



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

TÍTULO: EVALUACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN DE LA DOCENCIA EN LAS ASIGNATURAS DE GRADO

- García Olalla, Ana
Universidad de Deusto
Dirección de Innovación, Unidad Técnica de Innovación y Calidad
Avda. Universidades, 24, 48007, Bilbao, España
ana.garciaolalla@deusto.es

- Auzmendi Escribano, Elena
Universidad de Deusto
Dirección de Innovación, Unidad Técnica de Innovación y Calidad
Avda. Universidades, 24, 48007, Bilbao, España
elena.auzmendi@deusto.es

1. RESUMEN

La Universidad de Deusto está desarrollando un modelo de evaluación docente basado en competencias, como modelo de desarrollo profesional y calidad de la docencia. El modelo articula un proceso de evaluación formativa de las competencias docentes por distintas fuentes, y un procedimiento para la evaluación acreditativa de la planificación y puesta en práctica de la docencia basado en evidencias revisadas por un comité de evaluación. Esta comunicación presenta el proceso y resultados de esta evaluación acreditativa desarrollada durante cuatro años. Han concurrido 1167 profesores planificando asignaturas de los nuevos grados, constatando una notable y sostenida mejora en los resultados.

2. ABSTRACT

The University of Deusto is developing a competence-based model to evaluate teaching, to be used as a model of professional development and quality teaching. The model centres on evaluation of competence-based training through different sources and a procedure for accreditation evaluation of planning and implementing teaching based on findings which have been reviewed by an evaluation committee. This communication puts forth the process and

SECRETARIA TÉCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

results of this accreditation evaluation developed over a four year period. 1167 teachers who were designing the subjects for the new undergraduate degrees took part. The results showed considerable sustained improvement.

3. **PALABRAS CLAVE** (lengua propuesta): Planificación, evaluación, competencias docentes / **KEYWORDS** (in English): Planning, evaluation, competence-based model
4. **ÁREA DE CONOCIMIENTO**: Más de un área
5. **ÁMBITO TEMÁTICO DEL CONGRESO**: Innovación en el enseñamiento superior
6. **MODALIDAD DE PRESENTACIÓN**: Comunicación oral
7. **DESARROLLO**

a) Objetivos

Actualmente la universidad está reorientando su enfoque pedagógico para dar respuesta a las nuevas demandas de la era del conocimiento y la adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior. Así, es una finalidad fundamental desarrollar una formación basada y centrada en el aprendizaje del estudiante, para promover un proceso de construcción del conocimiento autónomo y significativo, que se pueda transferir a la vida personal y profesional. En este nuevo paradigma el principal papel del profesor será facilitar el aprendizaje y estimular la construcción del conocimiento; el profesorado requiere para ello nuevas competencias docentes y una fuerte formación para su desempeño.

En la Universidad de Deusto se ha entendido que este nuevo desafío interpela a toda la comunidad universitaria con el propósito común de encontrar una vía que posibilite un avance significativo y una mejora en los procesos y en los resultados. Es un reto que debe compaginar las metas institucionales y personales, de modo que cada miembro de la comunidad encuentre en el proyecto común una oportunidad de cambio y mejora personal y que, al mismo tiempo, su contribución sea positiva y fructífera para la meta común pretendida. Así, los procesos y procedimientos que se desarrollen a nivel interno como garantía de calidad deberán apoyar el proceso de innovación y el desarrollo profesional requerido.

SECRETARIA TÉCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

Por otra parte, actualmente la evaluación del desempeño docente se vincula frecuentemente con los sistemas de garantía y acreditación de la calidad, por lo que no podemos eludir abordar las relaciones entre evaluación y calidad, y las responsabilidades interna y externa en las prácticas de evaluación, la necesidad de calidad y las exigencias sociales y administrativas de la misma. Respecto al profesorado, la ENQA (2005) señala que las instituciones deben disponer de medios que garanticen que el personal docente está capacitado y es competente para su trabajo; esos medios deben darse a conocer a quienes lleven a cabo evaluaciones externas y ser recogidos en los informes. El propósito será lograr que las instituciones educativas alcancen un grado de calidad en sus diferentes procesos a través de las políticas de garantía interna de calidad puestas en marcha, y que la administración educativa supervise y garantice la función de rendir cuentas a la sociedad y demostrar que las inversiones económicas realizadas son efectivas y eficientes.

En la propuesta del Programa Docencia por la ANECA (2006), se analiza cómo las prácticas de evaluación de la actividad docente realizadas hasta la fecha en el contexto del estado español han tenido, en general, un tratamiento asimétrico y parcial. Desde principios de los ochenta viene desarrollándose una praxis bajo diferentes formas y finalidades, pero carentes en general de un modelo global de evaluación del profesor y escasamente vinculadas a las actividades formativas y al reconocimiento explícito del bien hacer del profesorado con repercusión en los concursos de promoción, en la valoración de su productividad y/o las retribuciones. Parece, por tanto, momento de asumir un mayor compromiso por impulsar y reconocer esta práctica de evaluación mediante modelos y sistemas integrados.

A nuestro entender la evaluación de la docencia se justifica y cobra sentido en la medida en que se inscribe en un modelo de desarrollo profesional docente, y se articula con coherencia con todas aquellas prácticas que se desarrollen en la institución y que tengan como finalidad promover dicho desarrollo profesional. Somos conscientes de que la profesionalización docente es también una cuestión controvertida (Montero, 1996), existiendo diferentes enfoques en la conceptualización del desarrollo profesional e, incluso, posiciones que cuestionan la profesionalización de la docencia. Personalmente, estamos convencidos de que el desarrollo profesional docente es posible y necesario, pero debe vincularse con la formación continua del profesorado y con el cambio de cultura, favoreciendo la cooperación y colegialidad de los profesores. Habrá que precisar, entonces, qué entendemos por desarrollo profesional y qué condiciones debiera cumplir.

SECRETARIA TÉCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

Siguiendo a Guskey (2000), entendemos el *desarrollo profesional* como el proceso y las actividades para incrementar el conocimiento profesional, las habilidades y actitudes de los educadores para que con poderío logren mejorar el aprendizaje de los alumnos. Para ello, el desarrollo profesional deberá ser intencional, continuo y sistemático. Además de las condiciones, habrá que marcar también la dirección deseada en el desarrollo profesional, y aquí nos encontramos con la necesidad de concretar qué se entiende por una docencia de calidad.

En conclusión, apostamos por una consideración del *profesor como persona que aprende y como profesional que trabaja colegiadamente*. En coherencia, nuestra concepción del desarrollo profesional docente requiere un espacio profesional de atención y su incorporación como un elemento clave en el quehacer ordinario docente, creando los espacios y medios para ello e integrando las prácticas de evaluación, formación, innovación y calidad.

b) Descripción del Trabajo

Con dicho fin, el Modelo propuesto para el Desarrollo Profesional del profesorado por la Universidad de Deusto se define a partir de los siguientes referentes y proceso (Gráfico 1):

- En primer lugar, la Universidad define el mapa de procesos; en este caso del Proceso de Docencia. Después, se realiza una selección y definición de las Competencias Docentes necesarias para el desarrollo de dicho proceso.
- A continuación tiene lugar el diagnóstico del desempeño del profesor: una evaluación de 360° en la que participan los distintos agentes implicados (profesor, estudiantes, colegas y responsables académicos). Como resultado se detectan los puntos fuertes y los puntos a mejorar. Los aspectos seleccionados para la mejora serán objeto de un *Plan de Desarrollo Personal* elaborado por el profesor y contrastado con un asesor.
- El profesor participará en las acciones de Formación requeridas para el desarrollo de sus competencias y la introducción de las mejoras.

SECRETARIA TÉCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

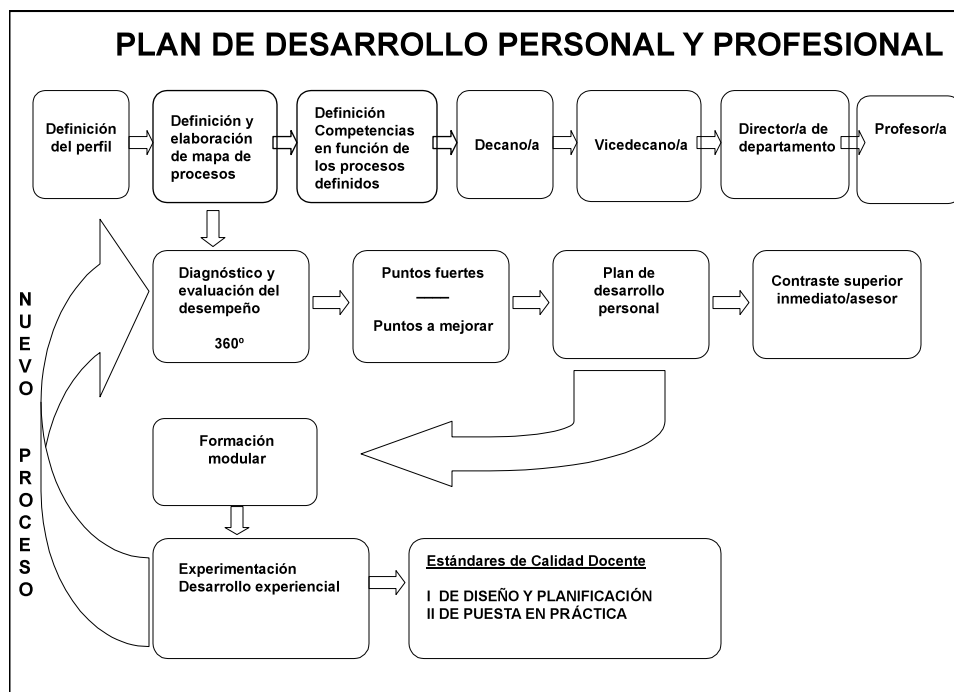


Gráfico 1: Modelo de Desarrollo Profesional UD (UD, 2005)

- El profesor experimentará las Acciones de Mejora previstas, y la constatación de los resultados de las nuevas prácticas introducidas iniciará un nuevo proceso de evaluación y reflexión en torno a la docencia.
- Cuando se haya producido una mejora sustancial, en línea con los estándares de calidad docente promovidos por la UD, se presentará al proceso interno de Garantía de la Calidad docente para obtener la acreditación correspondiente.

Así, el Perfil Profesional del profesor universitario en relación a su actividad docente, se define mediante aquellas competencias identificadas como necesarias para responder al rol y funciones

SECRETARIA TÉCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

del profesor descritas en el Marco Pedagógico de la UD (2001), así como para desarrollar los procesos y actividades requeridas para el Proceso Docente.

En la UD el Proceso de Docencia es aquel que tiene como finalidad *conseguir por parte del estudiante la adquisición de las competencias genéricas y específicas propias del Perfil académico-profesional de la titulación correspondiente, siguiendo el Modelo de Formación de la Universidad de Deusto* (UD, 2004). El Proceso engloba, a su vez, cinco grandes subprocesos que se llevan a cabo en la docencia: Colegialidad docente, Diseño y planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, Gestión del Aprendizaje, Tutoría y Evaluación, Revisión y Mejora. Cada uno de ellos requerirá el desarrollo de ciertas competencias docentes para su óptimo desempeño.

Tomando en cuenta estos referentes, se han seleccionado y definido las diecisiete Competencias Docentes relacionadas con cada uno de los subprocesos del Proceso Docente. Para cada una de ellas se han definido también un conjunto de criterios e indicadores que permita tanto la evaluación por las distintas fuentes seleccionadas (autoevaluación, estudiantes, colegas y responsables académicos, según proceda en cada caso), como la identificación de puntos fuertes y débiles para la formación y mejora (evaluación formativa).

SUBPROCESOS	DEFINICIÓN	COMPETENCIAS DOCENTES
<i>Diseño y Planificación</i>	Consiste en definir y organizar las competencias, contenidos, recursos, materiales, metodologías, sistemas de tutoría y evaluación que, de acuerdo con el Modelo de Formación de la UD (MFUD), aseguren un aprendizaje autónomo y significativo por parte de los estudiantes.	1. Planificación 2. Uso de las TICs
<i>Gestión del Aprendizaje</i>	Consiste en desarrollar el conjunto de actividades que, conforme al MFUD, impliquen a cada estudiante activamente en su formación.	3. Gestión del tiempo 4. Liderazgo 5. Relaciones Interpersonales 6. Gestión del Aprendizaje

SECRETARIA TÉCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

SUBPROCESOS	DEFINICIÓN	COMPETENCIAS DOCENTES
		7. Clima de Aprendizaje
Tutoría y Evaluación	Consiste en realizar un seguimiento y apoyo efectivo durante el proceso de aprendizaje del estudiante que permita comprobar, comunicar y facilitar la mejora del grado de desarrollo y consecución de las competencias a lo largo del proceso y como resultado final del mismo.	8. Evaluación del Aprendizaje 9. Apoyo al estudiante / Coaching
Revisión y Mejora	Consiste en la comprobación del grado de cumplimiento de la planificación y la adecuación de los recursos empleados, tomando las decisiones consecuentes para su mejora.	10. Autoevaluación 11. Orientación a la Calidad
Colegialidad Docente:	Actividades que los profesores realizan en conjunto, actividades y tareas que son comunes y tienen orientación colectiva y comunitaria. Consiste en la participación activa con otros profesores que influyen en la unidad para desarrollar las diferentes partes del proceso para, de acuerdo con el MFUD, asegurar un aprendizaje autónomo y significativo por parte de los estudiantes.	12. Compromiso Institucional 13. Compromiso ético 14. Trabajo en Equipo 15. Innovación Pedagógica 16. Orientación al Desarrollo Profesional 17. Orientación a Resultados

Proceso de Docencia y Competencias docentes en la UD (Villa y García Olalla, 2006)

Posteriormente el adecuado desarrollo de dichas competencias, así como los resultados positivos de las mismas, podrá ser acreditado mediante los procesos de evaluación acreditativa. De acuerdo con su finalidad y momento se diferencian, entonces, dos tipos de evaluación: Formativa y Acreditativa.

La EVALUACIÓN FORMATIVA, como instrumento para la revisión y mejora continua, tiene como objeto la evaluación de las Competencias Docentes y en ella participan el propio profesor,

SECRETARIA TÉCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

los estudiantes, los colegas y los responsables académicos, mediante los Cuestionarios correspondientes elaborados a este efecto.

La EVALUACIÓN ACREDITATIVA dará acceso a la correspondiente acreditación de la calidad de la docencia a partir de la satisfacción de los estándares de calidad aprobados por la UD. Esta acreditación se puede obtener en dos niveles diferenciados, y debe renovarse periódicamente: LABEL 1, de Calidad Docente en Planificación, y LABEL 2, de Excelencia Docente en la Puesta en Práctica. Explicaremos, a continuación, cómo se han generado los procedimientos y criterios de evaluación que actualmente se utilizan en cada uno de estos procesos.

En el curso académico 2005/06 se desarrolló un Proyecto de Innovación a cargo de un grupo piloto interdisciplinar de profesores, con participación de todos los centros, ensayando diversas fórmulas y procedimientos para planificar y desarrollar la enseñanza de las asignaturas de acuerdo a los nuevos requerimientos del espacio europeo de Educación Superior. Tanto el proceso de desarrollo de esta experiencia como sus resultados han sido previamente comunicados en otros espacios (Poblete y García Olalla, 2006, 2007).

A partir de la experiencia desarrollada por este Grupo de Trabajo se decidió utilizar en la UD dos instrumentos para realizar la planificación de las asignaturas: el Programa y la Guía de Aprendizaje. Además, esta planificación se deberá contextualizar siempre en el marco del Proyecto Formativo integrado elaborado por el Equipo de profesores para una Titulación, expresado en su Plan de Estudios y, más específicamente, en su Perfil Académico-Profesional y el Mapa de Competencias de la titulación.

Las Normas y Orientaciones para la elaboración de los Programas y Guías de Aprendizaje de las nuevas asignaturas de Grado fueron aprobadas y editadas por el Rectorado de la UD (2006) en un documento, conteniendo directrices y criterios de calidad, elaborado a partir de las propuestas formuladas por el Grupo Piloto en su Memoria (Poblete y García Olalla, 2007). Presentaremos, a continuación, la finalidad y elementos de ambos documentos.

SECRETARIA TÉCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD



Gráfico 2: El Proceso de Planificación en la UD (2006)

El Programa de la asignatura es el documento público, editado en formato y soporte de acceso no restringido (publicado en la página web de la universidad) que refleja de forma abreviada la planificación de una asignatura realizada por un profesor/a o equipo de profesores en el marco de la titulación correspondiente, y que deberá ser aprobado por el Departamento responsable de dicha Titulación. Los elementos que configuran el Programa son:

1. *Datos de identificación*: código, título, idioma, profesorado, curso, titulación, créditos ECTS, tipo de asignatura y temporalidad.
2. *Justificación*: se trata de enmarcar, contextualizar y justificar, la asignatura en el plan de estudios describiendo su contribución al Perfil académico-profesional establecido en la Titulación. Se señalarán aquí los principales propósitos de la asignatura y el cometido de la misma respecto al Perfil de la titulación, haciendo referencia a la competencia profesional en la cual forma la asignatura, para el desarrollo de qué tipo de funciones, y en qué ámbito/s del ejercicio profesional.

SECRETARIA TÉCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

3. *Prerrequisitos*: se refiere a los conocimientos y competencias previas correspondientes a otras asignaturas del plan de estudios necesarios para el desarrollo óptimo de la asignatura, como información orientativa para los estudiantes.
4. *Competencias Genéricas y Específicas*: los propósitos que se pretenden lograr en una asignatura deben definirse en términos de las competencias que el estudiante debe haber adquirido una vez cursada la asignatura correspondiente. El profesor deberá conocer cuáles son las competencias atribuidas a su asignatura como contribución al Perfil académico-profesional y especificarlas en el Programa.
5. *Contenidos*: se debe recoger los contenidos clave más significativos de la asignatura. Los contenidos son vehículos que dan cuerpo a las competencias: contenidos conceptuales, procedimientos, actitudes y valores. En el Programa se pedirá que se enuncien, como mínimo y en términos de contenidos conceptuales, los epígrafes de las unidades didácticas trabajadas y una breve referencia a los descriptores de las mismas.
6. *Estrategia de Enseñanza-Aprendizaje*: informa de forma sintética sobre la estrategia que utiliza cada profesor para desarrollar las competencias, expresada en términos de los métodos y técnicas seleccionados, y la estimación de tiempos prevista para la realización de las actividades de acuerdo a los créditos ECTS asignados a la asignatura.
7. *Sistema de evaluación*: se deberá recoger, como mínimo, aquellos aspectos del sistema de evaluación relativos al grado de logro de las competencias de aprendizaje por los estudiantes, que se reflejará en la calificación final; es decir, con qué técnicas e instrumentos se van a evaluar las competencias genéricas y específicas trabajadas y el sistema de ponderación para su calificación final.
8. *Documentación*: se debe ofrecer información útil para los estudiantes sobre los distintos documentos y materiales que tendrán que tener en cuenta durante su aprendizaje en la materia. Debe detallarse, como mínimo, la documentación básica (entre ella, la bibliografía básica) que se va a exigir trabajar a los estudiantes para el cumplimiento de los requisitos mínimos de la asignatura, indicando el soporte en que dispondrán de la misma (impreso, digital, plataforma ALUD, u otros).

La Guía de Aprendizaje es el complemento obligado del Programa para comunicar la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje a los estudiantes, especificando los

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

elementos que lo configuran. A esta Guía únicamente tienen acceso los estudiantes matriculados en la asignatura. Es elaborada por el profesorado que imparte la asignatura y debe ser comunicada por éste a los estudiantes, y puesta a su disposición mediante su publicación en un formato y soporte adecuados (ordinariamente en la Plataforma ALUD). La Guía debe ser considerada un compromiso de aprendizaje entre el profesorado (que explicita claramente lo que pretende, cómo lo va a llevar a cabo y cómo lo va a evaluar) y el estudiante que, como máximo responsable y protagonista de su propio aprendizaje, debe hacerse cargo de la planificación y gestión de su propio proceso, de modo que pueda rendir cuentas del estudio y trabajo realizado, acorde con los propósitos y requisitos planteados en la Guía. Debe ser un documento lo suficientemente claro, preciso, explícito y detallado para evitar ambigüedades y ayudar al estudiante a orientarse sobre las demandas, actividades y requisitos que el profesorado establece. La Guía de Aprendizaje deberá contener, como mínimo, los siguientes elementos:

1. *Desarrollo de Competencias.* En este apartado se va a detallar cómo se va a trabajar cada una de las competencias, genéricas y específicas, de la asignatura: qué contenidos se van a desarrollar, y los métodos y técnicas que se van a emplear. La estrategia didáctica diseñada deberá reflejar su adecuación al Modelo de Aprendizaje de la UD (MAUD), diseñando ciclos que promuevan la construcción de un aprendizaje autónomo y significativo en sus distintas fases (contexto experiencial, observación reflexiva, conceptualización, experimentación activa y evaluación).
2. *Plan de Trabajo del Estudiante.* Deberá detallar las Actividades concretas que van a realizar los estudiantes para desarrollar las competencias con los tiempos estimados para su realización, de acuerdo al ECTS, y su temporalización en el calendario del curso, así como los medios para realizar el seguimiento de su cumplimiento. La referencia a las actividades detalla: descripción de la actividad, competencia trabajada, contexto de realización y/o contenidos, tipo de actividad (en relación al MAUD) documentación necesaria, tiempos para su realización (dentro y fuera del aula), y fechas de inicio y fin.
3. *Sistema de Evaluación.* Deberá contener una descripción completa del sistema de evaluación en sus tres elementos básicos: precisando los indicadores que permitirán evaluar cada una de las competencias trabajadas (evidencias de actuación relevantes y significativas), señalando mediante qué técnicas se va a recoger la información relativa a esos indicadores y en qué momentos, y cómo van a ser calificadas las competencias y sus

SECRETARIA TÉCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

indicadores. Será importante para la evaluación de las competencias la coherencia entre lo que se pretende evaluar y el procedimiento seleccionado para ello.

4. *Procedimiento para la Tutoría Académica.* Deberá describir el procedimiento que se va a seguir para realizar la orientación y el seguimiento del trabajo de los estudiantes, detallando los tiempos, los espacios (presenciales y virtuales), y las formas de seguimiento y comunicación para: comunicar las instrucciones para la realización de sus trabajos y actividades, entregar los trabajos, revisar el trabajo realizado, comunicar los resultados y las orientaciones pertinentes para la mejora de los mismos. También cómo se va a realizar la tutoría abierta: cómo y cuándo pueden acceder los estudiantes al profesor para consultarle sus dudas, pedir orientaciones complementarias, transmitirle las dificultades halladas, o solicitar su apoyo en el proceso.

Detallaremos, a continuación, el conjunto de criterios previstos para la evaluación acreditativa en el Label 1 y el Label 2 (UD, 2007, 2008).

1. LABEL 1, de Calidad Docente en Planificación: Todo el profesorado de la UD debe obtener la acreditación de la Calidad Docente de las asignaturas que imparte mediante la presentación de los Programas y Guías de Aprendizaje de dichas asignaturas, y la superación de los criterios e indicadores de calidad establecidos para los mismos, cualitativamente acreditada a cargo del Comité de Evaluación correspondiente.

Este LABEL hace referencia a definir y organizar los objetivos, contenidos, metodología, tiempos, recursos materiales, sistemas de tutoría y evaluación que, de acuerdo con el MFUD, aseguren un aprendizaje autónomo y significativo por parte de los estudiantes para el desarrollo de las competencias académico - profesionales que se trabajan en la asignatura, recogiendo y reflejando de forma clara y organizada estos elementos en el Programa público de la asignatura, y documentando las especificaciones requeridas para su desarrollo en la Guía de Aprendizaje del Estudiante. Con relación a la acreditación del LABEL de *Planificación*, se consideran tres estándares relacionados con las actividades y elementos clave vinculados a este proceso:

- 1.1. *Contribución al Perfil y Competencias.* Contextualiza y justifica la asignatura en función del Perfil académico-profesional de la titulación, y define los

SECRETARIA TÈCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

resultados esperados del aprendizaje en términos de las Competencias Genéricas y Específicas que se van a desarrollar. Los INDICADORES que se establecen son los siguientes:

- **CONTRIBUCIÓN AL PERFIL:** Contextualiza y justifica la asignatura describiendo su contribución al Perfil Académico – Profesional de la Titulación.
 - **COMPETENCIAS GENÉRICAS:** Selecciona la/s Competencia/s Genérica/s y define el nivel de desarrollo, de acuerdo al MFUD y el Mapa de Competencias de la Titulación.
 - **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:** Define las Competencias Específicas que desarrolla la asignatura.
- 1.2. *Estrategia de enseñanza – aprendizaje y adecuación al ECTS:* Diseña una estrategia didáctica coherente con el Modelo de Formación de la Universidad de Deusto (MFUD) y las competencias que se pretende desarrollar, y planifica la actividad de aprendizaje de los estudiantes en términos del ECTS. Los INDICADORES que se establecen son los siguientes:
- **ESTRATEGIA DIDÁCTICA:** Diseña una estrategia didáctica coherente con las competencias que pretende desarrollar y acorde a los principios de autonomía y significatividad del aprendizaje de los estudiantes.
 - **ECTS:** Planifica la actividad de aprendizaje de los estudiantes exigiendo el cumplimiento de los ECTS asignados a la asignatura.
 - **DOCUMENTACIÓN Y RECURSOS:** Explicita la documentación y los recursos de soporte que se van a utilizar para el correcto seguimiento de la asignatura.
- 1.3. *Sistema de Evaluación.* Diseña un sistema de evaluación para la asignatura que define los indicadores de evaluación de las competencias trabajadas, las técnicas que se van a utilizar, y el sistema de calificación que se va a aplicar. Los INDICADORES que se establecen son los siguientes:
- **INDICADORES:** Formula los indicadores de conducta a partir de los cuales puede obtenerse evidencias relevantes y significativas del logro de las competencias por los estudiantes.

SECRETARIA TÉCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

- **TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:** Selecciona las técnicas e instrumentos que se van a utilizar para recoger la información relativa a los indicadores seleccionados, a lo largo del proceso y al final del mismo.
 - **SISTEMA DE CALIFICACIÓN:** Define y detalla el sistema de calificación que se va a aplicar para realizar la ponderación cuantitativa que refleje el grado de desarrollo de las competencias a lo largo del proceso, y que se expresará en la calificación final.
 - **SEGUIMIENTO Y TUTORÍA:** Establece los tiempos, espacios y procedimientos para realizar el seguimiento, la tutoría y orientación del aprendizaje de los estudiantes.
2. **LABEL 2, de Excelencia Docente en la Puesta en Práctica:** Tras la obtención de la Acreditación en Planificación, el profesor puede presentar la valoración de su docencia al correspondiente Comité de Evaluación, mediante el análisis cualitativo de un Autoinforme y Portafolio Docente elaborado a este efecto y que, cumpliendo con los estándares requeridos, acredite su Excelencia en las distintas fases de aplicación y desarrollo de su proceso docente. Este proceso se halla actualmente en Fase de Aplicación Experimental, por lo que presentaremos los criterios de evaluación, dado que los indicadores en que éstos se concretan están en proceso de experimentación y revisión.

Este LABEL hace referencia a orientar y promover el aprendizaje de los estudiantes hacia el logro de un aprendizaje autónomo y significativo, gestionando adecuadamente los métodos de enseñanza, el empleo del tiempo, los recursos materiales y personales, y el seguimiento y evaluación del proceso, a partir de la construcción de un clima y un compromiso con la exigencia, la profundidad y la calidad del trabajo y el aprendizaje. Con relación a la acreditación del LABEL de *Puesta en Práctica*, se consideran cinco estándares relacionados con las actividades y elementos clave vinculados a este proceso:

- 2.1. *Gestión del Aprendizaje.* En coherencia con el MFUD, desempeña la tarea docente gestionando adecuadamente los métodos, tiempos y recursos para promover y lograr un aprendizaje autónomo y significativo de los estudiantes.
- 2.2. *Orientación y Tutoría de los estudiantes.* Manifiesta un comportamiento docente de apoyo al desarrollo académico de los estudiantes, mediante la

SECRETARIA TÉCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

exigencia, el asesoramiento y la ayuda para realizar un aprendizaje profundo y de calidad, y facilitando respuestas y recursos para afrontar las situaciones de dificultad

- 2.3. *Seguimiento y Evaluación del Aprendizaje.* Aplica un sistema de seguimiento y evaluación que le permite comprobar, comunicar y facilitar la mejora del grado de consecución de los objetivos de aprendizaje a lo largo del proceso y como resultado final del mismo.
- 2.4. *Resultados y Satisfacción.* Analiza el grado de consecución de los resultados de aprendizaje esperados y la satisfacción de los estudiantes respecto al proceso de enseñanza-aprendizaje llevado a cabo. Los INDICADORES que se establecen son los siguientes:
- 2.5. *Revisión y Mejora.* Busca y mantiene una actuación docente de calidad, de acuerdo con las normas y orientada a la consecución de resultados de éxito en el ámbito académico, detectando puntos fuertes y débiles, y desarrollando acciones de mejora.

c) Resultados y Conclusiones

El proceso de evaluación acreditativa en Planificación correspondiente al Label 1 se ha desarrollado en cuatro convocatorias anuales: 2008, 2009, 2010 y 2011. Los comités de evaluación han tenido una composición con idénticos criterios de formación: la mitad de los miembros son evaluadores externos, reconocidos por la ANECA y la otra mitad son evaluadores internos. El proceso de evaluación se desarrolla en dos fases: en la primera el resultado de la evaluación puede ser favorable o bien requerirle al profesor que introduzca modificaciones; en el segundo caso, el profesor dispone de un mes para responder a lo solicitado y presentar de nuevo su Guía modificada; en la segunda fase el comité comprueba si se han realizado correctamente las modificaciones y emite su informe Favorable o No Favorable. En la Tabla 1 se muestran los resultados finales totales de cada convocatoria.

La primera convocatoria se realizó en el curso 2007/08 con carácter experimental, tras la aprobación por el rectorado del documento de Normas y Orientaciones (2006) para la elaboración de Programas y Guías de Aprendizaje anteriormente referenciado. El profesorado de la UD recibió formación y asesoramiento para aplicar estas nuevas orientaciones en la

SECRETARIA TÉCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

planificación de sus asignaturas y se decidió ponerlas en práctica experimentalmente con una de sus asignaturas de las titulaciones de licenciatura y diplomatura. Como puede observarse en la Tabla 1, los resultados de dicha convocatoria fueron aún incipientes, realizándose nuevas acciones de formación y asesoramiento para subsanar las dificultades detectadas.

Convocatoria	Guías presentadas	Favorables	% Favorables	Desfavorables	% Desfavorables
2008	357	220	61,62	137	38,38
2009	217	179	82,49	38	17,51
2010	283	259	91,52	24	8,48
2011	310	284	91,61	26	8,39

Tabla 1: Resultados Label 1 por convocatoria.

En las convocatorias de 2009, 2010 y 2011 se han presentado progresivamente las Guías de Aprendizaje de las asignaturas de 1º, 2º y 3º curso de Grado (810 guías presentadas). Como se puede apreciar en la Tabla 1, se constata una mejora gradual y sostenida de los resultados en las sucesivas convocatorias. Analizando estos datos por centro (Tabla 2), se observa que esto ocurre en todos ellos.

Otro dato a resaltar (Tabla 2) es que resulta también significativo el hecho de que cuando se han producido incorporaciones posteriores de centros (una en el 2010 y otra en el 2011), estos centros que participan por primera vez registran unos resultados similares a los obtenidos en la primera convocatoria, lo cual se aprecia perfectamente en la tabla de resultados desagregados por centros: el centro incorporado en 2010 con un 76,47% de Favorables y un 23,53% de No Favorables, y el centro incorporado en 2011 con un 54,76% de Favorables y un 45,24% de No Favorables.

SECRETARIA TÉCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

Centro	Año	Guías presentadas	Favorables	% Favorables	Desfavorables	% Desfavorables
Derecho	2009	23	14	60,87	9	39,13
	2010	43	43	100,00	0	0,00
	2011	36	36	100,00	0	0,00
Psicología y Educación	2009	29	25	86,21	4	13,79
	2010	42	40	95,24	2	4,76
	2011	42	40	95,24	2	4,76
CC. Económicas y Empresariales	2009	37	30	81,08	7	18,92
	2010	35	33	94,29	2	5,71
	2011	26	25	96,15	1	3,85
CC. Soc. y Humanas	2009	93	83	89,25	10	10,75
	2010	92	84	91,30	8	8,70
	2011	78	76	97,44	2	2,56
Ingeniería	2009	35	27	77,14	8	22,86
	2010	54	46	85,19	8	14,81
	2011	55	53	96,36	2	3,64
Teología	2010	17	13	76,47	3	23,53
	2011	5	5	100,00	0	0,00
Identidad y Misión	2011	26	26	100,00	0	0,00
Magisterio	2011	42	23	54,76	19	45,24

Tabla 2: Resultados, por centro, en las distintas convocatorias realizadas.

SECRETARIA TÉCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

La evaluación cualitativa realizada por los evaluadores de los distintos comités ratifica la mejora sustancial del trabajo presentado por los profesores, así como una valoración muy positiva de la experiencia desarrollada.

Actualmente se halla en Fase Experimental el procedimiento de Evaluación de la Puesta en Práctica (Label 2), en el que una representación de profesores de todas las facultades (18 profesores junto a dos coordinadores del proyecto) participan ensayando la elaboración de su portafolio docente con el fin de generar unas orientaciones que permitan definir los criterios de calidad, y los procedimientos necesarios para su adecuada acreditación mediante evidencias y su posterior evaluación.

CENTRO	Nº Profesores Participantes
TEOLOGÍA	2
DERECHO	4
CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	5
PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN	2
MAGISTERIO	1
INGENIERÍA	3
CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS	1

Tabla 3. Centros y profesores participantes en la experimentación para el Label 2

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANECA (2006, 2008). *DOCENTIA (Programa de Apoyo para la Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado Universitario). Modelo de Evaluación*. En www.aneca.es

ENQA (2005). *Standards and guidelines for Quality Assurance in European Higher Education Area*. Helsinki: ENQA. <http://www.enqa.net/bologna.lasso>.

SECRETARIA TÉCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2



LA UNIVERSIDAD: UNA INSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

GUSKEY, T. R. (2000). *Evaluating Professional Development*. Thousand Oaks, California: Corwin Press.

MONTERO, L. (1996). “Claves para la renovación pedagógica de un modelo de formación del profesorado”. En A. Villa (Coord.), *Evaluación de Experiencias y tendencias en la formación del Profesorado*. Bilbao: ICE de la Universidad de Deusto.

POBLETE, M. y GARCÍA OLALLA, A. (2006). “¿Cómo vencer las barreras para la convergencia?. Una experiencia interdisciplinar de innovación para diseñar y desarrollar las asignaturas por Competencias”. En S. AZNAR (Dir.), *IV CIDUI. La Competencia Docente*. Barcelona: IV CIDUI.

POBLETE, M. y GARCÍA OLALLA, A. (2007). *Desarrollo de competencias y créditos transferibles. Experiencia multidisciplinar en el contexto universitario*. Bilbao: Mensajero.

UNIVERSIDAD DE DEUSTO (2001). *Marco Pedagógico UD. Orientaciones generales*. Bilbao: Universidad de Deusto.

UNIVERSIDAD DE DEUSTO (2004). *Análisis del Proceso de Docencia*. Bilbao: Universidad de Deusto.

UNIVERSIDAD DE DEUSTO (2005). *Modelo de Desarrollo profesional de la UD*. Bilbao: Universidad de Deusto.

UNIVERSIDAD DE DEUSTO (2006). *Normas y Orientaciones para la Elaboración de Programas y Guías de Aprendizaje*. Bilbao: Universidad de Deusto.

UNIVERSIDAD DE DEUSTO (2007, 2008). *Manual para la Garantía Interna de Calidad Docente: Modelo de desarrollo profesional en la UD*. Bilbao: Universidad de Deusto.

VILLA, A. y GARCÍA OLALLA, A. (2006). “Garantía Interna de Calidad Docente: Propuesta de un modelo de desarrollo profesional en la Universidad de Deusto”. En E. Arregui y otros (Coord.), *Políticas de Gestión de las Organizaciones Educativas. Implicaciones para el currículum universitario en el marco europeo*. Oviedo: Universidad de Oviedo.

SECRETARIA TÉCNICA

VII CIDUI

ISBN 978-84-695-4073-2