

Montevideo, 30 de agosto de 2022

**Sres/as Directores/as de Departamento  
Presente.**

Con fecha 29 de agosto recibimos de parte de la Secretaría de Comisiones la solicitud de informe escrito acerca de la participación oral que con fecha 25 de julio realizamos en la Comisión de Departamentos acompañados de la responsable de la Unidad de Apoyo a la Enseñanza referida a la "Evaluación del desempeño Docente" la cual no fue en conjunto sino complementaria y en tal sentido cumpla en informar.

El 17 de julio próximo pasado la Comisión Directiva de ISEF aprobó en términos negrals lo que se conoce como "Plan de mejoras de ISEF 2021-2025". La misma resolución en su punto 2º especificó que para dar comienzo al mismo dos aspectos deberían ser priorizados: lo referido a la evaluación de los planes de estudio de las licenciaturas LEF 2017 y LEFoPE 2014, asimismo avanzar en el estudio de todo lo vinculado a la evaluación del desempeño de las tareas docentes.

En tal sentido la Unidad de Evaluación Institucional se reunió con la Dirección del Instituto, representada por la As. Ac. Jimena González. En dicho intercambio se ofrecieron los primeros puntos de vista que la Unidad se formó sobre el tema. La oportunidad fue propicia para intercambiar una primera revisión de procedimientos similares que se desarrollan en otros servicios universitarios, las estructuras normativas que los soportan así como el mecanismos de implementación. Como consecuencia de dicha reunión surgió la conveniencia y necesidad de compartir la información y comentarios en una reunión de directores/as de departamentos académicos de modo tal que el proceso de estudio sobre la evaluación del desempeño docente tomara impulso retomando el documento original, único elemento material, que la Dirección del instituto remitió a los departamentos. Es desde este documento que la Unidad comenzó su intervención.

En función de este documento y la revisión hecha por parte de la Unidad así como ciertas opiniones o comentarios la intervención estuvo referida a:

- 1.- Explicitar, en coincidencia con el documento original, la importancia de individualizar y no hacer coincidir el desempeño de la labor docente, cuyo carácter es académico con pretensiones formativas, de la acción de la renovación del cargo de un docente, cuyo carácter es administrativo, la cual se fundamentada a partir de la evaluación del desempeño docente y en la cual se expresan los órganos del co-gobierno.
- 2.- Hacer evidente que el proceso de la evaluación del desempeño es un proceso académico en la que el docente evaluado hace su propia Autoevaluación y es revisada, con todas las garantías de caso, por un par o un organismo que funciona como par y que en ultima instancia es valorada, junto con otros insumos, por el co-gobierno.
- 3.- Manifestar la necesidad de la existencia de una instancia superior académica, ya sea un docente jerárquico superior o una instancia docente colectiva por departamento, núcleo o grupo de referencia, que valore el desempeño docente junto a su autoevaluación, lo comparta con el involucrado antes de ser elevada a los órganos de decisión. Esta particularidad se ve reflejada en la nueva redacción del EPD en el cual

expresamente se manifiesta que no debe haber resolución definitiva sobre el docente involucrado si este no tuvo acceso a la misma, de modo tal que pueda producir sus descargos.

Como aporte sobre el particular se recuerda que todos los docentes de ISEF, salvo aquellos que están vinculados a las unidades a través del UAAG, están adscriptos a uno o más núcleos y cada núcleo debería tener uno o más referentes. Otros servicios universitarios se manejan con ámbitos colectivos como una Comisión Técnica Docente.

4.- Referido a los términos procedimentales se manifestó la necesidad imperiosa de que todo el proceso de evaluación del desempeño docente este regido por un marco normativo consensuado que explicita y de garantías a todos los actores. Más precisamente se manifestó la necesidad de elaborar un Reglamento de la evaluación del desempeño docente, recordando que ante su inexistencia rige lo descrito en el EPD advirtiendo la necesidad de dar vista al interesado por 10 días previos a una resolución final de modo de efectuar descargos y articular su defensa. La Unidad elaboró una propuesta que recopila en un solo documento una opción de posible Reglamento. (se adjunta)

5.- Sobre el procedimiento en sí mismo se transmitió la idea de que debe descansar sobre soportes (formularios) iguales para todos, con la salvedad de las categorías docentes (G°1 y G°2 docentes en formación y G°3, G°4 y G°5 docentes independientes y consolidados). Estos soportes deben estar confeccionados para atender cada uno de los roles establecidos, el del docente evaluado y el del docente evaluador. Se informó que fueron recabados diferentes soportes provenientes de diversos servicios universitarios. Como síntesis y aporte de la Unidad se elaboró un posible esquema de formulario de evaluación de la instancia superior inmediata en función de que no existe este soporte. Se recuerda que solo se cuenta con formularios para informar la actividad docente para los diferentes grados pero no uno que ordene la evaluación de la instancia superior.

6.- Se hizo mención a lo recomendable que es que el desempeño docente sea atravesado por la opinión del cuerpo estudiantil. En ese sentido se compartieron los usos y costumbres de otros servicios universitarios en los que previo a la renovación de cargos docentes se requiere la opinión estudiantil. Se informó sobre las prácticas donde se recaba no solo la opinión sobre el docente sino también de la Unidad Curricular en la que interviene. Esta practica debería ofrecer elementos objetivos que permitan ser valorados por los órganos del co-gobierno. Sobre el particular la UAE podrá efectuar con mayor solvencia los aportes técnicos necesarios acerca de procedimientos, contenidos y criterios de validación.

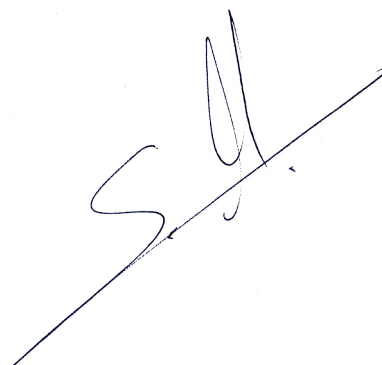
A modo de síntesis, se pretendió trasladar la idea de un proceso que se inicia con el aviso al docente del próximo vencimiento de su cargo (el que debería hacerse con la suficiente antelación según sea el caso). Continúa con el informe de autoevaluación por parte del mismo (de acuerdo a la evolución del procedimiento a los largo de los años ya podría incorporar antecedentes) con plazo de entrega. Acto seguido y con un plazo perentorio (según corresponda de acuerdo a cada caso) debería producirse el informe de evaluación de la instancia superior. El paso siguiente sería la vista del informe al evaluado con un plazo determinado para sus descargos (10 días por Estatuto). Por último vendría la etapa de los órganos del co-gobierno donde se incorporaría la opinión estudiantil para, ahora si con todos los elementos a la vista, estar en condiciones objetivas de resolver sobre la situación.

Como aporte al proceso la Unidad elaboró un nuevo documento de trabajo con el objeto de profundizar el debate, incorporar algunas ideas y ofrecer las condiciones para mantener el tema en agenda (podrá la Dirección del Instituto incorporarlo a los espacios que correspondan).

Desde la Unidad se considera necesario dejar en claro ciertos aspectos que deben tenerse presente a la hora de ordenar, concretar e implementar todo el proceso de la evaluación del desempeño docente. Fundamentalmente, transmitir la importancia de que este proceso sea "CLARO", es decir que no debe dejar flancos oscuros que ofrezcan espacio para la arbitrariedad. Debe ser "FLEXIBLE" de modo tal que pueda adaptarse a las diferentes posibilidades que ofrece la labor docente permitiendo un fiel reflejo de la misma. Debe estar "ACORDADO" de modo tal que todos los agentes deben participar en su definición y todos deben acordar su finalidad. Tiene que admitir las diferentes "CATEGORIZACIONES" docentes ya sea en grado o franja horaria. Tiene que ofrecer espacios para la "OPINIÓN y la REFLEXIÓN" del docente evaluado con el objeto de de que se produzca una correspondencia biunívoca ente evaluado y evaluador.

Sería deseable que su instrumentación pudiera realizarse mediante una PLATAFORMA ON-LINE. El soporte electrónico, instrumentado en etapas, permitiría una mayor transparencia, agilidad y seguimiento al proceso ofreciendo inmejorables oportunidades para procesar información relevante que pudiera desprenderse del proceso y en tiempo real. Las autoevaluaciones y las evaluaciones deberían poder ser "SISTEMATIZADAS" de modo tal que ante un nuevo proceso se pueda recurrir a los antecedentes que verifiquen las evoluciones del desempeño cuya gestión podría recaer sobre la UEI.

Por último todo lo antedicho deber estar enmarcado en la nueva redacción que se la dio al Estatuto del Personal Docente de la Udelar.

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke extending to the right.

**Arq. Santo Balbi**  
**U.E.I.**



Instituto Superior  
de Educación Física  
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

Montevideo, 21 de Octubre del 2022

Estimados y estimadas integrantes de la Comisión Cogobernada de Departamentos Académicos de ISEF.

Por intermedio de esta nota y en respuesta a la solicitud realizada por la Secretaría de Comisiones, referida a los aportes compartidos en la sesión del día 25 de Julio del corriente en la Comisión Cogobernada de Departamentos Académicos, sobre el tema evaluación docente, presentamos un resumen de dichos aportes y comentarios.

En primer lugar, resulta importante señalar que, a partir de las discusiones que se vienen dando en ISEF, la perspectiva de evaluación docente que se viene pensando difiere de la lógica de evaluación atada a la renovación de los cargos, entendemos que es importante mantener esta perspectiva.

En segundo lugar, presentamos a continuación algunos puntos a ser tenidos en cuenta en el proceso de construcción e implementación de la evaluación docente:

1. Tener en cuenta que la evaluación docente debe ser una apuesta a la mejora de la enseñanza y por tanto a la identificación de problemáticas o aspectos a reformular, asumiendo las múltiples dimensiones que la componen. En este sentido, en línea con lo planteado por Edelstein (2011) es necesario evitar el riesgo que conlleva una mirada evaluativa en términos de calificación- descalificación en el proceso de evaluación, ya que si esta lógica se instala se tiñe todo el proceso y los docentes serán movilizados por la percepción de ser juzgados por otros en su intervención, generando como consecuencia un bloqueo en el que se colocan argumentos autojustificatorios o posiciones que no permiten reconocer aspectos a mejorar en el desarrollo de la enseñanza. (Edelstein, G. 2011, p. 191)
2. Considerar que en el contexto institucional actual, se perciben algunas tensiones y cierto malestar docente y estudiantil en diferentes espacios de participación. Entendemos que estas tensiones deberían ser consideradas a la hora de pensar y definir los criterios de evaluación, para evitar que la



UNIVERSIDAD  
DE LA REPÚBLICA  
URUGUAY

**Montevideo**  
Parque Batlle s/n  
24800 102 - 2486 1866

Malvín Norte  
Rambla Euskal Erría 4101  
25265873

**Maldonado CURE**  
Tacuarembó esq. Av. Aparicio Saravia  
4225 5326 (telefax)

**Rivera CUR**  
Ituzaingó 667  
462 26313

**Paysandú CUP**  
Florida 1065  
4723 8342-int 107



**Instituto Superior  
de Educación Física**  
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA



**Montevideo**  
Parque Batlle s/n  
24800 102 - 2486 1866

Malvín Norte  
Rambla Euskal Erría 4101  
25265873

**Maldonado CURE**  
Tacuarembó esq. Av. Aparicio Saravia  
4225 5326 (telefax)

**Rivera CUR**  
Ituzaingó 667  
462 26313

**Paysandú CUP**  
Florida 1065  
4723 8342-int 107

evaluación docente sea depositaria de otros problemas que no se relacionan con el desarrollo de la enseñanza en sí misma.

3. Socializar el proceso de elaboración de la propuesta de evaluación docente, generando espacios de intercambio y de discusión colectiva en diferentes órdenes y niveles, discutiendo ideas de fondo sobre lo que se entiende por la buena docencia y/o por la buena enseñanza. Al mismo tiempo, es relevante en estos espacios llegar a acuerdos acerca de cómo se va a construir el instrumento de evaluación que recogerá la voz de los estudiantes, qué es lo que se va a preguntar, quiénes tendrán acceso a dicha información, cómo será la circulación de la misma y qué tipo de acciones se llevarán adelante a partir de la información relevada. Al respecto, cabe mencionar que, a partir de la experiencia anterior de evaluación docente cuya implementación sostuvo la UAE de ISEF, se pudo constatar que el procesamiento de los datos relevados es un trabajo muy demandante, razón por la cuál es importante definir con claridad los aspectos antes mencionados. Hay otros servicios de Udelar que han atravesado varias experiencias en esta línea, las cuales sería relevante recoger para este trabajo.
4. Tener en cuenta que hay aspectos referidos a la evaluación docente y su desempeño que se han perfilado hacia una mirada afectada por las políticas y teorías neoliberales que miden resultados en pos de una educación de calidad. Es importante recordar que, si bien existe una dimensión deseable de alcanzar una educación de calidad, la Universidad no responde a las lógicas de una empresa y por lo tanto los estudiantes no son clientes, en el sentido literal de la expresión. Aquí nuevamente cobra relevancia la apertura de espacios de discusión e intercambio para pensar colectivamente desde qué noción de universidad y de enseñanza se parte.
5. Sería interesante relevar las voces de los docentes sobre cuáles son las problemáticas y desafíos que perciben en el desarrollo de su enseñanza actual y el marco del NEPD para cruzar los datos, permitiendo así una lectura que dé cuenta de la complejidad que implica la enseñanza.
6. Considerar la integralidad de las funciones y cómo dialogarán estos datos contruidos a partir de las percepciones de los estudiantes sobre la



**Instituto Superior  
de Educación Física**  
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

enseñanza con aquellos que aportan los docentes en sus informes de actuación.

Por último, entendemos que es importante no perder de vista las características del trabajo docente, en el cual, al decir de Tardif (2004), no siempre hacemos todo lo que decimos y deseamos hacer, y tampoco somos del todo conscientes de esto, ya que la conciencia docente en cuanto a su quehacer cotidiano tiene sus límites. Esperamos que estas notas permitan avanzar en las discusiones respecto al tema.

Sin más, les saluda cordialmente.

Por equipo de la UAE  
Prof. Adj. Isabel Pastorino  
Encargada de la UAE- ISEF



UNIVERSIDAD  
DE LA REPÚBLICA  
URUGUAY

**Montevideo**

Parque Batlle s/n  
24800 102 - 2486 1866

Malvín Norte  
Rambla Euskal Erría 4101  
25265873

**Maldonado CURE**

Tacuarembó esq. Av. Aparicio Saravia  
4225 5326 (telefax)

**Rivera CUR**

Ituzaingó 667  
462 26313

**Paysandú CUP**

Florida 1065  
4723 8342-int 107

# Propuesta de Reglamento

## Evaluación Docente

Art. 1.- La Comisión Directiva, al considerar la reelección o prórroga de los cargos docentes efectivos, interinos o contratados, tomará en cuenta los informes sobre el desempeño del docente que emitirán:

- 1) el superior inmediato (Com. co-Gobernada de Departamento **o Comisión Técnica Docente del Depto.**)
- 2) el propio docente
- 3) los estudiantes.

Para dichos informes se deberán utilizar los formularios elaborados a tales efectos por la Unidad Académica de Apoyo a la Gestión (UAAG) a través de la Unidad de Evaluación Inconstitucional (UEI) **o la Unidad de Apoyo a la Enseñanza (UAE) según corresponda** y aprobados por la Comisión Directiva de ISEF.

Art. 2.- El responsable (superior inmediato, **Com. co-Gobernada de Departamento o Comisión Técnica Docente del Depto.**) realizará un informe que contendrá juicios sobre el desempeño del docente en relación con las responsabilidades que le correspondan por su grado escalafonario, teniendo presente las características de los cargos detallados por el Estatuto del Personal Docente de la Udelar (EPD) así como su categoría horaria. Dicho responsable informará sobre la actuación del docente considerando la participación del mismo en el ámbito en que estas se desarrollan y estimando la contribución del evaluado al desarrollo de las funciones docentes durante el período correspondiente. Se deben ponderar también las circunstancias especiales que pudiesen haber afectado el desempeño docente tales como la maternidad, la paternidad y la enfermedad de acuerdo a la establecido del el Art. 62 del EPD.

Para ello, contarán con un **plazo de diez días hábiles** a partir de la recepción del Informe de Autoevaluación realizado por el docente en cuestión, enviando dicho informe en formato digital a la Dirección del Departamento Académico al que se adscribe el docente evaluado.

El docente responsable (superior inmediato, **Com. co-Gobernada de Departamento o Comisión Técnica Docente del Depto.**) deberá expresar en forma fundada si estima aconsejable la reelección del docente y, en caso afirmativo, la cantidad de años cuando se trate de un docentes efectivos o la cantidad de meses si se tratara de interinos.

Para emitir juicios sobre la activad del docente **evaluado** el docente responsable (**superior inmediato, Com. co-Gobernada de Departamento o Comisión Técnica Docente del Depto.**) **podrá apoyarse en informes solicitados al Grupo de Investigación, EFI o Núcleo al que pertenece el docente evaluado.**

Art. 3.- Todo docente, efectivo, interino o contratado, deberá informar al responsable superior inmediato sobre las actividades por él desarrolladas en el período de actuación, siendo notificado por el Departamento de Recursos Humanos **antes de los seis meses** para el vencimiento de la designación en cargos efectivos y de **un mes** para los interinos o contratados.

Cada docente deberá elevar los informes en un plazo **máximo de diez días hábiles** desde el momento de dicha notificación, enviando una copia del informe de Autoevaluación en soporte digital a la Dirección del Departamento Académico al que se adscribe.

En caso de que el docente evaluado sea el Responsable de Unidad Académica el informe de autoevaluación pasará a consideración del superior jerárquico (**Com. co-Gobernada de**

**Departamento o Comisión Técnica Docente del Depto.),** que informará en el término de **quince días hábiles** sobre el desempeño del evaluado.

Art. 4.- Al final de cada Unidad Curricular, los estudiantes que estén cursando responderán a un cuestionario elaborado por la UAE y aprobado por la Comisión Directiva de ISEF, sobre el desempeño de los docentes que hayan participado del dictado de dicha Unidad Curricular según su grado y responsabilidades, y sobre el desarrollo de la misma. La UAE remitirá semestralmente a la UEI y al Departamento de Recursos Humanos el resultado de las encuestas estudiantiles.

Cuando se halle en trámite el procedimiento para la reelección o la prórroga de un docente, éste podrá solicitar al Departamento de Recursos Humanos una copia de las evaluaciones estudiantiles que refieran a su propio desempeño, para su incorporación a las actuaciones y su conocimiento por la Comisión Directiva, acompañando las reflexiones y observaciones que el resultado de las mismas le merezcan.

Art. 5.- La UAE será la encargada de la elaboración de los formularios referidos a la evaluación estudiantil, los cuales estarán sujetos a la aprobación de la Comisión Directiva de ISEF. En relación a la encuesta estudiantil, deberá procurar que los procedimientos empleados sean los más eficientes posibles a los efectos de su representatividad. Una vez recabada la información estará a cargo de la Unidad de Apoyo a la Enseñanza la coordinación de su procesamiento haciendo una síntesis objetiva de los resultados, la que será adjuntada al legajo del docente, para proceder a su estimación conjunta con todas las evaluaciones del período en oportunidad de considerarse la reelección. Una copia de la síntesis de las evaluaciones del curso se entregará al docente, otra a la UEI .

Art. 6.- Se cuidará la debida reserva en el manejo de los datos aportados en las encuestas y evaluaciones. Los mismos serán de uso exclusivo de la UAE, la UEI, los docentes evaluados, los docentes responsables inmediatos superiores (**Com. co-Gobernada de Departamento o Comisión Técnica Docente del Depto.**) al que se adscribe el docente evaluado, el Departamento de Recursos Humanos y la Comisión Directiva de ISEF.

Art. 7.- La Comisión Directiva de ISEF en oportunidad de considerar la reelección o prórroga de contratación docente de todos los cargos, recurrirá al estudio de los informes de evaluación docente. La Comisión Directiva de ISEF, previo a disponer la incorporación de los informes de evaluaciones docentes, dará **vista por 10 días hábiles**, de los mismos al docente respectivo para que pueda efectuar las observaciones que considere pertinentes.

Art. 8.- Cuando se trate de docentes asignados exclusivamente a tareas de investigación y/o extensión (Proyectos), solamente por resolución expresa de la Comisión Directiva de ISEF se incluirá en el legajo la evaluación del responsable correspondiente de Proyecto y con la suya propia, en los términos que especifica los Arts. 2o y 3o. Previo a adoptarse tal resolución, se dará vista de los mismos al docente respectivo para que pueda efectuar las observaciones que considere pertinentes. En el caso de docentes en régimen de Dedicación Total, además del procedimiento descrito será preceptivo el informe de la Comisión de Dedicación Total, debiéndose cumplir con lo establecido en el Estatuto del Personal Docente en sus artículos 112 y 113.

Art. 9.- La aplicación de la encuesta estudiantil se realizará con una frecuencia no mayor a los dos años. En el caso de los informes de autoevaluación y evaluación del responsable, se realizarán previo al vencimiento de los cargos respectivos, en caso de que los últimos informes existentes tengan más de seis meses de efectuados.



**FORMULARIO DE EVALUACIÓN DOCENTE**  
**A elaborar por (Superior inmediato - Comisión Co-gobernada de Departamento -**  
**Comisión Técnica Docente del Departamento)**

**1.- IDENTIFICACIONES:**

**1.1 Identificación del Responsable Evaluador**

- Nombres y Apellidos
- Grado
- Tipo Cargo: Efectivo      Interino      Contratado
- Carga Horaria

**1.2 Identificación del Docente Evaluado**

- Nombres y Apellidos
- Grado
- Tipo Cargo: Efectivo      Interino      Contratado
- Carga Horaria
- Extensiones/reducciones horarias
- Licencias

**1.3 Identificación de la Unidad Curricular**

- Tipo de Unidad Curricular:      Obligatoria      Optativa      Electiva
- Período Informado:      semestre impar      semestre par      Año/s
- Núcleo, Departamento:
- N° de estudiantes de la Unidad Curricular en la que el docente evaluado participó:
- En caso de haber grupos reducidos, número de grupos reducidos en que participó:
- En caso de haber grupos reducidos, número de estudiantes por grupo reducido de esta Unidad Curricular en que participó:

**2.- ACTIVIDAD DOCENTE:**

**2.1 Actividad de Enseñanza**

- Cumplimiento con las responsabilidades asignadas en la organización de la Unidad Curricular en relación a la enseñanza (reuniones y coordinación con los demás docentes, trabajo en equipo, asistencia a clases, preparación previa de las clases)
- Formación y actualización de los contenidos de la unidad curricular
- Preparación del material de apoyo, guías de clase, bibliografía
- Desempeño en el ámbito de enseñanza
- Vínculo con el estudiante
- Aportes a la Unidad Curricular (innovación, actualización, ambiente de trabajo)
- Valoración del docente evaluado en relación a la tarea de enseñanza
- Valoración de las tareas de tutoría de tesis realizadas por el docente en el período informado.

**2.2 Actividad de Investigación**

- Cantidad de proyectos de investigación en los que participó

- Tipo de participación que tuvo en los proyectos de investigación en los que trabajó
- Capacidad de relacionamiento con actores involucrados y miembros del equipo docente
- Capacidad de trabajo en equipo
- Responsabilidad en el cumplimiento de tareas
- Valoración sobre el docente evaluado en relación a la tarea de investigación

### **2.3 Actividad de Extensión**

- Cantidad de proyectos de extensión en los que trabajó
- Tipo de participación que tuvo en los proyectos de extensión en los que trabajó
- Capacidad de relacionamiento con actores involucrados y miembros del equipo docente
- Capacidad de trabajo en equipo
- Responsabilidad en el cumplimiento de tareas
- Valoración sobre el docente evaluado en relación a la tarea de extensión

### **3.- FORMACIÓN DISCIPLINAR, EN INVESTIGACIÓN, EN ENSEÑANZA, EN EXTENSIÓN:**

- Motivación, interés y actualización en los contenidos disciplinares
- Motivación, interés y actualización en investigación
- Motivación, interés y actualización en enseñanza
- Motivación, interés y actualización en extensión

### **4.- FORMACIÓN DE OTROS DOCENTES:**

- Valoración sobre el docente evaluado en relación con las tareas de formación de otros docentes.

### **5.- PUBLICACIONES DISCIPLINARES, DE INVESTIGACIÓN, DE ENSEÑANZA, DE EXTENSIÓN:**

- Realización de publicaciones

### **6.- PONENCIAS/POSTERS DISCIPLINARES, DE INVESTIGACIÓN, DE ENSEÑANZA, DE EXTENSIÓN:**

- Presentación de ponencias / pósters en congresos, seminarios, jornadas u otras actividades de difusión.

### **7.- ACTIVIDADES DE GESTIÓN:**

- Valoración sobre el docente evaluado en relación a las actividades de gestión realizadas

### **8.- REALICE UNA EVALUACIÓN GENERAL DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE REFERIDO:**

Montevideo, 22 de junio 2023

## Integrantes de Comisión Directiva

La comisión de departamentos académicos envía documentación recabada como posible aporte a la discusión sobre evaluación del desempeño docente.

Adjuntamos al expediente:

- Informe presentado por Isabel Pastorino como encargada de la unidad de apoyo a la enseñanza.
- Informe presentado por Santo Balbi como encargado de la unidad de evaluación.
- Propuesta de Reglamento Evaluación sugerido por la unidad de evaluación.
- Propuesta de formulario de evaluación docente sugerido por la unidad de evaluación.