

# 1

## La excelencia académica en las universidades Autónoma y Complutense de Madrid

---

**Francisco Gómez Gómez (Universidad Complutense de Madrid -España-)**

En este capítulo se abordan las nuevas formas docentes a través de los programas de evaluación de la docencia del profesorado de dos universidades madrileñas.

La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) ha creado sistemas de evaluación del profesorado.

Se analizan algunos de los criterios utilizados para la evaluación docente en las universidades Autónoma -UAM- y Complutense -UCM-, lo que refleja algunas comparaciones sobre los sistemas utilizados, que aunque parten de una misma normativa realizan desarrollos diferentes, con matices distintos que resultan de interés para mostrar por donde caminan y hacia donde se dirigen las enseñanzas universitarias, así como sus necesidades de calidad a la hora de afrontar la formación oficial de los titulados universitarios en sus diferentes niveles de grado y postgrado: máster y doctorado.

Objetivos.

---

En este capítulo hablaremos de:

- Cómo los retos de la formación universitaria española, con los nuevos títulos de grado y máster adaptados al Espacio Europeo de Educación Superior -EEES-, suponen la supera-

ción y reformulación de los fines que perseguían los títulos extinguidos.

- Qué y cómo se valora la coordinación, planificación, información y organización de las asignaturas impartidas, así como del cumplimiento formal de los programas, la metodología utilizada y la calidad de los profesores, pero sobre todo se enfoca a los resultados que se obtienen, mediante la satisfacción de los estudiantes, el rendimiento alcanzado, además de la revisión y reflexión para la mejora de la actividad docente, que es en definitiva lo que todo programa de calidad ha de buscar.
  - Los programas DOCENTIA de las universidades Autónoma y Complutense pretenden hacer más visibles las formaciones que se ofrecen, hacer de la evaluación de la calidad del profesorado un sistema normalizado en el que participen de forma colegiada diferentes actores con el fin de evitar favoritismos, hacer que los profesores evaluados puedan beneficiarse de sus evaluaciones mediante diferentes incentivos, como acreditaciones, complementos retributivos, etc. y mejorar en los servicios que prestan a la comunidad educativa.
  - Crear una cultura de calidad de los servicios que los profesores prestan como tales, mediante esfuerzos y recursos que óptimamente aprovechados darán sus frutos a la hora de hacer competentes a los titulados universitarios. Pues ya no podemos estar en los modelos universitarios anteriores, uno el de la Edad Media: fundamentado en la acumulación del conocimiento, cuyo paradigma fue El Monasterio, y otro el de la Ilustración: fundamentado en la creación de conocimiento mediante la experimentación, cuando está en marcha una tercera revolución que pretende devolver a las sociedades parte de lo que éstas dan a las universidades.
- 

### **1. El programa de Apoyo a la Evaluación de la Actividad Docente (DOCENTIA) de la ANECA.**

La European Association for Quality Assurance in Higher Education elaboró el documento "Criterios y Directrices para la Garantía de Calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior", como bases para desarrollar "un conjunto

consensuado de criterios, procedimientos y directrices para la garantía de calidad" y para "explorar los medios que garanticen un sistema adecuado de revisión por pares de garantía de calidad y/o para agencias y organismos de acreditación" (ANECA, 2007: 5).

El documento aprobado por los ministros signatarios del Proceso de Bolonia en la reunión de Bergen (19-20 de mayo de 2005), en el capítulo 2 parte 1ª, sobre "Criterios y directrices europeas para la garantía de calidad interna en instituciones de educación superior", en su punto 1.4 sobre "Garantía de calidad del personal docente" se establece el criterio de que "las instituciones deben disponer de medios para garantizar que el profesorado está cualificado y es competente para ese trabajo. Estos medios deberían estar a disposición de aquellas personas que lleven a cabo revisiones externas", señalando en sus directrices que "Las instituciones deben asegurarse de que los procedimientos de contratación y nombramiento de su personal docente incluyen los medios para verificar que todo el personal nuevo dispone, por lo menos, de un nivel mínimo de competencia. Deben darse oportunidades al personal docente para que desarrolle y amplíe su capacidad de enseñanza y estimularles para que saquen partido de sus habilidades. Las instituciones deben proporcionar oportunidades a los profesores de bajo rendimiento para que mejoren sus habilidades de forma que alcancen un nivel aceptable. Deben, así mismo, disponer de los medios que permitan darles de baja de sus funciones docentes si se demuestra que continúan siendo ineficaces" (UCM, 2014).

La ANECA en su Plan Estratégico 2013-2016 establece como objetivo B.2: "Liderar la política de gestión de la calidad de la Enseñanza Superior en España diseñando e implantando programas que ayuden a la mejora de la calidad dentro del Sistema Universitario" (ANECA, 2007).

A partir de este Plan la ANECA pone a disposición de las universidades el Programa DOCENTIA para que las mismas desarrollen procedimientos de evaluación de su profesorado que se adapten a sus necesidades institucionales. Dicho programa se desarrolla conjuntamente en colaboración con las Agencias Autonómicas, que en el caso de Madrid es la ACAP (Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva de las Universidades de Madrid, sustituida según Decreto

63/2014 de 29 de mayo por la Fundación para el Conocimiento Madrimasd. Se trata de una preocupación existente por establecer garantías de calidad del personal docente universitario mediante su cualificación y competencia para sus trabajos.

Lo que se propone es un sistema de garantía de calidad que considere en cada plan de estudios propuesto tanto el acceso al mismo como la orientación de los estudiantes, los objetivos, la estructura y desarrollo del plan de estudios, la calidad de los recursos humanos y materiales empleados, además de los resultados obtenidos (ver figura 1).

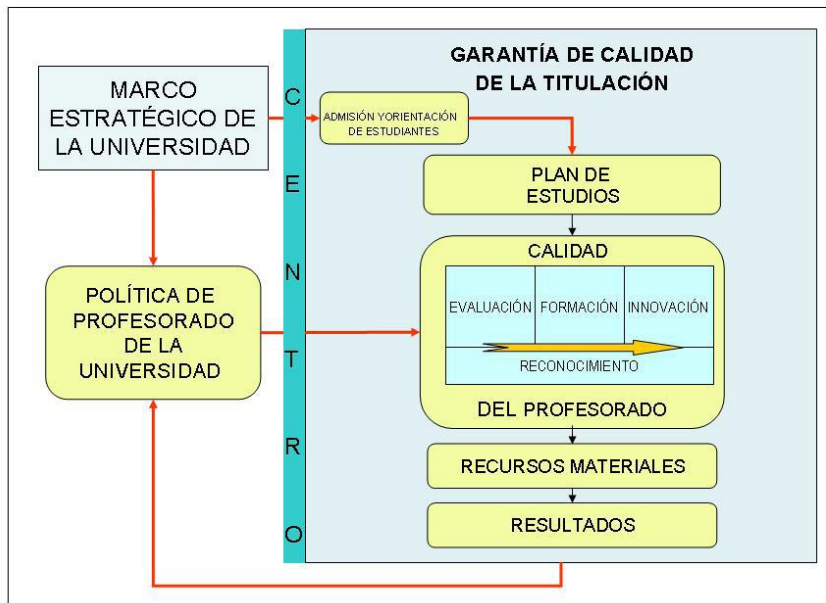


Fig 1. Evaluación de la calidad del profesorado (ANECA, 2007)

El análisis de la actividad docente individualizada de cada profesor en coordinación y colaboración con otros

profesores del centro, la planificación y desarrollo de la enseñanza y la evaluación del aprendizaje de los estudiantes son los objetivos a conseguir por los sistemas de evaluación de la calidad de la docencia que implementen las universidades, que podrán establecer la obligatoriedad o voluntariedad de las evaluaciones ligadas a los incentivos económicos, como complementos retributivos, la promoción académica y la formación del profesorado e integración en un equipo docente.

El documento sobre Orientaciones para la elaboración del procedimiento de evaluación (ANECA, 2007) recoge las directrices a las que deben acogerse los programas de las universidades para la evaluación del profesorado.

## **2. Programa DOCENTIA de la Universidad Autónoma de Madrid.**

### **2.1. Órganos competentes en la calidad docente.**

El Gabinete de Estudios y Evaluación Institucional, dependiente del Vicerrectorado de Estudios de Grado, se encarga de las convocatorias anuales de evaluación de la actividad docente del profesorado y de la composición de la Comisión Mixta de Evaluación, que se ocupa de revisar la documentación presentada y valorar los méritos aportados por cada profesor, la cual se recluta según las características siguientes:

1. Está formada por catorce integrantes de los cuales 8 serán docentes de la UAM; 2 serán docentes de universidades públicas del ámbito madrileño; 2 serán estudiantes de la UAM, y 2 serán estudiantes pertenecientes a otras universidades públicas madrileñas, en ambos casos representantes de estudiantes en comisiones de centro o universidad y/o con experiencia en temas de evaluación.

2. Los docentes pertenecientes a la UAM miembros de la comisión serán propuestos por los responsables de cada centro con el siguiente perfil:

- a. Personal académico de reconocido prestigio entre sus compañeros
  - b. No participante en la convocatoria objeto de evaluación
  - c. Con experiencia en actividades de gestión académica y/o de evaluación de calidad
3. Los docentes externos serán expertos propuestos por la ACAP con el siguiente perfil:
- a. Personal académico de docencia reconocida.
  - b. Perteneciente a universidades públicas madrileñas o de carácter estatal con sede en Madrid.
  - c. Sin relación con ningún participante de la presente convocatoria.
  - d. Con experiencia en evaluación docente.
4. Los estudiantes serán elegidos entre los miembros que realicen tareas de representación, en comisiones de su centro o universidad de origen, debiendo ser ésta de carácter público y localizada en la Comunidad de Madrid, y responderán al siguiente perfil que:
- a. tengan experiencia en política universitaria y/o de evaluación.
  - b. pertenezcan a comisiones de universidades públicas madrileñas.

## **2.2. Modelo UAM de evaluación de la calidad docente.**

El modelo de valoración para el programa "DOCENTIA - Identificación y valoración de las prácticas docentes del profesorado de la UAM" pretende ser una referencia para el equipo gestor del mismo y la Comisión Mixta de Evaluación, además de servir de orientación a los profesores participante en particular y a toda la comunidad universitaria en general (UAM; 2014).

Dicho modelo considera cuatro dimensiones como objeto de evaluación:

- Dimensión 1: Encargo docente.
- Dimensión 2: Desempeño docente.

- Dimensión 3: Formación, innovación, investigación docente y actividades institucionales de mejora de la docencia. Y

- Dimensión 4: Desarrollo de materiales didácticos.

Cada una de ellas se divide a su vez en una serie de criterios de evaluación, que se concretan en un total de 23 indicadores de puntuación directa y cuatro puntuaciones adicionales cuantitativas a realizar por la Comisión Mixta de Evaluación. Tal como se detalla en la tabla 1, la suma total de los valores máximos del conjunto de indicadores alcanza 110 puntos, si bien, la puntuación máxima total que se computará a los participantes será de 100 puntos.

En la tabla 1, también, se muestran las fuentes de información para cada una de las dimensiones del modelo y la puntuación directa asociada a cada una de ellas.

Tabla 1: Fuentes de información para cada dimensión y puntuación asociada.

DIMENSIÓN	CRITERIO	PUNTUACIÓN		
		Directa		Adicional
		Total		
1. Encargo docente	1.1. Encargo docente	8	2	10
2. Desempeño Docente	2.1. Coordinación y planificación	3,5		
	2.2. Desarrollo de la docencia	21		
	2.3. Interacción con los estudiantes	6		
	2.4. Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje	11		
	2.5. Resultados de los estudiantes	13	13,5	68

3. <i>Formación, innovación, investigación docente y actividades institucionales de mejora de la docencia</i>	3.1. <i>Formación, innovación, investigación docente</i>	9		
	3.2. <i>Actividades institucionales de mejora de la docencia</i>	7	4	20
4. <i>Desarrollo de materiales didácticos</i>	4.1. <i>Generación de material para la docencia</i>	9	3	12
<i>Total</i>				<i>110</i>

*Fuente:UAM, 2014.*

La evaluación presenta dos componentes: una valoración cuantitativa y una valoración cualitativa. Como se ha mencionado más arriba, la valoración cuantitativa está formada por la suma de dos puntuaciones:

- **puntuación directa**, procedente de la aplicación directa de los criterios de puntuación descritos en las fichas de los indicadores, y llevada a cabo por el equipo técnico del programa. Su valor máximo es de 87,5puntos,
- **puntuación cuantitativa adicional** asignada por la Comisión Mixta de Evaluación, puntuación establecida en función del mérito concedido por esta Comisión a la labor desarrollada por el docente en cada una de las dimensiones del modelo de valoración. Su valor máximo es de 22,5 puntos.

La valoración cualitativa es realizada por la Comisión Mixta de Evaluación y consiste en resaltar aquellos elementos o actividades de la práctica docente del profesor/a que destacan o pueden ser considerados buenas prácticas docentes, y aquellos elementos que la comisión considera deben ser objeto de atención por parte del docente para su mejora.



El modelo establece cuatro umbrales o categorías de puntuación. Los criterios para la clasificación en cada una de las categorías son los siguientes:

**Tabla 2.** Categorías de clasificación del profesorado.

<b>Categoría</b>	<b>Criterios de clasificación</b>
A	- Puntuación total igual o superior a 90 puntos y - tres dimensiones con un porcentaje de puntuación igual o superior al 80% del valor de la dimensión.
B	- Puntuación total igual o superior a 70 puntos y - tres dimensiones con un porcentaje de puntuación igual o superior al 60% del valor de la dimensión y - la Dimensión 2 con un porcentaje de puntuación superior o igual al 45%.
C	- Puntuación total igual o superior a 50 puntos y - tres dimensiones con un porcentaje de puntuación igual o superior al 40% del valor de la dimensión.
D	- Puntuaciones que no cumplan los requisitos previos

Fuente: UAM, 2014.

### 2.3. Resultados de los dos últimos cursos evaluados.

Como se recoge en la tabla 3, la participación del profesorado de la UAM en la 5ª convocatoria fue superada en un 182% en la 6ª convocatoria.

**Tabla 3.** Participación en DOCENTIA-UAM 5ª Y 6ª convocatorias.

CENTRO	<i>PARTICIPANTES</i> 5ª CONV.	<i>PARTICIPANTES</i> 6ª CONV.
<i>Ciencias</i>	29	56

<i>CCEE</i>	13	31
<i>Derecho</i>	8	24
<i>Formación Prof.</i>	10	13
<i>Filosofía</i>	23	36
<i>Medicina</i>	7	12
<i>Psicología</i>	9	14
<i>TOTAL</i>	110	199

Fuente: UAM, 2014.

Los resultados cuantitativos de la 5ª convocatoria se concretan en una puntuación media de 79,68 puntos, con una desviación típica de 12,14; un mínimo de 42,42 y un máximo de 101,23 puntos. Un 43% de los profesores participantes (47 profesores) alcanzaron una puntuación superior a 85 puntos, y por tanto superaron el umbral de excelencia de la docencia desarrollada en los últimos tres cursos. En ningún caso, la docencia evaluada quedó por debajo de umbral de mejora.

### **3. El programa DOCENTIA de la Universidad Complutense de Madrid.**

#### **3.1. Órganos competentes en la calidad docente.**

En la UCM el Vicerrectorado de Evaluación de la Calidad, del cual depende la Oficina para la Calidad, se encarga de la supervisión del desarrollo de la docencia, así como de la implantación de políticas de evaluación de la calidad docente, cuyo Vicerrector preside la Comisión General de Calidad de la UCM que, con el apoyo de la Oficina de Calidad, es la encargada de gestionar las convocatorias anuales de la evaluación de la docencia del profesorado.

Se han constituido dos Comisiones directamente implicadas en el proceso:

1. La Comisión General de Calidad que está compuesta por:

- El/la Vicerrector/a de Desarrollo y Calidad de la Docencia.
- El/la Vicerrector/a de Espacio Europeo de Educación Superior.
- El/la Vicerrector/a de Política Académica y Profesorado.
- El/la Vicerrector/a de Departamentos y Centros.
- El/la Vicerrector/a de Estudiantes.
- El/la Vicerrector/a de Doctorado y Titulaciones Propias.
- El/la Director/a y Secretario/a de la Oficina para la Calidad.
- 4 Decanos/as o Directores de Escuela (1 por rama ), elegidos de forma rotatoria.
- 4 Profesores/as numerarios con dedicación a tiempo completo.
- 2 Profesores/as contratados permanentes con dedicación a tiempo completo.
- 2 Directores/as de Departamento.
- 2 Estudiantes.
- 2 miembros del Personal de Administración y Servicios.
- 1 representante externo de una Agencia de Calidad.

Para analizar los resultados del Programa Docencia se cuenta principalmente con la Comisión de Calidad del Profesorado, en caso de discrepancia con la calificación obtenida el profesorado puede solicitar revisión de sus resultados a la Comisión de Conciliación, Comisión que emana de la Comisión General de Calidad de la UCM.

La Comisión de Calidad del Profesorado recibe una información general y específica de los resultados del Programa Docencia. La información general recoge los resultados totales de la UCM así como los parciales por Centros y Departamentos. Igualmente, analiza los distintos tramos de las evaluaciones obtenidas por los profesores de la UCM. Dicha Comisión estudia en detalle las evaluaciones negativas y las recomendaciones que han sido mayoritariamente señaladas al conjunto de profesores. Para cumplir con el análisis de todos los datos en tiempo y forma, la Comisión de Calidad del Profesorado se convoca con un mes de antelación y se envían los informes con de tiempo suficiente para estudiarlos.

2. La Comisión de Calidad del Profesorado compuesta por:

- El/la Vicerrector/a de Política Académica y Profesorado.
- El/la Vicerrector/a de Desarrollo y Calidad de la Docencia.
- Un/a representante de la Oficina para la Calidad.
- 4 Decanos/as o Directores de Escuela (1 por rama) elegidos de forma rotatoria.
- 4 Profesores/as numerarios con dedicación a tiempo completo.
- 2 Profesores contratados permanentemente con deducción a tiempo completo.
- 2 Estudiantes.
- Un representante externo de una Agencia de Calidad.

La Comisión General de Calidad de la UCM es el órgano que recibe y resuelve las reclamaciones sobre valoraciones de la docencia, además de establecer las líneas generales de la política de calidad de la Universidad, dentro de las cuales se inscribe este modelo de evaluación de la actividad docente. La Comisión de Calidad del Profesorado es la comisión encargada de emitir el informe de evaluación del/la profesor/a. La composición y selección de los miembros de las dos comisiones se ha establecido de modo que se garantice:

- La máxima heterogeneidad y
- La representación de todos los sectores implicados en la Comunidad Universitaria: profesorado, estudiantes, centros e instituciones y evaluadores y expertos externos (UCM, 2014).

### **3.2. Modelo UCM de evaluación de la calidad docente.**

El objetivo del modelo UCM de evaluación de la calidad docente es introducir la mejora continua en las actividades docentes para lograr una Universidad que responda adecuadamente a las necesidades de formación en educación superior de la sociedad española en general y en particular de la madrileña.

A un plazo más inmediato (medio y corto plazo) los objetivos de la evaluación de la docencia son los siguientes:

1. Identificación, difusión y reconocimiento de las buenas prácticas docentes.
2. Promoción y acreditación de profesores/as en las Agencias de Evaluación pertinentes.
3. Otras que puedan interesar a la Universidad en el futuro.

En cualquier caso conviene resaltar que la filosofía de este modelo de evaluación se basa en crear un marco de referencia para la mejora continua de la calidad de la actividad docente del conjunto del profesorado de la UCM, identificando, valorando y difundiendo las buenas prácticas docentes que incidan en los niveles de aprendizaje de los y las estudiantes.

La actividad docente se despliega, siguiendo las pautas expresadas en los documentos de las agencias de evaluación estatal y autonómica, en tres dimensiones: planificación, desarrollo y resultados, dimensiones a las que se añadirán otras más específicas de la UCM en un futuro puesto que este modelo y sus procedimientos estarán sometidos a una revisión y mejora continua.

Por Planificación se entiende todo lo relativo a la programación, organización y coordinación de la docencia así como a la asignación de materias/asignaturas a profesores. Por Desarrollo se entiende todo lo relativo al cumplimiento del programa, ejecución de las actividades pedagógicas previstas, cumplimiento formal de la actividad docente... es decir todo lo relativo a lo que se denomina en evaluación el proceso o aplicación de lo programado y 8 planificado. Por último, por Resultados se entiende esencialmente el logro de los objetivos formativos, así como las actividades de revisión y mejora de la actividad docente.

En la tabla 4 se detallan las dimensiones y se identifican las subdimensiones junto con los pesos que se asignarán a dimensiones y subdimensiones en el proceso de valoración de la docencia. Así mismo se identifican las fuentes que proporcionaran la información necesaria para dicha valoración.

Tabla 4. Dimensiones de la docencia y pesos de evaluación.

DIMENSIONES	ASPECTOS	FUENTES	DE	PESOS
-------------	----------	---------	----	-------

		INFORMACIÓN	
PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN Y COORDINACIÓN 30%	Participación en planes de formación del profesorado	Profesorado Director/a departamento	5
	Adecuación de la asignatura con el perfil del profesor (formación, experiencia, investigación)	Profesorado Director/a departamento	10
	Participación en actividades de coordinación (asignatura, departamento y titulación)	Profesorado Director/a departamento	5
	Adecuación del programa de la asignatura (contenidos completos, programación temporal, difusión...)	Profesorado Alumnado	10
DESARROLLO 30%	Cumplimiento formal (entrega de programa, asistencia a clase, entrega de actas, no incidencias...)	Director/a departamento Alumnado Inspección de servicios	5
	Cumplimiento: - programa - metodología docente - métodos de evaluación	Profesorado Alumnado	10
	Adecuación de la metodología para alcanzar los objetivos: trabajo en grupo, utilización TIC, elaboración de materiales didácticos	Profesorado Alumnado	15
RESULTADOS 40%	Satisfacción del alumnado con: - el profesor/la	Alumnado	10

	profesora - los objetivos alcanzados		
	Logro de objetivos formativos	Profesorado Alumnado	10
	Rendimiento, tasas de éxito (% de aprobados y calificaciones)	Profesorado Programa META	10
	Revisión y reflexión para la mejora de la actividad docente. Participación en otras actividades formativas y de innovación: Proyectos de Innovación para la mejora de la Calidad Docente, Comisiones de calidad...	Profesorado Director/a departamento Centros/Rectorado	10

Fuente: UCM, 2014.

### 3.3. Resultados de los dos últimos cursos evaluados.

Las tablas siguientes 5 y 6 reflejan los participantes en el programa Docencia UCM para los cursos 2011/12 y 2012/13, cuya evaluación se realiza por grupos evaluados. Cada profesor puede evaluar un máximo de 3 grupos por año.

Tabla 5. Participación de profesores y grupos.

Curso	Participantes	Evaluados	%PDI	Grupos o Asignaturas solicitados	Grupos Evaluados	%Grupos
2011/12	1804	1334	73,94	3650	2181	59,75
2012/13	2151	1335	62,06	4525	2266	50,07

Fuente: UCM, 2014.

Tabla 6. Resultados de la evaluación (Grupos evaluados 2011-12)

Evaluación excelente	10	0,45
Evaluación positiva	936	42,92
Evaluación positiva con recomendaciones	1183	54,25□
Evaluación negativa	52	2,38
Total:	2181	100

Fuente: UCM, 2014.

### Epílogo

La composición de la Comisión Mixta de Evaluación de la UAM, formada mayoritariamente por docentes de reconocido prestigio y estudiantes expertos en evaluación de la calidad, favorece un proceso objetivador en beneficio de la mejora de la calidad docente, porque el establecimiento de un sistema normalizado en el que participen diferentes y diversos actores puede evitar favoritismos a la hora de obtener mejores resultados en la calidad de las enseñanzas de los estudios universitarios. En cambio, la composición de la Comisión de Calidad del Profesorado de la UCM hace más difícil la creación de una cultura de calidad docente del profesorado, ya que está compuesta en su gran mayoría por cargos académicos e institucionales, con menor participación del alumnado. Mientras que en la UAM cada profesor somete voluntariamente su docencia de los tres últimos cursos académicos, por lo que sólo puede evaluarse cada tres años, en la UCM los profesores pueden evaluarse cada curso académico en un máximo de tres grupos. Ello supone diferencias a la hora de comprender cómo se renuevan los profesores que someten su docencia a evaluación.



Los datos de excelencia docente del profesorado UAM reflejan un 43% de los evaluados en la 5ª Convocatoria y ninguno de los casos queda por debajo del umbral de mejora y en la UCM para el curso 2011-12 sólo 10 grupos resultan evaluados como excelentes, el 0,45%, mientras que los que reciben una evaluación negativa son 52, el 2,38%.

No debe obviarse que la excelencia está muy enfocada al apoyo de la innovación docente y ésta, a su vez, en las Nuevas Tecnologías de la Información (TIC) (Mauri, Coll y Onrubia, 2007) y ello puede desviar la atención de lo importante: los conocimientos a adquirir por los estudiantes, de ahí que algún sector del profesorado esté descontento con las formas de mejora de la docencia, por ejemplo aquel profesor que afirmaba que: "Si de verdad se creen eso de que con saber buscar es suficiente, les invito a que cuando tengan una urgencia médica usen el google" o aquel otro, cuando afirmaba que: "en vez de perseguir que lean más, de manera sostenida y profunda, qué lecturas se les propone, o que integren conocimientos, nos preocupamos por si usamos redes sociales, si su capacidad de reflexión se reduce a 130 caracteres, a un "ja, ja, ja" o aun "ke ase". Deberíamos favorecer el salto desde el anquilosamiento universitario del pasado hacia un modelo más participativo, colaborativo y flexible, evitando caer todavía más, en una mayor burocratización (Fernández Enguita, 2014) y evitar la conformación de personas tecnocráticas (Torres, 1994).

Lo que prima en la mejora de la calidad docente son las enseñanzas centradas en el aprendizaje de los estudiantes más que en las enseñanzas del profesorado (Gargallo, 2008), de ahí que la comparación entre los sistemas de calidad de las dos universidades abordadas resulte pertinente para ofrecer indicios de por dónde caminan los estudios universitarios en sus diferentes niveles.

### **Bibliografía**

ANECA (2007), *Orientaciones para la elaboración del procedimiento de evaluación*. Consultado (15/09/2014) en [http://www.aneca.es/var/media/215773/docentia\\_orientaciones\\_070302.pdf](http://www.aneca.es/var/media/215773/docentia_orientaciones_070302.pdf).

FERNÁNDEZ ENGUITA, M. (2014), *¿CÓMO SALVAR DE SÍ MISMA A LA UNIVERSIDAD? Retos y límites de la profesión académica*. RIS, Vol.72. N° 1, 203-248.

GARGALLO LÓPEZ, B. (2008), *Estilos de docencia y evaluación de los profesores universitarios y su influencia sobre los modos de aprender de los estudiantes*. Revista española de Pedagogía. Año LXVI. N° 241, 425-446.

GÓMEZ, GÓMEZ, F. (2005), *Estudio, diseño y desarrollo de herramientas, materiales y metodologías en el Campus Virtual para las titulaciones de grado y postgrado de Trabajo Social*. UCM, Madrid.

GÓMEZ GÓMEZ, F. (2009), *Investigación, innovación y aprendizaje mediante el apoyo virtual a la enseñanza presencial de potwgrado universitario en arequipa, Perú*. En GONZÁLVEZ VALLÉS, J. E. *Nuevas tendencias en innovación educativa superior*. ACCI, Madrid.

GÓMEZ, GÓMEZ, F. y MOÑIVAS LÁZARO, A. (2005), *Convergencia Europea, Trabajo Social y nuevas tecnologías*. Cuadernos de Trabajo Social. N° 18. UCM, Madrid.

GÓMEZ GÓMEZ, F., MUNUERA GÓMEZ, P. Y GARCIA GANS, A. (2012) *Fuzzy Logic Techniques (FLT) in the Interpretation of the Responses Given to a Questionnaire Filled out by Professors in Spain*. International Journal of Humanities and Social Science. Vol. 2 (20), 23-36.

MAURI, T., COLL, C. Y ONRUBIA, J. (2007), *La evaluación de la calidad de los procesos de innovación docente universitaria. Una perspectiva constructivista*. Red U. Revista de Docencia Universitaria, número 1. Consultado (15/09/2014) en <http://www.redu.um.es/Red U/1/>

TORRES SANTOMÉ, J. (1994), *Globalización e interdisciplinariedad: el curriculum integrado*. Morata, Madrid.

UAM (2014), *Calidad docente UAM*. Consultado (15/09/2014) en <http://www.uam.es/calidad/gabinete/>

UCM (2014), *DOCENTIA*. Consultado (15/09/2014) en <https://www.ucm.es/programadocentia>