

Gaceta

No. 656

DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA

Órgano Oficial del Instituto Tecnológico de Costa Rica, Cartago, Jueves 25 de Junio, 2020

MISIÓN DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA

Contribuir al desarrollo del país, mediante la formación de recursos humanos, la investigación y la extensión; manteniendo el liderazgo científico, tecnológico y técnico, la excelencia académica y el estricto apego a las normas éticas, humanistas y ambientales desde una perspectiva universitaria estatal de calidad y competitividad a nivel nacional e internacional.

ÍNDICE

Sesión del Consejo Institucional, Sesión Ordinaria No. 3177

Introducción de dos artículos transitorios al “Reglamento de Evaluación del Desempeño Académico en el Instituto Tecnológico de Costa Rica”. Suspensión de la evaluación docente por parte del estudiantado durante el primer y el segundo semestre del 2020.....2

Introducción de dos artículos transitorios al “Reglamento de Evaluación del Desempeño Académico en el Instituto Tecnológico de Costa Rica”. Suspensión de la evaluación docente por parte del estudiantado durante el primer y el segundo semestre del 2020

RESULTANDO QUE:

1. El Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica señala, en su artículo 18, lo siguiente:

“Son funciones del Consejo Institucional:

...

- f. Aprobar, promulgar y modificar los reglamentos generales necesarios para el funcionamiento del Instituto, así como los suyos propios, excepto aquellos que regulen el funcionamiento de la Asamblea Institucional Representativa y del Congreso Institucional.*

...

- k. Velar por el trato justo a todos los miembros de la comunidad del Instituto.*

2. Mediante el oficio ViDa-359-2020, fechado 05 de junio de 2020, se comunica acuerdo del Consejo de Docencia en su Sesión Ordinaria 05-2020, artículo 4, inciso a del 3 de junio del 2020, que en la parte resolutive indica, en lo que al Consejo Institucional corresponde atender, lo siguiente:

- a. “Proponer al Consejo Institucional que la calificación que el profesor obtiene como resultado de la aplicación de los instrumentos de evaluación por parte del estudiante en este primer semestre 2020 no se use como criterio de valoración en procesos relacio-*

nados con concursos, becas, carrera profesional y en procesos de elección de jefaturas, establecidos en la normativa institucional, dado lo extraordinario del periodo

- b. Solicitar al Programa de Evaluación del Departamento de Recursos Humanos suspender el método ordinario de evaluación desempeño del profesor por parte de los estudiantes en el I semestre 2020.*
- c. Solicitar al Programa de Evaluación del Departamento de Recursos Humanos que se aplique un instrumento alternativo de evaluación que conste de dos partes, una para la evaluación del desempeño del docente desde la perspectiva del estudiante y la otra para que los estudiantes puedan brindar información acerca de aspectos positivos y negativos de la transición a la Enseñanza Remota de Emergencia.*
- d. Solicitar al Programa de Evaluación del Departamento de Recursos Humanos que una vez que se concluya el proceso de evaluación, haga llegar a los profesores el informe de resultados de esta aplicación.*
- e. Aprobar el siguiente instrumento de evaluación del desempeño docente:*

**FORMULARIO
DE EVALUACIÓN
DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

En el marco de la situación sanitaria que vive el país y en ocasión de la aplicación del proceso de evaluación del desempeño docente desde la perspectiva del estudiante o de la estudiante, el Tecnológico de Costa Rica tiene el objetivo de obtener información que permita realimentar estas labores y consolidar las diferentes mejoras requeridas que permitan la excelencia en la experiencia docente.

El formulario consta de dos partes. En la primera de ellas se le presenta una serie de afirmaciones acerca del desempeño del docente, para que las valore utilizando una escala de 1 a 10, en donde 1 es la valoración más baja y 10 la más alta. En la segunda

parte se le pide que brinde información sobre la transición realizada a la Enseñanza Remota de Emergencia (ERE). Se le solicita que complete la totalidad de los ítems.

La recolección de los datos se realiza en forma anónima, por lo tanto, no es necesario que escriba su nombre.

I Parte. Evaluación del desempeño del profesor desde la perspectiva del estudiante y de la estudiante.

#	El profesor o la profesora	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Organizó adecuadamente las actividades del proceso de enseñanza-aprendizaje.										
2.	Programó apropiadamente las actividades del curso a las condiciones de la enseñanza remota de emergencia.										
3.	Planteó actividades que favorecieron la participación de los estudiantes en el proceso de aprendizaje.										
4.	Promovió actividades que estimularon el razonamiento del estudiante										
5.	Propició el uso de ejemplos para favorecer la comprensión de los contenidos de parte del estudiante.										
6.	Aplicó instrumentos de evaluación con instrucciones claras.										
7.	Aplicó instrumentos de evaluación congruentes con lo estudiado en el curso.										
8.	Orientó paulatinamente y a través de una realimentación constructiva, el avance del estudiante o de la estudiante en su proceso de aprendizaje.										
9.	Propició un clima psicoemocional positivo, basado en la confianza y el respeto mutuo, óptimo para el buen desarrollo de las actividades de aprendizaje.										
10.	Empleó recursos tecnológicos que facilitaron el aprendizaje. (TIC como herramienta para facilitar el aprendizaje)										

B. Si lo considera pertinente, aquí puede expresar sus comentarios adicionales sobre cualquier aspecto del desempeño docente en este curso:

3. El “Reglamento de Evaluación del Desempeño Académico en el Instituto Tecnológico de Costa Rica” indica, en los artículos 2, 8, 10 y 15, lo siguiente:

“Artículo 2

Todos los funcionarios académicos de la Institución deben ser evaluados semestralmente. La calificación obtenida en cada función se ponderará de acuerdo con

el tiempo que el funcionario le dedique en el período evaluado”.

“Artículo 8

*El diseño de los instrumentos de evaluación y la definición de la escala de calificación utilizada en ellos, será competencia del Programa de Evaluación del Departamento de Recursos Humanos y se realizará de acuerdo con criterios técnicos. El PE elaborará instrumentos específicos para cada función evaluable. **Los formularios de evaluación docente deberán ser aprobados por el Consejo de Docencia** o por el Consejo de Investigación y de Extensión según corresponda. Una vez aprobados tendrán una vigencia de, al*

menos, cinco años. (el resaltado no es del original)

[...]

Artículo 10

La responsabilidad de evaluar el desempeño en el puesto del funcionario recae en el superior jerárquico, con rango igual o superior al de Director. **En el caso de las funciones docentes también evalúan los estudiantes.** La evaluación de las labores de investigación y extensión estarán a cargo del director de la Escuela a la que pertenece el investigador, quien se apoyará en el comité técnico de la Escuela o Centro de Investigación adscrito a esa Escuela y de la Dirección de Proyectos, quien establecerá un mecanismo intrínseco que estará normado en el manual de normas y procedimientos de evaluación profesional en investigación.” (el resaltado no es del original)

“Artículo 15

Se considera ineficacia en la labor y falta grave al cumplimiento de los deberes, el obtener una calificación en la evaluación semestral inferior a 70 durante dos periodos consecutivos o tres alternos.

La ineficacia en la labor es considerada causal de separación del Instituto. El Programa de Evaluación debe comunicar tal situación a las autoridades”.

4. Las “Normas y Procedimientos de Evaluación Docente” menciona, en los artículos 2, 6, 7, 8 y 10, lo siguiente:

“Artículo 2

El personal docente es evaluado por los estudiantes y por el superior jerárquico en las labores docentes, y por el superior en las administrativas o de otra índole según se consigne en la descripción del puesto de profesor, incluida en

el Manual de Puestos Profesionales.

[...]

Artículo 6

Para el caso de las funciones docentes, la evaluación por parte del Director pesará un 30% de la calificación total, las evaluaciones administrativas un 10%, y un 60% será aportado por la calificación por parte de los estudiantes.

Artículo 7

La calificación en la función docente por estudiante será calculada mediante el cómputo del promedio simple de la totalidad de los estudiantes del profesor.

Para obtener la calificación en docencia por ciclo, aquella será promediada con la del director de acuerdo con lo establecido en el artículo 9 de las presentes normas.

Artículo 8

Cuando por motivos ajenos al profesor, y así lo considere el Programa de Evaluación del Depto. de Recursos Humanos, faltare alguno de los criterios anteriores, la calificación final será obtenida de la evaluación con que se cuente o la nota mínima necesaria para el paso de categoría. Se aplicará la que más beneficie al profesor.

[...]

Artículo 10

Si por alguna razón ajena al docente y según estudio que el Programa de Evaluación realice al respecto, éste no ha sido evaluado en determinada función, se le otorgará para esa función específicamente, el promedio de las calificaciones obtenidas por el funcionario en otras labores.

5. El “Reglamento de Becas para el Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica”, en el artículo 27, inciso c, indica:

Artículo 27

Para optar por una beca, el candidato debe cumplir con los siguientes requisitos dentro del Instituto.

[...]

- c. Haber obtenido un promedio mayor o igual a 85 en las evaluaciones en el desempeño del puesto disponible en los 24 meses anteriores a la fecha de recepción de la solicitud en el Comité de Becas.

[...]

6. El Reglamento de Carrera Profesional del Instituto Tecnológico de Costa Rica, establece en los artículos 6, 19, 20, 27, 29, 76 y 98 sobre el uso de la evaluación del desempeño establece:

“Artículo 6 Evaluación del desempeño laboral

La evaluación es una valoración del desempeño del/la profesional en el puesto que ocupa, según los resultados obtenidos mediante los instrumentos y procedimientos utilizados por el Programa de Evaluación.

[...]

Artículo 19 Evaluación del desempeño en el puesto

Evaluación anual del desempeño en el puesto es la calificación que el/la profesional obtiene como resultado de la aplicación de los instrumentos contemplados en el sistema de evaluación.

Artículo 20 Puntaje total

*El puntaje total obtenido en el paso de categoría es la suma de los puntajes otorgados por los siguientes conceptos: **evaluación del desempeño en el puesto**, producción universitaria, proyección universitaria, formación universitaria y participación interna oficial.*

[...]

Artículo 27 Régimen de la evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño en el puesto se regirá por lo establecido en las Normas para la Evaluación Profesional en el ITCR.

[...]

Artículo 29 Cálculo de la evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño se obtiene de la calificación promedio en las evaluaciones anuales que le hayan sido aplicadas al/la profesional durante el tiempo que haya permanecido en la categoría inmediata anterior a la que solicite ascender.

Para la consideración de este rubro la Comisión de Evaluación Profesional se basará en la certificación sobre resultados de las evaluaciones anuales emitida por el Departamento de Recursos Humanos.”

ARTÍCULO 76. *Calificación del desempeño para el ascenso*

Para el ascenso, el/la profesional deberá obtener una calificación promedio mínima en la evaluación del desempeño en el puesto realizado durante el tiempo que haya permanecido en la categoría anterior a la que solicita ascender, según se estipula en la siguiente tabla:

TABLA No. 5
Evaluación del desempeño

CATEGORÍA	CALIFICACION PARA EL ASCENSO		PUNTAJE EQUIVALENTE	
	MIN.	MAX.	MIN.	MAX.
De Profesional 1 a Profesional 2 De Instructor/a a Profesor/a Adjunto/a	75	100	8.10	10.80
De Profesional 2 a Profesional 3 De Adjunto/a a Asociado/a	80	100	15.36	19.20
De Profesional 3 a Profesional 4 De Asociado/a a Catedrático/a	85	100	21.42	25.2

DE LOS INCENTIVOS A LOS
CATEDRÁTICOS Y PROFE-
SIONALES 4

*Artículo 98 Requisitos iniciales
mínimos de avance*

*Para el ascenso, a los diferen-
tes pasos deberá obtener una
calificación promedio mínima
de 90, en la evaluación del
desempeño en el puesto reali-
zado durante el tiempo que
haya permanecido en la cate-
goría o paso anterior al que so-
licita ascender*

*(Así incluido por el Consejo
Institucional S/2404/8/ del
17/02/2005) Gaceta No. 176*

7. Las “Normas para la Aplicación del Reglamento de Carrera Profesional del Instituto Tecnológico de Costa Rica”, establecen:

“Artículo 2

*Evaluación anual del desem-
peño en el puesto es la califica-
ción que el profesional obtiene
como resultado de la aplicación
de los instrumentos contempla-
dos en el sistema de evalua-
ción.*

Artículo 3

*Evaluación del desempeño en
el puesto es la calificación pro-
medio de las evaluaciones
anuales que le han sido aplica-
das al profesional durante el
tiempo que ha permanecido en
la categoría inmediata anterior
a la que solicita ascender.”*

8. El artículo 8, inciso d, del “Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica”, establece lo siguiente:

*d. En el caso de plazas do-
centes a tiempo indefi-
nido, el profesor deberá*

*haber obtenido una ca-
lificación promedio en el
desempeño docente,
mayor o igual a 5 unida-
des por debajo de la
parte entera de la califi-
cación promedio del
desempeño docente de
los profesores con nom-
bramiento a tiempo
completo indefinido, de
la Escuela en la que
vaya a ser contratado.
El periodo para el
cálculo de la calificación
promedio oficialmente
disponible tanto del pro-
fesor como el de la Es-
cuela, deberá ser el
mismo número de se-
mestres para todos los
candidatos, hasta un
máximo de cuatro se-
mestres y la escala a
utilizar de 0 a 100.*

*Inciso modificado por el
Consejo Institucional en
la Sesión Ordinaria No.
2849, Artículo 9, del 28
de noviembre de
2013.(Gaceta No. 369).*

9. El “Reglamento de Creación, Modificación y Eliminación de Unidades, del Instituto Tecnológico de Costa Rica”, establece en el artículo 17, inciso g, lo siguiente:

“Artículo 17

*La persona responsable de
una unidad será el Coordina-
dor(a), quien deberá cumplir
los siguientes requisitos:*

...

- g. Haber obtenido una evalua-
ción del desempeño anual
mayor o igual a la parte en-
tera del promedio del departa-
mento en que se realiza la
elección menos 5 unidades,
en escala de 0 a 100, según
la información correspon-
diente a los últimos dos*

años, que oficialmente se tenga disponible”.

- 10.** El Consejo de la Escuela de Ciencias Sociales, por acuerdo de la sesión 10-2020, artículo único, celebrada el 28 de abril del 2020, según señala el inciso f de la parte resolutive, solicitó:

“f) Se declare expresamente la suspensión, para todo efecto de la evaluación docente por parte del estudiante, por no existir las condiciones objetivas para la misma”.

- 11.** El Consejo de la Escuela de Ingeniería Electrónica acordó, en el inciso f de la parte resolutive del acuerdo de la Sesión Extraordinaria Virtual 8--2020, del 27 de abril de 2020, lo siguiente:

“f) Se suspenda la evaluación del desempeño del profesor por parte del estudiante en el primer semestre de 2020”.

- 12.** El Consejo de la Escuela de Cultura y Deporte acordó, en la sesión CD-06-2020, del 18 de mayo de 2020, artículo 04, lo siguiente:

“1. Solicitar que se suspenda la evaluación del desempeño de profesores por parte de estudiantes en el primer semestre de 2020 en todos sus alcances, dadas las decisivas implicaciones transversales de un contexto de emergencia nacional, y por no existir las condiciones idóneas para cumplir con los procesos de diseño, evaluación, validación y aplicación sin sesgos de un nuevo instrumento, adecuado a las circunstancias imperantes.

- 2. Sugerir la aplicación de una valoración diagnóstica, en donde participen estudiantes, profesores y administrativos, que brinde información sustancial, acerca del proceso de enseñanza-aprendizaje que transitamos en el presente semestre, en donde hemos pasado de las lecciones presenciales a las virtuales, una valoración diagnóstica cuyos resultados ayuden a analizar y comprender mejor la presente experiencia, en lo tecnológico, lo pedagógico y lo humano, en beneficio del mejoramiento de procesos venideros”.*

- 13.** El Consejo de la Escuela de Matemática acordó, en la sesión EM-10-2020, del 22 de mayo de 2020, lo siguiente:

“1. Solicitar al Consejo Institucional que suspenda la aplicación de la evaluación del desempeño de los profesores y las profesoras desde la perspectiva de los y las estudiantes hasta que no se cuente con un instrumento y un procedimiento de aplicación que se ajuste a las condiciones de docencia remota como la que se está ofreciendo en este momento para atender las funciones en el contexto de la pandemia COVID-19 y que garantice la validez y la confiabilidad de las mediciones.

- 2. Solicitar a la Rectoría que realice un proceso de diagnóstico desde la perspectiva de los diferentes actores: estudiantes, docentes, personas directoras, departamentos de apoyo a docentes y estudiantes como DOP, DATIC y TEC*

Digital, que permita identificar los aspectos que deben ser atendidos con acciones específicas para mejorar el desempeño en la docencia en próximos semestres en los que se trabaje de forma no presencial”.

14. El señor Rector Ing. Luis Paulino Méndez Badilla ha dispuesto, en la resolución RR-131-2020, de las ocho horas del nueve de junio del 2020, lo siguiente:

“1. Sobre el ciclo lectivo correspondiente al segundo semestre 2020:

- 1. Se mantiene la docencia remota asistida por tecnología.*
- 2. El segundo semestre inicia el 31 de agosto de 2020 y concluye con entrega de actas el 4 de febrero de 2021, tal como está aprobado en el calendario académico 2020.*
- 3. En las semanas 17, 18 y 19 del semestre se regresa a la presencialidad siempre y cuando las condiciones sanitarias lo permitan. Si no fuese posible se informará el cambio oportunamente”.*

CONSIDERANDO QUE:

1. Tal como señala el Consejo de Docencia en el acuerdo de la Sesión Ordinaria 05-2020, artículo 4, la reanudación del curso lectivo correspondiente al primer semestre 2020, se tuvo que realizar acudiendo a una modalidad de enseñanza remota, “en condiciones poco favorables para una adecuada planificación del proceso de transición y con condiciones poco apropiadas, tanto para el cuerpo docente como para los estudiantes, para una modalidad no presencial”.
2. El Consejo de Docencia ha señalado, en el acuerdo de la Sesión Ordinaria 05-2020, artículo 4, que las “condiciones diferentes

en las que se imparte actualmente el curso lectivo, originadas por motivos de fuerza mayor que son muy particulares, transcurren en un periodo de alta incertidumbre, en el cual se han debido de tomar una serie de decisiones para hacer la adaptación de los cursos en circunstancias poco previsibles, lo que hace que el desempeño del profesor no deba evaluarse de la forma tradicional ni considerar sus resultados tan válidos como para convertirse en criterios de valoración en procesos de carrera profesional, becas o contrataciones”.

3. Las condiciones en las que se ha desarrollado, y se desarrollará por el resto del primer semestre 2020, la docencia, desaconsejan la aplicación de la evaluación docente por parte de las y los estudiantes en la forma ordinaria que se ha realizado en los semestres anteriores.
4. Los resultados de la evaluación docente por parte del estudiantado, siendo un componente que tiene un peso porcentual muy importante en la conformación de la calificación semestral del desempeño de las personas docentes, tiene implicaciones directas en el ascenso en las categorías del “Reglamento de carrera profesional”, en la asignación de becas, en la participación en los concursos internos y externos para optar por nombramientos, en la presentación de candidaturas al puesto de Coordinador/a de Unidad e incluso en la estabilidad laboral según se desprende del artículo 15 del “Reglamento de Evaluación del Desempeño Académico en el Instituto Tecnológico de Costa Rica”.
5. Tal como ha señalado el Consejo de la Escuela de Matemática en el considerando 12, del acuerdo reseñado en el resultando 12, los instrumentos de medición deben reunir tres condiciones técnicas esenciales: confiabilidad, validez y objetividad. Tratándose de instrumentos de medición cuyos resultados tienen implicaciones directas y significativas para las personas, tales como las que se ha indicado en el considerando anterior, resulta imprescindible que los instrumentos hayan sido sometidos a procesos técnicos que evidencien la con-

fiabilidad, la validez y la objetividad, al menos mediante pruebas piloto, antes de ser aplicados.

6. De acogerse la solicitud del Consejo de Docencia, de que no se utilicen los resultados de la evaluación docente del primer semestre 2020, se minimizan las consecuencias negativas que puedan derivarse de la aplicación de un instrumento de medición que carece de los estudios de confiabilidad, validez y objetividad. No obstante, la pretensión de que se aplique el nuevo instrumento, aunque sin que se utilice la nota, podría conllevar un efecto negativo, por razones como las siguientes:

- Desde el abordaje de factores de riesgo psicosocial, considerando que podrían verse en afectación emociones y que lo mismo conlleve a diversas manifestaciones de incremento de ansiedad, estrés, inseguridad, incompetencia, desacierto, desmotivación, entre tantos otros, en las y los docentes. Además, afectación o desmejoramiento en los climas laborales, aspecto que en el que la Institución debe continuar realizando esfuerzos para mejorarlo por los efectos que tiene en todas las personas que integramos la comunidad institucional, y procurando que se preserve la salud mental para seguir haciendo frente a las condiciones de cambio y adaptación de las modalidades de abordaje de las diversas actividades que hemos asumido en este semestre.
- No se han detectado y valorado las desigualdades en las condiciones de acción de las personas que serían evaluadas, tales como el acceso adecuado de INTERNET, las condiciones dentro del hogar, las situaciones de violencia, entre otras.

Por estas razones no es aconsejable la aplicación del nuevo instrumento que aprobó el Consejo de Docencia en la Sesión Ordinaria

05-2020 en las condiciones que solicita ese Consejo, siendo lo más adecuado que se desarrolle una prueba piloto con fines de evidenciar la confiabilidad, la validez y la objetividad, lo que no requiere del nombre del o de la docente evaluada, de manera que el instrumento esté en condiciones de ser aplicado eventualmente en el próximo semestre.

7. Acoger positivamente lo solicitado por el Consejo de Docencia, a saber, que no se tomen en cuenta los resultados de la evaluación docente del primer semestre, o las solicitudes de los Consejos de las Escuelas de Ciencias Sociales, Ingeniería Electrónica, Cultura y Deporte y Matemática, tiene como implicación que se deba acudir a lo establecido en el artículo 8 de las "Normas y Procedimientos de Evaluación Docente". Ahora bien, la aplicación de ese artículo podría generar complicaciones en la práctica, por al menos dos razones:

- a. Dejar a criterio del Programa de Evaluación del Departamento de Gestión del Talento Humano (antes Departamento de Recursos Humanos) valorar si falta alguno de los criterios. En este caso concreto, deja a ese programa definir si falta o no la evaluación docente de parte de las y los estudiantes correspondiente al primer semestre 2020, lo que resulta innecesario ante un acuerdo del Consejo Institucional de que esas calificaciones no se consideren en caso de que se apliquen los instrumentos.
- b. Para los casos en que no haya los otros componentes, el artículo 8 solo prevé la asignación de la nota mínima para el paso de categoría, pero eso podría ser insuficiente para las otras situaciones en las que la nota del desempeño semestral es necesaria, como la asignación de becas, la participación en concursos, las candidaturas a coordinaciones e incluso podría tener efectos en la estabilidad laboral tal como ha quedado reseñado supra.

8. Las condiciones en las que se desarrollará la actividad docente durante el segundo semestre del 2020, tal como se desprende de lo dispuesto por el señor Rector en la resolución RR-131-2020, serán similares a las que se han enfrentado durante el primer semestre. Por tanto, resulta oportuno, conveniente y razonable suspender la evaluación docente por parte de los estudiantes también para ese periodo, pues prevalecen condiciones análogas a las indicadas para el primer semestre 2020.

SE ACUERDA:

- a. Aprobar un artículo transitorio I y un artículo transitorio II al “Reglamento de Evaluación del Desempeño Académico en el Instituto Tecnológico de Costa Rica”, con el siguiente texto:

Transitorio I

Durante el primer y el segundo semestre del 2020 no se realizará la evaluación docente por parte de las y los estudiantes. Esa calificación será sustituida, en el semestre correspondiente, por la nota mínima para paso de categoría, la nota mínima para poder aspirar a la asignación de una beca o por la calificación que asigne el superior jerárquico en ese semestre, según la que sea más favorable a la persona interesada.

Transitorio II

Para efectos de lo dispuesto en el artículo 17, inciso g, del “Reglamento de Creación, Modificación y Eliminación de Unidades, del Instituto Tecnológico de Costa Rica”, o del artículo 8, inciso d, del “Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica”, y solo para estos efectos y por el plazo máximo de dos años y medio a

partir de la firmeza de este acuerdo, la nota de evaluación docente por parte del estudiantado correspondiente al primer o segundo semestre del 2020 podrá ser sustituida por la nota mínima exigida por los incisos de esos artículos si ello resulta más favorable para la persona interesada.

- b. Recomendar al Consejo de Docencia y al Departamento de Gestión del Talento Humano que desarrollen, según sus competencias, planes piloto para estudiar la validez, la confiabilidad y la objetividad del instrumento aprobado por el Consejo de Docencia en la Sesión Ordinaria 05-2020 (inciso e de la parte resolutive del acuerdo de la Sesión Ordinaria 05-2020, artículo 4, del 3 de junio del 2020) y solo para esos efectos, durante el primer o el segundo semestre del 2020.
- c. Indicar que, contra este acuerdo podrá interponerse recurso de revocatoria ante este Consejo o de apelación ante la Asamblea Institucional Representativa, o los extraordinarios de aclaración o adición, en el plazo máximo de cinco días hábiles, posteriores a la notificación del acuerdo. Por así haberlo establecido la Asamblea Institucional Representativa, es potestativo del recurrente interponer ambos recursos o uno solo de ellos, sin que puedan las autoridades recurridas desestimar o rechazar un recurso, porque el recurrente no haya interpuesto el recurso previo.
- d. Comunicar. **ACUERDO FIRME.**

Aprobado por la Sesión del Consejo Institucional, Sesión Ordinaria No. 3177, Artículo 12, del 24 de junio de 2020.