



crue

Universidades  
Españolas

Docencia

Taller de Buenas Prácticas Docentes (I)  
*Estrategias para afrontar el absentismo  
en la docencia presencial*

Pleno CRUE-Docencia 5 de marzo de 2026

# Taller de Buenas Prácticas Docentes (I)

## *Estrategias para afrontar el absentismo en la docencia presencial*

### **Situación actual**

- Descenso de la asistencia y menor implicación del estudiantado
- Pérdida de valor percibido de la presencialidad
- Fenómeno multicausal:
  - Nuevos perfiles de alumnado
  - Generalización de materiales digitales
  - Acceso inmediato a la información
  - ...

### **Reto universitario**

Repensar la clase presencial no como transmisión de contenidos, sino como espacio de valor añadido:

- Interacción significativa
- Participación activa
- Desarrollo competencial

# Taller de Buenas Prácticas Docentes (I)

## *Estrategias para afrontar el absentismo en la docencia presencial*

### Objetivo clave

- Hacer qué merezca la pena asistir a clase (no solo fomentar la asistencia)
- Transformar este reto en una oportunidad de mejora

### Estructura del taller

1. Realizar un diagnóstico de las razones que explican la situación actual
2. Compartir experiencias/propuestas eficaces con un enfoque práctico y transferible desde un doble enfoque:
  - Docente
  - Institucional
3. Participación activa de los asistentes



**Irene Campos** ([irene.campos@urjc.es](mailto:irene.campos@urjc.es))

- Licenciada en Ciencias Económicas y en Periodismo
- Máster Profesorado Secundaria y en Organización de Empresas
- Doctora en Organización de Empresas (RR.HH.) y Profesora Titular de Universidad en la URJC



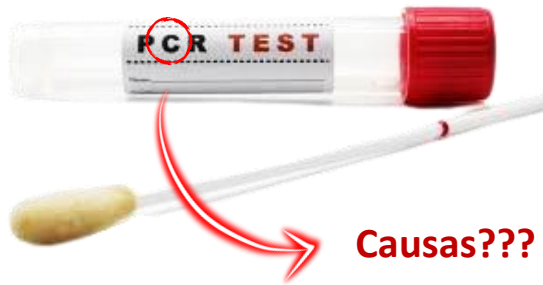
**Susana Álvarez** ([susana.alvarez@uva.es](mailto:susana.alvarez@uva.es))

- Doctora en Traducción e Interpretación y Profesora Titular en la UVA
- Directora del Centro VIRTUVA (formación, innovación y docencia online) de la UVA desde 2020-2022
- Vicerrectora de Innovación Docente y Transformación Digital desde abril 2022

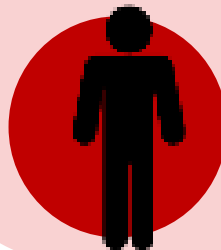
# 1. Diagnóstico



**PÉRDIDA VALOR DOCENCIA PRESENCIAL**  
Descenso asistencia e implicación

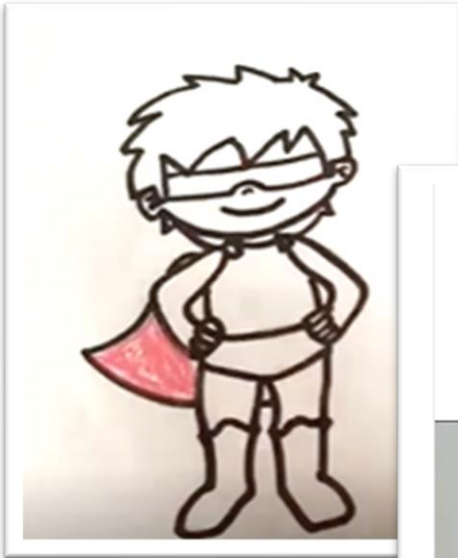


**PROFESORES**  
Materiales  
Metodología  
Tareas  
...



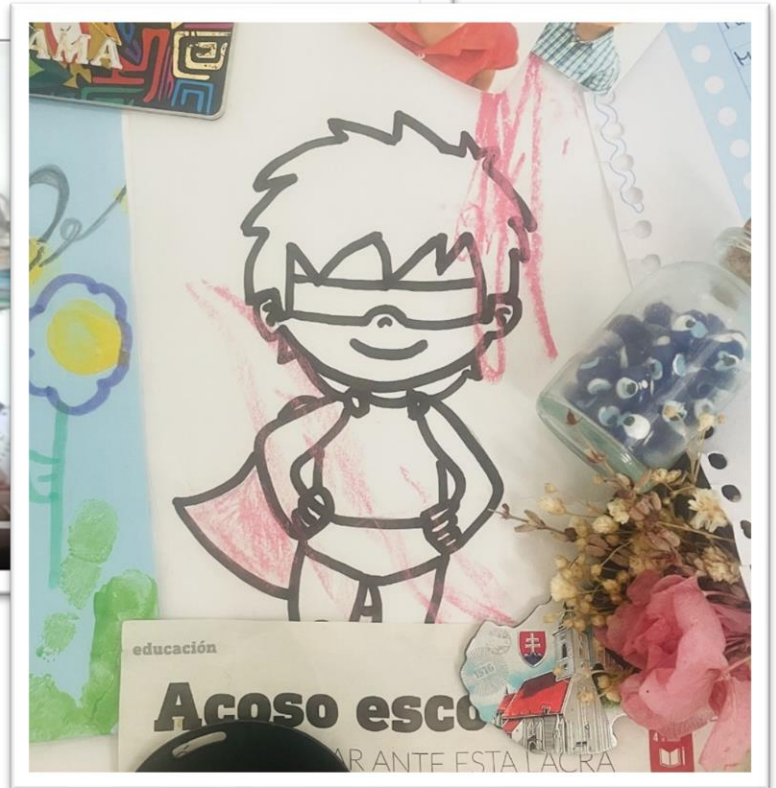
**ALUMNOS**  
PC  
Móvil  
Generación BB  
...

## *“Los profesores nos dan alas para crecer”*



 **Irene Campos García** • Tú  
Profesora Titular en Universidad Rey Juan Carlos | PhD Organización ...  
3 años • 🌐

Qué bonito ha sido trabajar y tejer capas de [#superhéroes](#) con vosotros ❤️  
Volad alto y disfrutad del vuelo tras el [#másterdeprofes](#)





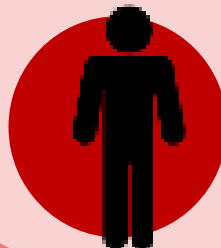
### UNIVERSIDADES

Planes de estudio  
Cultura  
Comunidad campus  
...



### PROFESORES

Materiales  
Metodología  
Tareas  
...



### ALUMNOS

PC  
Móvil  
Generación BB  
...

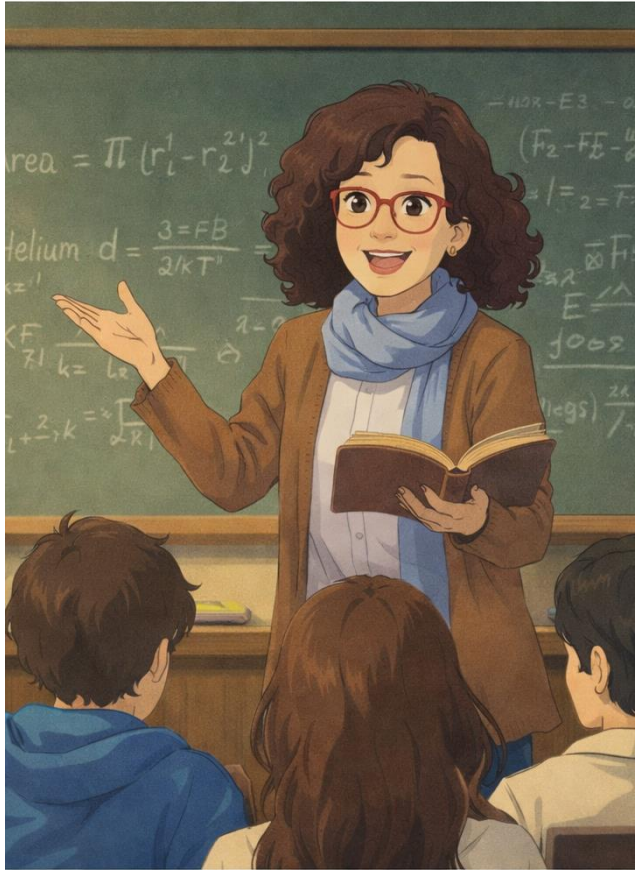
**¿Factores  
CONTROLABLES y  
NO CONTROLABLES?**



# ¿RETO?

Venir, absorber y aportar...





**DOS CARAS DE UNA MISMA MONEDA...**

TELL US

# Harvard faces an attendance problem – are students taking on too much?

A New York Times report found some Harvard students say networking offers more value than coursework.



del absentismo”

INICIAR SESIÓN

alidad

TIMAS NOTICI

## CONTEXTO ACTUAL...

- **Después de la Covid-19, la asistencia no volvió a ser la misma...**
- **Cambio cultural: faltar a clase se ha normalizado...**
- **“Ir a clase” deja de verse como un valor...**
- **La presencialidad se percibe como una pérdida de tiempo. ¿Otros modelos formativos?**
- **El tiempo de clase debe servir para hacer juntos lo que no se puede hacer solos en casa...**

# PROBLEMA ACTUAL CON UNA DIMENSIÓN INTERNACIONAL

Causa principal	Descripción breve	Referencia
Salud y bienestar mental	Estrés, depresión, problemas de adaptación	<a href="#">Sahin (2023)</a> , <a href="#">Mokhtari et al. (2021)</a>
Desmotivación/interés	Falta de interés en asignaturas y clases poco atractivas	<a href="#">Shah et al. (2025)</a> , <a href="#">Sahin (2023)</a>
Metodología docente	Clases largas, poca interacción, métodos poco efectivos	<a href="#">Shah et al. (2025)</a> , <a href="#">Randa (2020)</a> , <a href="#">Mitra et al. (2022)</a>
Factores logísticos o personales	Transporte, horarios, sueño, economía, familia	<a href="#">Sahin (2023)</a> , <a href="#">Ghimire, B. (2024)</a> , <a href="#">Elfituri et al. (2024)</a> , <a href="#">Baseri et al. (2021)</a> , <a href="#">Young (2022)</a>
Recursos <i>online</i>	Acceso a materiales digitales y clases virtuales	<a href="#">Mitra et al. (2022)</a> , <a href="#">Mokhtari et al. (2021)</a> , <a href="#">Rashid et al. (2021)</a> , <a href="#">Swiderski et al. (2024)</a>

La disminución de asistencia es un síntoma; el reto real es el (re)diseño del valor de la presencialidad.

## CONTEXTO ACTUAL...

- **No todo está en manos del profesorado: clases masificadas, clases largas y rígidas, falta de recursos, reconocimiento insuficiente a la innovación docente, etc.**
- **Innovar require condiciones.**
- **Mayor asistencia cuando hay implicación: interacción significativa en el proceso de aprendizaje.**

**La docencia presencial debe reinventarse para ofrecer experiencias de aprendizaje activas, participativas y enriquecedoras que no se obtienen viendo un vídeo en solitario.**



**¿Qué valor diferencial ofrece hoy la presencialidad universitaria que no puede sustituirse fácilmente por materiales o recursos digitales?**

## **2. Experiencias/Propuestas**

# ¿BUENAS PRÁCTICAS?

## 1. Consideraciones previas

## 2. Lo que (creo) son buenas prácticas ;)

¿Qué hago?

¿Cómo lo hago?

¿Para qué lo hago?

## 3. Reflexiones finales

# 1. CONSIDERACIONES PREVIAS



DISTANCIA GENERACIONAL Y CULTURAL CADA VEZ MAYOR



HABILIDADES PARA EL MERCADO LABORAL



ALUMNOS, PROFESORES E INTELIGENCIA ARTIFICIAL



¿...?

# 2. LO QUE (CREO) SON BUENAS PRÁCTICAS

Metodología > Recursos > Evaluación

Clases teóricas: Lección magistral ¡PARTICIPATIVA, please!

Debate 3: Futuro del trabajo: ¿desafíos?



<https://www.youtube.com/watch?v=N4NFvJNjy2w>

## 2. GESTIÓN DE LA RETRIBUCIÓN

¿QUÉ TENER EN CUENTA PARA GESTIONAR LA RETRIBUCIÓN?

ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

¿Cuánto cobra el trabajador?  
[Retribución total]

≠

COSTES LABORALES

¿Qué gasto total genera el trabajador?  
[Retribución total + pagos a S.S.]

*Do you remember?*



## EJEMPLO

reserva de conformidad con lo establecido en los artículos 52.c) y 53 en el artículo 10 del Estatuto de los Trabajadores le comunica la extinción de la relación de trabajo con efectos del día 10 de diciembre de 2019 por causas objetivas, en la necesidad de amortizar su puesto de trabajo por causas económicas, que pasamos a detallar a continuación.

El día 10 de diciembre de 2019 se ha producido un agravamiento de la situación económica de la empresa que ha dado lugar al descenso de la demanda de los productos que la empresa pretende fabricar, lo que ha ocasionado la siguiente disminución del negocio.

La empresa Industrial S.A (Moinsa) experimentaron un descenso de la producción durante el periodo 2017 - 2018, pasando de 77,6 millones de euros a 53,1 millones de euros a 31 de diciembre de 2018, tal y como se expone a continuación:

	2017	2018	Variación 2017-2018
1º trimestre	25.924	18.326	-29,31%
2º trimestre	23.973	12.186	-49,17%
3er trimestre	15.102	10.172	-32,64%
4º trimestre	12.685	12.408	-2,03%
<b>Total Anual</b>	<b>77.684</b>	<b>53.111</b>	<b>-31,63%</b>

**? WHAT DO YOU THINK**

al play



# 2. LO QUE (CREO) SON BUENAS PRÁCTICAS

Metodología > Recursos > Evaluación

Clases teóricas: Lección magistral ¡**PARTICIPATIVA**, please!



Clases prácticas:

Dinámicas de problemas y retos

Casos y aplicaciones

Vídeos, noticias de prensa, lecturas recomendadas...

GRADO: 3º ADE+TUR / ASIGNATURA: RRRH / HORARIO: M (10-12H) + V (11-12H)

	MARTES	VIERNES
SEMANA 1	13 septiembre PRESENTACIÓN ASIGNATURA	16 septiembre INTRODUCCIÓN
SEMANA 2	20 septiembre TEMA 1	23 septiembre PRÁCTICA 1
SEMANA 3	27 septiembre TEMA 2	30 septiembre PRÁCTICA 2
SEMANA 4	4 octubre TEMA 3	7 octubre PRÁCTICA 3
SEMANA 5	11 octubre TEMA 4	14 octubre PRÁCTICA 4
SEMANA 6	18 octubre TEMA 5	21 octubre PRÁCTICA 5
SEMANA 7	25 octubre TEMA 6	28 octubre PRÁCTICA 6
SEMANA 8	1 noviembre FESTIVO: NO CLASE	4 noviembre TALLER PRÁCTICO 
SEMANA 9	8 noviembre TEMA 7	11 noviembre PRÁCTICA 7
SEMANA 10	15 noviembre TEMA 8	18 noviembre PRÁCTICA 8
SEMANA 11	22 noviembre TEMA 9	25 noviembre PRÁCTICA 9
SEMANA 12	29 noviembre TEMA 10	1 diciembre PRÁCTICA 10
SEMANA 13	6 diciembre FESTIVO: NO CLASE	9 diciembre TALLER PRÁCTICO 
SEMANA 14	13 diciembre DEBATE PLENARIO	16 diciembre REPASO FINAL + DUDAS

	DEBATE PLENARIO	REPASO FINAL + DUDAS
SEMANA 14	13 diciembre	16 diciembre

## 2. LO QUE (CREO) SON BUENAS PRÁCTICAS

Metodología > Recursos > Evaluación

Clases teóricas: Lección magistral ¡**PARTICIPATIVA**, please!

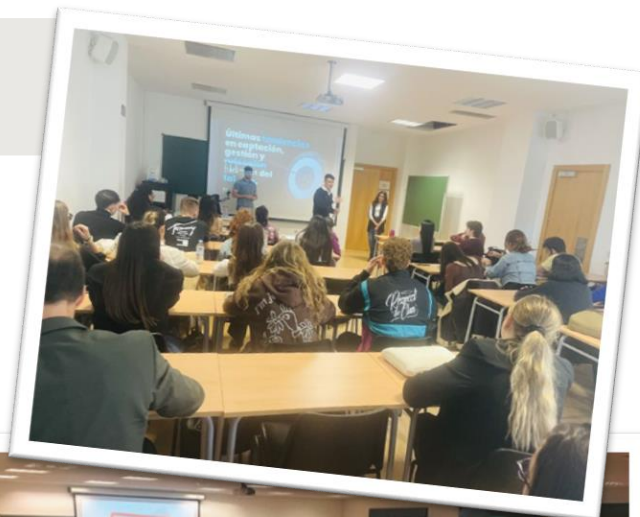
Clases prácticas:

Dinámicas de problemas y retos

Casos y aplicaciones

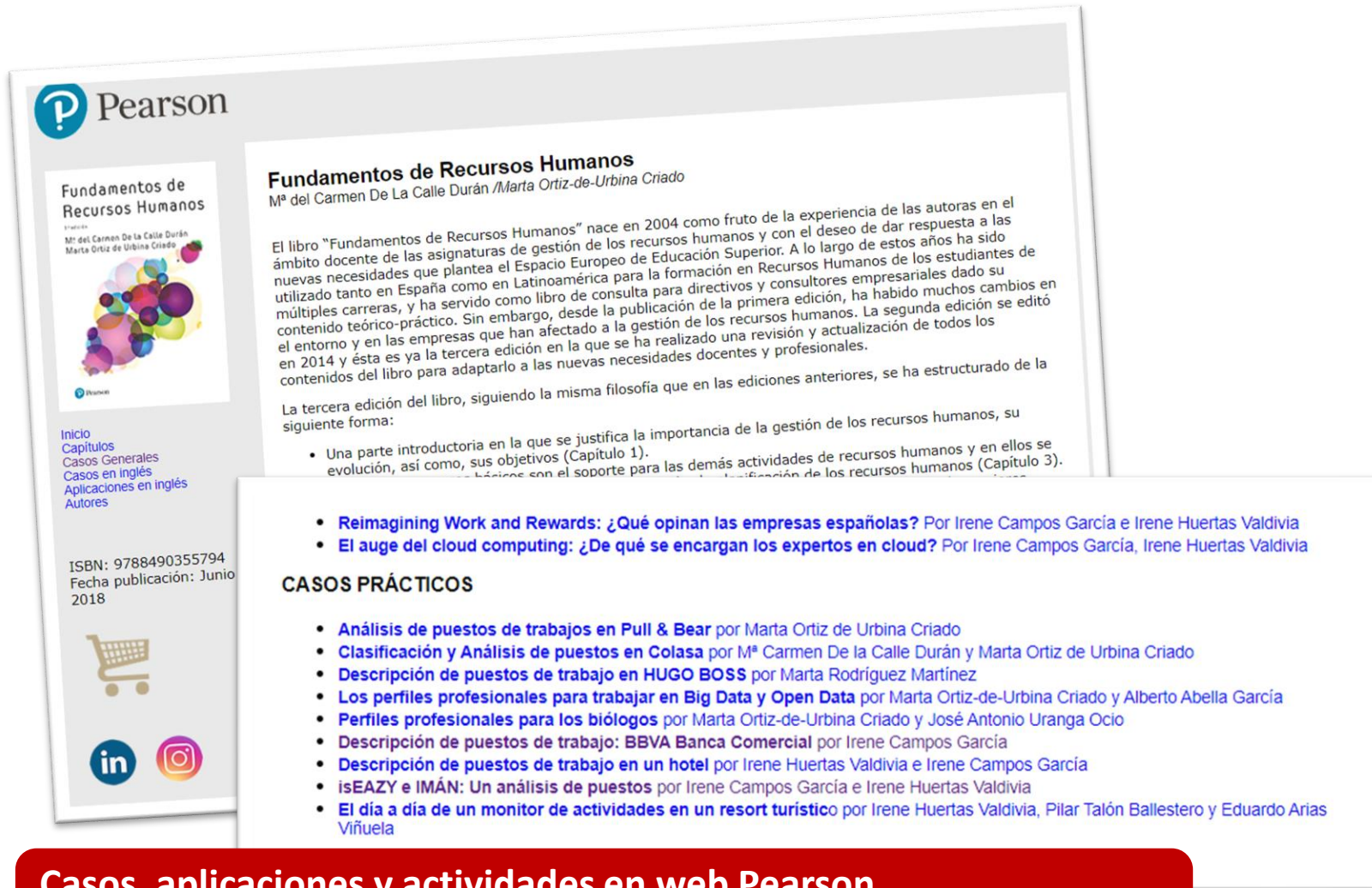
Vídeos, noticias de prensa, lecturas recomendadas...

Seminarios/talleres



# 2. LO QUE (CREO) SON BUENAS PRÁCTICAS

Metodología > Recursos > Evaluación



**Pearson**

**Fundamentos de Recursos Humanos**  
M<sup>ª</sup> del Carmen De La Calle Durán /Marta Ortiz-de-Urbina Criado


El libro "Fundamentos de Recursos Humanos" nace en 2004 como fruto de la experiencia de las autoras en el ámbito docente de las asignaturas de gestión de los recursos humanos y con el deseo de dar respuesta a las nuevas necesidades que plantea el Espacio Europeo de Educación Superior. A lo largo de estos años ha sido utilizado tanto en España como en Latinoamérica para la formación en Recursos Humanos de los estudiantes de múltiples carreras, y ha servido como libro de consulta para directivos y consultores empresariales dado su contenido teórico-práctico. Sin embargo, desde la publicación de la primera edición, ha habido muchos cambios en el entorno y en las empresas que han afectado a la gestión de los recursos humanos. La segunda edición se editó en 2014 y ésta es ya la tercera edición en la que se ha realizado una revisión y actualización de todos los contenidos del libro para adaptarlo a las nuevas necesidades docentes y profesionales.



La tercera edición del libro, siguiendo la misma filosofía que en las ediciones anteriores, se ha estructurado de la siguiente forma:

- Una parte introductoria en la que se justifica la importancia de la gestión de los recursos humanos, su evolución, así como, sus objetivos (Capítulo 1).
- Los casos prácticos son el soporte para las demás actividades de recursos humanos y en ellos se...

Inicio  
Capítulos  
Casos Generales  
Casos en Inglés  
Aplicaciones en inglés  
Autores

ISBN: 9788490355794  
Fecha publicación: Junio 2018



**CASOS PRÁCTICOS**


- **Reimagining Work and Rewards: ¿Qué opinan las empresas españolas?** Por Irene Campos García e Irene Huertas Valdivia
- **El auge del cloud computing: ¿De qué se encargan los expertos en cloud?** Por Irene Campos García, Irene Huertas Valdivia
- **Análisis de puestos de trabajos en Pull & Bear** por Marta Ortiz de Urbina Criado
- **Clasificación y Análisis de puestos en Colasa** por M<sup>ª</sup> Carmen De la Calle Durán y Marta Ortiz de Urbina Criado
- **Descripción de puestos de trabajo en HUGO BOSS** por Marta Rodríguez Martínez
- **Los perfiles profesionales para trabajar en Big Data y Open Data** por Marta Ortiz-de-Urbina Criado y Alberto Abella García
- **Perfiles profesionales para los biólogos** por Marta Ortiz-de-Urbina Criado y José Antonio Uranga Ocio
- **Descripción de puestos de trabajo: BBVA Banca Comercial** por Irene Campos García
- **Descripción de puestos de trabajo en un hotel** por Irene Huertas Valdivia e Irene Campos García
- **isEAZY e IMÁN: Un análisis de puestos** por Irene Campos García e Irene Huertas Valdivia
- **El día a día de un monitor de actividades en un resort turístico** por Irene Huertas Valdivia, Pilar Talón Ballesterero y Eduardo Arias Viñuela

Casos, aplicaciones y actividades en web Pearson

<https://recursoshumanos.pearson.es/>

# 2. LO QUE (CREO) SON BUENAS PRÁCTICAS

Metodología > Recursos > Evaluación



TEMA9\_LQSA\_retribución.mp4 - VLC media player


Media Playback Audio Video Subtitle Tools View Help

**Playlist**

- Playlist [21:35]
- Media Library
- My Computer**
- My Videos
- My Music
- My Pictures

**Devices**


Title	Duration
TEMA10_AIDA_despido.mp4	04:05
TEMA10_LQSA_despidoamador.mp4	02:05
TEMA1_LQSA_amadorjeferrhh.mp4	01:51
TEMA5_AIDA_entrevistaycontratación.mp4	04:55
TEMA5_LQSA_entrevista.mp4	03:00
TEMA9_LQSA_retribución.mp4	05:35




https://www.youtube.com/watch?v=dJWbGS3X3JA

https://www.youtube.com/watch?v=I8p01s5ICDw

https://www.youtube.com/watch?v=3S00-elyg8




**¿CÓMO RETRIBUYEN A COQUE?**




**1. ANÁLISIS DE PUESTOS**

alguien me traduce el puesto de estas personas?



**¿QUÉ FORMACIÓN NECESITA EL BARMAN?**

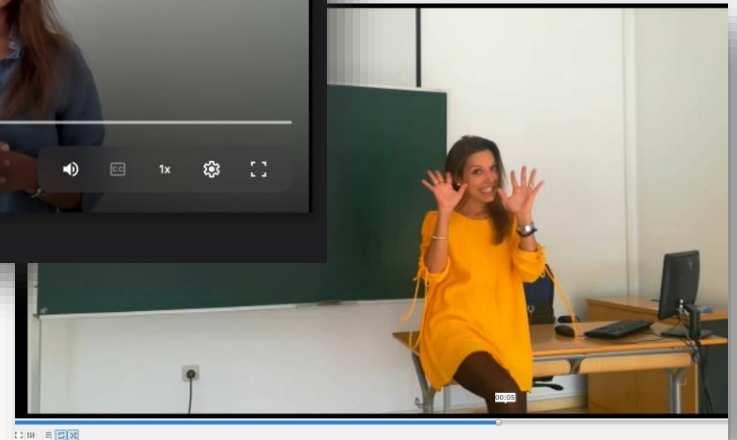
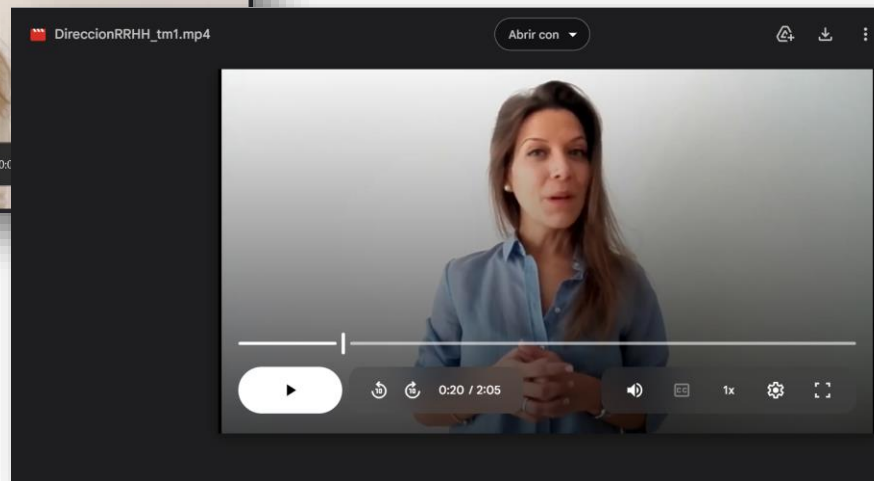
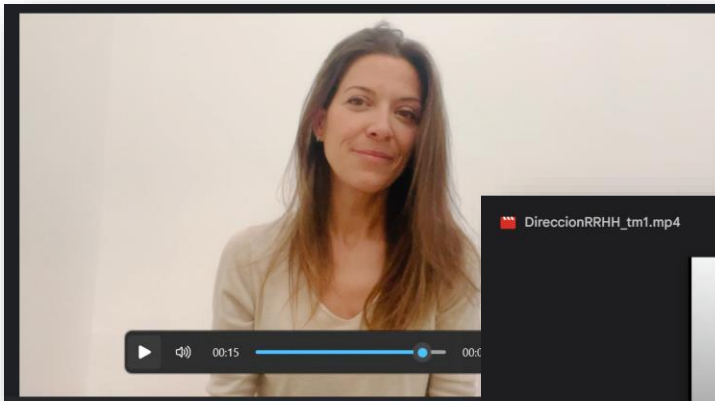


al play https://www.youtube.com/watch?v=3S00-elyg8

TV a la carta: programas, películas, series, documentales...

# 2. LO QUE (CREO) SON BUENAS PRÁCTICAS

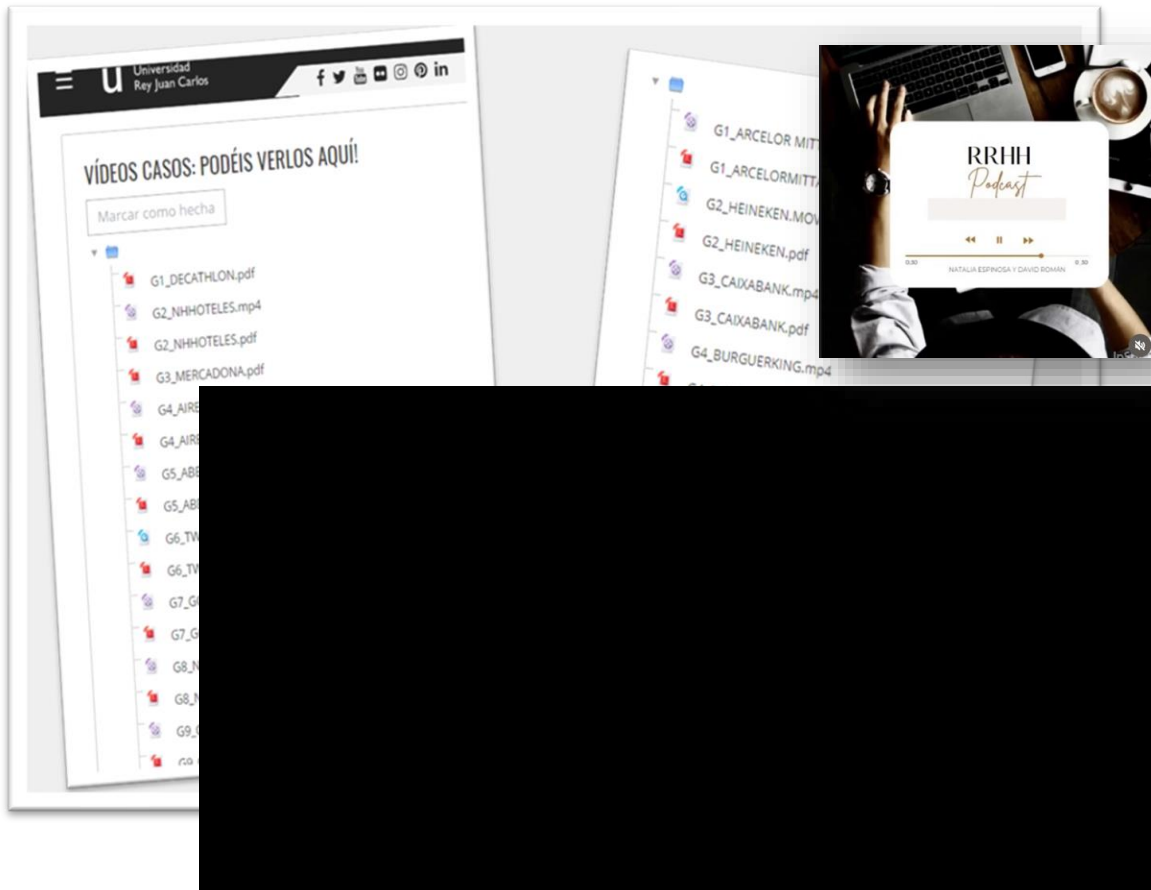
Metodología > **Recursos** > Evaluación



**Videotutoriales y píldoras formativas**

# 2. LO QUE (CREO) SON BUENAS PRÁCTICAS

Metodología > Recursos > Evaluación



## PUNTOS CLAVES DE GESTIÓN DE PERSONAS

### 10 LECCIONES PARA LA GESTIÓN DE RR.HH.

**TEMA 1**  
**GESTIÓN DE RR.HH.**  
¿DE QUIÉN DEPENDE CASI TODO LO QUE PRODUCES Y VENDEST? ESCUCHA Y PRESTA MUCHA ATENCIÓN A LOS EMPLEADOS. **CUIDA DE ELLOS Y ELLOS CUIDARÁN DE TU NEGOCIO...**

**TEMA 2**  
**ANÁLISIS DE PUESTOS**  
DEFINE TAREAS, OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES PARA PODER HACER UNA BUENA JOB DESCRIPTION Y APROXIMAR EL PERFIL DEL PUESTO. **LLEVARÁS MUCHO GANADO PARA LA ELABORACIÓN DE OFERTAS DE TRABAJO Y LA SELECCIÓN DE CANDIDATOS...**

**TEMA 3**  
**PLANIFICACIÓN DE RR.HH.**  
EXAMINA LA NECESIDAD Y DISPONIBILIDAD DE PERSONAL A CORTO, MEDIO Y LARGO PLAZO. **NADA MEJOR QUE MANTENER LA PLANTILLA EN EL PUNTO DE EQUILIBRIO DEMANDA-OFFERTA...**

**TEMA 4**  
**RECLUTAMIENTO**  
CREA UN IMÁN MUY POTENTE PARA ATRAER CANDIDATOS. **TENDRÁS MÁS PROBABILIDADES DE ÉXITO CUANTO MÁS LARGA SEA TU FILA...**

**TEMA 5**  
**SELECCIÓN Y ONBOARDING**  
PRIORIZA BUENA GENTE CON TALENTO, ASEGURA UN BUEN FIT PERSONA-PUESTO Y MIRA SU INCORPORACIÓN. **PIENSA BIEN EN LOS FICHAJES Y CON QUÉ EQUIPO QUIERES SALIR A COMPETIR...**

**TEMA 6**  
**FORMACIÓN Y DESARROLLO**  
INVIERTE EN LA CAPACITACIÓN DE TUS REMEROS. **TENER A LA PLANTILLA 'A LA ÚLTIMA' TE COLOCA AL PRINCIPIO...**

**TEMA 7**  
**GESTIÓN DE CARRERAS**  
DISEÑA MAPAS DE PROMOCIÓN CON PENDIENTE CRECIENTE (NO A LAS CARRERAS PLANAS). **HAZ QUE LOS EMPLEADOS QUIERAN CRECER, EXPERIMENTAR, VIAJAR Y ENCONTRAR EL TESORO CONTIGO...**

**TEMA 8**  
**EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO**  
IDENTIFICA EL NIVEL DE LOGRO DE LOS EMPLEADOS DE MANERA CUANTITATIVA Y CUALITATIVA. **DA FEEDBACK PARA ORIENTAR LA MEJORA...**

**TEMA 9**  
**RETRIBUCIÓN**  
ESTABLECE UNA COMPENSACIÓN FINANCIERA Y NO FINANCIERA QUE MOTIVE A NIVEL ECONÓMICO, PSICOLÓGICO Y SOCIOLÓGICO. **HAZ LA DIFERENCIA EN FUNCIÓN DE LO QUE CADA EMPLEADO APORTA...**

**TEMA 10**  
**DESVINCLACIONES**  
SUSTITUYE A EMPLEADOS POCO RENTABLES Y REFLEXIONA SOBRE LAS SUPRESIONES O RUPTURAS VOLUNTARIAS POR PARTE DE LOS EMPLEADOS. **EN CUALQUIER CASO, CIERRA LA PUERTA CON CARÍÑO...**

Repositorio recursos elaborados por alumnos:  
Vídeos, podcast e infografías

# 2. LO QUE (CREO) SON BUENAS PRÁCTICAS

Metodología > Recursos > Evaluación



Acordarme de mis abuelos: [#recursoshumanos](#) sobre:

- ✓ La importancia de ser diferente 🧐 y las empresas: porcentaje de personas que buscan camorra. Dice mucho.
- ✓ La diferencia entre lo que se dice y lo que se hace respecto a la [#educación](#), extremadamente imbécil y arrojar conocimiento y nada.
- ✓ La relevancia del [#sen](#) sobre esto en los colegios: valorar y gestionar mejor las cosas acertadas.
- ✓ Los [#equiposdegoma](#) para incluir, apoyar, sostener, etc.

Este verano será el primer año de imposibilidad de cuidarlos en una residencia. Les acompaño 'fresco' por las tardes.

Aun así, soy fan de la vida



Vacaciones en breve!!! 🎉




**Irene Campos García** · Tú  
Profesora en Universidad Rey Juan Carlos | PhD Organización de Em...  
1 año · 🌐

Martes noche: sofá. 🎬 Pelí: [#ElBuenPatrón](#). Lecciones extraídas de Básicas Blancas y vinculadas a mis temas preferidos sobre [#recursoshumanos](#):

- ✓ Si algo afecta a los empleados, a la compañía también. Pregúntales cómo se sienten y qué les preocupa porque 'la cabeza en otro lado' de Miralles puede derivar en muchos problemas. Escuela de relaciones humanas: conoce a tu gente, qué les mueve y cómo puedes contribuir a que estén bien...
- ✓ Presta atención al equilibrio de las balanzas (la de entrada a la fábrica... pero también las de dentro de ella) porque la [#justiciaorganizacional](#) condiciona la cultura, el comportamiento y compromiso de los empleados y la prevención de conflictos. Y trucar las balanzas, al medio y largo plazo, da muchos errores de medida...
- ✓ Gestionar personas conlleva decisiones difíciles: piensa muy bien a quién incorporas, a quién promocionas y de quién prescindes. Distingue bien a los empleados 'Liliana' o los 'Khaled'... La [#buenagente](#) y la [#gentebuena](#) no son ni aportan lo mismo...
- ✓ Ante las desvinculaciones: cierra siempre la puerta con cariño. Y pon en la puerta a vigilantes jurado para echar una mano a quienes se quedan fuera...
- ✓ Premia a empleados como Fortuna. Mantente a la altura de quienes se desviven por su trabajo porque no hay dinero suficiente para recompensar la lealtad.
- ✓ La estrategia de [#employerbranding](#) más potente, más barata y más creíble: los empleados. No es recibir un premio de excelencia empresarial con la correspondiente foto en un periódico.
- ✓ Un buen patrón es quien es buen ejemplo, inspira y es honesto...

Y, a todo esto, no he hecho spoiler... 🤫 🍷



Redes sociales: LinkedIn e IG [@rec\\_muyhumanos](#)

## 2. LO QUE (CREO) SON BUENAS PRÁCTICAS

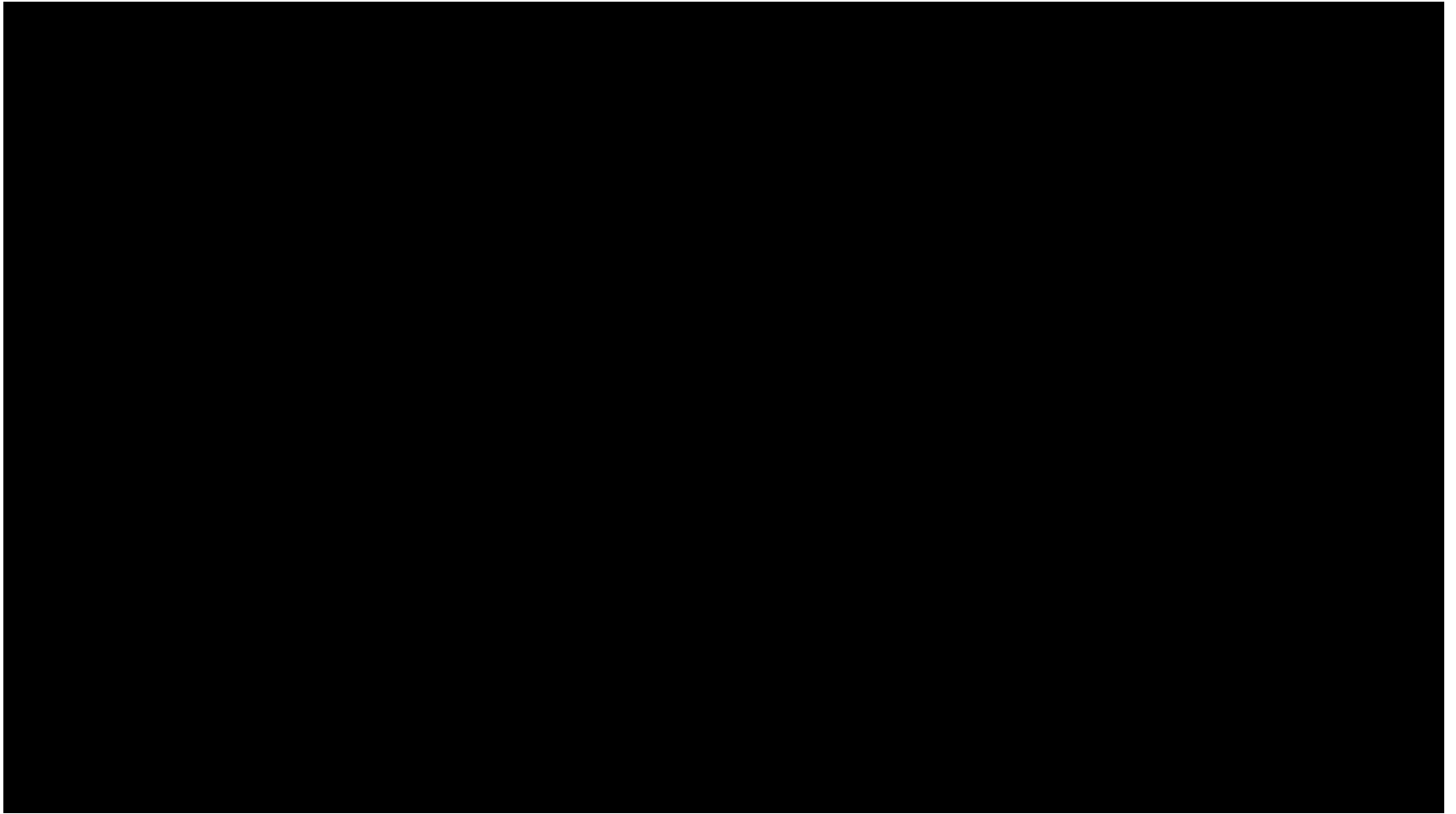
Metodología > Recursos > **Evaluación**

### ¿PLANIFICAMOS LA BALANZA DE UNA DISCOTECA?



Piensa en una discoteca con un aforo de 300 personas. Se debe:

1. Determinar el número de puestos necesarios para su funcionamiento.
2. Describir las competencias deseadas para los siguientes puestos: encargado, camarero, seguridad y Dj.
3. Justificar, en base a las competencias, qué candidato/s podría/n ocupar dichos puestos.



## 2. LO QUE (CREO) SON BUENAS PRÁCTICAS

Metodología > Recursos > Evaluación

### ¿PLANIFICAMOS LA BALANZA DE UNA DISCOTECA?



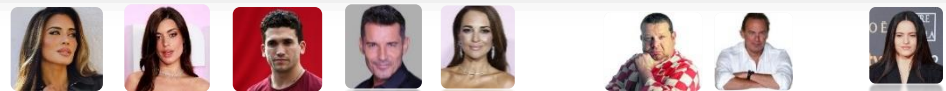
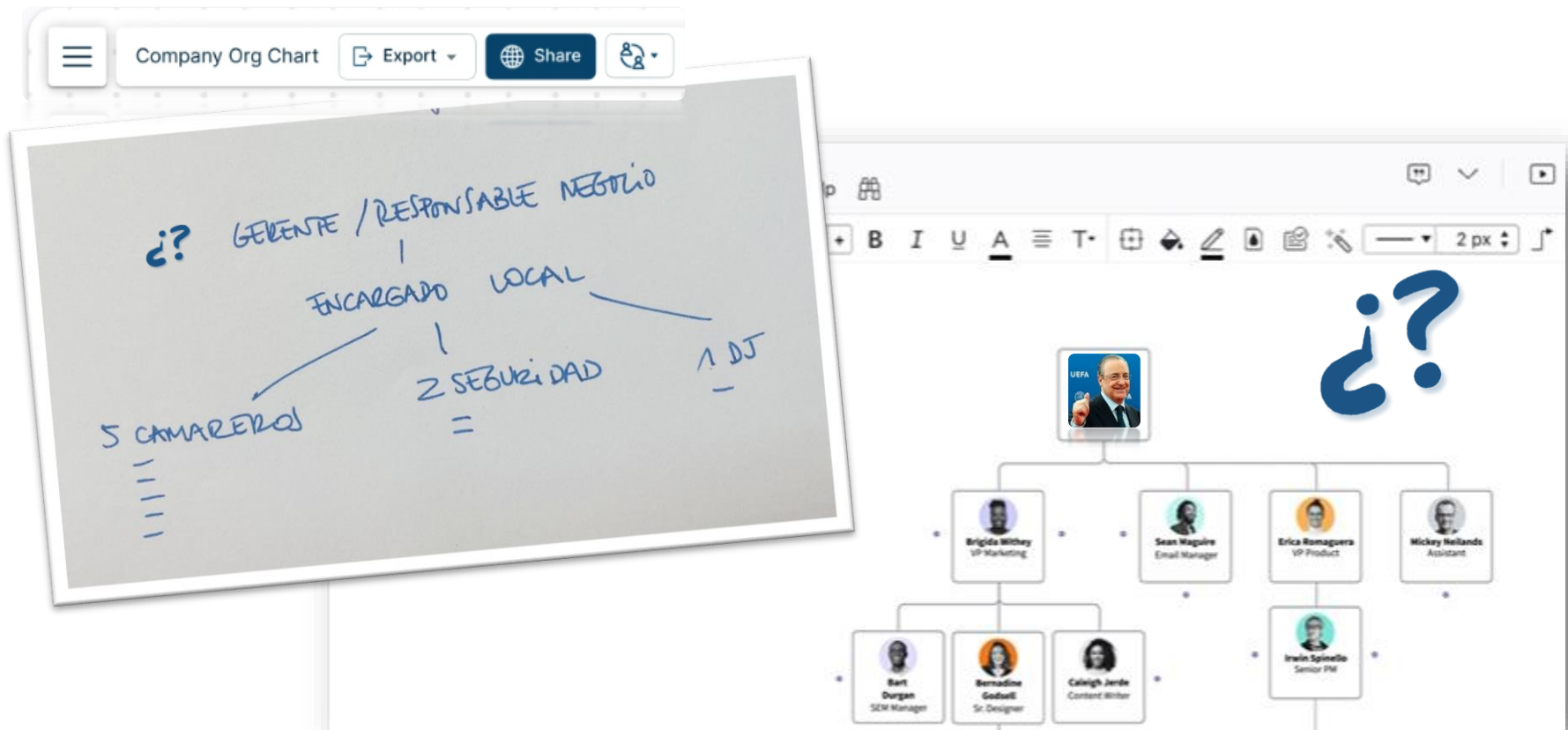
Piensa en una discoteca con un aforo de 300 personas. Se debe:

1. Determinar el **número y tipo de puestos** necesarios para su funcionamiento.
2. Describir las **competencias** deseadas para los siguientes puestos: encargado, camarero, seguridad y Dj.
3. Justificar, en base a las competencias, qué candidato/s podría/n ocupar dichos puestos.
4. Identificar el **desplazamiento de curvas de oferta y demanda** de personal en los tres siguientes supuestos:



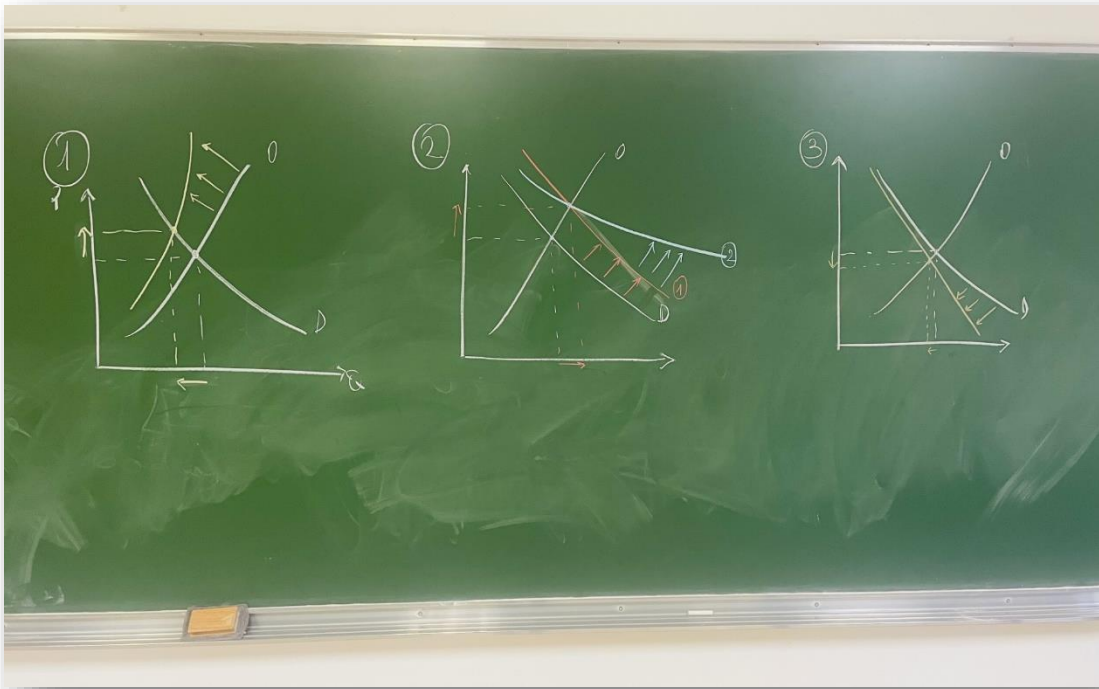
# 2. LO QUE (CREO) SON BUENAS PRÁCTICAS

Metodología > Recursos > Evaluación



## 2. LO QUE (CREO) SON BUENAS PRÁCTICAS

Metodología > Recursos > **Evaluación**



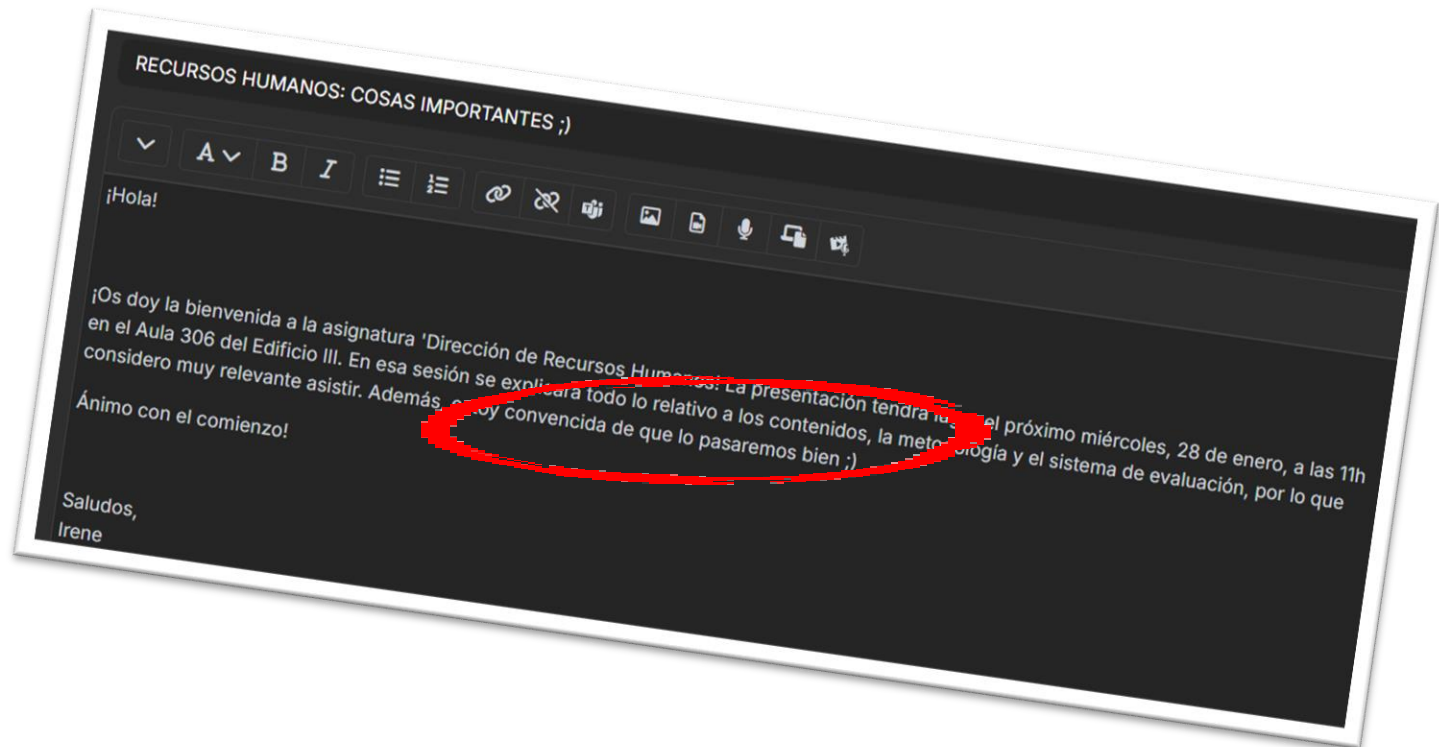
- 1) Jubilaciones anticipadas o subsidios de desempleo más altos que desincentivan el trabajo:  
**Contracción de la curva de oferta.**
- 2) Reducción de impuestos o subsidios a la contratación + puestos muy especializados difíciles de cubrir: **Expansión y rotación de la curva de demanda.**
- 3) Subida salarial + automatización o robotización sustitutiva:  
**Contracción y rotación de la curva de demanda.**

## 3. REFLEXIONES FINALES



### Trato x 2

- [1. Trato = Acuerdo entre ambas partes (reglas de juego, límites y expectativas)
- 2. Trato = Acción de tratar]



## 3. REFLEXIONES FINALES

01

### Trato x 2

- [1. Trato = Acuerdo entre ambas partes (reglas de juego, límites y expectativas)
- 2. Trato = Acción de tratar]

02

### Personas: lingotes de oro!

- » Profesor relevante y experiencias de aprendizaje difíciles de imitar sin asistir
- » Alumnos como protagonistas activos



## 3. REFLEXIONES FINALES



### Trato x 2

- [1. Trato = Acuerdo entre ambas partes (reglas de juego, límites y expectativas)
- 2. Trato = Acción de tratar]

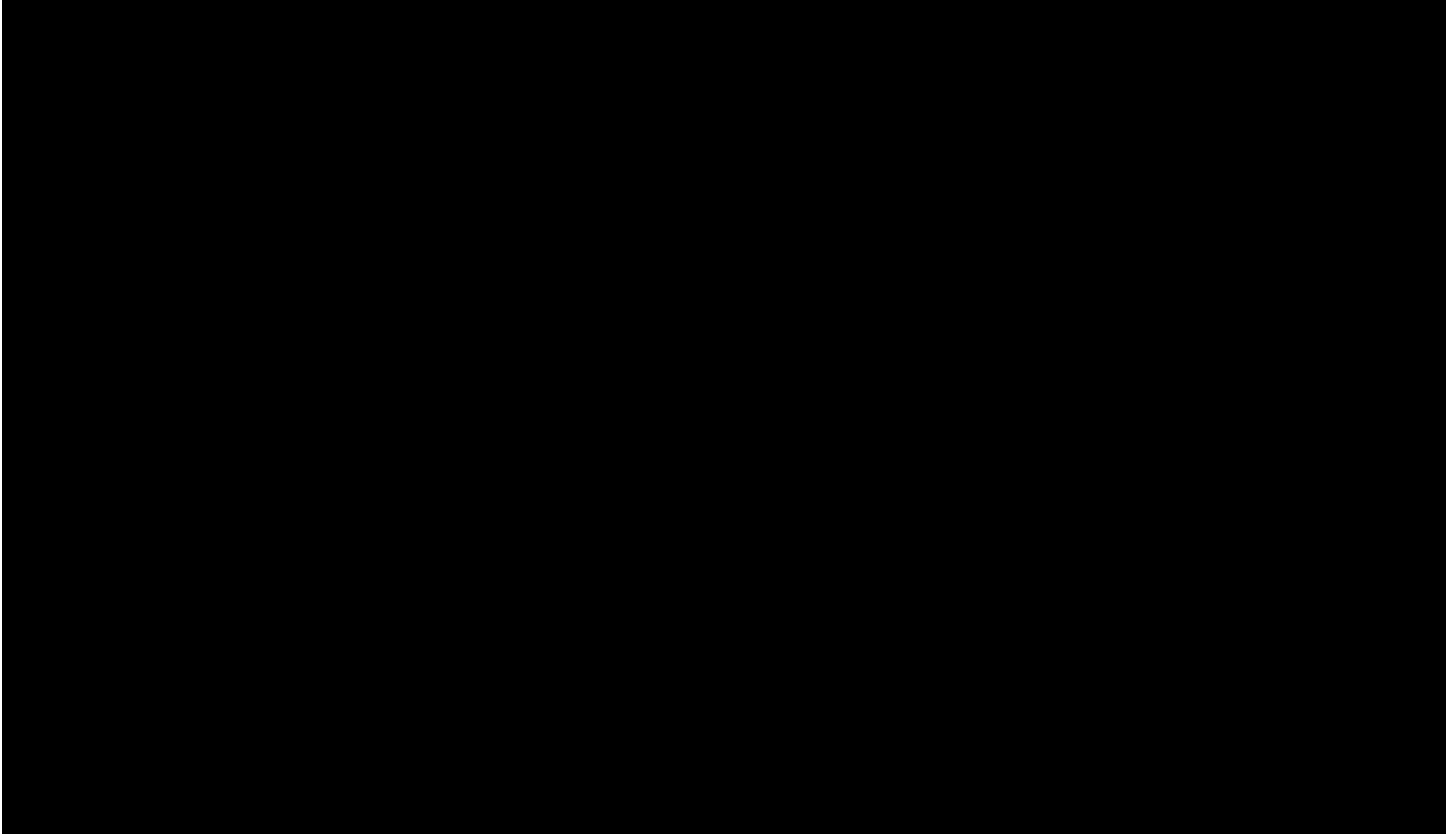


### Personas: **lingotes de oro!**

- » Profesor relevante y experiencias de aprendizaje difíciles de imitar sin asistir
- » Alumnos como protagonistas activos



### ¿La profesión más **increíble** del mundo?







# ¿Qué podemos hacer como docentes?





# ¿Qué podemos hacer como docentes?

Dinámicas de participación activa en el aula

Dinámicas de gamificación en el aula

Recompensas a la participación

Presencialidad con valor añadido

Presencialidad valiosa = interacción significativa + aplicación + *feedback* + sentido



# Implicar al estudiante en el aula con metodologías activas: **dinámicas participativas**

## - Laboratorio de ideas. IA en la práctica de la traducción-

**Objetivo:** reflexionar de forma colaborativa y argumentada sobre los retos, oportunidades, implicaciones éticas y transformaciones profesionales derivadas del uso de la inteligencia artificial y las herramientas de traducción automática en la traducción empresarial. En la tarea se busca la construcción colectiva de conocimiento en torno al papel del traductor en entornos tecnológicos avanzados.

### FASE I: Creativa 30'

- Paso 1 - ¿Qué retos, dificultades o riesgos plantea la IA en la traducción empresarial? Lluvia de ideas sobre los principales retos o preocupaciones que el uso de la IA plantea en el ámbito de la traducción empresarial.
- Paso 2 - ¿Qué oportunidades ofrece la IA en el ámbito de la traducción empresarial: identificación de posibles beneficios o mejoras que la IA puede aportar en los proyectos de traducción.
- Paso 3 - Selecciona dos o tres retos que puedan convertirse en oportunidades mediante un uso estratégico de la IA, describiendo el reto (caso de uso) y los elementos necesarios para hacerlo realidad. Elementos como formación, protocolos de control de calidad, supervisión humana, etc.)
- Paso 4 - Síntesis y anotación de ideas: elegir a una persona que actúe como "Secretario/a" para anotar todas las ideas, un "Portavoz" para compartir las ideas clave del grupo tanto en la fase de revisión como en la final plenaria. El resto serán "Revisores".

#### TEN EN CUENTA LO SIGUIENTE...

- Anotad todas las ideas.
- Buscad la diversidad de puntos de vista, no el consenso rápido.
- Intented que las ideas sean concretas y que sean factibles, no genéricas.
- En los últimos 5 minutos, sintetizad una propuesta representativa del grupo.

### FASE II: Ronda de revisiones (2 x 15')

Cada grupo tendrá 1 Portavoz, 1 Secretario, 1 Revisor

Pitch del Speaker - 4/5 min

Problema y contexto.  
Caso(s) de uso: de reto a oportunidad.  
Beneficio esperado.  
Qué necesita (formación, protocolos de calidad, presupuesto, etc.).

Preguntas y crítica constructiva - 8/10 min

Los Reviewers preguntan, tensan supuestos e identifican riesgos. Proponen mejoras concretas y alternativas factibles.  
Reviewers: 2-3 recomendaciones priorizadas (Impacto vs. Esfuerzo).  
Speaker: confirma qué incorporará y qué necesita para hacerlo.

#### TEN EN CUENTA LO SIGUIENTE...

- Claridad antes que cantidad. Mejor 3 buenas mejoras que 20 vaguedades.
- Crítica a la idea, no a la persona.
- Concreción: "hacer X con Y en Z semanas" > "habría que mejorar".
- Aterrizaje de la idea: piensa en legalidad, condiciones laborales, protección de datos, ética, etc.

### FASE IV: Expone 3'

#### El "Portavoz"

Realiza una presentación siguiendo un formato "Elevator Pitch" en 3 minutos.

**VOTACIONES**

### FASE III: Mejora 15'

#### Checklist de criterios de revisión

Revisa las anotaciones de los "Revisores" y mejora tu propuesta.



Implicar al estudiante en el aula con metodologías activas: **dinámicas de gamificación en el aula**

# Cuenta atrás en Meridian

TRANSLATION PROJECT **LOCKED**

- TeamBase Participants
- Financial Data Respect tupta
- CAT Memory 0304
- Timbers Check F48822GE
- Numres Sack Compliance

00:59:43

→ Start



# Implicar al estudiante en el aula con metodologías activas: **recompensas a la participación**



**¡Buena reflexión en el foro!**

**Recompensa:**  
Ampliar el plazo de entrega



**¡Solución especialmente creativa a un problema de traducción!**

**Recompensa:**  
Acceso a traducciones modelo comentadas por el docente



**Analista estratégico del encargo**

**Recompensa:**  
Punto adicional acumulable en la rúbrica de análisis estratégico



**¡Gran trabajo en equipo!**

**Recompensa:**  
Ampliar el plazo de entrega



**Gestor de proyectos junior**

**Recompensa:**  
Posibilidad de revisar y mejorar la tarea antes de la calificación definitiva



**¡Buena pregunta!**

**Recompensa:**  
Acceso a pruebas finales de cursos anteriores



**¡Uso ético y reflexivo de la IA!**

**Recompensa:**  
Acceso a tutoriales avanzados de otras herramientas IA de utilidad en el proceso traductor



# ¿Qué podemos hacer desde la perspectiva institucional?





# Impulsar **espacios de reflexión y compartición de experiencias**

Innova, comparte, transforma



# LIDUVa

Laboratorio  
de Innovación  
Docente





# Impulsar espacios de reflexión y compartición de experiencias



# Impulsar **espacios de reflexión y compartición de experiencias**



**Eventos LIDUVa en los 4  
campus**





# Fomentar una cultura de innovación docente: PID y GID

## Proyectos de Innovación Docente

Universidad de Valladolid



**225 PID en el curso  
2025-2026**

## Grupos de Innovación Docente

Universidad de Valladolid

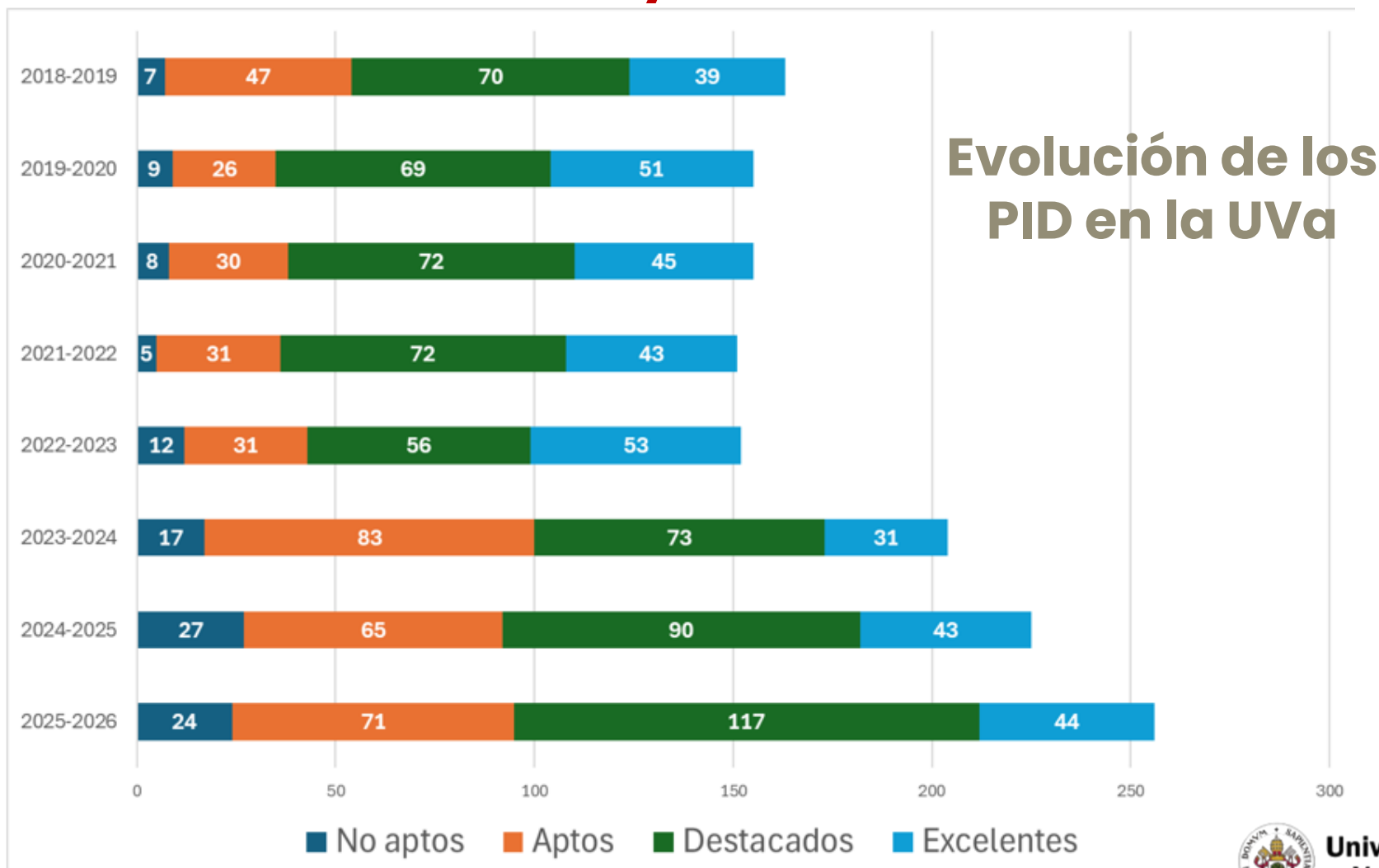


**49 GID en el curso  
2025-2026**





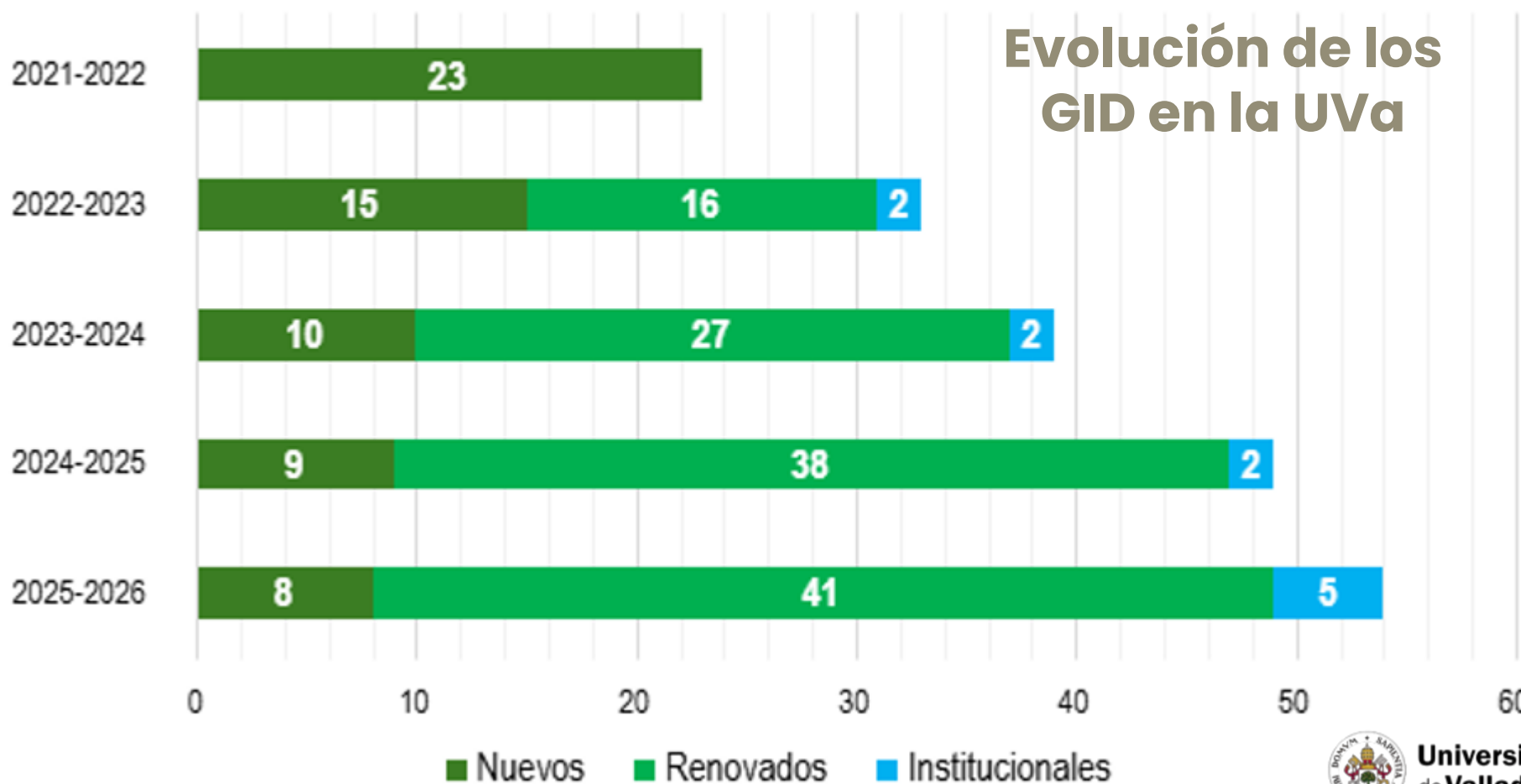
# Fomentar una cultura de innovación docente: PID y GID



# Fomentar una cultura de innovación docente: PID y GID



## Histórico GID - UVa





# Fomentar una cultura de innovación docente: GID institucionales



5 grupos de  
innovación  
institucionales  
(COIL, ACADEM-IA,  
ABP, Teams e  
Interacción)





# Fomentar una cultura de innovación docente: GID institucionales



Planeta UVaInteracción



Planeta UVaTeams



Planeta UVaAcademia



Planeta UVaCOIL



Planeta UVaTrans(forma)<sup>3</sup>



# Fomentar una cultura de innovación docente: proyectos colaborativos interinstitucionales





# Compartir los resultados de innovación docente: jornadas de innovación



**I Jornada de Innovación Docente de las Universidades Públicas de Castilla y León**



22 abril 2022

Valladolid

I JIDUCYL22



**II Jornada de Innovación Docente de las Universidades Públicas de Castilla y León**

1 febrero 2024

León



II JIDUCYL24

*Transformando el futuro, innovando en el presente*

Organizada por el Grupo Interuniversitario de Formación e Innovación Docente 



**III Jornada**  
Innovación Docente Universidades Públicas Castilla y León



**VII Jornada de innovación docente**

Volver a construir **JUNTOS**







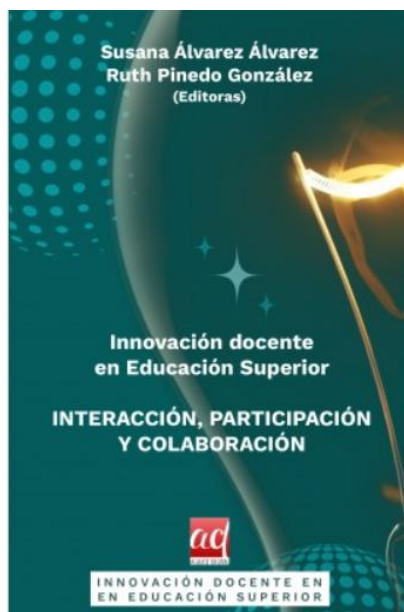
**I Miniweek de innovación docente**  
Aprendizaje con impacto, aprendizaje que transforma

Universidad de Valladolid  
del 10 al 12 junio 2025





# Compartir los resultados de innovación docente: publicaciones de resultados de innovación



2023



2024



2024



# Compartir los resultados de innovación docente: publicaciones de resultados de innovación

**Álvarez Álvarez, S. y Pinedo González, R. (2025, en prensa).**  
*Docencia universitaria en transformación: metodologías activas, inteligencia artificial y nuevas competencias.*  
Octaedro.

**Álvarez Álvarez, S. y Pinedo González, R. (2025, en prensa).**  
*Aprendizaje con impacto, aprendizaje que transforma: experiencias de innovación docente en Educación Superior.*  
Editorial Agilice Digital.

**2025 (en prensa)**



# Reconocer la innovación docente: premios anuales



## Premios de Innovación Educativa

El Consejo Social de la Universidad de Valladolid, **consciente de la relevancia social que tiene la educación superior y de su capacidad para contribuir al desarrollo comunitario**, convoca, en estrecha colaboración con el Vicerrectorado de Innovación Docente y Transformación Digital, el **«PREMIO CONSEJO SOCIAL DE INNOVACIÓN EDUCATIVA»**.

A continuación, puede ver los vídeos de los actos de entrega de los diferentes años:

- [Acto de entrega de los Premios de Innovación Educativa 2024](#)
- [Acto de entrega de los Premios de Innovación Educativa 2023](#)
- [Acto de entrega de los Premios de Innovación Educativa 2022](#)

## Bases

Descarga desde aquí las [Bases Premio Innovación Educativa CS 2025 en pdf](#).

## Premiados

### Premiados Edición 2025

# Reconocer la innovación docente: premios anuales



Universidad de Valladolid



Resolución de 4 de diciembre de 2025 del Vicerrectorado de Innovación Docente y Transformación Digital de la Universidad de Valladolid, por la que se convoca la III edición de los Premios "Materiales docentes en abierto" Universidad de Valladolid-Fundación Internacional Universitas XXI.

La Universidad de Valladolid, en colaboración con la Fundación Internacional UNIVERSITAS XXI, en el marco del convenio firmado entre dichas instituciones con fecha 10 de abril de 2023 (y prorrogado con fecha de 19 de noviembre de 2025) para la colaboración en acciones de innovación, **convoca la II Edición de los Premios "Materiales docentes en abierto"** Universidad de Valladolid-Fundación Internacional Universitas XXI, de conformidad con las siguientes bases:

**PRIMERA. Objeto de la convocatoria**

Estos premios tienen como objetivo **principal fomentar la creación y difusión de materiales docentes de calidad en formato abierto por parte del personal docente de la Universidad de Valladolid (UVA)**, con el fin de enriquecer los recursos educativos disponibles y facilitar el acceso abierto al conocimiento.

Esta convocatoria busca premiar a aquellos docentes, que, a través de su creatividad e innovación, contribuyan a la mejora de la calidad educativa y al desarrollo de herramientas



## III Edición premio "Materiales docentes en abierto"



Virt UVA





# Ideas finales: ¿Qué podemos hacer desde las instituciones educativas?

## Palancas institucionales para sostener buenas prácticas

**Impulsar diagnósticos por centros/titulaciones (no respuestas generales).**

**Crear comunidades de práctica y banco de experiencias transferibles.**

**Formar al profesorado en diseño de sesión y evaluación participativa.**

**Revisar horarios, calendarios y uso de espacios.**

**Incluir la innovación docente en reconocimiento y carrera académica.**

**Compartir evidencias de impacto (aprendizaje, participación, satisfacción).**

# ¿Reflexionamos?



# 3. Participación

## **4. Conclusiones**

# Taller de Buenas Prácticas Docentes (I)

## *Estrategias para afrontar el absentismo en la docencia presencial*

### Conclusiones

- 
- 
- - 
  - 
  - 
  - ...

