

SCI-542-2023

Comunicación de acuerdo

Para: Ing. Jorge Chaves Arce, M.Sc.
Rector a.i.

Ing. María Estrada Sánchez, M.Sc., Vicerrectora
Vicerrectoría de Docencia

Ing. María Estrada Sánchez, M.Sc., Presidente
Consejo de Docencia

Ph.D. Floria Roa Gutiérrez, Presidente
Consejo de Investigación y Extensión

M.Ed. María Teresa Hernández Jiménez, Presidente
Consejo de Vida Estudiantil y Servicios Académicos

Dr. Alejandro Masís Arce, Vicerrector
Vicerrectoría de Administración

Dra. Hannia Rodríguez, Directora
Departamento Gestión de Talento Humano

Ph.D. William Delgado Montoya, Director
Centro de Desarrollo Académico

Srita. Abigail Quesada Fallas, Presidente
Consejo Ejecutivo
Federación de Estudiantes del ITCR (FEITEC)

Lic. Juan Pablo Alcázar Villalobos, Director
Oficina de Asesoría Legal

Dr. Luis Alexander Calvo Valverde, Coordinador
Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles

De: M.A.E. Ana Damaris Quesada Murillo, Directora Ejecutiva
Secretaría del Consejo Institucional

Asunto: **Sesión Ordinaria No. 3314, Artículo 14, del 14 de junio de 2023. Creación de una Comisión Especial que formule una propuesta de reformas normativas, en el tema de la evaluación del desempeño de las personas del Sector Académico**

Para los fines correspondientes se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo Institucional, citado en la referencia, el cual dice:

RESULTANDO QUE:

1. En atención al artículo 96 del Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica, las Políticas Generales aprobadas por la Asamblea Institucional Representativa constituyen la base para la toma de decisiones del Consejo Institucional. En lo conducente interesan las que se indican a continuación:

“5. Gestión Institucional. Se fomentarán las mejores prácticas de gestión para una efectiva operación de los procesos, bajo principios de innovación y excelencia, con la incorporación de plataformas eficientes de TIC, orientadas al cumplimiento de los fines y principios institucionales para lograr la satisfacción de los usuarios de la Institución.”

“6. Calidad. Se fomentará que todo el quehacer de la Institución se desarrolle con criterios de excelencia generando una cultura de mejora continua en todos los procesos institucionales, a través de la autoevaluación, certificación y acreditación, para el cumplimiento de los fines y principios institucionales y la satisfacción de todos los usuarios.”

“7. Talento Humano. Se fomentará la atracción, el aprendizaje y crecimiento de nuestro talento humano para responder a los cambios que requiere el quehacer institucional, impulsando la cualificación, bajo una cultura participativa y un clima organizacional que propicie la permanencia satisfactoria y el mejor desempeño.”

“11. Convivencia institucional. Se fomentará en la Institución y en sus actividades, un ambiente de respeto que garantice la participación plena y la sana convivencia de todas las personas sin distinción de su etnia, lugar de procedencia, género, orientación sexual o identidad de género, estado civil, religión, opinión política, ascendencia nacional, filiación, condición de discapacidad, maternidad y paternidad, su condición socioeconómica, edad o cualquier otra forma de discriminación; generando una cultura de paz, en un entorno de libre de hostigamiento hacia las personas.”
(Aprobadas en Sesión AIR-99-2021 del 16 de noviembre 2021, publicada en Gaceta N°851 del 21 de noviembre de 2021)

2. El Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica señala en sus artículos 3, 18, 126 y 131, lo siguiente:

“Artículo 3

Para el cumplimiento de sus fines, el Instituto Tecnológico de Costa Rica se rige por los siguientes principios:

a. La búsqueda de la excelencia en el desarrollo de todas sus actividades.

...

h. La evaluación permanente de los resultados de las labores de la Institución y de cada uno de sus integrantes.

...”

“Artículo 18

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

..."

“Artículo 126

Las funciones y el sistema de selección, evaluación, promoción y remuneración del personal estarán descritos en los manuales y reglamentos correspondientes.”

“Artículo 131

El Instituto mantendrá sistemas de evaluación de las labores del personal, de manera que toda decisión en el campo de la promoción del personal se tome considerando los méritos acumulados por el funcionario.”

3. Existe el “Reglamento de Evaluación del Desempeño Académico en el Instituto Tecnológico de Costa Rica”, las “Normas y procedimientos de evaluación docente” y las “Normas y procedimientos de evaluación del desempeño del profesor en investigación del Instituto Tecnológico de Costa Rica”, que regulan los procesos de evaluación del desempeño de las personas del sector académico.
4. Mediante el oficio ViDa-279-2023, fechado 17 de mayo de 2023, se recibe comunicado de acuerdo del Consejo de Docencia, correspondiente a su Sesión Extraordinaria 08-2023, Artículo 1, inciso b, del 17 de mayo 2023, que indica lo siguiente:

“ ...

Resultando que:

...

10. El instrumento de evaluación docente y el método de aplicación utilizado hasta el ciclo lectivo 2019 fue diseñado y validado por los funcionarios Mónica Hernández Campos, José Fabián Aguilar Cordero y Andrei Fedorov del CEDA.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3314, Artículo 14, del 14 de junio de 2023

Página 4

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO por parte del estudiante al profesor

El profesor o profesora:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Presentó la materia con claridad.	<input type="radio"/>									
2. Organizó adecuadamente las lecciones.	<input type="radio"/>									
3. Promovió actividades que estimularon el razonamiento del estudiante.	<input type="radio"/>									
4. Propició la comprensión de los contenidos del curso mediante el uso de ejemplos.	<input type="radio"/>									
5. Asignó actividades para ser ejecutadas fuera de la clase que contribuyeron a la comprensión de los contenidos del curso.	<input type="radio"/>									
6. Atendió las dudas de los estudiantes.	<input type="radio"/>									
7. Aplicó instrumentos de evaluación con instrucciones claras.	<input type="radio"/>									
8. Aplicó instrumentos de evaluación congruentes con los contenidos del curso.	<input type="radio"/>									
9. Mostró interés en el aprendizaje de los estudiantes.	<input type="radio"/>									
10. Promovió un clima de confianza y respeto durante el desarrollo de las lecciones.	<input type="radio"/>									

11. *Ante la declaratoria de Emergencia Nacional por parte del Gobierno de la República, la Rectoría mediante las resoluciones RR-070-2020, RR-076-2020 y RR-087-2020 resolvió suspender el curso lectivo de grado, impartido en todos los campus, centros académicos y otras instalaciones del Tecnológico de Costa Rica, desde el lunes 16 de marzo a partir de la 1:00pm hasta el domingo 26 de abril de 2020 inclusive, a efecto de colaborar con las autoridades nacionales en el cumplimiento de las medidas para enfrentar la pandemia provocada por Coronavirus (COVID-19).*

12. *Mediante acuerdo aprobado en Sesión del Consejo Institucional, Sesión Ordinaria No. 3177, artículo 12, del 24 de junio de 2020 y publicado en La Gaceta Institucional No. 656 fechada el 25 de junio de 2020, se introducen dos artículos transitorios al “Reglamento de Evaluación del Desempeño Académico en el Instituto tecnológico de Costa Rica”, en el que 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

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3314, Artículo 14, del 14 de junio de 2023

Página 5

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.

13. Mediante Resolución R-150-2022 del 28 de abril de 2022 el entonces Rector, Ing. Luis Paulino Méndez Badilla, resolvió que “La Institución regresa a la operación regulada por la normativa ordinaria, a partir del 4 de julio de 2022”.

14. Se recibió el oficio GTH-344-2023, firmado 18 de abril 2023, dirigido por la Dra. Hannia Rodríguez Mora, Directora del Departamento de Gestión del Talento Humano a la M. Sc. María Estrada Sánchez, Vicerrectora de Docencia con asunto denominado Instrumento de evaluación desde perspectiva estudiantes donde consulta sobre vigencia y necesidad de revisar y modificar el ítem 2 del mismo.

15. El Consejo de Docencia conoció en informes de la Presidencia en su Sesión Extraordinaria del 19 de abril el oficio GTH-344-2023.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3314, Artículo 14, del 14 de junio de 2023

Página 6

16. El Consejo de Docencia, se analizó y discutió el tema en la Sesión Extraordinaria 06-2023 del 3 de mayo en audiencia con la Dra. Hannia Rodríguez Mora Directora de Gestión de Talento Humano, Ana Catalina Jara Vega, Coordinadora de la Unidad de Desarrollo de Personal y Jean Carlos Brenes Arrieta del Programa de Evaluación del Desempeño y en la Sesión Extraordinaria 07-2023 del 10 de mayo con Ana Catalina Jara Vega, Coordinadora de la Unidad de Desarrollo de Personal y Jean Carlos Brenes Arrieta del Programa de Evaluación del Desempeño.

Considerando que:

1. En atención al artículo 8.a de la Resolución RR-099-2020, se conformó una comisión ad hoc que ha trabajado desde el 8 de mayo de 2020. La cual está integrada por los directores Roberto Cortés Morales, Randall Blanco Benamburg, Marco Antonio Juárez Guido, y Andrei Fedorov Fedorov, así como Grettel Castro Portuguez de parte de la Vicerrectoría de Docencia, Harold Blanco Leitón y Nelson Ramírez Rojas de parte de Recursos Humanos y además el estudiante Carlos Sequeira Escorcía, secretario de Asuntos Académicos de la FEITEC.
2. La comisión ad hoc analizó y definió los ítems de un nuevo instrumento de evaluación con base en una propuesta elaborada por Mónica Hernández Campos, José Fabián Aguilar Cordero y Andrei Fedorov Fedorov del CEDA, que consideraron el constructo del desempeño docente en la enseñanza remota de emergencia (ERE) y se abarcaron las siguientes dimensiones y variables:

Constructo	Dimensiones	Variables
Desempeño docente en la enseñanza remota de emergencia (ERE)	Planeamiento para la ERE	Planeamiento didáctico en la ERE
		Programación del curso en la ERE
	Didáctica de la ERE	Metodologías para el aprendizaje activo y colaborativo
		Metodologías para el desarrollo del pensamiento crítico
		Metodologías que fomentan el aprendizaje significativo
	Evaluación de los aprendizajes en la ERE	Evaluación sumativa
		Evaluación formativa
	Actitud pedagógica en la ERE	Actitudes pedagógicas
Empleo de las TIC en la ERE	TIC como herramienta para facilitar el aprendizaje	

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3314, Artículo 14, del 14 de junio de 2023

Página 7

Transición del proceso de Enseñanza - aprendizaje de lo presencial hacia la ERE.	Cambios docentes en la ERE	-
	Cambios estudiantiles en la ERE	-
	Cambios administrativos en la ERE	-
	Cambios tecnológicos en la ERE	-

4. [sic] *Sesión Ordinaria de Consejo de Docencia, efectuada el 03 de junio de 2020, en el punto 5 asociado a puntos de aprobación, inciso a, se acuerda:*

- 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 relacionados 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:**

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3314, Artículo 14, del 14 de junio de 2023

Página 8

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:

(la negrita no es propia del texto original).

- Los resultados obtenidos en la aplicación de la prueba piloto que permitió validar el instrumento se expusieron al Consejo de Docencia en la Sesión 01-2021, celebrada el 27 de enero del 2021, en la sección de Informe de Presidencia, inciso a. Así como al Consejo de Rectoría en la Sesión 03-2021, del 1 de febrero de 2021. Posteriormente, en la sesión del viernes 19 de febrero de 2021 a la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles del Consejo Institucional.*
- Mediante oficio ViDa-2021, la Vicerrectoría de Docencia, comunica a la Rectoría el informe final del Plan Piloto para la validación del instrumento de evaluación del desempeño docente desde la perspectiva de los estudiantes.*
- Mediante oficio ViDa-84-2021, la Vicerrectoría de Docencia comunica a las Direcciones de Escuela, Coordinaciones de Área Académica y coordinaciones de Unidad el informe del Plan Piloto para la validación del instrumento de evaluación del desempeño docente.*
- La Comisión conformada por personas del Consejo de Docencia y del Departamento de Gestión del Talento Humano para la elaboración de un instrumento alternativo del Instrumento atendió la recomendación del Consejo Institucional de realizar estudios sobre la validez, confiabilidad y objetividad del instrumento que aprobó el Consejo de Docencia en la sesión 05-2020 y presentó los resultados ante el Consejo de Docencia, el Consejo de Rectoría y la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles del Consejo Institucional.*
- El informe final del plan piloto realizado para validar el instrumento de evaluación del desempeño de las personas docentes desde la perspectiva de sus estudiantes, presentado en febrero de 2021, señala:*

En resumen, los datos obtenidos del análisis estadístico aplicado, así como la viabilidad de la aplicación del instrumento a través de la plataforma institucional TEC Digital y con la divulgación realizada con apoyo de la Oficina de Comunicación y Mercadeo permiten concluir que el instrumento es confiable y la aplicación es un procedimiento que se puede realizar de forma exitosa.

(...)

A partir del trabajo realizado y de los resultados obtenidos de los análisis aplicados, esta comisión considera importante que se retome la evaluación del desempeño de las personas docentes desde el punto de vista de los y las estudiantes, a través de una aplicación en línea del formulario validado en este estudio piloto. Por lo anterior, recomienda al Consejo de Docencia y al Consejo Institucional que se avale la aplicación [sic] de este instrumento a partir del primer semestre de 2021.

- 8. El segundo de los diez ítems del instrumento validado hace referencia a la docencia remota ya que dice: “Programó apropiadamente las actividades del curso a las condiciones de la enseñanza remota de emergencia”. Sin embargo, desde el II semestre de 2022 la Institución retomó la presencialidad en un alto porcentaje de su oferta académica. Sin embargo, existen grupos que siguen [sic] se continúan ofertando de manera virtual o semipresencial.*
- 9. La evaluación del desempeño docente desde la perspectiva del estudiante es un proceso de suma relevancia para la docencia en el Instituto Tecnológico de Costa Rica que tiene alto impacto en la toma de decisiones y en diferentes procesos como los señalados en los resultandos. Por esta relevancia, es importante que se apliquen instrumentos que cumplan con estándares de validez y confiabilidad y que se ajusten a los diferentes tipos de grupos semipresenciales y virtuales de enseñanza o grados de presencialidad con que se imparten los cursos.*
- 10. Cabe mencionar que, con base a lo señalado en el acuerdo del Consejo Institucional, Sesión Ordinaria No. 3279, artículo 8, del 07 de setiembre de 2022, es importante revisar y analizar el instrumento de evaluación docente y considere los elementos integrales en su estudio:*

“(...)

7. Encomendar al Departamento de Recursos Humanos, en colaboración con el CEDA, que en un plazo de 18 meses a partir de la aprobación de esta propuesta, aplique y valide los instrumentos de evaluación docente acordes con las nuevas metodologías de enseñanza-aprendizaje [SIC].”

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3314, Artículo 14, del 14 de junio de 2023

Página 10

11. *El Consejo de Docencia conoció en informes de la Presidencia en su Sesión Extraordinaria Sesión No. 7, celebrada el 10 de mayo de 2023, el 19 de abril el oficio GTH-344-2023, en el informe de presidencia y en el punto a) de aprobación.*
12. *El Consejo de Docencia, analizó y discutió el tema en la Sesión Extraordinaria 05-2023 del 3 de mayo en audiencia con la Dra. Hannia Rodríguez Mora Directora de Gestión de Talento Humano, Ana Catalina Jara Vega, Coordinadora de la Unidad de Desarrollo de Personal y Jean Carlos Brenes Arrieta del Programa de Evaluación del Desempeño en la Sesión Extraordinaria 06-2023 del 10 de mayo con Ana Catalina Jara Vega, Coordinadora de la Unidad de Desarrollo de Personal y Jean Carlos Brenes Arrieta del Programa de Evaluación del Desempeño.*
13. *En la Sesión No. 08-2023, celebrada el 17 de mayo del 2023, se argumentó por varias personas directoras aspectos de preocupación y análisis sobre la evaluación docente, dentro de las reflexiones citaron algunas personas integrantes del Consejo de Docencia:*

Máster Ricardo Coy argumentó las siguientes dudas razonables:

“-El instrumento tiene impacto en concursos laborales, carrera profesional y becas cuyas consecuencias no se fundamenta en un instrumento técnicamente validado.

-Hay estudiantes que expresaron en la validez y eficacia del instrumento y la desmotivación para llenarlo y no se ha generado una estrategia de promoción y justificación a la población estudiantil.

-Hay dudas en la confiabilidad y reproducibilidad del instrumento en una población que no es homogénea y en cursos es distintas modalidades.

-No han expresado un plan de mejora a un mes de haber sido expuesto al Consejo por primera vez.

En cuanto al respeto al órgano académico:

-No se ha respondido a las dudas razonables de los consejos del 3 y 7 de mayo.

-El anuncio de GTH a la comunidad representó un irrespeto al Reglamento de Evaluación del Desempeño Académico y a las consultas expresadas en los consejos supracitados.

-Se ha minimizado las preocupaciones en aras de cumplir con un cronograma y un acto administrativo.

-La minimización de las dudas, la invisibilización del trabajo del Consejo de Docencia, y exponer al órgano académico a un conflicto público podrían fundamentar un caso de acoso y de presión para acelerar una respuesta cuando no se tienen todas las fundamentaciones.

Por lo que no estoy de acuerdo en la aprobación del instrumento y que tenga consecuencias en el accionar del personal académico.”

Dr. Arq. Jeannette Alvarado comentó:

“La evaluación docente desde la perspectiva del estudiante va en detrimento de la academia. Se afecta al docente en aspectos operativos de concursos, becas y otros que permiten su crecimiento en forma y fondo.

La propuesta oficial no presenta una mejora integral y se mantienen las dudas en su diseño, instrumento y metodología.

Los criterios emitidos por el grupo de estudiantes permiten la valoración subjetiva del desempeño docente que se ve afectado por aspectos como calificaciones obtenidas que no siempre miden las competencias pedagógicas del facilitador, si no, que reflejan la falta de dedicación y compromiso del aprendiente.

El instrumento indica la valoración del desempeño docente en clima psicoemocional siendo este un tema para el cual el grupo de estudiantes no tiene las competencias.”

William Delgado Montoya Ph.D. externó:

“Pienso que es bueno citar ahorita, como lo hice en la Comisión que existe un acuerdo del CI, creo que fue el pasado setiembre 2022, Sesión Ordinaria No. 3279, artículo 8, del 07 de setiembre de 2022, señalando que el CEDA y GTH deben generar una propuesta, aplique y valide los instrumentos de evaluación docente acordes con las nuevas metodologías de enseñanza-aprendizaje; asimismo, su implicación integral, de esta manera, el instrumento de evaluación cada vez será más robusto y acorde a la aspiración de la docencia que promueve nuestro modelo académico y pedagógico.

Creo también oportuno, un mayor acercamiento entre las instancias, que posibiliten no sólo una sinergia, sino un aseguramiento de buenas prácticas en la evaluación y dejar de lado su visión de sanción o impunidad, más porque del 18 de abril que viene el memorando de GTH, había comentado que debe armonizarse el lenguaje con el mismo glosario institucional, una cosa es modalidad y otro tipo de grupo.

Soy consciente del esfuerzo que realizamos en la Comisión, en la que yo soy miembro, pero ante las dudas, también pienso que es necesario hacer una reflexión y mejorar lo que se tenga que mejorar, de esta forma, aseguramos un instrumento cada vez más robusto, eficaz y confiable, como también la metodología y procedimiento de aplicación deben ser un tema de análisis, al menos, esta ha sido mi intención, con los puntos de la propuesta original que hoy se discute.

Finalmente, creo lo más conveniente solicitar que este semestre exista una prueba piloto del instrumento y de allí tomar decisiones.”

Dr. Roberto Cortes opinó:

“Cualquier cambio en el formulario debe someterse a un proceso de validación, con el propósito de comprobar su pertinencia y confiabilidad para la evaluación docente.

De no hacerlo así, se estaría incumpliendo con el deber hacia la Comunidad, poniendo en riesgo la legalidad de un proceso que tiene impacto en procesos administrativos relacionados con la Evaluación Docente.

A diferencia del periodo previo a la pandemia, cuando la evaluación se hacía de forma presencial, la actual metodología de aplicación se basa en el TEC Digital, de forma asíncrona, lo cual puede afectar las percepciones según el transcurrir de la experiencia del estudiante en el tiempo y afectando además, la participación del estudiante con respecto a la cantidad de formularios que se llenan, lo cual puede tener efectos en la validez estadística, sin obviar, tampoco, que pueden participar estudiantes que no estuvieron activos en el semestre (por ejemplo, por abandono de curso), por eso el proceso de aplicación y su metodología también importa.”

Máster María José Artavia señaló:

“Es importante visibilizar que, dada la importancia de este tema, el Consejo de Docencia lo ha atendido durante varias sesiones (Sesión Extraordinaria 6 del 3 de mayo, Sesión Extraordinaria 7 del 10 de mayo y la Sesión Extraordinaria 8 del 17 de mayo) y los comunicados remitidos a la Comunidad por GTH dan a entender que el Consejo de Docencia no ha atendido este tema a tiempo, cuando la realidad es que lo ha atendido, pero se ha identificado puntos de mejora importantes que no han permitido aprobarlo.

Debido a que uno de los puntos de mejora para la Evaluación Docente desde la perspectiva estudiantil es el porcentaje de participación estudiantil en la evaluación en cada grupo, donde se han detectado porcentajes de participación muy bajos, se podría valorar la aplicación del plan piloto en alguna muestra representativa de grupos donde la evaluación se aplique de forma presencial, para que esto permita hacer un análisis de los resultados si se aplica de esta forma. Entiendo que por temas de tiempo esto podría ser complejo de coordinar, pero quizás se pueda valorar si es factible hacerlo solamente para una muestra en particular.”

Por tanto, el Consejo de Docencia acuerda:

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3314, Artículo 14, del 14 de junio de 2023

Página 13

1. Reafirmar el compromiso de este Consejo por realizar de manera permanente la reflexión, análisis y discusión sobre la rigurosidad en la evaluación de desempeño, desde el instrumento hasta la forma en la que se ejecuta, a través del trabajo de la Comisión nombrada por este Consejo y en agenda desde el pasado 19 de abril.
2. Solicitar al Consejo Institucional:
 - a. Suspender la aplicación oficial del proceso de la evaluación docente desde la perspectiva estudiantil en el I semestre 2023.
 - b. Establecer un transitorio para este I semestre 2023, similar al que se planteó en el año 2020.
 - c. Solicitar al Departamento de Gestión de Talento Humano realice un piloto con el instrumento en el I semestre 2023, con la modificación propuesta en el punto 3) de este acuerdo.
3. Aprobar la modificación al ítem del instrumento con los siguientes ajustes de redacción a partir del I semestre 2023:

Instrumento ViDa-359-2020	Propuesta de Gestión Talento Humano	Propuesta por el Consejo de Docencia
Ítem 2. Programó apropiadamente las actividades del curso a las condiciones de la enseñanza remota de emergencia.	Ítem 2. Programó apropiadamente las actividades según la modalidad del curso (remota, regular y semipresencial).	Ítem 2. Programó apropiadamente las actividades según el tipo de grupo del curso (remota, virtual, regular, semipresencial y otros).

4. Solicitar al Programa de Evaluación del Desempeño (PED), Departamento de Gestión de Talento Humano que estos resultados de la aplicación *pilotan* [sic] del instrumento y se utilicen para la toma de decisiones en los siguientes aspectos:
 - a. Se defina el porcentaje mínimo de respuestas obtenidas en la evaluación por docente y grupo a partir de este I Semestre 2023. Asimismo, señalar los procedimientos, según efectos de plazos y sustitución por la nota mínima exigida, con base a 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”, si ello **resulta más favorable** para la persona interesada.
 - b. Se genere un informe por parte del PED y presente ante el Consejo de Docencia, con base a los resultados obtenidos de la aplicación piloto del instrumento con una muestra representativa, con respecto a pruebas de confiabilidad y validez durante el I semestre 2023, para su aprobación y se someta la consideración de aplicarlo para el II semestre 2023.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3314, Artículo 14, del 14 de junio de 2023

Página 14

c. *Presentar el informe ante la Comisión nombrada por el Consejo de Docencia y posteriormente al Consejo de Docencia a más tardar el mes de agosto del 2023.*

5. *Rechazar los comunicados de la dirección de Gestión Talento Humano emitidos a la comunidad institucional mediante correo electrónico, debido a que el proceso de evaluación docente es un tema de **fondo** y no operativo, por lo que, el análisis y reflexión e implicaciones han sido prioridad en varias sesiones por parte del Consejo de Docencia.*

...” (La negrita corresponde al original)

5. El Consejo Institucional acordó en la Sesión Ordinaria No. 3310, Artículo 11, inciso d, del 24 de mayo de 2023, lo siguiente:

“...

d. *Solicitar a la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles que analice la situación de la evaluación del desempeño de las personas funcionarias en labores académicas y formule ante este Consejo, una propuesta de integración de una comisión o de sendas comisiones, que permitan un abordaje integral de la temática.*

...”

6. El Reglamento del Consejo Institucional del Instituto Tecnológico de Costa Rica, indica lo siguiente sobre Comisiones Especiales:

“...

Artículo 24

Para el estudio de asuntos especiales el Consejo puede constituir comisiones especiales, las cuales tienen carácter temporal, designando en el acto la persona que coordina y el plazo para entregar su dictamen. Además, el Consejo Institucional especificará las funciones.

Artículo 25

Los miembros de las Comisiones Especiales serán juramentados por la Presidencia del Consejo Institucional. La Comisión Permanente respectiva se encargará de dar el debido seguimiento.

Artículo 26

Las personas que coordinan las Comisiones Especiales serán las responsables de presentar a la Comisión Permanente del Consejo Institucional a la que le fue asignada el asunto, el dictamen o proyecto respectivo dentro del tiempo señalado por el Órgano. Sin embargo, antes del vencimiento del plazo, la Comisión Especial podrá solicitar que se amplíe el tiempo establecido, siempre y cuando medie justa causa.

Artículo 27

Si la comisión no cumple con el objetivo encomendado, dentro del plazo acordado, la Presidencia pedirá a ésta que se presente a rendir el respectivo informe al Consejo Institucional, en la semana siguiente del vencimiento del plazo.

En caso de que la Comisión aún no cuente con el informe final, por razones de fuerza mayor, el Consejo podrá concederle una ampliación del plazo para que lo presente.

Si el informe no se presentara en la fecha establecida, sin justa causa, el Consejo podrá conformar otra comisión y solicitará al Rector que proceda con la investigación correspondiente.

Artículo 28

Para un mejor funcionamiento y desarrollo del trabajo de las comisiones especiales, deberán elaborar una minuta de sus reuniones, rendir informes de avance a solicitud de las Comisiones Permanentes o de la Presidencia del Consejo Institucional y deberán presentar por escrito, un informe final de labores al cumplir el objetivo para el cual fueron creadas. En este informe debe reportarse también el porcentaje de asistencia de cada uno de sus integrantes.

...

7. La Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles dictaminó en su reunión No. 810, efectuada el 2 de junio de 2023, lo siguiente:

“Resultando que:

1. *En la Sesión Ordinaria No. 3310, Artículo 11, inciso d, del 24 de mayo de 2023, el Consejo Institucional solicitó a esta Comisión, que analice la situación de la evaluación del desempeño de las personas funcionarias en labores académicas y formule una propuesta de integración de una comisión o de sendas comisiones, que permitan un abordaje integral de la temática.*
2. *La “búsqueda de la excelencia en el desarrollo de todas sus actividades” y la “evaluación permanente de los resultados de las labores de la Institución y de cada uno de sus integrantes” son dos principios del Instituto Tecnológico de Costa Rica, establecidos en el artículo 3 del Estatuto Orgánico.*
3. *Las Políticas Generales 6 y 7 vigentes establecen lo siguiente:*
 - “6. *Calidad. Se fomentará que todo el quehacer de la Institución se desarrolle con criterios de excelencia generando una cultura de mejora continua en todos los procesos institucionales, a través de la autoevaluación, certificación y acreditación, para el cumplimiento de los fines y principios institucionales y la satisfacción de todos los usuarios.*

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3314, Artículo 14, del 14 de junio de 2023

Página 16

- 7. Talento Humano. Se fomentará la atracción, el aprendizaje y crecimiento de nuestro talento humano para responder a los cambios que requiere el quehacer institucional, impulsando la cualificación, bajo una cultura participativa y un clima organizacional que propicie la permanencia satisfactoria y el mejor desempeño.”*
- 4. La evaluación del desempeño académico está regulada por el “Reglamento de Evaluación del Desempeño Académico en el Instituto Tecnológico de Costa Rica”, las “Normas y procedimientos de evaluación docente” y las “Normas y procedimientos de evaluación del desempeño del profesor en investigación del Instituto Tecnológico de Costa Rica”.*
- 5. Actualmente el curso lectivo se desarrolla con diferentes grados de presencialidad.*
- 6. El IV Congreso Institucional aprobó un “Modelo pedagógico” para el Instituto.*
- 7. Los resultados de la evaluación del desempeño de las personas del sector académico tienen implicaciones según las disposiciones del “Reglamento de Becas para el Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica”, “Reglamento de Carrera Profesional del Instituto Tecnológico de Costa Rica y sus reformas”, “Reglamento para Concursos de Antecedentes Internos y Externos del Personal del Instituto Tecnológico de Costa Rica” y “Reglamento para la creación, modificación, traslado o eliminación de unidades en el Instituto Tecnológico de Costa Rica”.*

Considerando que:

- 1. El proceso de evaluación de la labor docente debe ser examinado en el contexto del “Modelo Pedagógico”, en particular, y del “Modelo Académico”, en general y de la experiencia que se ha acumulado en el Instituto con la aplicación de la normativa vigente, para robustecer su propósito, identificar posibilidades de mejora en cuanto a los instrumentos de medida aplicables y la posible incorporación de otras opciones de evaluación, la periodicidad y otros elementos que permitan un replanteamiento integral.*
- 2. De igual manera, resulta conveniente examinar el modelo de evaluación de las labores académicas de investigación y extensión en el marco del “Modelo Académico”, para identificar mejoras en cuanto a los instrumentos de medida aplicables y la posible incorporación de otras opciones de evaluación, la periodicidad y otros elementos que permitan un replanteamiento integral.*

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3314, Artículo 14, del 14 de junio de 2023

Página 17

3. Según la normativa vigente, los resultados de la evaluación del desempeño para las personas que desarrollan labores académicas no solo tienen relevancia para sustentar procesos de mejora de su idoneidad profesional, sino que conllevan efectos en el ámbito laboral y desarrollo profesional por cuanto existen notas mínimas exigidas para optar por becas, puestos en propiedad, ascensos según las categorías del “Reglamento de Carrera Profesional del Instituto Tecnológico de Costa Rica, y sus reformas” y candidaturas a la coordinación de Unidades. Los resultados de la evaluación del desempeño también tienen incidencia en la estabilidad laboral. Analizar cuáles de estas condiciones deban modificarse es un imperativo de cara a que la evaluación del desempeño potencie la mejora continua de la idoneidad de las personas que desarrollan actividades académicas, sin que se conviertan en obstáculos para el desarrollo profesional y académico.

Se dictamina:

1. Recomendar al pleno del Consejo Institucional:
 - a. La integración de una Comisión Especial, adscrita a la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles, que realice una revisión integral de la normativa vigente en materia de evaluación del desempeño académico y que, en consideración del “Modelo Pedagógico”, en particular, y del “Modelo Académico”, en general, formule una o varias propuestas de modificación, con miras a robustecer su propósito, identificar posibilidades de mejora en cuanto a los instrumentos de medida aplicables y la posible incorporación de otras opciones de evaluación, la periodicidad y otros elementos que permitan un replanteamiento integral.
 - b. Conformar la comisión de la siguiente manera:
 - i. La persona que ejerza la Vicerrectoría de Docencia o su representante, quien coordinará.
 - ii. Dos personas representantes del Consejo de Docencia, designados por ese órgano colegiado, preferiblemente de Campus Tecnológicos o Centros Académicos diferentes.
 - iii. Una persona representante del Consejo de Investigación y Extensión, designado por ese órgano colegiado.
 - iv. Una persona representante del Consejo de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos.
 - v. Una persona representante del Departamento de Gestión de Talento Humano, designado por la directora de ese Departamento.
 - vi. Una persona que se desempeñe como Asesora Académica en el CEDA, designada por el Director de esa instancia.
 - vii. Una persona representante estudiantil, designada por la FEITEC.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3314, Artículo 14, del 14 de junio de 2023

Página 18

- c. *La Comisión se tenga como conformada cuando estén designadas al menos tres personas integrantes diferentes de quien coordinará.*
- d. *Establezca plazo hasta el 28 de junio del 2024 para que la Comisión Especial desarrolle su labor.*
- e. *Indique que se le brinde asesoría a la Comisión Especial de parte de la Oficina de Asesoría Legal, cuando lo requiera.”*

CONSIDERANDO QUE:

1. La evaluación del desempeño de las personas del Sector Académico es un proceso de suma relevancia en el Instituto Tecnológico de Costa Rica, porque permite la búsqueda de la excelencia, tal como plantea uno de los fines institucionales.
2. En el marco de lo establecido en el “Modelo Pedagógico”, en particular, y en el “Modelo Académico”, en general, resulta necesario, oportuno y conveniente que se realice una revisión integral de toda la normativa que regula la evaluación del desempeño de las personas que pertenecen al Sector Académico, en la que se atiendan también planteamientos recibidos del Consejo de Docencia y de manifestaciones realizadas mediante el correo electrónico, por diferentes personas de la Comunidad Institucional.
3. La Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles ha recomendado, según el acuerdo que se consigna en el resultando 7, que se integre una Comisión Especial que realice una revisión integral de la normativa vigente en materia de evaluación del desempeño académico y que, en consideración del “Modelo Pedagógico”, en particular, y del “Modelo Académico”, en general, formule una o varias propuestas de modificación, con miras a robustecer su propósito, identificar posibilidades de mejora en cuanto a los instrumentos de medida aplicables y la posible incorporación de otras opciones de evaluación, la periodicidad y otros elementos que permitan un replanteamiento integral.
4. Acoger la recomendación de la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles planteada en el acuerdo reseñado en el resultando 7, permite abrir un espacio de análisis, revisión y replanteamiento de la normativa que regula el proceso de evaluación del desempeño de las personas del sector académico, lo que permitirá robustecer los objetivos pretendidos con los procesos de evaluación, mejorar la normativa aplicable y procurar que los resultados de los procesos evaluativos impacten en el mejoramiento de la idoneidad del personal académico y en la calidad de los resultados obtenidos con su labor.

SE ACUERDA:

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3314, Artículo 14, del 14 de junio de 2023

Página 19

- a.** Integrar una Comisión Especial, adscrita a la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles, que realice una revisión integral de la normativa vigente en materia de evaluación del desempeño académico y que, en consideración del “Modelo Pedagógico”, en particular, y del “Modelo Académico”, en general, formule una o varias propuestas de modificación, con miras a robustecer su propósito, identificar posibilidades de mejora en cuanto a los instrumentos de medida aplicables y la posible incorporación de otras opciones de evaluación, la periodicidad y otros elementos que permitan un replanteamiento integral.
- b.** Integrar la comisión de la siguiente manera:
 - i. La persona que ejerza la Vicerrectoría de Docencia o su representante, quien coordinará.
 - ii. Dos personas representantes del Consejo de Docencia, designados por ese órgano colegiado, preferiblemente de Campus Tecnológicos o Centros Académicos diferentes.
 - iii. Una persona representante del Consejo de Investigación y Extensión, designado por ese órgano colegiado.
 - iv. Una persona representante del Consejo de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y Servicios Académicos.
 - v. Una persona representante del Departamento de Gestión de Talento Humano, designado por la dirección de ese Departamento.
 - vi. Una persona que se desempeñe como Asesora Académica en el CEDA, designada por la dirección de esa instancia.
 - vii. Una persona representante estudiantil, designada por la Federación de Estudiantes del ITCR (FEITEC).
- c.** Indicar que la Comisión se tendrá como conformada cuando estén designadas al menos tres personas integrantes, diferentes de quien la coordinará.
- d.** Establecer como fecha máxima para la entrega del producto final del trabajo de la Comisión Especial el 28 de junio del 2024.
- e.** Solicitar a la Rectoría que gire las instrucciones necesarias para que la Comisión Especial tenga acceso a recibir asesoría de la Oficina de Asesoría Legal, cuando sea necesario.
- f.** Instruir a la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles que agende en una reunión del mes de noviembre de 2023 y otra en el mes de marzo de 2024, una audiencia con la Comisión Especial, en la que se conozcan los avances en el producto que se ha encomendado en este acto.
- g.** Indicar que, contra este acuerdo podrá interponerse recurso de revocatoria ante este Consejo o de apelación ante la Asamblea Institucional Representativa, en el plazo de cinco días hábiles después de comunicado o los extraordinarios de aclaración o adición, en el plazo máximo de diez 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.

COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3314, Artículo 14, del 14 de junio de 2023
Página 20

h. Comunicar. ACUERDO FIRME.

Palabras clave: *Evaluación – Desempeño – Académico – Especial*

c.d. Auditoría Interna (Notificado a la Secretaría vía correo electrónico)

cmpm