

## EL TRABAJO EN EQUIPO DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO EN PROCESOS DE INNOVACIÓN DOCENTE.

Gallego Noche, Beatriz<sup>1</sup>, Cubero Ibáñez, Jaione<sup>1</sup>, Quesada Serra, Victoria<sup>1</sup>,  
Gómez Ruiz, Miguel Ángel<sup>1</sup>,

1: Grupo de Investigación EVALfor. Área MIDE. Departamento de Didáctica  
Facultad Ciencias de la Educación  
Universidad de Cádiz  
Avda República Saharaui, s/n  
11510 - Puerto Real (CÁDIZ)  
e-mail: beatriz.gallego@uca.es, jaione.cubero@uca.es, victoria.quesada@uca.es,  
miguel.gomez@uca.es

**Resumen.** *Tradicionalmente, la cultura española en cuanto a docencia en educación superior ha sido muy individualista, existiendo en muchas ocasiones una falta de coordinación en cuanto a contenidos, metodología de enseñanza-aprendizaje y de evaluación desarrolladas. Con el Espacio Europeo de Educación Superior se fomentan prácticas cooperativas y colaborativas para superar estas limitaciones. Con el fin de mejorar y superar las reticencias al respecto se están desarrollando distintas iniciativas que sirven como medio para la colaboración y cooperación del profesorado universitario de diferentes áreas de conocimiento.*

*En nuestro caso concreto, el trabajo que se presenta está basado en un proyecto de innovación docente de la Universidad de Cádiz en el que 9 profesores y profesoras, de diferentes áreas de conocimiento, trabajan conjuntamente para diseñar e implementar un procedimiento de evaluación participativo en sus respectivas asignaturas. Los resultados presentados ponen el énfasis en el desarrollo profesional producido gracias a la colaboración y el trabajo en equipo, los aprendizajes adquiridos en el marco del proyecto en colaboración con compañeros y, finalmente, en la propuesta de líneas estratégicas a seguir para un mayor desarrollo de la coordinación.*

**Palabras clave:** Innovación docente, Trabajo en equipo, coordinación, desarrollo profesional, educación superior.

### 1. EL TRABAJO EN EQUIPO DEL PROFESORADO: UN TESORO POR DESCUBRIR...

La cultura que ha primado en la Universidad española ha sido muy individualista en cuanto a la docencia, más allá de aspectos formales, como la organización del horario o la elección de asignaturas no ha habido colaboración entre el profesorado universitario. Sí ha habido, y hay, más una tradición de colaboración y de trabajo en equipo en cuanto al desarrollo de proyectos de investigación, que se han entendido como una necesidad conjunta. El quehacer docente, sin embargo, resguardado en la “libertad de cátedra” ha sido un ámbito exclusivo donde cada docente decide qué impartir, cómo hacerlo y cómo evaluar los contenidos. En pocas ocasiones se tiene en cuenta los contenidos que se dan en otras asignaturas, qué métodos se están desarrollando o que pruebas se están

llevando a cabo para evaluar, aun cayendo en la repetición de contenidos o, incluso, en la contradicción.

No obstante, uno de los principios del Espacio Europeo de Educación Superior es la formación por competencias del alumnado. Se trata ahora de pensar más en las competencias que ha de desarrollar el alumnado de una determinada titulación (*perfiles profesionales* de cada título), que en las asignaturas o materias que ha de impartir el docente. Y para ello, el trabajo colaborativo, la coordinación del profesorado universitario es imprescindible. La unidad básica es ahora la titulación (o debe serlo) y la puesta en marcha de las estructuras organizativas que coordinen esas titulaciones, ha de ser una prioridad: “*desde el punto de vista del estudiante lo que existen son las titulaciones, no los departamentos*” (Paricio, 2007:26).

En consecuencia, la coordinación entre los docentes que imparten una misma titulación para consensuar un proyecto formativo común, es una tarea que ha de acometer el profesorado de manera ineludible. Ahora bien, ¿qué formación ha de proporcionar los centros o las universidades para hacerlo de forma eficiente?, ¿qué estrategias son las diseñadas para esta colaboración?, ¿qué experiencias prácticas pueden ponerse al servicio del docente para desarrollar la competencia de la coordinación y del trabajo en equipo?

Las titulaciones son las responsables de planificar, organizar y disponer (a) *los medios necesarios para la coordinación del profesorado*. Pero también deben existir (b) *acciones formativas* para que el profesorado universitario desarrolle las competencias que hagan posible un trabajo de coordinación y de equipo efectivo; y (c) *experiencias prácticas* que permitan adquirir y desarrollar dicha competencia (figura 1).

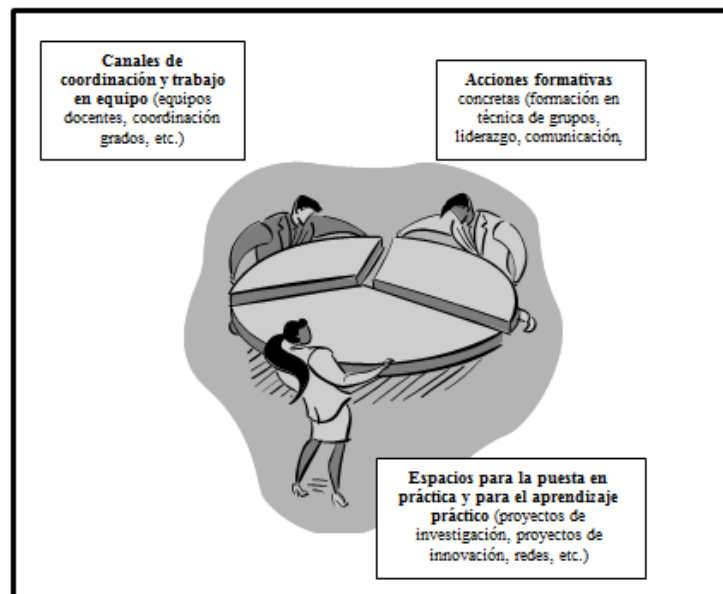


Figura 1. Elementos básicos para el desarrollo de la competencia de coordinación y trabajo en equipo del profesorado universitario.

Pensamos también que esta coordinación ha de ser vertical (equipo docente interdisciplinar de centro) y horizontal (equipo docente disciplinar de departamento), e incluso ir más allá, estableciendo nuevas vías de coordinación entre el profesorado de distintas titulaciones, buscando la calidad, el enriquecimiento y la excelencia. Indagar sobre puntos comunes, contenidos transversales, metodologías compartidas, sistemas de evaluación conjuntos e inclusivos... que puedan ser válidos simultáneamente a distintos

estudios. El trabajo en equipo del profesorado universitario permite no sólo desarrollar competencias en el alumnado a lo largo del título, sino también el desarrollo y la puesta en práctica de métodos docentes cuyo impacto quedaría limitado si se aplicaran separadamente en una sola materia (Valero y Navarro, 2009).

Esta propuesta es una manera de aprovechar sinergias y desarrollar también competencias docentes profesionales asociadas como son el *compromiso* con la mejora del desarrollo profesional, el *aprendizaje* permanente, la *planificación*, la *adaptación al cambio*, la *comunicación* y la *innovación*<sup>1</sup>.

Todas estas posibilidades hacen de la coordinación y el trabajo en equipo un tesoro al que podremos (y debemos) llegar –no sin dificultades- siguiendo el mapa que se trazó con los compromisos adoptados en la Declaración de Bolonia.

## **2. LOS PROYECTOS DE INNOVACIÓN DOCENTE COMO MEDIO PARA EL DESARROLLO DE LA COORDINACIÓN Y EL TRABAJO EN EQUIPO DEL PROFESORADO.**

Pensamos que las competencias docentes se adquieren a través de la práctica y se perfeccionan mediante acciones formativas. La competencia que nos ocupa, la del trabajo en equipo y la coordinación del profesorado, necesita de espacios vivos de puesta en práctica, pues a trabajar conjuntamente se aprende teniendo la posibilidad de hacerlo.

En la experiencia que presentamos, los proyectos de innovación docente se convierten en una vía para esta coordinación, ya que nos permiten compartir objetivos comunes y diseñar y realizar acciones conjuntas para su consecución, adaptar la adecuación de las planificaciones, metodologías, modalidades de enseñanza/aprendizaje, tutorías y evaluación a los nuevos títulos, desarrollar estrategias que generan buenas prácticas en diferentes titulaciones, integrar al profesorado en equipos de innovación cooperativos, optimizar los recursos humanos y materiales y establecer estándares básicos relacionados con la innovación docente que pueden extenderse a otros proyectos.

El proyecto de innovación sobre el que hemos analizado la competencia de coordinación y trabajo en equipo del profesorado es transversal -puede aplicarse a distintas titulaciones-, ya que tiene como finalidad el desarrollo de estrategias para evaluar competencias en los estudiantes. Concretamente, nuestro proyecto de innovación persigue el diseño y puesta en práctica de *procedimientos de evaluación* que incluyan herramientas Webs para implementar en entornos virtuales de aprendizaje.

Ahora bien, ¿qué es un *procedimiento de evaluación*? Para aclarar este concepto, tomamos como referencia el trabajo de Gómez e Ibarra (2012:73), que define *procedimiento de evaluación* “como la especificación de tareas y/o actividades a realizar por profesor y estudiante para conocer y valorar el nivel competencial del estudiante”, y que incluye especificaciones sobre: “las tareas de evaluación a realizar por los estudiantes, los criterios de evaluación, la modalidad (si procede) de esas tareas, los resultados o productos esperados de las tareas de evaluación y los métodos, técnicas e instrumentos”.

Pero, además, teniendo presentes dos elementos que son transversales: la *participación en la evaluación*, esto es, las personas que participan y la *proalimentación* que se debe generar en el proceso.

---

<sup>1</sup> Catálogo de competencias de la Universidad de Cádiz:

[http://www.uca.es/web/estudios/proyecto\\_europa/JornadasFormacion/ProgramasDesarrollo/catalogo\\_competencias.pdf](http://www.uca.es/web/estudios/proyecto_europa/JornadasFormacion/ProgramasDesarrollo/catalogo_competencias.pdf)

Así mismo, un elemento crucial en nuestro proyecto de innovación es la introducción de herramientas tecnológicas en el proceso de evaluación de los estudiantes, pues consideramos que este tipo de herramientas, bien empleadas, facilita la presentación de las actividades, las tareas de evaluación y el registro de las respuestas. Concretamente, utilizamos la herramienta Web EvalCOMIX<sup>2</sup> y su integración en la plataforma e-Learning moodle, que permite la creación y uso de distintos instrumentos de evaluación (listas de control, escalas de valoración, argumentarios evaluativos, rúbricas, etc.) en las actividades de Moodle por parte de los docentes y los estudiantes, y que introduce además de la evaluación del profesor, la posibilidad de la autoevaluación del alumnado y la evaluación entre iguales.

Una vez diseñados los procedimientos de evaluación en el contexto de las asignaturas impartidas en el Campus Virtual de la Universidad de Cádiz por parte del profesorado participante en el proyecto, los pusimos en práctica.

### **3. CONTANDO NUESTRA EXPERIENCIA...**

El marco del trabajo en equipo docente es un proyecto de innovación en el que participamos 9 docentes de diferentes titulaciones: un profesor que imparte docencia en el Grado de Fisioterapia, dos profesores que lo hacen en el Grado en Ingeniería en Diseño Industrial y Desarrollo del Producto (uno de ellos coordinador del grado), un profesor del Grado de Estudios Ingleses, tres profesoras del Grado en Educación Infantil, y dos profesores en el Posgrado-Máster de Orientación y Evaluación SocioEducativa.

El proyecto está diseñado para ser desarrollado en dos años. En el momento en que nos encontramos llevamos un año y medio trabajando y se ha implementado en cuatro de las cinco titulaciones en que planteó hacerse:

- Grado de Estudios Ingleses. Asignatura: Inglés Instrumental.
- Grado en Ingeniería en Diseño Industrial y Desarrollo del Producto. Asignatura: Estadística.
- Grado en Educación Infantil. Asignatura: Observación Sistemática y Análisis de contextos.
- Grado de Fisioterapia. Asignatura: Anatomía por la Imagen.
- Posgrado: Máster Orientación y Evaluación SocioEducativa. Curso: Métodos de estudio y análisis de orientación.

Parte del profesorado participante en este proyecto hemos trabajado conjuntamente en tres proyectos de innovación docente anteriores. De hecho, formamos parte de una red de innovación, iniciativa de la Universidad de Cádiz.

En este caso concreto el proceso que hemos seguido para el trabajo en equipo y la coordinación ha sido:

- La realización de reuniones de planificación periódicas, tanto de forma presencial como a través de medios tecnológicos.
- La creación de un espacio de trabajo compartido en el sistema de trabajo colaborativo de la Universidad de Cádiz: bscw.uca.es, donde compartimos los documentos generados en el proyecto.
- La coordinación de los hitos centrales del proyecto en la figura de la profesora coordinadora del proyecto y el apoyo de una persona becada a cargo del mismo.
- La creación de una página Web en la que visibilizar y compartir cada fase que se

---

<sup>2</sup> <http://evalcomix.uca.es/>

iba desarrollando: <http://avanza.uca.es/evaluacioniguales/>

Todo este proceso no ha estado exento de dificultades, pues en determinadas ocasiones, la sobrecarga de tareas de los docentes hacía inviable la realización de las tareas requeridas. Esto hace que en muchas ocasiones, el compromiso que se asume al principio del proyecto no pueda mantenerse.

Es en este momento cuando la coordinación del equipo ha de apoyar y distribuir las responsabilidades de cada persona para equilibrar ausencias puntuales, seguir manteniendo informada a la persona que no puede estar al 100%, con canales de comunicación efectivos (espacio de trabajo compartido, página Web) y disponer todos los recursos que sean necesarios para facilitar el trabajo de todos los componentes del grupo, como por ejemplo, reuniones on-line, distintas maneras de presentar las tareas (el cuestionario de valoración del alumnado en formato papel o en formato digital), o realizar en días diferentes una misma reunión de coordinación.

El análisis del proceso de implementación de los procedimientos de evaluación diseñados lo hemos realizado a través de un *cuestionario* para los estudiantes<sup>3</sup> y una *entrevista* en profundidad para los docentes. En un principio, se planteó hacer un grupo de discusión, pero después de una reunión de coordinación consideramos que era más adecuado hacer entrevistas en profundidad.

En esta entrevista se indagó, además del impacto de la experiencia en el aprendizaje de los estudiantes, el proceso del trabajo colaborativo del profesorado.

Los datos que analizamos corresponden a las entrevistas realizadas a cuatro de los nueve profesores, ya que por motivos de agenda aún no hemos podido hacerlas con la totalidad de los docentes.

Los principales resultados que hemos obtenidos de las mismas en cuanto al trabajo en equipo y la colaboración del profesorado universitario los presentamos en torno a las tres dimensiones de la entrevista:

### **3.1. Sobre el desarrollo profesional mediante la realización conjunta de trabajos interdisciplinares.**

El profesorado opina que el trabajo en equipo del profesorado de distintas titulaciones enriquece el desarrollo de competencias docentes, sobre todo la comunicación y el compromiso. Entienden que es especialmente interesante, y recomendable, la coordinación entre el profesorado de la misma titulación, para poder llegar a un diseño y planificación coherentes de la misma.

Creen que el camino para la introducción de innovaciones en las aulas es la reflexión conjunta con otros docentes.

El trabajo interdisciplinar les supone algo muy enriquecedor: *“poder ampliar tus miras, ver qué se hace más allá de tu titulación..., es muy interesante ver personas con distinta historia académica, ver cómo comparten objetivos comunes hacia la implicación y la innovación en la enseñanza del alumnado”* (P2). Son personas con distintas experiencias, mayor o menor antigüedad en la carrera docente, diferentes estudios, desempeños dispares, etc. *“...para mí, que estoy empezando ahora, ver personas tan comprometidas, tan implicadas, que han probado y se han equivocado... aunque también han acertado, ha sido un aprendizaje realmente significativo”* (P3).

Para el profesorado participante en el proyecto conocer otras experiencias y compartir otras perspectivas les ha supuesto un ejercicio de reflexión y cuestionamiento de la

<sup>3</sup> Puede consultarse en:

<https://docs.google.com/spreadsheets/viewform?pli=1&formkey=dEwtcGRWV283ZjJjWTAzTVAxSEh4VWc6MQ#gid=0>

propia práctica docente. Llegan a la conclusión de que lo importante no es tanto lo que se dé sino cómo se da, y ese es un objetivo que debemos compartir los docentes: *“si das estadística, no será lo mismo si la das en enfermería o si la das en una carrera de educación, el contenido es el mismo, pero la forma de darlo debe ser diferente, coherente con el desempeño profesional futuro de cada estudiante”* (P2).

### **3.2. Sobre el aprendizaje producido en la experiencia.**

Se valora el trabajo realizado con profesores de distintas titulaciones, pero se destaca, no obstante, el trabajo realizado con los docentes de la misma área, pues: *“gracias a su ayuda pude diseñar la actividad de evaluación a llevar a cabo y planificar en qué momentos sería interesante introducir la retroalimentación entre iguales. También me ha ayudado a incorporar otros aspectos más innovadores como la redacción de criterios de evaluación por parte del alumnado y la negociación de los mismos”* (P1). Reflexión que destaca de nuevo el enriquecimiento de la coordinación de aquellos docentes que comparten una misma titulación (coordinación horizontal).

Creen que el aprendizaje puede ser por un descubrimiento más personal, pero que hay otro tipo de aprendizaje, muy valioso, de tipo más social y compartido: *“ahora no sólo tú eres el que va poniendo un escalón detrás de otro... ahora son los demás los que pueden ayudarte a encajar los nuevos escalones, construyendo una escalera hacia el conocimiento...”* (P2). Aprender con otras personas es la capacidad de saber abrir la mente, saber aprehender aquellos elementos de otras prácticas que pueden ser interesantes y tomarlos como propios.

Los docentes coinciden en comentar que la experiencia les ha permitido creer que existen métodos innovadores para evaluar competencias en el alumnado independientemente de la titulación en que se apliquen.

Compartir la innovación con otros docentes y ver que funciona, hace que estén más motivados, sienten que forman parte de una red que hace que acometan los cambios con mayor seguridad. Así mismo, la introducción de innovaciones útiles en equipo hacen que el deseo de continuar con las mismas en cursos posteriores sea una realidad: *“me gustaría continuar con la misma experiencia el año que viene, introduciendo aspectos de mejora e iniciando otro ciclo de investigación para la mejora de la enseñanza-aprendizaje en la asignatura”* (P1).

El trabajo en equipo y la coordinación del profesorado aumenta el grado de satisfacción personal del mismo y disminuye la preocupación de abordar el cambio individualmente (De la Calle, 2004): *“Así es, el hecho de contar con un grupo de trabajo hace que te sientas mucho más segura en cuanto a la implantación que estás llevando a cabo. Si tienes alguna duda puedes recurrir a otros y otras docentes para compartir opiniones y posibles respuestas a la misma. En general, hace que la experiencia docente deje de ser un ámbito completamente individual...”* (P3).

Este trabajo en equipo también les ha permitido aprender la necesaria renovación del quehacer docente, al compartir opiniones sobre que, aunque la innovación funcione en un curso escolar, con un grupo concreto, puede pasar (y además será lo más probable) que tengan que cambiar esas estrategias y adaptarlas al nuevo grupo. Lo importante es contar con una serie de tareas, actividades, métodos, técnicas, herramientas... que permitan el aprendizaje de competencias e ir usándolas o no, adaptándolas, en función de las características de los estudiantes, los contenidos, el trabajo de otros profesores con el mismo grupo, etc.

Los docentes afirman que el trabajo en equipo dentro del proyecto de innovación

interdisciplinar les ha permitido incorporar nuevos conocimientos y métodos en la actividad investigadora, pues la experiencia puesta en práctica es al mismo tiempo una experiencia de innovación que se está investigando: *“este trabajo sobre todo a la hora de ver otras formas de facilitar el aprendizaje universitario se presta a que se pueda investigar, a ver nuevas posibilidades...”* (P2).

### **3.3. Sobre las líneas estratégicas que deben desarrollarse para posibilitar un trabajo en equipo o una verdadera coordinación entre el profesorado.**

Sobre las líneas estratégicas que deben desarrollarse para posibilitar un trabajo en equipo o una verdadera coordinación entre el profesorado que permita el desarrollo de competencias docentes y el aprendizaje de competencias del alumnado, los docentes consideran que a nivel estructural, de centro/universidad, han sentido que no se dan las condiciones necesarias para el trabajo en equipo y la coordinación: *“Creo que no se dan todas las oportunidades necesarias. Actualmente depende de la voluntad del propio profesorado. Además, los docentes que también se dedican a la investigación y a otras tareas están sobrecargados de trabajo, lo que dificulta la comunicación y colaboración con otros docentes en estos temas”* (P1).

*“Y en estos tiempos que corren, donde se exige más número de horas de dedicación docente –la subida a 32 créditos–, donde las acreditaciones te exigen cada vez más investigaciones, más comunicaciones, más estancias, más artículos... más, más, más... ¿dónde queda el tiempo para disfrutar de lo que enseñas, de lo que pueden llegar a aprender los estudiantes, de lo que investigas, de lo que aprendes con los colegas, leyendo un libro o un artículo...? Esto necesita tiempo, tiempo y reflexión... y la reflexión necesita tiempo ...”* (P4).

Este tipo de trabajo conjunto favorece la creación de una cultura de la colaboración en la universidad y debería potenciarse desde la misma institución: *“está claro que es un momento de encuentro, un punto de encuentro entre distintos profesores con su realidad concreta y que enriquece mucho el poder reunirse, y además poder reunirse para buscar alternativas, para buscar la mejora como docentes universitarios, ya sea de la rama, la titulación o la asignatura que sea... yo creo que esa es la forma de estrechar lazos entre los docentes de la universidad, ver que aunque tú estés dando una asignatura X y yo esté dando una asignatura Y, realmente lo que nos une es una intención de que el alumnado pueda aprender de forma permanente, de forma útil para su presente y para su futuro social y laboral... Y lo que nos une es este tipo de proyectos”* (P2).

## **4. CONCLUSIONES**

Por último, nos gustaría concluir que nuestra experiencia nos ha permitido perfilar las estrategias que consideramos centrales para la coordinación y el trabajo en equipo del profesorado universitario:

- Asumir los objetivos del equipo y orientar la coordinación hacia la consecución de los mismos.
- Promover el diálogo, la comunicación y establecer relaciones colaborativas: *“si no intercambias tu perspectiva de una forma clara y constructiva, no se va a poder llegar a acuerdo, no se va a poder construir de forma conjunta”* (P3).
- Respetar opiniones diferentes y críticas, aceptando puntos de vista con los que se discrepe, a la vez que se argumenta coherentemente la propia perspectiva.
- La implicación en la planificación del trabajo del equipo: *“si no hay implicación, no*

*hay trabajo en equipo..., la verdadera coordinación no es posible sin compromiso, sin implicación...*” (P4).

- Realizar las actividades eficaz y eficientemente para obtener los resultados esperados, dando cabida a lo “inesperado”, al cambio, pues un proceso de construcción conjunta, como es la realización de proyectos de innovación interdisciplinares, puede hacer que los resultados esperados sean diferentes, aunque ello en sí mismo no sea negativo.
- Solicitar asesoramiento, cuando es necesario, en beneficio del grupo.
- Proporcionar alternativas adecuadas a los objetivos del equipo.
- Participar en la definición de roles, funciones y responsabilidades con objeto de aumentar la eficiencia: “... aunque sea de forma informal, te comprometes a hacerte cargo de lo que mejor sabes hacer en beneficio del grupo” (P2).
- Compartir información, recursos y sinergias con otros equipos. De hecho, en la Universidad de Cádiz se dio la posibilidad de crear equipos de innovación docentes con profesorado del mismo área, que a su vez conformaran redes de innovación de distintas titulaciones.
- Aplicar el método de trabajo más idóneo de acuerdo con las necesidades y recursos disponibles, buscando la mejora continua.

## REFERENCIAS

De la Calle, M.J. (2004). El reto de ser profesor en el contexto de la convergencia europea. La formación pedagógica como necesidad. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 18 (3), 251–258.

Gallego Noche, B.; Sánchez de la Campa, C.; Quesada Serra, V.; Cubero Ibáñez, J. (2011). El desarrollo de competencias transversales a través de la evaluación entre iguales. *Actas del XV Congreso Nacional y I Internacional de Modelos de Investigación Educativa*.

Gómez Ruiz, M.A., Gallego Noche, B., Ibarra Sáiz, M.S. y Rodríguez Gómez, G. (2010). DiagWeb: Una Experiencia de Enseñanza Basada en Proyectos Tutorados en Educación Superior Mediante una WebQuest Alojada en Moodle. En M.E. Prieto, J.M. Doderó, J. y Villegas, D. *Recursos Digitales para la Educación y la Cultura*. Actas CcITA-Volumen SPDECE. Cádiz: 135-142. ISBN: 978-607-95446-2-1.

Medina Rivilla, A., Domínguez Garrido, M<sup>a</sup> C., Ribeiro Gonçalves, F. (2011). Formación del profesorado universitario en las competencias docentes. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*. 13 (17), 119-138.

Rodríguez Gómez, G., Ibarra Sáiz, M.S. y Gómez Ruiz, M.A. (2012, en prensa). La evaluación entre iguales: beneficios y estrategias para su práctica en la universidad. *Revista de Educación*, 359. Disponible en: [http://www.revistaeducacion.mec.es/doi/359\\_092.pdf](http://www.revistaeducacion.mec.es/doi/359_092.pdf)

Rodríguez Gómez, G. e Ibarra Sáiz, M.S. (Eds.)(2011). e-Evaluación orientada al e-aprendizaje estratégico en la Educación Superior. Madrid: Narcea.

Valero, V. y Navarro, J.J. (2009). Sección Especial: Experiencias de coordinación del profesorado en el marco del EEES. *ReVisión*, 2 (2): <http://www.aenui.net/ojs/index.php?journal=revisión&page=article&op=viewArticle&path%5B%5D=51&path%5B%5D=75> (Consultado el 17/5/2012).