está solicitando, casi que los exige porque el tema de cursos
19 virtuales es muy útil para ellos porque no se tienen que desplazar y tienen mayor comodidad,
20 recuerda que el Colegio es una institución que brinda servicio a los colegiados.

21 Al ser las 4:50 p.m. el M.Sc. Jiménez Barboza, Tesorero y el Lic. Arce Alvarado, Director
22 Ejecutivo, ingresan a la sala.

23 La Licda. Marianela Mata Vargas, Sub Directora Ejecutiva, sale de la sala al ser las 4:50 p.m.

24 La M.Sc. Gissell Herrera Jara, Vocal I, expresa que le parece bien que en este momento se
25 esté pensando hacer todo lo manifestado por el M.Sc. Alfaro Cordero, pero considera que hubo
26 debilidades señaladas por la Auditoría Interna e insiste en que debe de haber un trabajo más
27 efectivo por parte de los jefes, por lo que quisiera que el informe no hubiera llegado y todo lo

1 que está proponiendo el M.Sc. Alfaro Cordero, se hubiera hecho antes de que el informe de
2 auditoría saliera con tantas deficiencias. Considera muy fácil ahora tomar los puntos y buscar
3 soluciones pero insiste que eso, debió hacerse antes, es decir le hubiera gustado que esas
4 debilidades se detectaran antes y de ahí esas propuestas vinieran a presentarse para ver que
5 se soluciona y mejora e indica que la ventaja es que nunca es tarde y ahora hay que trabajar
6 para que las cosas salgan mejor; añade que a pesar de que no había gestor no cree que sea
7 por eso que se presentan tantas debilidades y considera que se deben tomar en cuenta algunos
8 aspectos por mejorar como el de la plataforma, y le gustaría que de parte de las jefaturas se
9 prevean este tipo de cosas.

10 La M.Sc. Lilliam González Castro, Presidenta, indica que de acuerdo a lo expuesto por el M.Sc.
11 Alfaro Cordero sí se han tomado las previsiones en muchos de los aspectos por ello está
12 trabajando en una serie de cosas que vienen en el informe; tal vez la Auditoría Interna no
13 tenía conocimiento de eso, pero sí se estaba trabajando.

14 La M.Sc. Nazira Morales Morera, Fiscal, externa que le preocupa que en diferentes informes
15 de la Auditoría Interna, se habla de las deficiencias políticas generales y desea saber en dónde
16 está la génesis del problema porque las deficiencias que se dan en las políticas generales no
17 solamente se dan en ese departamento, sino en muchos otros por lo que se pregunta el para
18 qué de las reuniones de departamento si las deficiencias en políticas se han venido dando en
19 diferentes informes que ha hecho la Auditoría Interna.

20 Añade que a raíz de la exposición del M.Sc. Alfaro Cordero, le surgen varias inquietudes y la
21 primera es que quedó claro que en el tema de entornos virtuales se carece en la Corporación
22 y no están respondiendo a las nuevas modalidades de capacitación que se tienen y
23 efectivamente están en un retroceso muy grande. Consulta al M.Sc. Alfaro Cordero si
24 considera que al estar en un proceso de contratación de un nuevo gestor, se debe mantener
25 ese perfil, se debe cambiar o qué necesidades, de acuerdo a esas recomendaciones si el perfil
26 se debe variar o mantener el mismo, de acuerdo a las necesidades que se detectaron porque
27 si se va a contratar una persona y no se van a subsanar debilidades para qué se va a contratar,

1 se va a capacitar y a los seis meses se va a decir “nos equivocamos” si el informe está llegando
2 en forma oportuna, consulta si se debe coordinar con ese perfil de contratación o se debe
3 cambiar.

4 El M.Sc. Wálter Alfaro Cordero, Jefe del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano,
5 indica que definitivamente en este momento se debe mantener, sugiere que la persona que
6 se contrate maneje la dinámica teórica de lo que son los entornos virtuales, luego que tenga
7 un manejo instrumental básico de lo que es la plataforma y lo que tiene que ver con la
8 interface, pero esa persona requiere complementarse con la persona que genere el diseño
9 gráfico, el diseño web y el ambiente virtual como tal, que es multi interdisciplinario y el rol del
10 Gestor como se está contratando en este momento sería el especialista en los criterios
11 pedagógicos y metodológicos para la gestación de esa plataforma en esos términos; la figura
12 actual como tal sí es pertinente lo que requiere es complementarla con esas otras figuras para
13 que se avoquen al diseño propio a la ramificación y todo lo que es la oferta dentro del entorno
14 virtual que requiere de esas otras figuras complementarias.

15 La señora Fiscal, considera que una de las deficiencias es el tema presupuestario y se está
16 diseñando un presupuesto por lo que se pueden plantear cuáles son las verdaderas
17 necesidades y canalizar dónde es que tienen que invertir y dónde es que tienen que gastar y
18 retomar porque los gastos deben ir enfocados en los fines del Colegio y no a otros que en
19 realidad son secundarios y no primordiales del Colopro; por lo que cree que se debe considerar
20 lo que el M.Sc. Alfaro Cordero planteó.

21 La M.Sc. Violeta Cambrero Cascante, Prosecretaria, indica que tenía muchas dudas pero con
22 todo lo que explicó el M.Sc. Alfaro Cordero, se le aclararon; considera que todavía son más
23 importantes los cursos virtuales al tener un Ministro de Educación tan exigente por no permitir
24 que los docentes salgan de clases a capacitarse y es ahí en donde está totalmente de acuerdo
25 en que se forme ese equipo de trabajo. Consulta qué se puede hacer de aquí a final de año
26 en cuanto a cursos virtuales.

1 El M.Sc. Alfaro Cordero, responde que el plan opcional es la alianza con el IDP, que espera
2 que la próxima semana le indiquen cuáles son los parámetros, cuántos programas validó la
3 Dirección Curricular y en función a eso definir cuántos cursos pueden replicar. Indica que hay
4 otros elementos privados a quienes se les puede contratar los cursos, pero para el no tienen
5 la relevancia y solidez, sobre todo porque el MEP está siendo selectivo y cuidadoso en que las
6 propuestas que se desarrollen estén en concordancia con los planes de estudio.

7 La señora Prosecretaria, sugiere que posteriormente el señor Tesorero indique si se cuenta
8 con presupuesto para poner a caminar este proyecto.

9 La señora Presidenta, indica que el Colegio tiene que ir emigrando a brindar cursos de acuerdo
10 a lo que el MEP les está solicitando y se deben capacitar para que ellos puedan desempeñarse
11 de forma eficiente en el aula, instando a la pertinencia. Recuerda a los presentes que quien
12 certifica es el Colegio y la Dirección General de Servicio Civil recibe los certificados que emite
13 el Colegio.

14 El M.Sc. Alfaro Cordero, informa que la media de emisión de certificados del IDP es entre
15 dieciocho y veinticuatro meses y con todas las deficiencias que tiene el Colegio en un mes y
16 ocho días el departamento remite los certificados a las plataformas regionales.

17 El M.Sc. Jimmy Güell Delgado, Secretario, agradece a todos los colaboradores su asistencia e
18 indica que considera muy oportuna la explicación brindada por el M.Sc. Alfaro Cordero, de la
19 cual queda muy satisfecho porque se ha abocado a brindar las razones de que no fue un tema
20 antojadizo, que si bien es cierto no está en sus manos pueden realizar mucho para solucionar
21 las situaciones que se salieron de control. Considera que en algunas cosas se debe hacer un
22 cambio radical, siempre ha venido con la idea que los cursos no son valorados por los
23 colegiados, a quienes se les ha dado prácticamente todo y aun así no se queda bien.

24 Indica que le gustaría se realizara un cálculo de cuánto sería el costo por curso mensualmente
25 por persona para tener un estimado a fin de que la actual Junta Directiva o la próxima, se
26 enfoque a cobrar por lo menos una parte de los cursos, para que el colegiado se haga
27 responsable y aporte.

1 El M.Sc. Alfaro Cordero, indica que dimensionar los costos promedios es posible se debe
2 considerar la jornada laboral de cada colaborador y el número de actividades que desarrolla
3 por curso promedio. Informa que por ahí surgieron una par de tablas bastante razonables
4 para el pago de facilitadores que brindan cursos en las regionales, están bien justificadas de
5 cómo se pueden remunerar y en la actualización de la política actual en la magna comisión se
6 mencionó un poco eso, si se incluía o no un tema que tiene que ver en asumir los costos de
7 los cursos solidariamente; sin embargo quedaron en que eso requería un análisis y otro tipo
8 de decisiones antes de incluirlo en la política y un cambio de paradigma; considera que en el
9 estado actual, pensando en un aporte por parte de los colegiados vs las diferentes demandas
10 llegará el momento en que no podrán satisfacer los requerimientos de la comunidad colegiado
11 y tendrán que aludir a un tema de costo solidario para el desarrollo de las actividades que de
12 todas formas Colypro es el único colegio profesional que no lo hace y eso sí va a implicar a un
13 cambio de paradigma pero si se tienen argumentos de eficiencia, calidad, de que la propuesta
14 programática tanto actual incluya esos requerimientos de pertinencia, calidad y otros no habría
15 una justificación contundente para poner objeción y que se establezca un monto solidario para
16 esos efectos.

17 El Bach. Carlos Barrantes Chavarría, Vocal II, externa que el M.Sc. Alfaro Cordero, brindó una
18 serie de cuestionamientos sobre la incertidumbre de la salud laboral de los colaboradores que
19 también son docentes porque se debe buscar la manera de mantenerlos bien, cita el ejemplo
20 del Gestor Regional de San José, quien es docente y se mantiene desde hace muchos años
21 como colaborador; considera que en el Departamento de Desarrollo Profesional y Humanos es
22 importante que los Gestores tengan conocimiento de la docencia. Solicita un poco más de
23 dinamismo al M.Sc. Alfaro Cordero, en su gestión como jefatura, las posibilidades infinitas de
24 las virtualidades son muchas pero en el Colegio se hace lo mínimo y los cursos virtuales son
25 un requerimiento y es el futuro, además de atractivos.

26 Considera que lo del Auxiliar de Tecnología fue algo que se planteó casi desde que se incorporó
27 como miembro de Junta Directiva y si esta persona está a cargo del Gestor de Tecnología

1 Educativa se debió haber contratado hace mucho tiempo, eso es una propuesta que le
2 corresponde a la jefatura del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano, para que no
3 sea una persona que no dependa solo del Gestor de Tecnología Educativa, sino que colabore
4 en el departamento en asuntos tecnológicos y a esa persona es necesaria nombrarla cuanto
5 antes.

6 Indica que si la gente es tan necesaria se debe realizar la solicitud para que los nombres
7 porque se necesitan, ya que todas las ideas del M.Sc. Alfaro Cordero, están llenas de
8 cuestionamientos pero también pueden ser soluciones al mismo tiempo. Señala que el 1, 11
9 y 12 de octubre en México y el 10, 11 y 12 de diciembre hay dos congresos con dos temas
10 muy interesantes en tecnología de la educación, por lo que debe solicitar que Gestores del
11 Colegio vayan a esa capacitación porque se necesitan traer insumos al Colegio.

12 La M.Sc. Alfaro Cordero, aclara que la retención de personal humano es muy compleja en
13 todas las organizaciones, la última Gestor de Tecnología Educativa los deja porque la nombran
14 Asesora de la Viceministra Académica del MEP y no tuvo un argumento para decirle que se
15 quedara, el Gestor de Ciencias Naturales le ofrecieron cuarenta y ocho lecciones en un colegio
16 a cinco minutos de su casa y tampoco tiene nada que ofrecerle además de los incentivos ya
17 establecidos.

18 La señora Presidenta, aclara que el caso del Gestor Regional de San José no es un ejemplo
19 porque el labora como Gestor Regional y no como Gestor Académico, es docente en un colegio
20 nocturno por lo que su principal ingreso es del MEP y no de Colypro, razón por la cual dejaron
21 de contratar como Gestores Regionales a docentes porque en cualquier momento pueden ser
22 reclutados por el MEP.

23 El Lic. Carlos Arce Alvarado, Director Ejecutivo, indica que le gusta la anuencia que tiene la
24 Junta Directiva en este tema porque si en este momento el M.Sc. Alfaro Cordero, le lleva una
25 solicitud para incluir dentro del presupuesto tres plazas más no lo puede firmar porque la
26 política señala que se debe presentar el estudio de cargas o factibilidad y esa misma política
27 fue modificada por la Junta Directiva hace cuatro meses, no lo firma porque no va a asumir

1 esa responsabilidad. Informa que solicitó a las jefaturas que revisaran políticas porque algunas
2 no les están beneficiando.

3 La señora Presidenta, agradece al Lic. González Murillo, por la exposición del informe de
4 Auditoría Interna, los cuales siempre son una alerta para la Junta Directiva; agradece al M.Sc.
5 Wálter Alfaro Cordero por el oficio que brindó, sabe que la Junta Directiva tiene que tomar
6 medidas presupuestarias porque para que el Colegio brille en la parte académica se debe de
7 invertir.

8 La señora Fiscal indica que en el informe se desplegaba una de las cosas que los ha venido
9 amarrando, no solamente en el Departamento de Desarrollo Profesional y Humano y es el
10 tema de contrataciones, si no se contratan los procesos de contratación de los diferentes
11 departamentos no podrán avanzar, indica que no tiene conocimiento del funcionamiento de
12 un Departamento de Recursos Humanos, ni tiene el más mínimo conocimiento de los proceso
13 por lo que no se atrevería a externar una opinión en el sentido de que si hay o no suficiente
14 personal para todos los procesos o cuánto se tarda en cada proceso. Desconoce si el problema
15 es que no hay suficiente personal, que está mal distribuidas las cargas de las responsabilidades
16 o no hay una buena planificación dentro del Departamento de Recursos Humanos, desconoce
17 cuál de todas es, pero desea que el Director Ejecutivo le dijera qué es lo que está pasando,
18 sino puede darle en este momento la respuesta que al menos lo replantee después.

19 Añade que esta situación ha venido a afectar los diferentes departamento, tal es el caso del
20 nuevo Departamento de Desarrollo Personal, en donde ni tan siquiera se ha contratado la
21 jefatura; insta a realizar un replanteamiento porque se realizó una reorganización, se creó un
22 nuevo departamento y aún no se ha contratado la persona que estará a cargo del mismo,
23 añade que en el caso de la Licda. Viviana Alvarado Arias, Jefa Administrativa, no sabe cómo
24 no le ha dado un derrame, seguramente porque tiene una gran capacidad de resiliencia, lo
25 cual le admira.

26 Indica que no es posible que uno de los servicios que más demandan los colegiados que no
27 hay una sola actividad y todavía se dan el lujo de no pedir cuentas de por qué no contratan;

1 por ello consideran que algunos procesos se están haciendo mal en el Departamento de
2 Recursos Humanos, por ello solicita al Director Ejecutivo que indique si es por falta de personal
3 o mala distribución o de una debida planificación; considera que uno de los problemas
4 medulares del Colegio es el Departamento de Recursos Humanos y el nombramiento de
5 personal, consulta cuánto ha cambiado esa situación desde que la anterior Jefa de Recursos
6 Humanos se fue y desde que tiene la actual Jefa, pide disculpas pero ya es un año, el próximo
7 dieciocho de agosto se cumple un año de haber cambiado de jefatura, por eso quiere ver un
8 cambio, es ahí donde realiza a la Junta Directiva planteamientos serios, se cambiaron cosas
9 pero qué resultados han visto y tras de todo se realiza una reestructuración, pero qué resultados
10 han visto, por eso es que les choca en saber que se equivocaron, que se hicieron malos
11 planteamientos, si fue que no analizaron. Sabe que tienen que hacer modificaciones
12 presupuestarias y siempre ha estado de acuerdo en lo que el señor Tesorero dice en ese
13 sentido; consulta qué van hacer respecto a este tema, van realmente a reimpulsar las
14 deficiencias que tiene ese departamento, pero eso sí no desea que la estimación tarde cuatro
15 meses para llegar al Colegio porque hay cosas que se aprobaron el año pasado y al día de hoy
16 no se han comprado; motivo por el cual desea saber por qué todos los procesos son tan lentos,
17 serán las políticas que los amarran, entonces a cuáles se les debe pasar el bisturí; considera
18 que las políticas son las que los entran y cada informe que se recibe lo que se acuerda es
19 trasladarlo a la administración, quien lo solventa presentando a la Junta Directiva una política;
20 por ello consulta si existe desde la administración una manera de hacer las cosas que no sea
21 por política.

22 Consulta cómo funciona actualmente las grandes corporaciones que son efectivas, cómo se
23 hace para realizarse de esa misma manera efectiva en el Colegio y librarse de la engorrosa
24 burocracia que tiene el Colegio. Informa que solicitó la aprobación de la plaza del Abogado
25 para la Unidad de Fiscalización en acuerdo firme, por lo que consultó vía correo al
26 Departamento de Recursos Humanos si ya sacaron el concurso interno y la respuesta fue que
27 el formulario que se había mandado con la solicitud, se tenía que enviar primero a la Junta

1 Directiva para la aprobación de la plaza y luego ese mismo formulario, por política, lo tenía
2 que volver a enviar para que realizaran el concurso interno; no comprende cómo el mismo
3 formulario tenía que enviarlo dos veces y por eso no ha salido en concurso interno y así
4 sucesivamente pasa lo mismo en otros departamentos y por ello el viernes nuevamente mandó
5 el formulario solicitando la contratación del abogado porque la política dice que después de
6 que la Junta Directiva apruebe la plaza se debe volver a enviar el formulario.

7 La señora Presidenta indica que no se arrepiente de haber sacado el área personal del
8 Departamento de Desarrollo Profesional y Humano, para que se dediquen a hacer lo que tienen
9 que hacer; el asunto es que se le debe dar más recurso al Departamento de Desarrollo
10 Profesional y Humano para que se dediquen a los colegiados y como dice el M.Sc. Alfaro
11 Cordero, Jefe de ese departamento que ahora con el tema de carrera profesional, donde
12 aparentemente los cursos que se impartan dentro de horario laboral no serán tomados con
13 puntos para la carrera profesional, solamente los que sean fuera de horario y probablemente
14 la gente que quiera tener puntos de carrera profesional se van a esforzar por asistir a los
15 cursos los sábados, o entre semana después de las 4:00 p.m. que es su horario de salida y es
16 ahí donde el Colegio tendrá más demanda y el Departamento de Desarrollo Profesional y
17 Humano tendrá que tener las herramientas necesarias para cubrir esas demandas; razón por
18 la cual se debe de analizar a nivel presupuestario si se disminuyen los fines privados para
19 atender los fines públicos.

20 El Bach. Carlos Barrantes Chavarría, Vocal II, considera preocupante lo que dijo el M.Sc. Alfaro
21 Cordero, acerca de que el Auxiliar del Gestor de Tecnología Educativa no es necesario, porque
22 la justificación no responde a la necesidad que existe que los cursos virtuales se implementen
23 inmediatamente; por ello considera que no es el Jefe del Departamento de Desarrollo
24 Profesional y Humano si decide si el funcionario es o no necesario, el funcionario tiene que
25 nombrarse y por ello solicitó que agilizara el proceso y que el Auxiliar a contratar sea auxiliar
26 de todo el departamento. No comprende cómo no ha versatilizado la contratación de esa
27 persona para fortalecer los cursos virtuales y no lo hace porque no lo considera necesario. Le

1 preocupa y le avergüenza que en cursos virtuales el porcentaje de ejecución del 2018 es de
2 cero.

3 Sobre el tema de las políticas que no están agilizando los procesos sugiere asignarle al Director
4 Ejecutivo, realice una revisión profunda y exhaustiva de revisión en las políticas. Llama a la
5 revisión también de los procedimientos del ISO, sugiere analizar la posibilidad de que las
6 personas del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano, tienen que ser vinculadas al
7 sector ejecutivo para que pueda atender a los colegiados que viven en ese universo.

8 Sugiere que el Director Ejecutivo se reúna inmediatamente con el Departamento de Recursos
9 Humanos, entero y no solo con la Jefatura, para que de ahí mismo emerjan las propuestas
10 necesarias para agilizar y multiplicar en versatilidad los procesos de contratación de temporal.
11 Al parecer en todos los departamentos del Colegio existe una sobre carga laboral y se deben
12 de buscar soluciones a ellos, puede ser que sean las jefaturas y a través del Director Ejecutivo
13 se eleven a la Junta Directiva porque se debe cuidar al personal que es muy bueno porque
14 algunos no son tan buenos y con el proceso tan complicado que conlleva contratar una persona
15 se debe de chinear al personal bueno. Cree que la Jefatura del Departamento de Desarrollo
16 Profesional y Humano y sí es necesario contratar el Auxiliar.

17 La señora Presidenta aclara que el M.Sc. Alfaro Cordero aclaró que esa persona no se había
18 nombrado porque no se ha contratado la persona que decidirá cómo se trabajará en esa
19 Gestoría, no es la Junta Directiva la que debe decir si una persona es necesaria o no, es la
20 administración, no se puede imponer a un departamento si requiere o no una persona, la Junta
21 Directiva no es especialista en el tema.

22 La M.Sc. Gissell Herrera Jara, Vocal I, considera que se debe correr con toda la reestructuración
23 y además escuchar muchos a los colegiados y colaboradores, quienes tienen buenas ideas ya
24 que ella considera que, en ocasiones no se les da esa apertura. Coincide con la señora Fiscal
25 que se deben reacomodar o ajustar muchos aspectos del colegio, con ello no quiere decir que
26 se deba despedir personal, sino que se tienen que poner las pilas y hacer mejor su trabajo,
27 sobre todo las jefaturas. Considera que se debe revalorar la Dirección Ejecutiva, porque

1 siempre ha pensado que requiere de más personal, porque no están dando a basto por la
2 carga laboral que tienen y para que todo pueda caminar debe de tener una descentralización,
3 contar con personal que le ayude. Además se debe revisar las políticas periódicamente y si es
4 una política que es funcional o no para el Colegio, revisar perfiles y planes de trabajo; todo lo
5 que se ha manifestado son buenas ideas, pero consulta qué decisión tomará la Junta Directiva
6 para ir trabajando con todas esas ideas, se va a dar un tiempo para que presente propuesta
7 porque se actúa o se va otro año y la Junta Directiva que venga tendrá muchas debilidades
8 que enfrentar; en la transición que se realizará el otro año se debe de tratar de parte de esta
9 actual Junta Directiva, de dejar claro, hasta donde se pueda, a los futuros directivos. Debemos
10 ser responsables y dejar el colegio, hasta donde se pueda, lo más ordenado posible. Puede
11 ser que vengan personas que ya hayan estado en la Junta Directiva, o alguna otra con otras
12 intenciones y dañen al colegio, pero si los presentes queremos al Colegio se debe de dejar lo
13 más ordenado posible, toda una alfombra bien estructurada. Indica que hasta la fecha, tanto
14 la señora Presidenta como nosotros como directivos, hemos trabajado sin ningún interés
15 personal y los resultados se han visto pero, falta bastante por mejorar y nos queda muy poco
16 tiempo.

17 La señora Presidenta, expresa que la Junta Directiva ha tratado de dejar todo lo más claro
18 posible, pero eso no significa que la nueva Junta Directiva no haga borrón y cuenta nueva, en
19 lo personal siempre ha trabajado conscientemente.

20 El Lic. Carlos Arce Alvarado, Director Ejecutivo, expresa que hay un tema que le preocupa y
21 es que el Colegio tiene certificado cuatro procesos ISO, algunos vienen sin la norma y si se
22 establece un perfil y se requiere un diplomado, ISO dice que se debe contratar un diplomado
23 pero si aparece un bachiller no se puede tomar en cuenta porque estaría sobre calificado, o
24 contratar un máster porque por salario rápidamente se va a ir del Colegio cuando le aparezca
25 un trabajo y gane acorde a su grado profesional. Indica que de los filtros que se hacen quedan
26 diez curriculums, se filtra por grado académico, por experiencia y si la Jefatura del
27 Departamento de Recursos Humanos se brinca eso incurre en un error. Se ocupa validar que

1 la persona a contratar es apta e idónea para el puesto, por lo que se le deben aplicar pruebas
2 acordes al grado profesional y esa prueba se debe elaborar y validar antes de aplicarla a los
3 interesados.

4 Todos saben que el Colegio tienen más de ciento cincuenta colaboradores a quienes se les
5 pagan las horas extras de manera manual, lo cual le quita mucho tiempo a la Jefatura de
6 Recursos Humanos revisar; además el Colegio tenía una cultura de muchos años que lo que
7 se ponía feo se traía para que la Junta Directiva lo decidiera y cualquier cosa se elevaba a la
8 Junta Directiva, por lo que como Director Ejecutivo empezó a responsabilizar a las Jefaturas,
9 al respecto le solicitaron que no solo los empoderara para acompañarlos, eso significó que
10 tenía que dar un retroceso, dejando de lado el trabajo que estaba realizando con los convenios;
11 esto lo puedo corregir únicamente fortaleciendo la Dirección Ejecutiva y para presentar una
12 propuesta debe de elaborarla bien fundamentada.

13 El M.Sc. Jimmy Güell Delgado, Secretario, consulta si el Colegio no cuenta con registro de
14 elegibles o si en cada puesto se vuelve a realizar todo el proceso nuevamente, desconoce si
15 es que la política de reclutamiento y selección indica que se debe hacer de esa forma.

16 El señor Director Ejecutivo, aclara que antes del concurso interno si la plaza no está abierta
17 debe de abrirla la Junta Directiva aprobando el perfil, se deja un historial cuando había término,
18 pero cuando se aplican las evaluaciones de las seis personas quedan dos si se contrata una
19 persona y luego renuncia solo queda en el registro de elegible una.

20 La señora Presidenta, sugiere al Director Ejecutivo, levantar una lista de elegibles.

21 Conocido este oficio la Junta Directiva toma los siguientes acuerdos:

22 **ACUERDO 03:**

23 **Dar por recibido el oficio CLP-083-08-2018 de fecha 13 de agosto de 2018, suscrito**
24 **por el M.Sc. Wálter Alfaro Cordero, Jefe del Departamento de Desarrollo**
25 **Profesional y Humano, en el que realiza aclaraciones en relación al oficio CAI CLP**
26 **3818 de fecha 12 de julio del 2018, suscrito por la Licda. Mónica Vargas Bolaños,**

**Auditora Interna, sobre "Denuncias detectadas en proceso de cursos virtuales"./
Aprobado por ocho votos./**

Comunicar al M.Sc. Wálter Alfaro Cordero, Jefe del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano./

El M.Sc. Jimmy Güell Delgado, Secretario, sale de la sala al ser las 7:46 p.m.

ACUERDO 04:

Solicitar a la Dirección Ejecutiva, elabore un informe en el cual se refleje la necesidad de personal que tiene el Departamento de Desarrollo Profesional y Humano, para la continuación del programa de cursos virtuales o de manejo de tecnologías de información para la atención de las necesidades de los colegiados./

Aprobado por siete votos./ ACUERDO FIRME./

Comunicar a la Dirección Ejecutiva./

El M.Sc. Jimmy Güell Delgado, Secretario, ingresa a la sala al ser las 7:49 p.m.

ACUERDO 05:

Solicitar a la Dirección Ejecutiva revise la política de "Reclutamiento y Selección de Personal" y un informe sobre el proceso que se realiza en el reclutamiento y selección de los diferentes puestos y las razones por las cuales se realiza tan lento; con la finalidad de que se agilice el proceso en mención y la presente a la Junta Directiva para su análisis y aprobación./ Aprobado por ocho votos./ ACUERDO FIRME./

Comunicar a la Dirección Ejecutiva./

2.2 IAI AE CLP 0318 de fecha 07 de agosto de 2018, suscrito por la Licda. Mónica Vargas Bolaños, sobre "Remisión de aspectos de control interno relacionados con la auditoría especial sobre denuncias relativas al tema de seguridad en actividades del Colegio. **(Anexo 04).**

La M.Sc. Lilliam González Castro, Presidenta, informa que este punto lo agendará en una próxima sesión extraordinaria.

ARTÍCULO TERCERO: Asuntos Varios.

1 **3.1 Presidencia.**

2 **3.1.1** Actividades masivas a Juntas Regionales.

3 La M.Sc. Lilliam González Castro, Presidenta, informa que este punto lo agendará en una
4 próxima sesión.

5 **3.1.2** Justificación de Ausencia. **(Anexo 05).**

6 La M.Sc. Lilliam González Castro, Presidenta, informa que por motivos laborales el MBA. Carlos
7 Arias Alvarado, Vocal III, no pudo presentarse a la sesión 070-2018, razón por la cual solicita
8 justificar la ausencia.

9 Conocida esta solicitud la Junta Directiva acuerda:

10 **ACUERDO 06:**

11 **Justificar la ausencia del MBA. Carlos Arias Alvarado, Vocal III, a la sesión 070-**
12 **2018 del lunes 13 de agosto de 2018, por motivos laborales./ Aprobado por ocho**
13 **votos./**

14 **Comunicar al MBA. Carlos Arias Alvarado, Vocal III y a la Unidad de Secretaría./**

15 **SIN MÁS ASUNTOS QUE TRATAR LA PRESIDENTA FINALIZA LA SESIÓN A LAS**
16 **DIECINUEVE HORAS CON CINCUENTA Y TRES MINUTOS DEL DÍA INDICADO.**

17
18
19 **Lilliam González Castro**
20 **Presidenta**

Jimmy Güell Delgado
Secretario

21 Levantado de Texto: Maritza Noguera Ramírez.