

GACETA

Instituto Tecnológico de Costa Rica No. 1104

Jueves 25 de mayo del 2023

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. 3310

Introducción de dos artículos transitorios al “Reglamento de Evaluación del Desempeño Académico en el Instituto Tecnológico de Costa Rica”, referidos a la suspensión de la evaluación docente por parte del estudiantado durante el primer semestre del 2023.....2

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. (Aprobadas en Sesión AIR-99-2021 del 16 de noviembre 2021, publicadas 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:

...

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. 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.”

“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.”

“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” mencionan, 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, indica:

“Artículo 27

Para optar por una beca, la persona candidata 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”, en los artículos 6, 19, 20, 27, 29, 76 y capítulo 13 en su numeral 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

“Capítulo 13 DE LOS INCENTIVOS A LOS CATEDRÁTICOS Y PROFESIONALES 4

...

Artículo 98 Requisitos iniciales mínimos de avance

Para el ascenso, a los diferentes pasos deberá obtener una calificación promedio mínima de 90, en la evaluación del desempeño en el puesto realizado durante el tiempo que haya permanecido en la categoría o paso anterior al que solicita ascender.”

7. Las “Normas para la Aplicación del Reglamento de Carrera Profesional del Instituto Tecnológico de Costa Rica”, establecen en los numerales 2 y 3:

“Artículo 2

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

“Artículo 3

Evaluación del desempeño en el puesto es la calificación promedio de las evaluaciones anuales que le han sido aplicadas al profesional durante el tiempo que ha permanecido en la categoría inmediata anterior a la que solicita ascender.”

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

“Artículo 8. Procedimiento para participar en un concurso de antecedentes interno

Para participar en un concurso de antecedentes interno, el funcionario deberá:

...

- d. En el caso de plazas docentes a tiempo indefinido, el profesor deberá haber obtenido una calificación promedio en el desempeño docente, mayor o igual a 5 unidades por debajo de la parte entera de la calificación promedio del desempeño docente de los profesores con nombramiento 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 profesor como el de la Escuela, deberá ser el mismo*

número de semestres para todos los candidatos, hasta un máximo de cuatro semestres y la escala a utilizar de 0 a 100.

...”

9. El “Reglamento para la creación, modificación, traslado o eliminación de unidades en el Instituto Tecnológico de Costa Rica”, establece en el artículo 15, lo siguiente:

“Artículo 15: Requisitos para la coordinación de unidad

La persona electa para ejercer la coordinación de una unidad deberá reunir, de manera previa a su elección los siguientes requisitos:

...

g. Haber obtenido una evaluación del desempeño anual mayor o igual a la parte entera del promedio del departamento en que se realiza la elección menos 5 unidades, en escala de 0 a 100, según la información correspondiente a los últimos dos años, que oficialmente se tenga disponible.

...”

10. El artículo 12 del Reglamento de Normalización Institucional establece que, cuando se trate de una solicitud de creación, modificación o derogatoria de un reglamento general, la Comisión Permanente del Consejo Institucional a la que se le delegue su estudio, deberá dictaminar sobre su procedencia, y, solamente en el caso de reformas parciales que no impliquen cambios sustanciales en la normativa, dicha Comisión podría dar curso, ella misma, al trámite de análisis y dictamen de la reforma.

11. 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.*

**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

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.

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 Portuquez 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 Fedorv 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	<i>Planeamiento didáctico en la ERE</i>
		<i>Programación del curso en la ERE</i>
	Didáctica de la ERE	<i>Metodologías para el aprendizaje activo y colaborativo</i>
		<i>Metodologías para el desarrollo del pensamiento crítico</i>
		<i>Metodologías que fomentan el aprendizaje significativo</i>
	Evaluación de los aprendizajes en la ERE	<i>Evaluación sumativa</i>
		<i>Evaluación formativa</i>
	Actitud pedagógica en la ERE	<i>Actitudes pedagógicas</i>
Empleo de las TIC en la ERE	<i>TIC como herramienta para facilitar el aprendizaje</i>	
Transición del proceso de	<i>Cambios docentes en la ERE</i>	-

Enseñanza aprendizaje - de lo presencial hacia 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:**

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).

3. *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.*
4. *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.*
5. *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.*
6. *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.*
7. *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].”

- 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 Ordinario 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:

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:

5. 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.

a. 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.

b. 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.

6. 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)

12. La Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles dictaminó en su reunión No. 808, efectuada el 19 de mayo de 2023, lo siguiente:

“Resultando que:

1. En el oficio ViDa-279-2023, se solicita 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.*
2. *En esta reunión se ha contado con la presencia de la Ing. María Estrada Sánchez, M.Sc., el Ing Hugo Navarro Serrano, el Máster Ricardo Coy Herrera, la Dr. Arq. Jeannette Alvarado Retana, William Delgado Montoya Ph.D., el Dr. Roberto Cortes Morales, la Máster María José Artavia y el Dr. Ronald Alvarado Cordero, integrantes del Consejo de Docencia y la M.Sc. Ana Catalina Jara Vega y el Lic. Jean Carlos Brenes Arrieta, representantes del Departamento de Gestión de Talento Humano, quienes expusieron sus razonamientos en torno al proceso de evaluación docente desde la perspectiva del estudiante, para el presente semestre y en general, específicamente en aspectos tales como: el instrumento de evaluación, su validación, el proceso de aplicación y el fin que se busca con los resultados de la evaluación, así como las implicaciones del resultado para las personas evaluadas.*

Considerando que:

1. *Actualmente el curso lectivo se desarrolla con diferentes grados de presencialidad.*
2. *De lo indicado por las personas funcionarias del Departamento de Gestión de Talento Humano comparecientes en esta reunión, queda claro que el formato de aplicación de los instrumentos de evaluación de la labor docente desde la perspectiva del estudiantado, consistente en utilizar un formato en línea, es vulnerable en el sentido de que una persona estudiante que no asistió con regularidad al curso, e incluso pudo nunca haber asistido, puede evaluar la labor de la persona docente y que no existe procedimiento para garantizar que quien evalúa sea precisamente la persona estudiante matriculada. Estas situaciones se pueden presentar, y comprometen la objetividad y la seguridad de la calificación, lo que resulta altamente delicado por cuanto los resultados de la evaluación docente no solo se utilizan con fines de mejoramiento, sino que tienen implicaciones para ascenso según el Reglamento de Carrera Profesional, optar por una beca al amparo del Reglamento de Becas, poder optar por nombramientos indefinidos según el Reglamento de concursos de antecedentes internos y externos, postular en los procesos electorales de coordinadores de unidades y hasta podría conllevar al despido sin responsabilidad patronal.*
3. *Los aspectos a evaluar, los instrumentos a utilizar y el valor de las calificaciones para los diferentes efectos, deberían estar definidos al*

inicio del periodo lectivo, y divulgados oficialmente, de manera que la persona docente los conozca para que pueda prepararse apropiadamente para ser evaluada, sin demérito de que el proceso de aplicación debe resguardar la confiabilidad de los resultados; por ello, no se considera prudente avalar la solicitud del Consejo de Docencia en cuanto solicitarle al Departamento de Gestión de Talento Humano que realice un piloto con el instrumento en el primer semestre 2023, con la modificación propuesta en el punto 3) del acuerdo comunicado en el oficio ViDa-279-2023.

- 4. La adopción del “Modelo pedagógico” por el IV Congreso Institucional, cuyos planteamientos suponen la adopción de postulados transformadores de la práctica docente que tradicionalmente ha predominado en el Instituto y su paulatina implantación en la práctica docente, requieren de un planteamiento integral de los procesos de evaluación docente que sea concordante con la fundamentación contextual y teórico-epistémica del Modelo Pedagógico.*
- 5. A raíz del entorno expuesto anteriormente, se hace necesario tomar medidas para que la calificación que las personas docentes obtendrían como resultado de la aplicación de los instrumentos de evaluación por parte del estudiantado en este primer semestre 2023, 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, dada la necesidad de que se determine si el instrumento requiere ser validado nuevamente debido a la reciente modificación del ítem 2, que las personas evaluadas conozcan el instrumento definitivo oportunamente y que el proceso de aplicación permita garantizar la confiabilidad de los datos.*

Se dictamina:

- a. Recomendar al pleno del Consejo Institucional que suspenda la aplicación de la evaluación docente del primer semestre 2023, y ello se concrete mediante la incorporación de disposiciones transitorias en el Reglamento de Evaluación del Desempeño Académico en el Instituto Tecnológico de Costa Rica, para que se contemplen mecanismos de acción en los procesos en que se utiliza esa calificación: concursos, becas, carrera profesional y procesos de elección de jefaturas.*
- b. Recomendar que el texto de los transitorios sea el siguiente:*

Transitorio III

Durante el primer semestre del 2023 no se realizará la evaluación docente por parte del estudiantado. Esa calificación será sustituida 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 la jefatura correspondiente en ese semestre, según lo que sea más favorable a la persona interesada.

Transitorio IV

La nota de evaluación docente por parte del estudiantado correspondiente al primer semestre del 2023 podrá ser sustituida por la nota mínima exigida por el artículo 15, inciso g, del “Reglamento para la creación, modificación, traslado o eliminación de unidades en el 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 y solo para estos efectos.

- c. Que los cambios propuestos al Reglamento de Evaluación del Desempeño Académico en el Instituto Tecnológico de Costa Rica, no se constituyen en una reforma sustancial del cuerpo normativo, en tanto se mantienen incólumes sus disposiciones, insertando únicamente una suspensión de forma temporal.*
- d. Recomendar al pleno del Consejo Institucional que no avale la solicitud del Consejo de Docencia en cuanto a solicitarle al Departamento de Gestión de Talento Humano que realice un piloto con el instrumento en el primer semestre 2023, con la modificación propuesta en el punto 3) del acuerdo comunicado en el oficio ViDa-279-2023; por las razones expuestas en el considerando 3.”*

CONSIDERANDO QUE:

- 1.** La evaluación del desempeño docente, desde la perspectiva de sus estudiantes, es un proceso de suma relevancia para la docencia en el Instituto Tecnológico de Costa Rica, la cual corresponde a un componente que tiene un peso porcentual muy importante en la conformación de la calificación semestral del desempeño de las personas docentes, que 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”. Por esta razón, es importante que se apliquen instrumentos que cumplan con estándares de validez y confiabilidad, además de que se ajusten a los diferentes tipos de grupos, según los grados de presencialidad con que se imparten actualmente los cursos.
- 2.** 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 confiabilidad, la validez y la objetividad, al menos mediante pruebas piloto, antes de ser aplicados.

3. Acoger la solicitud del Consejo de Docencia, a la cual se allanó la Comisión de Asuntos Académicos y Estudiantiles, de que se suspenda la aplicación de la evaluación docente del primer semestre 2023, minimiza las consecuencias negativas que puedan derivarse de la aplicación de un instrumento de medición que, requiere que se determine si debe ser validado nuevamente, debido a la reciente modificación del ítem 2, que las personas evaluadas conozcan el instrumento definitivo oportunamente y que el proceso de aplicación permita garantizar la confiabilidad de los datos.
4. Se desprende del comunicado del Consejo de Docencia que, es necesario que se examine a profundidad el proceso de evaluación del desempeño de las personas funcionarias en labores académicas, de forma que sus efectos calen en la mejora continua del servicio que se brinda y en el cierre de brechas del puesto que se desempeña; no obstante, ello requiere un trabajo de análisis que debe abordarse integralmente, y requiere de insumos y estudios suficientes con los que no se cuenta en este momento.

SE ACUERDA:

- a. Insertar un artículo Transitorio III y un artículo Transitorio IV en el “Reglamento de Evaluación del Desempeño Académico en el Instituto Tecnológico de Costa Rica”, con el siguiente texto:

Transitorio III

Durante el primer semestre del 2023 no se realizará la evaluación docente por parte del estudiantado. Esa calificación será sustituida 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 la jefatura correspondiente en ese semestre, según lo que sea más favorable a la persona interesada.

Transitorio IV

La nota de evaluación docente por parte del estudiantado correspondiente al primer semestre del 2023 podrá ser sustituida por la nota mínima exigida por el artículo 15, inciso g, del “Reglamento para la creación, modificación, traslado o eliminación de unidades en el 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 y solo para estos efectos.

- b. No avalar la solicitud del Consejo de Docencia en cuanto a solicitarle al Departamento de Gestión de Talento Humano que realice un plan piloto con el instrumento en el primer semestre 2023, con la modificación propuesta en el punto 3) del acuerdo comunicado en el oficio ViDa-279-2023.
- c. Indicar al Consejo de Docencia que la eventual realización de un plan piloto con el instrumento actual (considerando el ajuste en el ítem 2 aprobado por el Consejo de Docencia, en la Sesión Extraordinaria 08-2023, Artículo 1, inciso b, del 17 de mayo

2023) se deja pendiente, como parte de los elementos a valorar en las acciones subsiguientes.

- 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.
- e. Indicar que, contra este acuerdo podrá interponerse recurso de revocatoria ante este Consejo o de apelación ante la Asamblea Institucional Representativa, en el plazo máximo de cinco días hábiles, o los extraordinarios de aclaración o adición, en el plazo de diez días hábiles, ambos 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.
- f. Comunicar. **ACUERDO FIRME.**

Aprobado por la Sesión del Consejo Institucional, Sesión Ordinaria No. 3310, Artículo 11, del 24 de mayo de 2023.