

ACTA No. 103-2016

ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA NÚMERO CIENTO TRES GUIÓN DOS MIL DIESICEIS, CELEBRADA POR LA JUNTA DIRECTIVA DEL COLEGIO DE LICENCIADOS Y PROFESORES EN LETRAS, FILOSOFÍA, CIENCIAS Y ARTES, EL MIÉRCOLES DIECISÉIS DE NOVIEMBRE DEL DOS MIL DIECISÉIS, A LAS DIECISIETE HORAS CON QUINCE MINUTOS, EN LA SALA DE SESIONES DE LA SEDE ALAJUELA.

MIEMBROS PRESENTES

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

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

SECRETARIA: M.Sc. Jimmy Güell Delgado, Secretario

ORDEN DEL DÍA

ARTÍCULO PRIMERO: Comprobación del quórum.

ARTÍCULO SEGUNDO: Audiencia a la Jefatura del Departamento de Desarrollo Profesional y Personal.

2.1 Oficio CLP-152-10-2016 DPP, "Descriptor para los programas de cursos presenciales".

2.2 Oficio CLP-147-10-2016 DPP, "Propuesta de ejecución: Mirando el presente y al futuro: Desarrollo Profesional y Personal en tiempos de cambio".

ARTÍCULO TERCERO: Asuntos Varios.

3.1 Presidencia.

3.1.1 Nota de agradecimiento.

3.1.2 Solicitud de acuerdo para transporte para gira a Coto y Cartago.

3.1.3 Invitaciones.

3.2 Vocalía I.

3.2.1 Solicitud de Permiso.

3.3. Dirección Ejecutiva.

3.3.1 Publicación Día del Educador.

3.4 Tesorería.

3.4.1 Comisión de Jubilados.

ARTÍCULO PRIMERO: Comprobación del quórum.

La M.Sc. Lilliam González Castro, Presidenta de la Junta Directiva, verifica el quórum, estando presentes los miembros de la Junta antes mencionados. Se cuenta con la presencia del Lic. Alberto Salas Arias, Director Ejecutivo y la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal.

La señora Presidenta somete a aprobación el orden del día:

ACUERDO 01:

APROBAR EL SIGUIENTE ORDEN DEL DÍA: ARTÍCULO PRIMERO: SALUDO Y COMPROBACIÓN DEL QUÓRUM./ ARTÍCULO SEGUNDO: AUDIENCIA A LA JEFATURA DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL./ ARTÍCULO TERCERO: ASUNTOS VARIOS./ APROBADO POR NUEVE VOTOS./

ARTÍCULO SEGUNDO: Audiencia a la Jefatura del Departamento de Desarrollo Profesional y Personal.

2.1 Oficio CLP-152-10-2016 DPP, "Descriptor para los programas de cursos presenciales". **(Anexo 01).**

Al ser las 5:20 p.m. la M.Sc. Lilliam González Castro, Presidenta, autoriza el ingreso a la sala del M.Sc. Wálter Alfaro Cordero, Jefe del Departamento de Desarrollo Profesional y Personal.

2.2 Oficio CLP-147-10-2016 DPP, "Propuesta de ejecución: Mirando el presente y al futuro: Desarrollo Profesional y Personal en tiempos de cambio". **(Anexo 02).**

El M.Sc. Wálter Alfaro Cordero, Jefe del Departamento de Desarrollo Profesional y Personal, ingresa a la sala y saluda a los presente. Externa que tratará de contextualizar un poco qué están haciendo y qué se quiere hacer.

1 Aclara que el primer documento es un análisis a lo interno y externo del quehacer del
2 departamento, ya que cuando inició en junio de este año con el FODA, se identificaron una
3 serie de carencias o vacíos, oportunidades de mejora en relación con el alcance y amplitud,
4 que tiene que ver con los servicios que se brindan al colegiado. De una manera empírica
5 se determinaron una serie de elementos poblacionales que no están siendo atendidos o se
6 atienden muy someramente y que ha sido tradicional, luego del FODA se identificaron una
7 serie de recursos existentes y no existentes.

8 Añade que con el área de investigación y currículum se dieron a la tarea de empezar a
9 sistematizar información, comparando la nómina de colegiados contra la nómina de
10 funcionarios del Ministerio de Educación Pública (MEP), contra los alcances actuales de
11 cada uno de la Gestorías y empezaron a visibilizar una serie de poblaciones que están
12 siendo atendidas muy someramente o están totalmente invisibilizadas, por lo que el
13 informe trae referentes cuantitativos que son aproximados, porque la nómina del MEP,
14 tampoco es muy específica en muchos aspectos y hay extractos poblacionales que se
15 mezclan de acuerdo a la categoría, el tipo de nombramiento y demás contra la nómina de
16 colegiados; por ello los datos incluidos son bastantes cercanos a la realidad.

17 Las poblaciones identificadas van desde educadores que tienen que ver con los elementos
18 artísticos y culturales, pasa por toda la ramificación de los educadores técnicos, de primero
19 y segundo ciclo, transición, tercer ciclo y cuarto ciclo, entre otras como los profesionales en
20 filología, filosofía, orientación. Identificadas las poblaciones visualizaron una posibilidad
21 que tiene que ver con el recurso de poder brindar alternativas de atención para cada una
22 de las poblaciones, ya que han estado trabajando muchas áreas, muchos cursos, pero ese
23 "mucho" significa que el 80% de las actividades que realizan están prácticamente becadadas
24 al 20% siempre para los mismos colegiados y la parte segregada siempre es la misma; se
25 hacen muchas cosas para las mismas poblaciones y muy poco o nada para las poblaciones
26 que están segmentadas.

27 El M.Sc. Alfaro Cordero, indica que otra idea fue categorizar un poco e identificar
28 cualitativa y cuantitativamente cuáles son esas poblaciones, los ejes transversales y los
29 ejes particulares de cada uno; atendiendo los elementos que tienen que ver con las
30 Gestorías con elementos de formación continua como tal y atendiendo también aquellos

1 elementos que tienen que ver con el tema de cultura, recreación y deporte, en donde
2 curiosamente encontraron un gran vacío a pesar de las muchas actividades culturales y
3 deportivas que se realizan.

4 Este ejercicio les permitió empezar a estructurar diversas posibilidades, desde el punto de
5 vista cualitativo, que es más o menos todo lo que establece la propuesta y las diferentes
6 vinculaciones.

7 Posteriormente al informe "Descriptor para los programas de cursos presenciales",
8 realizaron un ejercicio económico y es ahí donde el asunto pierde romanticismo al analizar
9 cuántas personas se necesitan para atender los sesenta y un mil ochocientos colegiados
10 activos, más los colegiados jubilados, esto implica aumentar en más de cien millones de
11 colones la planilla y capital humano para tener una cobertura más o menos del ochenta y
12 tanto por ciento de todas las poblaciones, lo cual es inmanejable por razones muy obvias.

13 Externa que el esquema diferenciado que están proponiendo, tiene que ver con una
14 reagrupación de las Gestorías, lo cual detalla en un oficio que se trasladó el día de hoy a la
15 Dirección Ejecutiva para que lo eleve a la Junta Directiva. Básicamente son dos las
16 Gestorías que cambiarían para que presenten más transversalidad y tienen que ver con el
17 tema de interculturalidad, con todos los ciclos, con idiomas y lenguas modernas, estudios
18 sociales y educación ciudadana, que son ciencias sociales para todos los ciclos; para ello
19 tomaría a la Gestora de Primaria, que de por sí ya tiene esas áreas y en lugar de ser
20 Gestora de Primaria sea la Gestora que atienda la transversalidad de todos los ciclos del
21 sistemas educativo en ciencias sociales, interculturalidad, idiomas, educación especial y
22 educación preescolar; tomar al Gestor de Secundaria para que atienda ciencias exactas y
23 naturales en todos los ciclos, educación técnica que sería tercer y cuarto ciclo, que atienda
24 educación para jóvenes y adultos que por sí misma es casi una Gestoría de acuerdo al
25 análisis realizado de poblaciones, las seis modalidades de educación abierta y una gran
26 cantidad de docentes que están en ese tracto.

27 Indica que la propuesta pretende que dos Gestores atiendan cuatro o cinco ejes
28 transversales, cada uno en su área en todos los ciclos, lo cual posibilita que
29 administrativamente la gestión de las actividades de capacitación y el desarrollo continuo
30 para que sea más dinámico.

Lo anterior para articular un poco mejor, a lo interno del departamento, desde el punto de vista organizacional y hacia la variable externa que es la oportunidad que se tiene para vincularse con el IDP, porque todas esas actividades tienen necesariamente que pasar por la aprobación del IDP. La idea es que las líneas curriculares sean congruentes y que los elementos administrativos para gestar sobre esas líneas también sean congruentes y que permitan maximizar el potencial de los Gestores en estas áreas.

Comenta que existen competencias muy propias de esas dos figuras que ahorita no se están aprovechando al máximo en esas dos figuras, un Gestor es de primaria y el otro de secundaria; por ello ciertos valores se señalan como agregados en el documento que la Dirección Ejecutiva elevará a la Junta Directiva para su consideración.

Lo plantea de esa forma porque es inmanejable financieramente, tener seis Gestores más para abarcar todas las poblaciones, pero sí es administrable tener figuras que desarrollen transversalidad en los ejes de los diferentes ciclos y que al menos se pueda tener una mayor cobertura de las poblaciones que actualmente no están siendo atendidas; por lo menos se visibilizan y consideran que una actividad de índole macro para cada uno de los status poblacionales y de alguna manera se atenderán a todas esas poblaciones rezagados.

Señala que las ventajas curriculares son: a la fecha el Departamento de Desarrollo Profesional y Personal es una fábrica de cursitos; si en este momento alguno de los presentes le cuestiona o le habla de un estudio de impacto, de cierre de brecha, es una información inexistentes, dado que hacia atrás, nadie sabe hasta qué se ha hecho, cuáles son las brechas que se han cerrado, cuáles son los elementos de mayor circulación de capacitación continua que se han cerrado, abierto o mejorado, porque si se grafica todos los cursos que se han desarrollado desde que inició el departamento, el resultado sería demasiado disperso. Por ello la propuesta es primero minimizar un poco el tema de la brecha en la fábrica de cursos y desarrollar líneas curriculares que se amarren con programas de capacitación, no con cursos, porque no se puede evaluar el impacto de cuatrocientos o quinientos cursos de treinta horas, es algo imposible de hacer por más conocimiento estadístico y curricular que maneje.

1 Por lo anterior la propuesta es desarrollar líneas curriculares, donde se pueda proponer un
2 programa de capacitación para docentes de educación física, lo cual se vincula con un
3 trabajo que está gestando el Investigador y Analista curricular para iniciar a diseñar
4 perfiles docentes, lo cual debe hacer el Departamento porque es una información que no
5 existe en el Ministerio de Educación Pública, hay perfiles de salida, pero no hay perfiles
6 docentes y por las razones que sea, esto es un tema gremial, evidentemente, pero para el
7 departamento eso es un insumo que es necesario, porque si no bosqueja, diagrama el
8 perfil y contra ese perfil no realiza un diagnóstico, nunca se sabrá cuál es la brecha, cuál
9 es el espacio, limbos o vacíos que se tienen en capacitación continua y deben de trabajar;
10 actualmente están trabajando en un montón de cosas y no se tiene certeza de que eso sea
11 lo que se está requiriendo en función de esas brechas.

12 Sugiere que primero se debe de perfilar, luego diagnosticar, para determinar la brecha y
13 luego analizar los programas de capacitación continua para cerrar la brecha y en el
14 momento en que se hayan implementado programas, se podrá hablar de evaluación de
15 impacto, porque se podría medir si la brecha entre la situación diagnosticada y el perfil
16 propuesto se está acortando o alargando.

17 El M.Sc. Alfaro Cordero, expresa que desde su perspectiva el análisis curricular es una
18 manera científica y administrable de ir determinando cuáles son los impactos a nivel de
19 capacitación, el más importante, pero también a nivel financiero, porque si se desconoce
20 qué se ha hecho a la fecha en materia de desarrollo profesional, tampoco se tiene una
21 justificación sistematizada, de las inversiones que se han realizado, que son muy altas y
22 esa es la manera que propone para ir orquestando el tema de la administración financiera
23 y de los elementos técnicos y curriculares de lo que es el quehacer del departamento.

24 Esta reforma a la metodología de trabajo, implica además un cierre de brecha con el tema
25 de las capacitaciones ofertadas y de las capacitaciones demandadas, la cual por mucho
26 supera la oferta, por lo que tiene dudas razonables y justificables, si todo lo que las
27 instituciones solicitan están en función de ese cierre de brecha en materia de capacitación
28 o de puntos en carrera profesional; lo cual permite establecer líneas curriculares y
29 elementos de acción para determinar sobre esos ejes de acción qué elementos de
30 capacitación se reciben para ser atendido vía demanda y cuáles no se amarran

curricularmente aun tema de acompañamiento de desarrollo profesional, actualización o demanda.

El M.Sc. Alfaro Cordero, indica que la ventaja de crear programas y que estos estén conducidos por módulos, unidades temáticas o cursos, una persona puede llevar el módulo 1 y 2, requisitos para el módulo 3, pero eso no significa que tenga que llevarlos seguido, se puede establecer una oferta paralela en donde el módulo 3 también sea parte de otro programa en otro momento, esto es un tema simplemente de organizar y planificar las ofertas de los cursos; se deben establecer los elementos curriculares base, en base a eso presentar la propuesta curricular y posteriormente gestar la propuesta curricular, previendo que al menos haya un programa para todos los gestores en el próximo plan de trabajo y para el siguiente podría ser dos o tres.

El MBA. Carlos Arias Alvarado, Vocal III, menciona que le alegra que se esté pensando en una forma científica, no solo qué se va hacer, sino cuánto cuesta hacerlo y le llena de alegría que se piense cómo se va a evaluar para determinar si lo que se está haciendo está bien; ya que lo considera vital para reordenar el Departamento de Desarrollo Profesional y Personal, en el cual todos tienen muchas expectativas.

Añade que el tema del perfil del educador es un tema interesante, el cual se debe tomar con seriedad, ya que el Colegio deber ser un referente en este tema a lo externo y si ya lo está aplicando la Universidad de Costa Rica, mediante la Escuela de Matemática. Indica que el Colegio está en la obligación moral de plantear algo definitivo sobre el tema. Concluye agradeciendo y felicitando al M.Sc. Alfaro Cordero, por la información brindada y la propuesta que presenta sobre el departamento; desea que continúe trabajando bajo la línea científica.

El M.Sc. Wálter Alfaro Cordero, Jefe del Departamento de Desarrollo Profesional y Personal, considera que hay varias líneas de trabajo fundamentales para el departamento, una de las principales es el tema de gestión curricular, que se vincula con el tema de desempeño curricular y el tema de la tecnología, de la digitalización; al respecto están realizando los últimos esfuerzos para digitalizar los certificados que se entregan en los diferentes cursos de capacitación; así como las evaluaciones de los cursos presenciales y virtuales, a fin de economizar tiempo, dinero, papelería y demás. También están

considerando diversificar la oferta tecnológica; bajo las líneas básicas de gestión curricular, gestión financiera, la gestión tecnológica y de investigación está la clave del éxito para una propuesta más exitosa y mercadeable.

Añade que cuentan con indicadores que señalan que se debe trabajar de una manera más regionalizada con un pareto del 80% de las actividades para un 20% de la misma población y esto no es tema que tiene que ver solo con el recurso humano, sino con capacidad instalada.

Informa que llegó con un acuerdo previo con la Universidad Tecnológica Nacional (UTN), mientras se firma el convenio, para trabajar en cualquiera de las cinco sedes de la UTN, con aulas, proyectores, monitores, en las instalaciones deportivas y con la posibilidad de realizar actividades conjuntas o financiadas y ofrecen facilitadores en las áreas tecnológicas, vinculando los procesos de gestión curricular y en los procesos de vinculación internacional.

Añade que el próximo lunes se reunirá con la Vicerrectora de la UTN y la Directora de Programas para empezar a ejecutar la agenda en enero 2017, ajustándose al tarifario del Colegio para el pago de facilitadores, a los temas virtuales que tiene el Colegio, el cual es una gran limitante que se presentó a la hora de coordinar con la Fundación Omar Dengo.

Manifiesta que en relación a capacitaciones no existe solo el mundo MEP, también existe el mundo del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), población a la que no se atiende, por lo que pretende un vínculo desde los elementos de implementación curricular que ellos desarrollan, el cual conoce bien porque viene de ahí, esto sería como un gancho con miras a la infraestructura que posee el INA, ya que el único lugar del territorio nacional que no tiene taller público o sede es en la Isla del Coco; por lo que el acceso a esa infraestructura es fundamental para el Colegio y no está tan lejano, el proceso podría ser tan básico y de sentarse a hablar un rato tal y como se logró con la UTN.

La M.Sc. Violeta Cambroner Cascante, Prosecretaria, externa que siempre ha creído que el Departamento de Desarrollo Profesional y Personal es uno de los departamentos más importantes para todos los colegiados y algo que no se imaginaba era cómo hacían para manejar sesenta mil colegiados y al leer la propuesta para el reacomodo de las gestorías la consideró importante, dado que los centros Marco Tulio, CINDEAS, colegios nocturnos y

1 colegios técnicos son los que menos capacitaciones reciben y los mismos colegiados se han
2 quejado; algunos educadores de instituciones técnicas le han externado que el Colegio
3 nunca brinda capacitaciones sobre algunos temas que tienen que abarcar y al conocer la
4 propuesta se siente más tranquila por lo que felicita al M.Sc. Alfaro Cordero, pues al
5 nombrar los Gestores cree que el año 2017 será un año de muchas expectativas para la
6 Junta Directiva y el departamento.

7 El M.Sc. Wálter Alfaro Cordero, indica que al Colegio, un Gestor le cuesta quince millones
8 de colones al año, entre el salario y cargas sociales y el considerar que el Colegio requiere
9 más gestores para cumplir con el plan de trabajo lo puede justificar curricularmente, pero
10 financieramente no es tan manejable y lo que presenta en la propuesta es el mundo ideal
11 a lo que el Colegio debe llegar en algún momento.

12 Indica que el IDP atiende el 80% de la nómina del MEP, el Colegio con nueve personas
13 atiende más de sesenta y un mil colegiados; sin embargo ha sacado la tarea y en mucho
14 con mayores réditos. Informa que en el periodo anterior el IDP ejecutó únicamente el 2%,
15 para el periodo actual tienen comprometidos el 45% de su presupuesto, lo cual no quiere
16 decir que lo vayan a ejecutar y para el próximo periodo tienen se les aprobó un
17 presupuesto de dos mil sesenta y cinco millones de colones y van a intentar hacer una
18 ejecución de al menos el 50% y el otro 50% se suma al presupuesto ordinaria, no queda
19 como no ejecutado e indica que el IDP para emitir un certificado requiere entre 18 y 24
20 meses; el Colegio tarda un mes pretende que virtualizándolos el plazo se reduzca a 15
21 días.

22 Añade que el Colegio para crecer necesita todo tipo de recurso tecnológico, por lo que ha
23 tratado el tema de plataforma tecnológica con el IDP, con quien tiene programadas catorce
24 actividades para la última semana de noviembre y primer semana de diciembre 2016,
25 entre ellos el Plan Dejando Huellas, el lanzamiento oficial en medios es el lunes 28 de
26 noviembre de 2016, actividad a la cual invita cordialmente a la Junta Directiva.

27 Manifiesta que pretende realizar video transmisiones no solo con el IDP, sino también con
28 la red que tiene UTN, un vínculo con la UNED que tiene más de cincuenta puntos de video
29 transmisión, a fin de dar capacitaciones a profesores universitarios, esta idea nació para
30 conectarse con el IDP pero desean potencializar aún más el Colegio.

También informa que está en proceso de revisión el convenio que tiene el Colegio con SINAES, a fin de que financie capacitaciones presenciales o virtuales. Informa que en diciembre iniciaran con un plan piloto para la certificación por parte de "Microfsot", en un módulo de competencias virtuales para el docente, la empresa CTR es un vínculo con "Microsoft", lo único es que el Colegio debe coordinar la preinscripción en estos cursos de aprendizaje y el costo del curso es entre ocho y diez dólares por lo que se debe valorar si el docente asume el costo o el Colegio, esto es una punta de lanza para el Colegio y en caso de que la metodología sea exitosa se pueden implementar otros módulos de certificación internacional, a fin de ir diversificando la oferta.

Señala que en buena hora el Colegio ha tenido una oferta aceptable, pero se está creciendo en disponibilidad de espacios físicos y tecnológicos; así como en espacios de investigación y tecnología; siendo la brecha en este momento el tiempo para trabajar en la gestión de todos estos elementos, lo cual lo remite al tema de recursos humanos.

Considera que en algún momento se debe tener tres, cuatro o cinco gestores más la demanda lo puede determinar, sabe que los recursos son limitados, pero también la capacidad de gestión es finita, llega un momento que no se da más por lo que se tiene y una propuesta armónica e intermedia es que aprueben la reestructuración de dos gestorías académicas o la posibilidad de crecimiento en capital humano remitido a dos puertos secretariales, uno para que de soporte a las actividades culturales, recreativas y deportivas, ya que estas áreas han crecido considerablemente y los Gestores mantienen agendas muy diversificadas. Además por la gestión regional que se está realizando, lo cual es la fuerza para todo lo demás, abre puertas, genera imagen y posiblemente se implementen acciones con SINART e ICODER; para lo cual solicitará que la jornada laboral se incremente a tres cuartos de tiempo.

Externa que el volumen de carpintería que genera el Gestor Deportivo es inmanejable, por ello requiere de asistencia secretarial, esto permitirá que los gestores inviertan más tiempo en otras cosas.

Se requiere además de otra secretaria que apoye en las labores que le quitan tiempo a los Gestores y no le permite aprovecharlos como desearía.

1 El M.Sc. Alfaro Cordero, señala que es impresionante el volumen de trabajo que ya de por
2 sí tienen las dos secretarías del departamento. Su interés es que a partir del próximo año
3 los Gestores tengan más protagonismo en las actividades académicas y no estén
4 absorbidos por el trabajo administrativo. Considera que con dos apoyos secretariales y un
5 cuarto de tiempo para el Gestor Deportivo, aliviana la carga del departamento.

6 Al ser las 6:39 p.m. la M.Sc. Lilliam González Castro, Presidenta, realiza un receso, el cual
7 levanta al ser las 7:05 p.m.

8 El MBA. Arias Alvarado, Vocal III, considera muy acertada la solicitud que realiza el M.Sc.
9 Alfaro Cordero, ya que en la Junta Directiva ha abogado porque considera que al
10 departamento le hace falta gente para que realice el trabajo de carpintería y le permitirá a
11 los gestores que se ocupen de lo que les toca hacer y por lo cual se les paga, para que no
12 sean secretarios, sino que sean gestores. Insta a analizar con seriedad este tema, en lo
13 personal así lo cree y no lo tienen que convencer que las contrataciones sean
14 permanentes, tomando en cuenta que ese departamento es el corazón del Colegio y en la
15 medida en que se pueda fortalecer con esos temas se puede hacer.

16 Considera que debe quedar claro que porque no había un horizonte claro y al estar a
17 finales de años y tener el presupuesto muy avanzado, se debe tener claro que algunas
18 cosas se estaban quedando atrás, algunos gestores están haciendo lo que les mandaron
19 hacer, bien o mal, por ello espera que con esta nueva metodología se defina el curso a
20 seguir; no entra a valorar muy fuertemente el trabajo de los gestores, porque estuvieron
21 acéfalos de un jefe y posteriormente con la incorporación del M.Sc. Alfaro Cordero se viene
22 a ordenar el departamento, esperando en unos meses se presente una evaluación del
23 departamento más detallada. Indica que siempre ha pensado que el departamento tiene
24 muy pocas secretarías, a pesar que por años ha visitado el departamento y ha observado
25 la cantidad de trabajo que tienen las dos secretarías actuales, por lo que contratar dos
26 secretarías más es lo justo.

27 Concluye indicando que el objetivo se puede lograr en la medida que la Jefatura y Gestores
28 del Departamento estén descongestionados, ya que se ha hablado mucho de la imagen y
29 eso se logrará fortaleciendo el departamento.

1 El Bach. Carlos Barrantes Chavarría, Vocal II, externa que si el Colegio trabaja con una
2 misión que apunta a largo plazo, se estaría mutilando los resultados de la propuesta
3 porque arrojaría unos indicadores que no serían los más demostrativos de los resultados
4 obtenidos.

5 Indica que la Junta Directiva cuando considere necesario puede acordar tomar otras
6 decisiones y no hacer la propuesta de manera experimental, en conjunto con el
7 Departamento de Desarrollo Profesional. Considera que en cualquier proyecto se tiene que
8 dar una evaluación constante tratando de no caer en la burocracia, en lo que hace el IDP,
9 por eso busca al Colegio, se debe de tener un accionar ágil y dinámico en sus procesos,
10 para lo cual se requiere un liderazgo activo y proactivo.

11 El M.Sc. Wálter Alfaro Cordero, Jefe del Departamento de Desarrollo Profesional y
12 Personal, informa que se está participando en el Congreso Internacional de Bioética, una
13 de las actividades a las que asisten las instituciones del más alto nivel académico e
14 investigación y la posibilidad de robar tiempo al tiempo, está permitiendo que dos
15 funcionarios de la corporación participen en ese contexto, cree que solo cuatro son
16 presentaciones nacionales las otras treinta y tres son de Suramérica y Europa, por lo que el
17 Colegio posicionará su imagen, siendo esto un buen ejemplo del tipo de escenario en el
18 cual los Gestores deben lucirse.

19 Externa que las Juntas Regionales del Colegio, no están ofreciendo el valor agregado, por
20 su capacidad de gestión y presupuestos de capacitación, por ello su planteamiento es
21 recuperar el presupuesto destinado a capacitaciones cortas y gestarlo en un plan regional
22 dentro de los programas lo cual permitirá hacer actividades más académicas de mayor
23 alcance de uno o dos días, lo cual es una mediación entre lo que se hace y lo que se tiene
24 que hacer; probablemente sea una afectación a nivel presupuestario, pero se erradicará
25 que se queden temas pendientes de ejecución y evitar modificaciones al final de periodo
26 haciendo otro tipo de actividades para ejecutar los presupuestos regionales, esto entre
27 otros elementos que tiene que ver la remuneración a los facilitadores y el establecimiento
28 de políticas.

1 La M.Sc. Nazira Morales Morera, Fiscal, felicita al M.Sc. Alfaro Cordero, por todos los
2 esfuerzos que tanto el como Jefe y los demás colaboradores han aportado para la
3 presentación de esta propuesta.

4 La señora Presidenta indica que le llamó mucho la atención cuando habla de las amenazas
5 "atención de las actividades desarticuladas con el pat y otras actividades del
6 departamento", lo cual comprende muy bien porque muchas veces se le dice al
7 departamento "hágalas" y le llamó mucho la atención porque en ocasiones se les asigna
8 tareas que las deben cumplir en menos de una semana y no se indica de qué rubro se
9 tomará el dinero para ejecutar y nada por el estilo, le llama la atención porque muchas
10 veces ha dicho que el departamento tiene otras cosas programadas en el pat y ahora que
11 el M.Sc. Alfaro Cordero está presentando esta propuesta la Junta Directiva debe de
12 analizar las cosas con tiempo antes de trasladarlas al departamento, ya que este tipo de
13 situaciones los deja en el aire o dejar en el pat un espacio, hasta con presupuesto, para
14 ese tipo de actividades.

15 El M.Sc. Alfaro Cordero, expresa que en el pat proponen cuarenta y cinco o cincuenta
16 cosas, pero se hacen cien o ciento cincuenta entre todo lo que surge en el día a día y
17 diferentes coyunturas, por ello están trabajando en una herramienta de socialización para
18 este tipo de situaciones.

19 Añade que algunas debilidades del departamento son: equipamiento, recursos humanos,
20 infraestructura.

21 Informa que ya tiene el vínculo con Educación Técnica del MEP, quienes facilitaran un
22 grupo de asesores y coordinadores con la empresa para trabajar en el perfil del educador
23 técnico, en el caso de educación abierta estará entregando el informe la próxima semana.

24 Al concluir la audiencia el M.Sc. Alfaro Cordero, agradece a los presentes la atención y
25 espacio brindado y añade que queda a la espera de cualquier propuesta u oportunidad de
26 mejora.

27 La M.Sc. González Castro, Presidenta, agradece al M.Sc. Alfaro Cordero la información
28 brindada.

29 El M.Sc. Wálter Alfaro Cordero, Jefe del Departamento de Desarrollo Profesional y
30 Personal, sale de la sala al ser las 7:50 p.m.

Concluida la audiencia la Junta Directiva toma los siguientes acuerdos:

ACUERDO 02:

Dar por recibida la información suministrada por el M.Sc. Wálter Alfaro Cordero, Jefe del Departamento de Desarrollo Profesional y Personal, en la que justifica las propuestas presentadas en los oficios 152-10-2016 DPP de fecha 31 de octubre de 2016 "Descriptor para los programas de cursos presenciales" y CLP-147-10-2016 DPP de fecha 25 de octubre de 2016 "Propuesta de ejecución: cambio"; ambos suscritos por el M.Sc. Alfaro Cordero./ Aprobado por nueve votos./

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

ACUERDO 03:

Modificar el nombre del Departamento de Desarrollo Profesional y Personal por "Departamento de Desarrollo Profesional y Humano"; a partir del 01 de diciembre de 2016./ Aprobado por nueve votos./

Comunicar al Departamento de Desarrollo Profesional y Personal y a la Dirección Ejecutiva./

El Bach. Carlos Barrantes Chavarría, Vocal II, justifica su voto positivo ya que es una manera de ordenar del Departamento de Desarrollo Profesional y Personal, dentro del área y contexto del mismo.

ACUERDO 04:

Crear el Área de Investigación de Calidad Educativa, dentro del Departamento de Desarrollo Profesional y Humano, conformada por el Investigador Social y el Analista Curricular; a partir del 01 de diciembre de 2016./ Aprobado por nueve votos./

Comunicar al Departamento de Desarrollo Profesional y Personal y a la Dirección Ejecutiva./

ACUERDO 05:

Trasladar a la Dirección Ejecutiva la observación número seis, señalada en el oficio CLP-147-10-2016-DPP de fecha 25 de octubre de 2016, suscrito por el

M.Sc. Wálter Alfaro Cordero, Jefe del Departamento de Desarrollo Profesional y Personal, la cual señala:

"6- Se recomienda hacer un análisis de las bases de datos de las personas Colegiadas, con el fin de que se estandarice y se pueda obtener información tal como: especialidad. Asimismo, la unificación de los datos y criterios, esto para futuras experiencias de análisis."

**Lo anterior con la finalidad de que valore la viabilidad de este proceso./
Aprobado por nueve votos./**

Comunicar a la Dirección Ejecutiva y al Departamento de Desarrollo Profesional y Personal,

ACUERDO 06:

Solicitar al M.Sc. Wálter Alfaro Cordero, Jefe del Departamento de Desarrollo Profesional y Personal, brinde a la Junta Directiva un informe sobre el análisis del costo beneficio de las capacitaciones y diferentes actividades, realizadas para los colegiados por ese departamento, a la fecha. Dicho informe deberá presentarlo ante la Unidad de Secretaría a más tardar el viernes 09 de diciembre de 2016./ Aprobado por nueve votos./

Comunicar al M.Sc. Wálter Alfaro Cordero, Jefe del Departamento de Desarrollo Profesional y Personal y a la Unidad de Secretaría./

Las demás recomendaciones se revisarán en el momento en que se agende la nueva propuesta del recurso humano del departamento.

ARTÍCULO TERCERO: Asuntos Varios.

3.1 Presidencia.

3.1.1 Nota de agradecimiento. (Anexo 03).

La M.Sc. Lilliam González Castro, Presidenta, da lectura al correo de fecha 15 de noviembre de 2016, suscrito por el Sr. Ricardo Chacón Chaves, colegiado, en el que indica:

"Estimada señora Mora:

Reciba la comunicación y espero se le haga llegar el agradecimiento a la Junta Directiva por la deferencia para con este servidor, espero hacerlo personalmente el día de la

1 actividad con los miembros de la Junta Directiva del Colegio de Licenciados y Profesores en
2 Letras, Filosofía, Ciencias y Artes.

3 Saludos cordiales"

4 **3.1.2** Solicitud de acuerdo para transporte para gira a Coto y Cartago.

5 La M.Sc. Lilliam González Castro, Presidenta, indica a los presentes que debido a la última
6 modificación realizada a la política de transportes, se debe tomar acuerdo para autorizar el
7 transporte de los miembros de Junta Directiva que asistirán a la Asamblea Regional de
8 Cartago el sábado 19 de noviembre de 2016 y al acto de juramentación y a la Asamblea
9 Regional de Coto el viernes 25 y sábado 26 de noviembre de 2016.

10 Conocido este punto la Junta Directiva acuerda:

11 **ACUERDO 07:**

12 **Autorizar el transporte para los miembros de Junta Directiva que asistirán a la**
13 **Asamblea Regional de Cartago el sábado 19 de noviembre de 2016, al acto de**
14 **juramentación y a la Asamblea Regional de Coto el viernes 25 y sábado 26 de**
15 **noviembre de 2016./ Aprobado por nueve votos./**

16 **Comunicar a la Dirección Ejecutiva, a la Unidad de Secretaría y a la Encargada**
17 **de Servicios Generales./**

18 **3.1.3** Invitaciones.

19 La M.Sc. Lilliam González Castro, Presidenta, informa que la Junta Directiva fue invitada a
20 la inauguración del Festival Internacional de Cuenteros el viernes 18 de noviembre de
21 2016, en el Teatro Municipal de Alajuela a las 7:00 p.m.

22 **3.2 Vocalía I.**

23 **3.2.1** Solicitud de Permiso.

24 La M.Sc. Gissell Herrera Jara, Vocal I, informa que por motivos personales, no podrá asistir
25 a la sesión del jueves 17 de noviembre de 2016, por ello solicita a los miembros de Junta
26 Directiva se justifique su usencia.

27 Conocida esta solicitud la Junta Directiva acuerda:

ACUERDO 08:

Otorgar permiso a la M.Sc. Gissell Herrera Jara, Vocal I, para ausentarse a la sesión del jueves 17 de noviembre de 2016, por motivos personales./ Aprobado por ocho votos./

Comunicar a la M.Sc. Gissell Herrera Jara, Vocal I y a la Unidad de Secretaría./

La M.Sc. Gissell Herrera Jara, Vocal I, se inhibe de la votación por ser la interesada.

3.3. Dirección Ejecutiva.

3.3.1 Publicación Día del Educador.

El Lic. Alberto Salas Arias, Director Ejecutivo, presenta propuesta de publicación, en conmemoración del día del educador costarricense, la cual se publicará, en caso de ser aprobada, en un diario de circulación nacional el martes 22 de noviembre de 2016.



Conocido este punto la Junta Directiva acuerda:

ACUERDO 09:

Publicar en un diario de circulación nacional, el martes 22 de noviembre de 2016, lo siguiente:



./ Aprobado por nueve votos./

Comunicar a la Dirección Ejecutiva y al Departamento de Comunicaciones./

3.4 Tesorería.

3.4.1 Comisión de Jubilados.

El M.Sc. Marvin Jiménez Barboza, Tesorero, solicita que este punto sea agendado en la próxima sesión.

SIN MÁS ASUNTOS QUE TRATAR LA PRESIDENTA FINALIZA LA SESIÓN A LAS VEINTE HORAS CON CUARENTA Y TRES MINUTOS DEL DÍA INDICADO.

Lilliam González Castro

Presidenta

Jimmy Güell Delgado

Secretario

Levantado de Texto: Maritza Noguera Ramírez.