

El Portafolio Docente en la auto y co-evaluación del profesorado universitario: Hacia una nueva estrategia de evaluación institucional

Marta Fuentes Agustí,
María Eugenia Suárez-Ojeda,
María del Mar Baeza Labat

Universidad Autónoma de Barcelona

Fecha de recepción: 16-03-2009

Fecha de aceptación: 30-07-2009

Resumen

La importancia de la evaluación institucional del profesorado viene determinada en la medida que genera cambios positivos en la calidad educativa, es decir, cuando resulta útil y funcional para generar un proceso de auto-reflexión del profesor y de la propia institución sobre la práctica docente. La información generada debería ser utilizada para la mejora continua del proceso educativo, de tal manera que su alcance y consecuencias deberían ser evidentes para toda la comunidad universitaria.

Por consiguiente, debe de ser un punto de inflexión que muestre y evalúe la diversidad de formas y estrategias de enseñar, de aprender y de evaluar, así como también debe servir como plataforma para compartir reflexiones y experiencias sobre la calidad educativa y sobre las propuestas de mejora integral del proceso entorno a temas e inquietudes sobre el ejercicio de la práctica docente.

En este sentido, el portafolio docente se constituye como una herramienta que representa una oportunidad para repensar y evaluar la docencia del profesorado, ya que facilita la autogestión, la autorregulación, el aprendizaje continuo, la autovaloración y la planificación del trabajo futuro. Es por tanto, una herramienta idónea para la reflexión del profesorado sobre su práctica docente.

En este marco y como miembros del Grupo de interés (Gi) en Portafolios Docentes (Gi-PD) de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB) formado por profesores e investigadores de diversas facultades y departamentos de dicha Universidad, se considera de suma relevancia dedicar un espacio de este monográfico al portafolio docente, haciendo hincapié en su posible incidencia en la evaluación institucional y en la mejora de la calidad educativa.

Palabras clave

Evaluación, calidad, reflexión, portafolio docente, evidencias, regulación, aprendizaje.

Summary

The importance of the institutional evaluation is determined by the ability to generate positive changes into the educational quality, i.e. when is so useful and functional that serves to generate self-reflection

and awareness about teaching practise, from both, the professor and the own institution. The information generated in this process must help for the continuous improvement of the educative process, in such a way that its results and consequences become evident for all the university community.

Therefore, it must of be an inflexion point that shows and evaluates the diversity of forms and strategies used for teaching, for learning and for evaluating, as well as it should become in a platform for sharing reflections and experiences over the educational quality and for making proposals for the integral improvement of all the process.

In this sense, the teaching portfolio is an opportunity to rethink and to evaluate teaching, because, it eases self-management, self-regulation, continuous learning, self-assessment and self-planning of the future work. It is, therefore, a suitable tool for the reflection of the teaching staff about their educational practice.

In this frame, and being members of the Group of Interest (Gi) in Teaching Portfolios (Gi-PD) of the Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) composed by professors and researchers of diverse faculties and departments of this University, considers of extreme relevance to dedicate a space of this monographic to the Teaching Portfolio insisting on its possible incidence in the institutional evaluation and in the improvement of the educational quality.

Keywords: Evaluation, quality, reflection, teaching portfolio, evidences, regulation, learning

1. Proceso de evaluación del profesorado y su relación con el término calidad

El concepto de calidad es uno de los pilares básicos en los que se asienta el proceso de Convergencia Europea para crear el Espacio Europeo de Educación Superior. Sin embargo, aunque en muchas ocasiones se reitera la importancia de la calidad pocas veces se define qué se entiende por calidad en el contexto académico y en de la investigación (Buena-Casal, 2007). Lemaitre (2003) señala tres perspectivas en su definición: calidad como ajuste a los propósitos declarados, calidad como excelencia y calidad como respuesta a los requerimientos del medio. Pero, sea cual sea el concepto de partida, no hay duda que cuando se habla de calidad dentro de una institución universitaria, los actores principales resultan ser los profesores, tanto en relación a las competencias docentes como a las investigadoras.

Un problema muy relacionado con el uso del concepto de calidad en el contexto universitario es que en muchas ocasiones este se ensalza y se procura pero sin identificar y definir de manera operativa y objetiva los criterios y los estándares que se deben cumplir. Buena-Casal y Sierra (2007) propusieron criterios, indicadores y estándares para la acreditación en el cuerpo de profesorado universitario. Los resultados obtenidos mostraron que los indicadores se pueden agrupar en tres dimensiones principales: la enseñanza universitaria, la investigación y la gestión universitaria.

Resulta evidente que hay que establecer y definir de manera operativa y práctica los criterios, los procesos, los estándares, los requisitos mínimos de los candidatos y las características de los evaluadores. Se trata de establecer una evaluación más objetiva y que tenga validez consecencial a medio y largo plazo. El sistema de evaluación del profesorado por tanto debe ser objetivo y fiable, y establecer el peso y valor de cada elemento e indicador derivado de la producción científica, de la práctica docente y de la gestión universitaria.

El escenario es complejo, máxime si se tiene en cuenta todas las tareas y funciones que debe asumir un profesor e investigador universitario. De hecho resulta muy fácil que la verdadera calidad de la docencia quede enmascarada y relegada, a veces, a un segundo término dependiendo de la categoría docente o institución a la cual un profesor universitario desee acceder. Cada vez más frecuencia, se comienzan a establecer mecanismos adicionales para evaluar la calidad de la docencia, que tienen en cuenta no sólo el tiempo de ejercicio de la



práctica docente (formato tradicional), sino consideraciones mucho más profundas acerca del modo en que ésta se lleva a cabo.

Indudablemente, el principal objetivo que debería perseguir la práctica docente para garantizar una docencia de calidad, sería la formación, implicación y concienciación del profesorado que garantice la formación de los mejores profesionales que la sociedad necesita. Lo cuál está directamente relacionado con ser los mejores docentes lo más eficientes posible. Como dijo Bain (2007:201): *“Cuando era estudiante en la facultad a principios de los sesenta, quedé fascinado con los profesores tan efectivos con los que me encontré, porque consiguieron marcar una gran diferencia en mi crecimiento personal e intelectual”*.

En este momento, la única forma de evaluar la calidad de un profesor universitario son o bien por la vía de la acreditación nacional o autonómica, para distintas figuras contractuales o funcionariales, o bien, mediante los programas de evaluación de los tramos de docencia en las universidades públicas.

Las posibilidades de acreditación de un profesor universitario en España pueden realizarse a través de dos agencias distintas una de carácter nacional y otra de carácter autonómico. En España el organismo responsable es la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) y en Catalunya, la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario en Catalunya (AQU). Aunque ambas acreditaciones son equivalentes, para figuras análogas de contratación, la forma de evaluación difiere significativamente.

Así por ejemplo, tenemos que las figuras contractuales comparables son: profesor ayudante doctor (ANECA) análogo a profesor lector (AQU) y profesor contratado doctor (ANECA) análogo a profesor agregado (AQU).

Las acreditaciones de ambas agencias obtenidas por un profesor universitario son equivalentes y, por tanto, tienen la misma equivalencia desde el punto de vista contractual. Aunque por sí solas no garantizan la obtención o promoción de una plaza de profesor. Ya que las oposiciones son imprescindibles para poder optar a una plaza de profesor, al menos en Catalunya, para todas las figuras contractuales. Por este motivo constituyen una evaluación de mínimos que no asegura, a priori, las capacidades y habilidades de un profesor universitario.

Adicionalmente, se debería tener en cuenta que los criterios de evaluación son bastante diferentes en ambos organismos. Mientras que la acreditación ANECA procura una evaluación del profesor desde el punto de vista docente e investigador, la acreditación AQU se centra mucho más en la valoración de las tareas investigadoras de un profesor universitario. Sin embargo, ambas acreditaciones basan su evaluación en la enumeración de los méritos dentro del formato de currículum vitae convencional.

En cualquier caso no hay que perder de vista el hecho de que en una acreditación no se incluye la evaluación de la calidad, habilidades y cualidades de un profesor en su práctica docente mediante evidencias palpables y contrastables, por tanto pueden llegarse a acreditar doctores sin ninguna capacidad docente, o incluso sin haber impartido docencia previamente. Por ejemplo para la acreditación de profesor titular (PTU) tan solo se exige el requisito de ser doctor. Es decir, se puede conseguir una acreditación para profesor funcionario sin haber impartido docencia previamente o sin saber hacerlo. Por tanto, debe quedar claro que las acreditaciones se hacen exclusivamente por méritos de investigación y en algún caso por enumeración de méritos docentes (Buela-Casal, 2007). Cabe señalar, que un excelente investigador no tiene por qué ser un buen docente

En conclusión, la obtención de una acreditación nunca puede tener como objetivo la evaluación de la calidad de la docencia de un profesor universitario sino que más bien asegura exclusivamente unos mínimos del currículum docente e investigador del profesor evaluado respecto a una categoría contractual. Los profesores y sus evaluadores deberían centrarse en la calidad de los objetivos de

aprendizaje y en las prácticas usadas para ayudar a los estudiantes a conseguirlos, en lugar de las cifras sobre años de experiencia docente, la tipología de docencia asignada y las características de créditos asignados. Si hacemos a los evaluadores y a los docentes co-evaluadores, las preguntas correctas y sus respuestas, contribuirán más a la evaluación y mejora “real” sobre la calidad de la institución.

Hay que considerar que para que la evaluación institucional sea efectiva (objetiva, funcional, útil) y aplicable debe favorecer la autoevaluación, reflexión y predisposición al cambio si es preciso. En este escenario, el Portafolio Docente (PD) puede ser una ayuda en la autogestión, la autorregulación, el aprendizaje continuo, la autovaloración y la planificación del trabajo futuro de los profesores universitarios.

2. Evolución de los métodos de evaluación de la calidad docente: camino marcado por la UAB como posible ejemplo

Uno de los instrumentos que puede utilizar una universidad para incidir en la mejora de la calidad docente es la evaluación continua del profesorado. En las diferentes universidades catalanas se ha firmado un convenio con la Agencia de Evaluación Autónoma (AQU) para la evaluación por parte de cada universidad de los tramos docentes y la consecuente asignación positiva o negativa del complemento económico autónomo.

La política de la UAB es: *“pedir el tramo no sólo significa la posibilidad de recibir un complemento económico sino que, sobre todo, es la ocasión para que cada profesor/a reflexione sobre su práctica docente y se plantee qué elementos de innovación aplica, pero también con qué dificultades se encuentra y qué soluciones adopta”*. La institución con la información recogida, dispone de datos cuantitativos sobre como se está impartiendo la docencia y como atacar los problemas que se detecten introduciendo procesos de garantía de la calidad en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).

También en la introducción de la guía de evaluación docente del profesorado de la UAB puede leerse: *“Y es por eso que la evaluación de la actividad docente tiene que tener una relación estrecha con la política de profesorado que impulse la Universidad. Y para ir en esta dirección, lo que se quiere como universidad es que, en un futuro próximo, el sistema de evaluación de los docentes de la UAB se base en el dossier de docencia (portafolio docente) del profesor/a, cosa que nos permitirá hacer una valoración mucho más cualitativa que cuantitativa”*.

Del alcance, criterios, procedimiento y repercusiones sobre el profesorado se puede deducir la política de cada universidad con respecto a la calidad docente de su profesorado. En este sentido, la UAB evalúa los tramos docentes de acuerdo a cuatro elementos :

- la dedicación docente,
- la formación, la innovación y el reconocimiento específicos del ejercicio de la profesión docente,
- la valoración de los resultados del profesor/a,
- el informe de autoevaluación.

Estos cuatro elementos se construyen sobre la base de la evaluación del profesorado que realizan los agentes implicados, a saber:

- El propio profesor/a, por medio de la elaboración del *Informe de la actividad docente o portafolio docente*.
- Los responsables académicos, que elaboran los informes individuales sobre los docentes (el director/a del centro donde el docente imparte la



docencia con el apoyo del coordinador/a de la titulación y el director del departamento al que pertenece el profesor/a).

- Los estudiantes, por medio de las encuestas institucionales de satisfacción sobre el profesorado que imparte las asignaturas.
- La Comisión de Evaluación y de Calidad.

Como se ha mencionado, uno de los agentes considerados en la evaluación del profesorado son los estudiantes. Para realizar este cometido se procede a la elaboración de “encuestas institucionales de evaluación de la actuación docente”.

En la UAB, existen dos cuestionarios diferenciados para las asignaturas de teoría o prácticas. Recientemente y debido a la introducción de titulaciones en el plan piloto del EEES se ha procedido a la elaboración de un nuevo cuestionario único para todas las materias.

La valoración de cada pregunta está comprendida entre 0 y 5. Donde el 0 representa la puntuación más baja (totalmente en desacuerdo con el enunciado) y el 5 (totalmente de acuerdo). Los resultados obtenidos para cada asignatura encuestada, impartida por un profesor, se promedian entre si y se comparan con los valores obtenidos por otros profesores que imparten docencia en la misma titulación y, también, con el resto de profesores del departamento al cual está adscrito. En la tabla 1, se muestran las preguntas que se formulan a los estudiantes de la UAB (Oficina de planificació i de qualitat de la UAB, 2009):

Cuestionario de teoría
1 Mi interés por esta asignatura ha aumentado a lo largo del curso como consecuencia de la docencia recibida por parte de este/a profesor/a
2 Con la docencia impartida por este/a profesor/a, creo que se han cumplido o superado las expectativas que yo había puesto en esta asignatura
3 Considero que con este/a profesor/a he aprendido
4 Este/a profesor/a conduce la clase de manera que la exposición de los contenidos es dinámica y estimulante
5 Considero que la actitud de este/a profesor/a favorece un buen clima en clase
6 Considero que este/a profesor/a se preocupa por la evolución de sus estudiantes
7 Este/a profesor/a es accesible a los estudiantes
8 Pienso que este/a profesor/a presenta los contenidos de manera clara y ordenada
9 Los materiales de soporte en las clases que utiliza y/o aconseja este/a profesor/a son útiles para comprender esta materia
10 El/la profesor/a sigue de manera coherente el programa de la asignatura
11 Este/a profesor/a utiliza un volumen importante de recursos (ejemplos, preguntas abiertas en las clases, etc.) para fomentar la participación de los estudiantes
12 Este/a profesor/a procura saber si los estudiantes entienden lo que explica, respondiendo las preguntas que le formulan los alumnos durante la clase
13 Este/a profesor/a ha programado la asignatura dimensionando adecuadamente el tiempo de trabajo que los estudiantes dedicaran a cada actividad (sólo para las titulaciones piloto)

Tabla 1. Preguntas de la encuesta institucional de evaluación de la actuación docente de la UAB

El indicador de diferencia (Dif) del profesor muestra la distancia de la puntuación global del profesor respecto a la media del departamento, medida en unidades de la desviación típica del departamento. La media y la desviación estándar del departamento resultan del conjunto de puntuaciones obtenidas para todos los profesores del departamento. Este cálculo se realiza separadamente para grupos de teoría y prácticas.

Los resultados de las encuestas son procesados y difundidos dentro de la Comisión de Control y Evaluación del profesorado. Según esto, el decanato o dirección de la escuela reciben las medias y las diferencias (Dif) respectivas a las medias de la titulación, en teoría y prácticas, de los grupos de docencia que se imparten en el centro. El coordinador de la titulación recibe las medias y las diferencias relativas a la titulación, en teoría y prácticas, de los grupos de docencia de la titulación.

El departamento recibe las medias y diferencias globales respectivas a las medias del departamento, de teoría y prácticas, de sus profesores, así como los resultados individuales de cada uno de los profesores en cada grupo encuestado. De la misma manera, los profesores reciben, individualmente, todos sus resultados en los diferentes grupos en dónde han sido encuestados. Los resultados de los profesores por titulación se pueden consultar en las bibliotecas de la universidad.

Las encuestas de satisfacción de los estudiantes representan uno de los cuatro elementos de valoración para establecer la calidad de la docencia y no hay duda de que permiten explicar parte del ejercicio docente de un profesor. Pero a pesar que la universidad realiza un esfuerzo importante en la elaboración de las encuestas, la información que facilitan en cierta medida es limitada. Se trata de encuestas relativamente escuetas en que sólo se realizan 12-13 preguntas muy genéricas sobre la actividad docente del profesor, que a pesar de intentar ser objetivas, no suministran información completa. Por ejemplo, cómo estructura u organiza un profesor una clase, qué tipo de actividades y estrategias de enseñanza-aprendizaje utiliza durante el desarrollo de sus clases, ni la forma en cómo evalúa a sus estudiantes.

Básicamente, se trata de una evaluación del grado de satisfacción general que un estudiante tiene en las clases impartidas por un profesor. Una apreciación general de las actitudes de un profesor hacia los alumnos y con la docencia. Que no deja de ser válida, pero que necesita indudablemente, de otros indicadores complementarios que permitan explicar en su globalidad la forma de entender e impartir la docencia de un profesor. Es decir, una valoración integral y no sólo desde el punto de vista de una realidad sesgada. Se ha de tener en cuenta que una escala de cinco valores exige poca discriminación por parte del estudiante que valora. En la mayoría de los casos las encuestas proporcionan una puntuación global de la universidad y difícilmente se pueden utilizar para realizar una diagnosis del modo en que un profesor realiza sus tareas docentes.

La introducción del portafolio docente como elemento demuestra cuál es la forma de pensar, entender, hacer y ejercer la docencia por parte de un profesor, lo cual facilitaría en gran medida cubrir el “hueco” que se produce al evaluar la tarea docente de un profesional de la enseñanza. Simultáneamente obliga a mantener una reflexión continuada por parte del profesor, lo cual contribuye, sin lugar a dudas, a la abertura total a nuevos retos e implicaciones en el proceso de mejora continua de las capacidades docentes del mismo profesor, lo que directamente se traduce en una mejora continua de la enseñanza.



3. Aportaciones del Portafolio Docente a la evaluación institucional

Para que la evaluación institucional sea efectiva debe favorecer la autoevaluación, reflexión y buena disposición a cambiar si es preciso. El Portafolio Docente (PD) puede ser una ayuda en la autogestión, la autorregulación, el aprendizaje continuo, la autovaloración y la planificación del trabajo futuro.

El portafolio docente [1] en lugar de realizar una evaluación de datos de carácter cuantitativo teje la historia global del docente considerando principalmente evidencias cualitativas extraídas de la reflexión entorno un conjunto variado de fuentes.

Estas fuentes de información sobre los docentes (tabla 2) son testimonios para la evaluación del profesorado, que pueden y deben utilizarse conjuntamente como complementos las unas de las otras.

<p>Posibles fuentes de información para la evaluación del profesorado:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Currículo vitae estándar2) Acreditaciones y evaluaciones externas (ANECA, AQU)3) Entrevistas formales e informales4) Presentaciones públicas o discusiones por escrito de las propias ideas sobre la enseñanza5) Programas, hojas de tareas, declaraciones sobre las normas para calificar, notas de clases magistrales y otros materiales escritos relacionados con la docencia de asignaturas concretas6) Observaciones de la docencia en el aula realizadas por compañeros o grabaciones de vídeo de sesiones de clase7) Producciones de los estudiantes y trabajos académicos (actividades, artículos, exámenes, proyectos, actuaciones, etc.)8) Actitudes y concepciones de los estudiantes (entrevistas, análisis de pequeños grupos, encuestas de los estudiantes)9) Comentarios de colegas, la fama ganada entre los estudiantes
--

Tabla 2. Posibles fuentes de información para la evaluación del profesorado

El portafolio docente nos acerca al periodismo de investigación o a la narrativa histórica en la medida que es el resultado de la reflexión personal alrededor de la propia práctica docente. Reflexión que es debidamente comentada y evidenciada. El profesorado refleja en el PD la trayectoria personal docente documentando y evaluando el *proceso* seguido y el *progreso* realizado. En él reúne los méritos docentes, la práctica diaria y el aprendizaje de los estudiantes mediante las acreditaciones pertinentes y una selección de evidencias que muestran lo que se está comentando.

La mayoría de los elementos citados en la tabla 2 requieren de algún tipo de explicación por parte del autor, y ninguno de ellos por sí mismo, proporciona un panorama completo y multidimensional del docente en cuestión. *“Una de las mejores maneras de concebir los portafolios es verlos como narraciones*

ilustradas por los elementos incluidos.” (Martín-Kniep, 2001:22). Las narraciones o argumentos comienzan con una colección cuidadosa y honesta de evidencias seleccionadas por el docente, y sigue con una descripción personal de la manera de usar esas evidencias para extraer conclusiones sobre la naturaleza y las cualidades de la docencia.

En este sentido, los PD dan respuesta a la pregunta fundamental de la evaluación de la docencia que recoge Ken Bain en su libro “*lo que hacen los mejores profesores universitarios*”: *¿Ayuda y estimula la docencia a los estudiantes a aprender de manera que se consiga una diferencia positiva, sustancial y sostenida en la forma como piensa, actúan o sienten –sin causarles ningún daño apreciable?* (Bain, 2007:182)

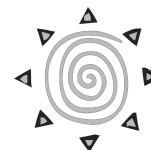
Esta pregunta Bain (2007:182) la divide en cuatro subpreguntas:

1. ¿Vale la pena aprender la materia (y, quizás, es apropiada para el currículo)?
2. ¿Mis estudiantes están aprendiendo lo que se supone que enseña el curso?
3. ¿Ayudo y animo a los estudiantes a aprender (o aprenden a pesar de mí)?
4. ¿Hecausadoalgúndañoamisestudiantes(quizásfomentandoelaprendizaje a corto plazo mediante tácticas intimidatorias, desanimándolos en lugar de estimulando en ellos un interés añadido por el campo, promoviendo el aprendizaje estratégico o bulímico en lugar del profundo, desatendiendo las necesidades de una población estudiantil diversa o fallando a la hora de evaluar (o valorar) con precisión el aprendizaje de los estudiantes)?

La respuesta a estas preguntas en los PD se encuentra en las evidencias y sus argumentos. El PD por un lado, implica analizar y reflexionar en torno a la propia docencia (práctica docente) con aportaciones para la mejoría profesional, y por otro, es un método de evaluación que permite unir y coordinar un conjunto de evidencias para emitir una valoración lo más ajustada posible a la realidad, muy difícil de obtener con otros instrumentos de evaluación más tradicionales que aportan una visión más fragmentada.

Este potencial que tiene el portafolio para identificar habilidades complejas ha contribuido a su uso extensivo en diferentes ámbitos. El PD, en realidad es un instrumento importado desde otros ámbitos profesionales como el de artistas, fotógrafos y arquitectos, que quieren mostrar su trabajo de la mejor forma posible.

La construcción de un portafolio puede ser fruto de múltiples combinaciones y de la creatividad de las personas que intervienen en él. Tomando en cuenta este preámbulo, podríamos hablar de diferentes clasificaciones según la tipología de PD a la que nos referimos. Johnson, Mims-Cox y Doyle-Nichols (2006) hablan de nueve tipos de porfolios: académico, promoción en la carrera y en la profesión, enseñanza y aprendizaje, desarrollo, exposición, presentación, trabajo, comprensiva y foco (tabla 3).



Tipología	Propósito	Características	Uso
Académica	Para la evaluación continua y la valoración de candidatos y la evaluación en un programa.	Contiene artefactos y reflexiones basados en las clases académicas, proyectos, experiencias en el campo o programas.	Para demostrar el crecimiento basado en la experiencia y académico, en una acreditación, certificación o graduación.
Promoción en la carrera y en la profesión	Proporciona información sobre las experiencias que son relevantes en una promoción profesional.	Contiene evidencias de los logros en la carrera profesional.	Para entrevistas de trabajo, concursos de promoción y continuación de las entrevistas.
Enseñanza y aprendizaje	Potencia la reflexión del alumnado y la interpretación propia del proceso de aprendizaje.	Colecciones personalizadas del trabajo del alumnado, enfatizando la adecuación y la autoevaluación.	Para explorar, ampliar y demostrar el aprendizaje personal y reflexionar en él.
Desarrollo	Muestra los estadios en el crecimiento y desarrollo del trabajo individual y la dedicación.	Selección individual del trabajo que demuestra el desarrollo secuencial en el tiempo. Es una reflexión sobre el aumento de la actividad en el trabajo.	Una evaluación del desarrollo del trabajo del candidato.
Exposición	Aparador para demostrar lo que se ha alcanzado y para impresionar a otros.	Es dinámico, expone el mejor trabajo para demostrar una competencia y se actualiza.	Para presentar a una audiencia (profesor, trabajador, evaluador).
Presentación	Un dispositivo de la competencia fácil de leer.	Muestras del mejor trabajo de una carpeta de colección.	Per presentar a una audiencia. Para presentar a una audiencia.
Trabajo	Muestra el crecimiento profesional.	Es una colección continuada y sistemática de trabajo extraordinario.	Una autoevaluación y una herramienta para establecer objetivos.
Comprensiva	Un almacén para conservar una variedad de los artefactos que utilizará una promoción en la carrera profesional o académica.	Archivo actualizado de recursos con rasgos organizativos.	Para seleccionar los artefactos para desarrollar diferentes tipos de carpetas "foco".
Foco	Para presentar en un marco de promoción de la carrera académica o profesional.	Focaliza en un área específica relacionada con la promoción de la carrera profesional o académica.	Para presentar en una entrevista de trabajo o en la universidad; autoevaluación o supervisión; análisis de fortalezas y debilidades para la planificación del desarrollo profesional.

Tabla 3. Tipologías, propósitos, características y uso de los portafolios.
Fuente: Johnson et al. (2006)

El PD puede acreditar el desarrollo docente en los procesos de selección de personal y en los concursos de méritos docentes (Bara, 2004; Fernández, 2004), ser el referente para la evaluación del proceso y el progreso de un docente al mismo tiempo que al incorporar la reflexión genera cambios y mejoras en la calidad de la docencia.

El enfoque de análisis, reflexión y evaluación de la propia docencia a través del Portafolio Docente (PD) permite abordar una enseñanza y aprendizaje basado en un estudiante como sujeto autónomo de su propio aprendizaje (aprender a aprender), un currículum organizado por competencias; y un enfoque de la evaluación formativa y continua (Villa Sánchez, 2008).

En los años noventa Seldin (1993) ya recogió abundantes muestras de que el uso del PD mejora la calidad de la Docencia Universitaria en tanto que potencia el desarrollo y la difusión de buenas prácticas docentes, ayuda al crecimiento personal y posibilita la práctica reflexiva sobre la propia docencia. Elementos todos ellos clave para un compromiso con la innovación y los cambios asociados al proceso de adaptación al EEES, al diseño e implantación de nuevos planes de estudio y a las necesidades de acreditación y mejora de la calidad docente.

El portafolio docente del profesorado universitario es el resultado de la reflexión personal alrededor de la propia práctica docente. Reflexión que es debidamente comentada y evidenciada. El profesorado refleja en el PD la trayectoria personal docente documentando y evaluando el proceso seguido y el progreso realizado. En él se reúnen los méritos docentes, la práctica diaria y el aprendizaje de los estudiantes mediante evidencias palpables, contrastables y pertinentes y su selección que demuestre lo que se está comentando.

La redacción del PD obliga al profesorado universitario a reflexionar con honestidad sobre su actividad diaria, fuerza a descubrir la propia filosofía docente, permite evaluar el progreso como profesores y propicia la búsqueda de estrategias educativas más eficaces e innovadoras que no sólo beneficiarán a los estudiantes, sino que ayudarán a la formación de mejores docentes. En este sentido con el PD se apuesta por una evaluación completa, real e incidente en procesos de mejora.

Hay muchas maneras de elaborar, organizar y presentar un PD, la elección de una estructura, índice, formato, etc. responde en gran medida a consideraciones prácticas o de preferencia personal teniendo como denominador común la reflexión, comprensión y evaluación de la actividad docente con vistas a posibles mejoras.

4. El Portafolio Docente en la UAB

En los últimos años, diversos profesores e investigadores de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB) impulsados en parte o en su totalidad por el programa de acreditación en Formación Docente en Educación Superior (FDES) organizado por la Unidad de Innovación Docente en Educación Superior (IDES) de esta universidad [2, 3] han desarrollado su portafolio docente (tabla 4). En ellos se puede ver como profesores de diversas áreas de conocimiento y departamentos con trayectorias muy diversas (desde profesorado novel a profesorado emérito) han procedido al desarrollo de su portafolio docente mayoritariamente con una doble finalidad: analizar y mejorar su docencia y ser acreditados por el programa mencionado [4].

Los PD están altamente contextualizados y adaptados a las necesidades tanto de sus autores como de los lectores. Por lo que no existe una única manera de elaborar un portafolio docente ni tampoco podemos hablar de la mejor de ellas. Cada portafolio es el reflejo de un modo personal de ver, entender y practicar la docencia.



Al enmarcar el PD dentro del programa de formación del profesorado universitario se ha facilitado la re-conceptualización del PD propuesta por primera vez en un artículo de 1997 y que procede directamente de las prácticas de auto-examen (Lang y Bain, 1997). Se ha pasado de concebir el portafolio como el contenedor de todo lo imaginable sobre la docencia con colecciones de datos inservibles para los evaluadores a un enfoque que dice mucho más sobre el significado que se da a la buena docencia, al ser concebido como un tipo de argumento erudito sobre la calidad de la docencia.

Según la institución (UAB) dentro del programa FDES la elaboración del Portafolio Docente cumple tres objetivos [5]:

1. Desarrollar actitudes reflexivas en torno la propia práctica docente
2. Propiciar actitudes favorables a trabajar en equipo como instrumento de mejora
3. Garantizar la evaluación de la propia enseñanza

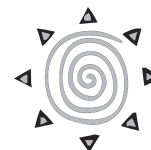
Para dar respuesta a estos tres objetivos y dado que la mayoría de los docentes están poco familiarizados con la elaboración de un PD la propia institución organiza un curso semi-presencial interuniversitario en el que participa la Universidad Autónoma de Barcelona, la Universidad Politécnica de Cataluña y la Universidad de Girona que tiene como finalidad orientar, asesorar y tutorizar la elaboración del portafolio [6].

Giselle O. Martín-Kniep, en su trayectoria como evaluadora de portafolios profesionales elaborados para realizar el seguimiento de procesos de enseñanza-aprendizaje, para la toma de decisiones para el desarrollo curricular y la evaluación, para la investigar las prácticas pedagógicas y/o organizar el trabajo en equipo de los docentes en las escuelas, ha observado entre las muchas maneras de organizar los portafolios cuatro pautas diferentes: rol institucional, enfoque narrativo, enfoque comparativo y metas profesionales.

El rol institucional responde a una organización entorno a varios capítulos o secciones, cada uno de ellos referidos a un rol profesional diferente (como persona que aprende, como evaluador, como responsable de un cargo, como investigador, como capacitador profesional, como miembro de un equipo cooperativo,...). El enfoque narrativo organiza el portafolio entorno a ciertos elementos narrativos que cuentan la historia del aprendizaje del autor quien asume el papel del protagonista de la historia mediante elementos descriptivos que incluyen el lugar, el tema y el argumento de los acontecimientos que van sucediendo en la historia. El enfoque comparativo organiza el portafolio entorno tres secciones: el pasado (antes de elaborar el portafolio), el presente (situación actual) y el futuro (prospectiva). Mientras que las metas profesionales atañen a una organización entorno a las metas que se ha fijado el docente (se argumenta los avances y logros).

Departamento / Año de presentación del PD	2004	2005	2006	2007	2008	Total
Antropología Social i Cultural				1		1
Arquitectura de Computadores y Sistemas Operativos	1					1
Arte	1					1
Biología Animal, de Biología Vegetal y de Ecología		1				1
Bioquímica y de Biología Molecular			1			1
Centro de Visión por Computador		2			1	3
Ciencia Animal y de los Alimentos		2			1	3

Ciencia Política y de Derecho Público		1		1		2
Ciencias de la Computación			2	1		3
Ciencias de l'Antigüedad y de la Edad Media				1	1	2
Ciencias Morfológicas	1					1
Comunicación Audiovisual y de Publicidad	1	1	1	1		4
Didáctica de la Lengua, de la Literatura y de las Ciencias Sociales			1			1
Didáctica de la Matemática y de las Ciencias Experimentales	1					1
Didáctica de la Expresión Musical, Plástica i Corporal				1	1	2
Derecho Privado	2	1			1	4
Derecho Público y de Ciencias Histórico-jurídicas	2	1			1	4
Economía Aplicada		1	1			2
Economía de la Empresa	1		1		2	4
Economía y de Historia Económica					1	1
Ingeniería de la Información y de las Comunicaciones	3		1			4
Ingeniería Electrónica	6					6
Ingeniería Química	2			1	1	4
EU de Ciencias de la Salud (Manresa)			1			1
EU de Enfermería y Fisioterapia "Gimbernat"				1		1
EU de Informática "Tomàs Cerdà"		1		1		2
Farmacología, de Terapéutica y de Toxicología		1				1
Filología Inglesa y de Germanística			2			2
Filología Catalana		2		1		3
Filología Española	1	4		1		6
Filosofía				2		2
Física		1				1
Geografía	1	1		1		3
Historia Moderna y Contemporánea				1	1	2
Investigadores Juan de la Cierva		1				1
Medicina y Cirugía Animales			1	1	1	3
Microelectrónica y Sistemas Electrónicos	2	2	1	1		6
Pedagogía Aplicada		1	1	1		3
Pediatría, de Obstetricia y Ginecología y de Medicina Preventiva		1				1
Periodismo y de Ciencias de la Comunicación		1				1
Psico-biología y de Metodología de las Ciencias de la Salud				1		1



Psicología Básica, Evolutiva y de la Educación	1	2			2	5
Psicología Clínica y de la Salud					1	1
Psicología Social						0
Psiquiatría i de Medicina Legal				2		2
Química	1	3	2	3	1	10
Sociología	2	1		1	1	5
Telecomunicación y Ingeniería de Sistemas	2		1			3
Traducción y de Interpretación				1		1
TOTAL	31	32	17	26	17	123

Tabla 4. Docentes de la UAB que han compartido sus PD. (*) Datos extraídos del registro FDES-IDES de la UAB.

Si revisamos la estructura que se propone en distintas universidades o procesos evaluativos, observamos que cuando el objetivo es *sumativo*, es decir, el PD es el elemento a tener en cuenta en la evaluación de la calidad docente del profesorado (práctica muy habitual en los procesos de evaluación del profesorado universitario en Canadá, Australia y países anglosajones) para expresar y justificar de manera clara el alcance y la calidad de la actividad docente del profesorado, por ejemplo la Universidad de Queen (Knapper, 1998) propone como índice del portafolio docente lo siguiente:

- 1- Filosofía del profesor, objetivos y métodos de enseñanza
- 2- Listado de cursos impartidos por el profesor (grado, postgrado, estudios dirigidos, supervisión de Tesis, etc.)
- 3- Ejemplos de revisión de cursos, desarrollo del currículo y métodos de enseñanza (ejemplificados en programas, exámenes finales y otros materiales que el profesor considere oportunos)
- 4- Participación del profesor en tareas curriculares e institucionales de mejora de la docencia (comisiones de Departamento, Facultad y / o Rectorado relacionadas con la pedagogía; Coordinación de programas, organización de conferencias; altas ...)
- 5- Datos de los estudiantes, incluyendo sus evaluaciones, cartas y testimonios
- 6- Relación de la contribución del profesor enseñanza (premios enseñanza; publicaciones y presentaciones sobre enseñanza; Proyectos de innovación y desarrollo educativo; participación en conferencias y seminarios de educación o pedagogía; altas ...)

La UAB ha optado por proponer una estructura en que la biografía docente es menos importante y tienen una relevancia destacada aquellos puntos en que el profesorado describe su filosofía y metodología docentes, resume y muestra las evidencias que ponen de manifiesto el resultado y la calidad de su actividad docente y fija los planes de futuro que pretenden corregir las deficiencias detectadas y el logro de nuevos retos.

Los PD presentados en la UAB tienden a ser documentos muy personalizados, contextualizados y breves en extensión (entre 15-20 páginas más los anexos). Y en ellos se recoge de manera sintética y concisa la biografía docente a modo de introducción al PD, la filosofía docente elaborada como esencia del PD, las evidencias seleccionadas para apoyar la declaración de principios y los planes de

futuro como autorregulación del propio proceso de enseñanza y aprendizaje. En los anexos se incluyen las credenciales que fundamentan y contrastan lo que se afirma.

Los docentes comentan que en la *biografía docente* de su PD han intentado reflejar el proceso que se ha seguido en su docencia y el progreso que han realizado como docentes. Antes del desarrollo del PD la descripción de la docencia tendía a limitarse a una enumeración de las tareas docentes asumidas a lo largo de la carrera, es decir, a un “currículo docente” sin tener en cuenta otras consideraciones.

A continuación presentan una declaración de principios, su *filosofía docente*, que es el resultado de un ejercicio de reflexión que parte de la respuesta a cuatro preguntas básicas: ¿Cuál es mi concepción de docencia?, ¿Se ajusta mi actividad docente a esta concepción?, ¿Cómo puedo demostrarlo? y ¿Qué puedo hacer para mejorar?.

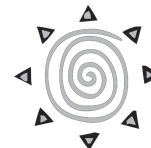
En primer lugar se han preguntado sobre qué concepción tienen ellos de la docencia: ¿Qué concepto tengo de los términos enseñanza y aprendizaje? ¿Me considero transmisor de conocimientos o contemplo mi trabajo más como una tarea facilitadora del aprendizaje del alumno? ¿Considero que la evaluación es una finalidad de la docencia o es sólo una parte más del proceso de enseñanza-aprendizaje?.

En segundo lugar se han preguntado sobre qué creen que hay que enseñar y, al mismo tiempo, qué están enseñando: ¿Tiene sentido ofrecer sólo conocimientos que en muchos casos estarán obsoletos en pocos años o es mejor ofrecer estrategias que permitan al alumno el acceso a los conocimientos en cualquier contexto? ¿Cómo considero que se han de aprender estos conocimientos y cómo los estamos transmitiendo? ¿La clase magistral es el único recurso? ¿Hay otras estrategias educativas que se adaptan mejor a nuestras intenciones docentes?

Establecida esta declaración de principios, se plantean si su actividad docente se ajusta a esta filosofía y cómo se puede evidenciar. Piensan, buscan, localizan y seleccionan “pruebas” lo más representativas, diversificadas y objetivas posibles. De manera, que la lista no está cerrada, al ser el portafolio docente un producto tan personal, cada docente ha incluido en el PD lo que ha considerado más apropiado para alcanzar los objetivos que se propone en la elaboración de su portafolio docente. Podemos encontrar entre los PD analizados documentos propios (listados de notas de los estudiantes, programa de la asignatura y evaluación de este programa en el tiempo, comunicaciones a congresos, etc.), documentos de otras personas (comentarios de otro profesor o del director del Departamento, grabaciones en vídeo de una sesión que se quiere documentar, encuestas de los estudiantes, acreditaciones en innovación, etc.).

La organización de estas evidencias es también muy variable: un listado sin orden aparente, un listado de acuerdo con la presentación de ideas de la filosofía docente de manera que cada idea presentada en el punto anterior queda avalada por una evidencia, un listado ordenado en apartados según lo que se quiera mostrar. En esta última línea algunos docentes han seguido la clasificación que sugieren Mireia Valero y Jordi Pérez (2004) para organizar las evidencias: resultados obtenidos por los estudiantes -académicos (por ej. listados de notas), de satisfacción (por ej. encuestas, cartas o correos electrónicos) y de competencia (por ej. trabajos presentados o exámenes)-; interés y dedicación a la mejora de la actividad docente -formación y asesoramiento recibido, formación y asesoramiento impartido, mejoras e innovaciones relevantes hechas, implicación en tareas colectivas, investigación educativa, desarrollo de materiales o actividades de difusión, valoración y reconociendo externo.

Finalmente, una vez establecida la filosofía docente y recogidas las evidencias que muestran para su aplicabilidad final es preciso establecer los *planes de futuro* mediante la autoevaluación y auto-regulación del proceso de enseñanza y aprendizaje que coprotagonizan. Comentan que se preguntan si se ajusta la



actividad docente a la declaración de principios que han descrito y en función de la respuesta se plantean cambios más o menos substanciales: ¿qué puedo hacer para mejorar la calidad de mi docencia?

Los PD pueden tener diferentes formas, ser presentados en distintos formatos e incluir, como se ha dicho, diversos tipos de elementos, que acompañados de anotaciones o narrativas, se convierten en evidencias. Esta diversidad se ha observado en los PD de los profesores de la UAB quienes recogen en sus anexos documentos de texto, imágenes, videos, páginas web, blogs, presentaciones, multimedia, etc.

La lectura de los PD analizados permite conocer elementos esenciales para la evaluación de los docentes. Pero dicha evaluación no puede ceñirse a la suma de cada una de las evidencias por separado sino que es la combinación de las evidencias seleccionadas y debidamente descritas por el docente la que permite la valoración justa.

Los destinatarios de estos portafolios han sido los propios docentes y sus alumnos, en la medida que su elaboración ha mejorado el desarrollo de su docencia y el aprendizaje de los estudiantes. Un segundo grupo de destinatarios han sido los compañeros, los otros docentes tanto del Departamento y Facultad, como del trayecto, es decir, los docentes que han participado conjuntamente de la formación y asesoramiento para el desarrollo del PD. Y, finalmente, han sido destinatarios los evaluadores de los portafolios y la institución en general.

Los autores de estos PD presentados por primera vez dentro del programa FDES aluden a la necesidad de ser un instrumento con vida propia que no debe situarse en un cajón. Al contrario, se conciben con un carácter cíclico y adaptativo que permite ir profundizando, completando y reconstruyendo; exigen autoevaluar y autorregular la formación y práctica continua, dentro del proceso de formación permanente de todos los docentes

“La redacció del PD ens obliga a reflexionar amb honestedat sobre la nostra activitat diària, ens força a descobrir la nostra filosofia docent, ens permet avaluar el nostre progrés com a professors universitaris i ens porta a cercar vies de millora que no només beneficiaran els nostres estudiants, sinó que ens faran millors docents i, per què no, millors persones. Hi ha moltes maneres d’encarar l’elaboració d’un PD i la tria d’un índex o un altre respon en gran mesura a consideracions pràctiques o de preferència personal. L’experiència compartida ens mostra que un cop encetada aquesta via, ja no hi ha marxa enrere. El PD es converteix en una eina viva, que anirà evolucionant amb nosaltres i que ens acompanyarà i ens ajudarà en el nostre procés de creixement com a docents.” (Marta Fuentes et al 2007:43).

5. Conclusiones

El Currículum Vitae (CV) docente convencional es un resumen de la actividad y experiencia docente de un profesor universitario. Entre otras cosas contiene: listas de cursos impartidos, programas de asignaturas desarrolladas, proyectos de fin de carrera o tesinas dirigidas, publicaciones y materiales producidos, comisiones académicas en que se ha participado, quinquenios docentes concedidos, financiación de proyectos docentes realizados. Su formato y contenido hace que normalmente sirva para proporcionar evidencia en la toma de decisiones relativas a la carrera académica, pero carece de elementos para evaluar o informar sobre la calidad docente de un profesor, una asignatura, un departamento o una institución (al contrario de lo que sucede en la investigación).

Para evaluar la calidad docente es necesario un documento reflexivo y comentado sobre el historial y la actividad docente de un profesor, un documento que resuma de manera ordenada sus puntos fuertes y logros. En este punto debe

introducirse el Portafolio Docente (PD) proporcionando evidencias en decisiones relativas a la carrera o a la promoción. Podría decirse que el PD es en la docencia, lo que las publicaciones, becas y distinciones son en la investigación.

Además, en la medida que el profesorado al construir su PD da respuesta a cuál es su concepción de docencia, si se ajusta su actividad docente a esta concepción, como puede demostrarlo y qué puede hacer para mejorar, le sirve para mejorar la enseñanza basándose en el conocimiento de sus fortalezas y debilidades, le ayuda a organizar y mejorar la didáctica de su asignatura y a replantear los planes de estudio.

Este proceso que integra la experiencia personal y el conocimiento teórico constituye un elemento esencial para desarrollar una cultura profesional basada en la docencia (Zabalza, 2002). Y a pesar de ser un proceso personal, basado en la mejora a partir de la reflexión sobre la propia praxis, promueve la colaboración, el intercambio de experiencias e ideas, entre otros. Elementos esenciales para la mejora de la calidad docente.

Y, en tercer lugar, el PD contribuye a construir la imagen global y externa de la institución en tanto que da visibilidad a las actividades que se desarrollan para mejorar la docencia universitaria e incide, al mismo tiempo, en el establecimiento y evaluación de los programas de formación del profesorado universitario.

Los portafolios docentes analizados han servido para la evaluación y el desarrollo profesional en la medida que han ayudado al docente a recoger evidencias y datos sobre la efectividad de la enseñanza; a reflexionar sobre lo que hace, por qué lo hace y cómo lo hace; a incorporar nuevas prácticas en su quehacer diario; a compartir conocimientos, acciones y actitudes docentes; a solicitar un reconocimiento (la acreditación FDES). Además, estos PD pueden servir de mentor para el resto de profesorado al dejar un legado escrito al departamento universitario para generaciones futuras.

Los docentes que han realizado su PD nos hablan de su utilidad, funcionalidad y sentido así como de su complejidad de elaboración y la necesidad de continuar construyendo. Al mismo tiempo que solicitan que sean incorporados en las evaluaciones institucionales y den un valor añadido a los tradicionales métodos de evaluación.

Notas

¹ En educación, se entiende por portafolio una recopilación personal de información que describe y documenta lo que esa persona entiende y ha conseguido sobre un asunto (la docencia en el caso que nos ocupa). Los portafolios docentes se utilizan con diversos propósitos, como el de acreditar la experiencia previa, buscar un puesto de trabajo, certificar competencias, etc. [N. del T.]. (Bain, 2007:185)

² La Unidad de Innovación Docente en Educación Superior (IDES) impulsa y vertebrada las diversas iniciativas de optimización de la docencia y aporta nuevas propuestas de apoyo, de innovación, de formación continuada, etc. Los objetivos y las acciones del IDES se encuadran en el marco de las nuevas exigencias del European Credit Transfer System (ECTS).

³ El FDES es un programa de acreditación en Formación Docente en Educación Superior. Tiene como finalidad potenciar las competencias docentes del profesorado de la Universidad, referidas a la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, la utilización de estrategias y recursos didácticos y el sistema de evaluación de los estudiantes, en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Este programa culmina con la elaboración y presentación del PD.

⁴ Para ser contratado o para la promoción profesional en la UAB no es preciso la acreditación en Formación Docente en Educación Superior (FDES) que se está



ofertando. Es decir, no es una exigencia profesional la que lleva a los docentes de la UAB a elaborar el PD sino su sentido formativo y de reflexión profunda sobre la propia docencia.

⁴ Fuente: <http://www.uab.es/servlet/Satellite/unitat-d-innovacio-docent-en-educacio-superior/programa-fdes-1096482436142.html>

⁵ Los cursos 2004-05, 2005-06 y 2006-07 el IDES de la UAB, ofrecía un curso presencial sobre el PD que paulatinamente ha sido substituido por el mencionado curso semipresencial (virtual con tres encuentros presenciales). Hay docentes que han realizado los dos cursos, otros uno de los dos y otros ninguno. Todos los docentes independientemente de la opción tomada pueden pedir asesoramiento a la Unidad de Innovación Docente de la Universidad. Esta les facilita una posible estructura de PD y algunas lecturas de interés.

Referencias bibliográficas

- Bain, K. (2007). *Lo que hacen los mejores profesores universitarios*. Valencia, PUV.
- Bará, J. (2004). *El portfolio docente: qué es y para qué sirve*. Jornades de Campus d'Innovació Docent – IDES de la UAB.
- Buela-Casal, G y Sierra, J.C (2007). Criterios, indicadores y estándares para la acreditación de profesores titulares y catedráticos de Universidad. *Psicotherma*, 19 (4), pp. 537-551.
- Buela-Casal, G. (2007). Reflexiones sobre el sistema de acreditación del profesorado funcionario de Universidad en España. *Psicotherma*, 19 (3), pp. 473-482.
- Cano, E. y Imbernón, F. (2003). La carpeta docente como instrumento de desarrollo profesional del profesorado universitario. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 17 (2), pp. 43-51.
- Fernández, A. (2004). *El portafolio docente como estrategia formativa y de desarrollo profesional*. Educar, 33.
- Fuentes, M., Segura, D. y Taboada, M. (2007). *De la teoria a la pràctica: el portafoli docent*. Universitat Autònoma de Barcelona. Actes IV Jornades d'Innovació Docent, pp.43-44.
- Johnson, R.S.; Mims-Cox, J.S. y Doyle-Nichols, A. (2006). *Developing portfolios in education. A guide to reflection inquiry, and assessment*. Londres: Sage Publications.
- Knapper C, W. (1998). *El portafolio docente*. Monografías de la Red de Docencia Universitaria de la UAM.
- Lang, J. y Bain, K. (1997). Recasting the teaching Portfolios. *The Teaching Porfessor* (December 1997), página 1.
- Lemaitre, M.J. (2003). Estrategias y prácticas conjuntas en Europa y América Latina para el aseguramiento de la calidad de la educación superior. En Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, *Evaluación de la Calidad y Acreditación*, 63-70, Madrid: ANECA.
- Martin-Kniep, G. O. (2001). *Portafolios del desempeño de maestros, profesores y directivos. La sabiduría de la práctica*. Barcelona: Paidós.
- Oficina de Planificació i de Qualitat de la UAB (OPQ), <http://magno.uab.es/opq/>; consultada 28 de mayo de 2009
- Seldin, P. (1993). *Successful use of teaching portfolios*. Bolton, MA, Anker Publishing Company, Inc.

Valero, M i Pérez, J. (2004). *El portafoli docent*. Oficina de Coordinació i Avaluació Acadèmica de la UPF.

Villa Sánchez, A. (2008). La excelencia docente, *Revista de Educación*, número extraordinario 2008, pp. 177-212

Zabalza, M. A. (2002). *La enseñanza universitaria: El escenario y sus protagonistas*. Madrid: Narcea.

Dra Marta Fuentes Agustí
marta.fuentes@uab.cat

Dra. María Eugenia Suárez-Ojeda
MariaEugenia.Suarez@uab.cat

Dra. María del Mar Baeza Labat
mariadelmar.baeza@uab.cat

son Profesoras de la Universidad Autónoma de Barcelona.