

# Evaluación y profesorado en la universidad española

---

M. BEGOÑA ALFAGEME GONZÁLEZ

*Universidad de Murcia*

KATIA CABALLERO RODRÍGUEZ

*Universidad de Granada*

## **Resumen:**

Analizamos en este trabajo los recientes cambios relacionados con las evaluaciones del profesorado en el sistema educativo universitario español. Los constantes cambios legislativos han supuesto modificaciones que han complicado mucho la carrera profesional universitaria y con los que, sin embargo, no se termina de garantizar la calidad que se persigue.

En este sentido nos centramos en dos tipos de evaluación: la evaluación con carácter retributivo, centrada tanto en la evaluación de la docencia como en la evaluación de la investigación; y la evaluación para la promoción, donde surgen nuevos términos como habilitación o acreditación para nuevas figuras profesionales, profesores contratados y profesores del cuerpo docente universitario, y donde se establece una doble o a veces triple evaluación para el acceso a las distintas plazas de profesorado.

## **Palabras clave:**

Evaluación, profesor, universidad, desarrollo profesional.

## **Abstract:**

In this paper we analyze the recent changes related to teaching and research evaluations in the Spanish university education system. The constant legislative changes implied modifications that make the university professional career more difficult. However, these changes do not guarantee the quality they try to achieve.

In this sense, we focus on two types of evaluations. On one hand, the evaluation for wage supplements, centred on both teaching and research evaluation. On the other hand, the evaluation for promotion where new terms come up, as for example habilitation or accreditation for new academics, contracted and tenured, and where is established a double and sometimes triple evaluation in order to access to different academic positions.

## **Key words:**

Evaluation, teacher, university, professional development.

## **Résumé:**

Nous analysons dans ce travail les changements récents relatifs aux évaluations des professeurs dans le système éducatif universitaire espagnol. Les changements législatifs ont entraîné des modifications qui ont beaucoup compliqué la carrière professionnelle universitaire et avec qui, cependant, on ne termine pas de garantir la qualité qui est demandée par la société.

Dans ce sens nous nous concentrons sur deux types d'évaluation : l'évaluation avec un caractère rétributif, centrée sur l'évaluation de l'enseignement et sur l'évaluation de la recherche; et l'évaluation pour la promotion, où surgissent de nouveaux termes comme "l'habilitation" ou "l'accréditation" pour les nouvelles figures professionnelles (professeur

contraté, professeur du corps enseignant universitaire), et où on établit une double –ou parfois triple- évaluation pour l'accès aux différentes figures de professeur universitaire.

**Mots clés:**

Évaluation, des enseignants, Université, le développement professionnel.

Fecha de recepción: 15-10-09.

Fecha de aceptación: 27-01-10.

## 1. Introducción

En los últimos tiempos, las universidades españolas están asistiendo de una forma acuciante a la búsqueda de la calidad de nuestro sistema universitario. En esta dirección, se han recorrido veinticinco años de constantes cambios en las leyes universitarias para modificar aspectos que, hoy por hoy, no terminan de garantizar la calidad que se persigue. Desde la Ley Orgánica de Reforma Universitaria de 1983 (LRU), pasando por la Ley Orgánica de Universidades de 2001 (LOU) y la actual Ley Orgánica que modifica ésta última en 2007 (LOMLOU), se ha ido haciendo frente a las numerosas transformaciones que ha sufrido la carrera profesional del profesorado universitario. Cambia la importancia otorgada a cada una de sus funciones, si en un primer momento el énfasis de las universidades se puso en el papel docente, seguidamente, la investigación absorbió toda la fuerza. Actualmente se tiende a potenciar y valorar ambas, pero desde un tratamiento aislado e inconexo entre ellas (Bolívar y Caballero, 2008; Murillo, 2008).

Buscar la calidad del profesorado cobra, por tanto, cada vez mayor importancia, pues supone un referente clave para preservar el futuro de nuestras universidades, no sólo a nivel nacional, sino también internacional. Y como señala Tejada (2006), "hablar de calidad nos lleva automática e inevitablemente a hablar de evaluación", pero como se verá a lo largo de este trabajo, cabe plantear algunas cuestiones con respecto a la misma, como: ¿está siendo la evaluación un medio para alcanzar la calidad o se está convirtiendo en un fin en sí misma?, ¿poner en marcha procesos de evaluación encarnizados realmente lleva a conseguir mayores niveles de calidad?, ¿ayuda la evaluación a la mejora o supone simplemente un conjunto de trámites burocráticos que la obstaculizan?, ¿facilita la evaluación el desempeño de la actividad docente e investigadora o la complica aún más?, ¿realmente es una evaluación que ayuda

a la mejora?, ¿se trata de una evaluación fiscalizadora o formativa?, ¿los nuevos perfiles profesionales se enclavan en fases de formación estructuradas y planificadas o son simplemente barreras a superar cuanto antes y como se pueda? Son muchas las preguntas que ponen en entredicho si los procesos de evaluación, desde su puesta en marcha hasta hoy, contribuyen al desarrollo profesional del profesorado y a la calidad de sus funciones. Como sostiene De Miguel (1998), resulta contradictorio que las universidades evalúen al profesorado sin que previamente se hayan seleccionado y formado adecuadamente para la función que se les exige.

## 2. Primeros pasos en materia de evaluación

El sistema universitario español en la Ley de Reforma Universitaria (1983) se caracterizó por reforzar su autonomía institucional, asumiendo libertades en cuestiones docentes e impulsando significativamente la investigación (Saravia, 2004). Con la llegada de esta reforma, las oposiciones de acceso a los cuerpos docentes universitarios se reemplazan por el concurso de méritos y se institucionaliza al profesorado interino mediante contratos permanentes. En general, la valoración para el acceso a la condición de profesor en las universidades públicas (arts. 35 y 39 de la LRU) se realizaba en un acto único ante una comisión que tenía en cuenta principalmente la trayectoria académica (docente e investigadora) y la defensa de un proyecto docente. La superación de esta prueba dependía esencialmente de la alta preparación del candidato en aspectos docentes.

En el artículo 45.3 de la LRU de 1983 se hace mención a que “los Estatutos de la Universidad dispondrán de los procedimientos de evaluación periódica del rendimiento docente y científico del profesorado”. Y aunque en algunos estatutos de universidades españolas ese procedimiento se reguló, esta evaluación de carácter periódico nunca llegó a ejercer influencia en los concursos de acceso y/o promoción.

El primer paso en firme en materia de evaluación se dio con la publicación del Real Decreto 1086/1989 sobre Retribuciones del Profesorado Universitario, donde se establecieron dos procedimientos independientes ligados a la recepción de complementos económicos para la evaluación de la docencia (complementos por méritos docentes o quinquenios) y de la investigación (complementos de productividad o

sexenios). Además, se establece un complemento económico para tareas relacionadas con la gestión, no vinculado a un proceso de evaluación previo. Comienzan por tanto a realizarse evaluaciones de la docencia y la investigación de los profesores.

*El procedimiento para evaluar la docencia* quedaba especificado en el Real Decreto 1086/1989 (art. 2.3c). El profesorado universitario podía someterse a evaluación en su Universidad para valorar la actividad docente que había realizado durante cinco años, en régimen de dedicación a tiempo completo (o período equivalente si estaba en régimen de dedicación a tiempo parcial). En ella se puntuaban un conjunto de méritos de acuerdo con los criterios generales de evaluación establecidos por el Consejo de Universidades, teniendo como resultado la calificación de favorable o no favorable para asegurar un complemento por méritos docentes o quinquenio.

La falta de infraestructura en la universidad para poner en marcha procesos de evaluación serios y las pérdidas salariales que había sufrido el profesorado, hicieron que dichos complementos se concedieran de forma generalizada, por lo que este proceso de evaluación se convirtió, de manera no explícita, en un simple trámite para alcanzar una mayor retribución. Así, como señala De Miguel (1998), *“el modelo y los procedimientos utilizados para evaluar la actividad docente del profesorado por las instituciones universitarias lejos de cooperar a resaltar y potenciar esta función han contribuido claramente a su marginación, especialmente cuando se compara con lo que ha sucedido en el ámbito de la investigación”*.

El mismo Real Decreto 1086/1989 (art. 2.4) regulaba *el procedimiento para realizar la evaluación de la investigación* del profesorado. Se podía solicitar para evaluar periodos de seis años, de ahí su nombre de sexenio, aunque en este caso tanto el procedimiento de su solicitud como su normativa se complicaba. La evaluación era llevada a cabo por la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI) compuesta por miembros del Ministerio de Educación y Ciencia y de las Comunidades Autónomas con competencias en materia universitaria, pudiendo formar parte del proceso otros miembros relevantes de la comunidad científica nacional o internacional, siempre que pertenezcan al área investigadora de los solicitantes, a propuesta del Consejo de Universidades.

La valoración positiva de este periodo suponía para el profesorado el acceso a un complemento de productividad investigadora o sexenio.

Al comienzo, la falta de unos criterios claros, hizo que muchas de las primeras solicitudes del complemento fueran denegadas, lo que creó un gran malestar y angustia entre el profesorado que no sabía hacia dónde orientar su trayectoria investigadora. Tras establecerse unos criterios mínimos para sofocar el revuelo sobre cómo acceder con garantía a los sexenios, comenzó la exigencia del docente por superar una imposición externa en materia de investigación.

En síntesis, con la LRU surgen dos procesos independientes de evaluación para conseguir incentivos: por un lado, se evalúa la docencia por parte de la propia universidad para optar a un quinquenio docente y, por otro, se evalúa la investigación por parte de una comisión nacional para obtener el sexenio investigador. La desconexión y el desequilibrio entre ambas evaluaciones son obvios, siguiendo a Báez y Cabrera (2001) "todos son buenos docentes; no todos somos buenos investigadores". Mientras que la evaluación de la docencia se realiza de manera superficial y con acceso automático a los complementos, la evaluación de la investigación se sustenta en unos criterios rígidos que hacen que el profesorado concentre su atención en la actividad investigadora, no sólo por las ventajas económicas, sino especialmente, por las posibilidades que ésta concede de cara a la promoción, el reconocimiento dentro de la profesión y el acceso a ciertos privilegios académicos; beneficios que sólo pueden adquirirse a través de la investigación, pero no de la docencia, que pierde notablemente su prestigio.

Además, si en materia de investigación empieza a potenciarse el trabajo en equipo, la docencia es una función que continúa ejerciéndose de forma individual, de puertas hacia dentro, concepción que limita y no permite que la innovación y la experiencia sean una fuente de alimento interprofesional de la que todos se benefician, de ahí que siga siendo una función con escaso dinamismo a nivel institucional.

Se comienza a considerar la triple función del profesorado (docencia, investigación y gestión), en la Ley Orgánica de Universidades (2001), donde se establece la creación de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) a efectos de evaluar, certificar y acreditar entre otras cuestiones "las actividades docentes, investigadoras y de gestión del profesorado universitario" (LOU, 2001, art. 31.c.). Posteriormente se establecen dos vías de acceso diferentes para la condición de profesor universitario (BOE 245 y BOE 260, ambos de 2002; Rodríguez, 2007):

1. Profesor Funcionario o del cuerpo docente universitario. Vía funcional competencia del Estado. El profesor necesita superar dos evaluaciones:
  - **Habilitación.**- A cargo de una comisión externa a la universidad que realiza la valoración del currículum vitae mediante unas pruebas de desempeño. Se consideran trayectoria académica (docente e investigadora), defensa de un proyecto docente y desarrollo y defensa de un tema del proyecto elegido por el candidato a partir de tres escogidos a sorteo.
  - **Acceso.**- Es atribución de las universidades, sus criterios no son uniformes.
2. Profesor Contratado. Vía contractual competencia de las Comunidades Autónomas a través de sus agencias de evaluación. Con dos evaluaciones:
  - **Acreditación.**- A cargo de las Agencias de Evaluación, nacional o regionales. Se basa en la valoración del currículum vitae del candidato.
  - **Acceso.**- Igual que en el caso anterior depende de las universidades.

En la LOU, a diferencia de lo que ocurría en la LRU, se consideran los tres pilares de la profesión académica: investigación, docencia y gestión, manteniéndose “una visión funcionalista de la profesión académica en la cual se ‘entiende al profesor a partir de las funciones que cumple’ ” (Saravia, 2004: 48). Las evaluaciones docentes e investigadoras, mantienen en esencia el mismo formato y procedimiento que con la ley anterior, aumentando el interés por evaluar todos los aspectos relacionados con la docencia. En esta línea, aparecen modelos en prueba para cambiar el sistema de evaluación, que están comenzando a ser aplicados por la propia ANECA. No obstante, no dejan de ser procesos para fomentar el currículum personal para acreditarse o estabilizarse, despreocupándose de la formación inicial del profesorado universitario. En palabras de Tejada (2006) “se centra el propio desarrollo profesional docente en los propios mecanismos de evaluación de su actividad profesional, no existiendo el mismo nivel de preocupación en otros ámbitos del desarrollo profesional como puede ser la formación continua”.

En la misma línea se mantiene la LOMLOU, aunque ha modificado y regulado algunas funciones y figuras de los Profesores Contratados y

cambiado el procedimiento para acceder a los Cuerpos Docentes Universitarios, transformando la Habilitación en Acreditación a cargo de una Comisión Nacional de expertos constituida por la ANECA.

### **3. La evaluación del profesorado universitario hoy**

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica que modifica la Ley Orgánica de Universidades (LOMLOU) en abril de 2007, así como sus posteriores regulaciones, se plantean nuevos cambios en relación con la evaluación y acreditación del profesorado. El artículo 31 de dicha ley mantiene que los objetivos de la promoción y garantía de calidad se cumplirán mediante la evaluación, certificación y acreditación realizadas por Agencias de Evaluación de Calidad (Nacional o Autonómicas) que determinarán la calidad de las actividades docentes, investigadoras y de gestión del profesorado universitario.

En esta línea, las acreditaciones del profesorado, que consisten en la evaluación por parte de una agencia de evaluación externa a la universidad, de la actividad desempeñada, se requieren tanto para el acceso a los cuerpos de profesores contratados (arts. 50, 51 y 52), como para el acceso a los cuerpos docentes universitarios (arts. 57, 58, 59 y 60), denominación actual de los profesores funcionarios. La acreditación de ambos sigue un procedimiento semejante pero no igual como se verá a continuación.

Por su parte, los artículos 55 y 69 especifican cuestiones relacionadas con las retribuciones del profesorado funcionario o contratado y señalan que el gobierno y las comunidades autónomas podrán determinar retribuciones complementarias vinculadas a méritos individuales de docencia, investigación (desarrollo tecnológico, transferencia del conocimiento) y gestión, previa valoración positiva por parte de una Agencia Nacional.

Para fomentar la calidad de las universidades, existen diversas modalidades de evaluación dirigidas a mejorar la actividad que desempeña el profesorado universitario en sus tres vertientes: docencia, investigación y gestión. En esta línea, actualmente se están ejecutando diferentes programas de evaluación a nivel estatal, autonómico e institucional, orientados a valorar la actividad individual o grupal del profesorado universitario, con carácter retributivo, promocional o académico.

Sin embargo, dichas evaluaciones no se hallan conectadas a procesos

formativos que permitan el desarrollo profesional. Los complementos retributivos son compensaciones económicas permanentes, la evaluación para la promoción permite acceder a diferentes figuras contractuales o cuerpos docentes, mientras que las recompensas académicas pueden consistir en cambios en la actividad universitaria, años sabáticos, ayudas para proyectos, permisos especiales o premios académicos, asignación de recursos extraordinarios a los departamentos y/o incentivos para la formación (Valcárcel, 2003), dependiendo su asignación de la actividad investigadora, docente y/o de gestión desempeñada por el profesorado universitario solicitante.

A continuación vamos a referirnos tanto a las evaluaciones que permiten acceder a complementos retributivos y conllevan compensaciones económicas a los méritos docentes o de investigación, como a aquellas que se centran en los méritos personales para la promoción.

### **3.1. Evaluación con carácter retributivo: investigación y docencia**

La *evaluación de los méritos en investigación* tiene un carácter anual y pretende valorar y, en su caso, compensar la actividad investigadora del profesorado por períodos de seis años, a través de la obtención de un complemento retributivo o “sexenio”.

Como ya hemos indicado de modo resumido al inicio de este trabajo, el origen de la evaluación del profesorado universitario se sitúa en el artículo 45.3 de la Ley de Reforma Universitaria, donde se establece que se dispondrán procedimientos para la evaluación periódica del rendimiento docente y científico del profesorado universitario. En este sentido, el Real Decreto 1086/89, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado establece dos sistemas independientes para la evaluación de la docencia y la investigación: la primera se establece como una competencia exclusiva de cada Universidad, mientras que la evaluación de la investigación tiene competencia estatal y se encomienda a la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEA<sup>1</sup>). Comisión creada por Orden Ministerial de 28 de diciembre de 1989 y modificada y derogada por la Orden Ministerial de 2 de diciembre de 1994.

Por lo tanto, el procedimiento para solicitar los sexenios de investigación aparece regulado en la Orden Ministerial de 2 de diciembre de 1994 y en la convocatoria anual donde se abre el periodo de concesión,

1 <http://www.micinn.es/ciencia/cneai>.

generalmente a final de cada año. Así, el último año 2007, fue la resolución de 6 de noviembre de 2007, de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, por la que se fija el procedimiento y plazo de presentación de solicitudes de evaluación de la actividad investigadora a la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (BOE de 23-11-2007). Hasta el momento sólo podían solicitar los sexenios los funcionarios pertenecientes a los cuerpos docentes universitarios, aunque se empiezan a regular acuerdos y convenios que permitan dicha solicitud al profesorado contratado, eso sí, sólo como mérito y no como aumento salarial, que sólo repercutirá en el profesor al convertirse en funcionario.

El procedimiento para el reconocimiento de sexenios de investigación se centra en cuatro pasos: a) Los Comités Asesores y/o expertos consultados deberán formular un juicio técnico sobre la obra aportada por el solicitante en el currículum vitae abreviado, dentro del contexto definido en el currículum vitae completo; b) Se podrá requerir del solicitante, por medio de la Coordinadora General de la CNEAI, la remisión de una copia de alguna o de todas las aportaciones relacionadas en su currículum vitae; c) Cada evaluador, Comité Asesor y/o expertos, emitirá un juicio técnico expresado en términos numéricos de cero a diez, siendo preciso un mínimo de seis puntos para obtener una evaluación positiva en un tramo de seis años; y d) La CNEAI establecerá la evaluación individual definitiva a la vista de las calificaciones emitidas por los Comités Asesores y los expertos. Y notificará personalmente a cada solicitante el resultado obtenido.

Como ya hemos dicho, es competencia de las Universidades llevar a cabo la *evaluación de los méritos docentes* del profesorado universitario, con miras a otorgar compensaciones económicas por períodos de cinco años o “quinquenios”. Con este propósito la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación (ANECA) ha creado y está comenzando a desarrollar el “Programa Docentia” en colaboración con diferentes Agencias de Evaluación autonómicas y Administraciones Educativas de las Comunidades Autónomas, a través de convenios específicos. Se trata de un Programa de Apoyo a la Evaluación de la Actividad Docente enfocado a la creación de un modelo y de unos procedimientos que ayuden a garantizar la calidad del profesorado universitario, al mismo tiempo que se promueve su desarrollo y reconocimiento.

Con el “Programa Docentia” (ANECA, 2006 y 2007a), se pretende

orientar a las universidades para que desempeñen su papel en la evaluación de la actividad docente y en el desarrollo de planes formativos para el profesorado. No obstante, ANECA parte de un enfoque en el que docencia, investigación y gestión se valoran como actividades independientes del profesorado, aunque hace énfasis en un desarrollo progresivo hacia un modelo comprensivo y global de las funciones desempeñadas por el profesorado.

Este programa se propone alcanzar una serie de objetivos: entre los que se encuentran, “Disponer de un modelo y unos procedimientos que permitan evaluar la actividad docente que se desarrolla en las universidades y que tenga como referente el marco internacional y los criterios de garantía de calidad de las titulaciones universitarias”, “Promover el desarrollo profesional y personal del profesorado, facilitándole información contrastada sobre su actividad docente” o “Fomentar la calidad equiparando la actividad docente del profesorado con los objetivos de la institución”. Objetivos acompañados de un compromiso explícito por parte de las universidades para que la evaluación tenga consecuencias como: a) La formación del profesorado y la mejora de su actividad docente, tanto individual como compartida por un equipo docente; b) La promoción del profesorado; y c) Los incentivos económicos del profesorado.

Asimismo, el procedimiento deberá indicar si la evaluación es de carácter voluntario u obligatorio, especificando si la misma va asociada a la mejora de la actividad docente, la concesión de complementos retributivos u otros.

El Programa de Apoyo a la Evaluación de la Actividad Docente del profesorado universitario parte de un modelo que tiene en cuenta la actividad docente a tres niveles: su actuación fuera y dentro del aula; los resultados que derivan de dicha evaluación; y la revisión y mejora constante en términos de formación e innovación docentes.

ANECA ha elaborado un conjunto de herramientas e instrumentos que facilitan la recogida de información para su posterior valoración. No obstante, las universidades podrán seleccionar sus propios métodos de evaluación siempre que se encuentren en conexión con la meta que se persigue y cumplan los requisitos de calidad establecidos para este tipo de procedimientos. Se realizará por períodos comprendidos entre tres y cinco años, centrando la atención en tres dimensiones de la práctica docente: planificación, desarrollo y resultados (Tabla 1).

**Tabla 1.** Dimensiones de la práctica docente a evaluar según ANECA<sup>12</sup>.

Planificación de la docencia	1. Organización y coordinación docentes: a) Modalidades de organización de la enseñanza; b) Coordinación con otras actuaciones docentes. 2. Planificación de la enseñanza y del aprendizaje con relación a las materias o asignaturas impartidas: a) Resultados de aprendizaje previstos; b) Actividades de aprendizajes previstos; c) Criterios y métodos de evaluación; y d) Materiales y recursos para la docencia.
Desarrollo de la enseñanza	3. Desarrollo de la enseñanza y evaluación del aprendizaje: a) Actividades de enseñanza y aprendizaje realizadas; y b) Procedimientos de evaluación aplicados.
Resultados	4. Objetivos formativos logrados por los estudiantes 5. Revisión y mejora de la actividad docente: formación e innovación

Teniendo en cuenta esas dimensiones ANECA (2007a) propone las siguientes fuentes y procedimientos de evaluación: a) Autoinforme del profesor: a través de este instrumento, el profesor ofrece información sobre su actividad docente, aportando valoraciones y reflexiones relevantes para la mejora de su práctica docente y para la organización y funcionamiento de la docencia que se realiza en su institución universitaria; b) Informes de responsables académicos: en los que diferentes órganos unipersonales de gobierno o de coordinación hacen una breve valoración, teniendo en cuenta las dimensiones de la actividad docente (planificación, desarrollo y resultados). Las universidades deciden qué responsables deben realizar los informes; y c) Encuestas a estudiantes que se encuentran matriculados en cualquiera de las enseñanzas determinadas por las universidades en su procedimiento de evaluación. Véase Tejedor y Jornet (2008) para una mayor explicación del programa aplicado en una universidad concreta.

La puesta en marcha de procesos de evaluación docente supone un paso en cuanto a la recuperación del valor e importancia de esta actividad, pero cabe plantearse qué sentido puede tener una evaluación que se implanta sin estar previamente conectada a procesos de formación estructurados que lleven a ejercer una docencia de calidad. Si el profesorado universitario no recibe formación para ser docente, la evaluación de la

<sup>2</sup> [http://www.aneca.es/active/docs/docentia\\_orientaciones\\_070302.pdf](http://www.aneca.es/active/docs/docentia_orientaciones_070302.pdf)

docencia se convierte en una presión más para continuar engrosando el currículum, pero sin que la calidad aumente de forma real. La excelencia en la enseñanza va mucho más allá de la participación en proyectos de innovación, de las publicaciones docentes, del número de créditos impartidos, del número de alumnos aprobados, etc. Una docencia excelente está en el tiempo que el profesor dedica a la preparación de sus clases, la forma como pone en marcha sus métodos de enseñanza, lo que es capaz de aprender el alumnado con ese profesor, etc.; sin embargo, estas cuestiones, que son las que realmente definen una docencia de calidad, son difíciles de cuantificar; por tanto, más vale un proceso de seguimiento del profesorado que le ayude a formarse y a recibir un feedback de su propia actuación, que una evaluación sumativa o final, que apenas tiene en consideración los esfuerzos reales del profesor dentro del aula.

Además, cabría preguntarse si el hecho de elaborar un autoinforme, y un informe por parte de otros responsables académicos que dudosamente pasarán por clase, demuestra lo que realmente sucede dentro de un aula, o es un mero trámite burocrático para hacer ver que las cosas sin saber muy bien cómo, siguen funcionando. En la misma línea cabe cuestionarse si son realmente objetivas las encuestas que se pasan al alumnado y de si el proceso de administración es el más adecuado. Entre otros aspectos, ¿acaso puede evaluarse lo mismo a un profesor que cuenta con cien alumnos en el aula que a otro que sólo tiene siete? La evaluación debe ajustarse a las circunstancias personales e institucionales, de manera que se atienda a las características de los sujetos evaluados y a las del contexto en el que ejercen sus funciones. Asimismo, la evaluación que hace el alumnado no debe condicionar por completo la labor del profesor, ya que “si los docentes sienten que se pone en peligro su supervivencia laboral y profesional, tenderán a comportarse y actuar de forma tal que le garantice quedar en buen lugar ante la evaluación” (Fernández, 1999), lo cual les resta capacidad de decisión y les lleva a someterse al agrado constante del alumnado, desarraigando así su identidad profesional.

Para llevar a cabo procesos de evaluación de la calidad, es necesario que primero existan unas estructuras que posibiliten dicha calidad, si no, la evaluación se convierte en un sistema débil sin sentido, que simplemente mide la calidad en función de la cantidad. Y cantidad y calidad, incluyendo docencia, investigación y, en algunos casos, gestión, difícilmente pueden darse juntas, aunque se quiera creer que sí.

Paralelamente a la evaluación docente que realizan las universidades

y la evaluación de la investigación efectuada por la Comisión Nacional, las propias Comunidades Autónomas de manera independiente pueden establecer otro tipo de retribuciones adicionales al profesorado universitario, ligadas a la *evaluación de méritos individuales en docencia, investigación y gestión*. Así por ejemplo, la Comunidad Autónoma de Andalucía establece una evaluación dirigida a valorar períodos de cinco años que, en su caso, se compensarán con un complemento económico que dependerá de los méritos de la trayectoria académica y de los “quinquenios” y “sexenios” obtenidos por el solicitante previamente. En este caso, los méritos en la actividad investigadora tienen el mayor peso, seguidos de los méritos docentes y, finalmente, de los de gestión.

La importancia que ha adquirido en la última década el desempeño de la investigación frente a la docencia hace que el profesorado concentre más sus esfuerzos en el desarrollo de la primera que de la segunda. Así, mientras los nuevos profesores universitarios tienden a identificarse primordialmente como investigadores, sus colegas con más años en la profesión, intentan buscar el desarrollo o fortalecimiento de ese perfil investigador (Henkel, 2001; Caballero, 2009).

### **3.2. Evaluación para la promoción: acreditación para contratos laborales y para los cuerpos docentes universitarios**

La Resolución de 18 de febrero de 2005 de la Dirección General de Universidades (BOE de 4 de marzo de 2005) modifica determinados aspectos del procedimiento de presentación de solicitudes de evaluación para la contratación de personal docente e investigador, así como los criterios de evaluación establecidos en las resoluciones de 17 de diciembre de 2002 y de 24 de junio de 2003, de dicha Dirección General.

Cabe distinguir entre evaluación institucional y acreditación. Si la evaluación se realiza en función del cumplimiento de unas normas de calidad establecidas, la acreditación va dirigida a estimar si los procesos y los resultados obtenidos se adecuan a los objetivos que la institución quiere alcanzar (De Miguel, 2003-2004).

El proceso para la acreditación y contratación de profesorado, por lo tanto, también viene regido por un sistema de evaluación previo que puede regularse a través de la ANECA o de las Agencias de Evaluación de las correspondientes Comunidades Autónomas. El procedimiento de evaluación que siguen consiste en la emisión de un informe, positivo

o negativo, que determina si los solicitantes pueden optar a ser contratados como: Profesores Ayudantes Doctores, Profesores Contratados Doctores y Profesores de Universidad Privada. Para acceder a este tipo de contratos se ha de estar en posesión del título de Doctor y se han de cumplir una serie de requisitos generalizados que pueden variar ligeramente en función del área científica a la que pertenezca el solicitante o a la Agencia de Evaluación que emita el Informe.

Como podemos ver en la Tabla 2, siguiendo las condiciones establecidas a nivel nacional por la ANECA, para obtener la acreditación como Profesor Ayudante Doctor, los Comités de Evaluación valorarán los méritos de “experiencia investigadora” y de “formación académica, experiencia docente y profesional”, siendo necesario obtener 55 puntos sobre 100 para obtener una evaluación positiva. Para obtener la acreditación como Profesores Contratados Doctores (perfil profesional con mayor rango dentro de las figuras contractuales) o de Universidad Privada, se valorarán preferentemente los méritos posdoctorales de “experiencia investigadora” y de “experiencia docente”, así como la “formación académica y experiencia profesional”. Para obtener una evaluación positiva se ha de alcanzar 55 puntos (50 necesariamente de “investigación” y “docencia”). Se utiliza para ser evaluado la herramienta telemática creada por ANECA denominada Programa de Evaluación del Profesorado (PEP)<sup>3</sup>.

**Tabla 2.** Criterios para el personal laboral contratado Doctor, extraídos de la ANECA (2007b<sup>4</sup>)

Ayudante Doctor	Contratado Doctor y de Universidad Privada
1. Experiencia investigadora (máx. 60 puntos) <ul style="list-style-type: none"><li>- Publicaciones científicas.</li><li>- Libros y capítulos de libros.</li><li>- Proyectos + contratos de investigación.</li><li>- Congresos, conferencias, seminarios.</li><li>- Otros méritos</li></ul>	1. Experiencia investigadora (máx. 60 puntos) <ul style="list-style-type: none"><li>- Publicaciones científicas y patentes internacionales.</li><li>- Libros y capítulos de libros.</li><li>- Proyectos + contratos de investigación.</li><li>- Transferencia de tecnología.</li><li>- Dirección de tesis doctorales.</li><li>- Congresos, conferencias, seminarios.</li><li>- Otros méritos.</li></ul>

<sup>3</sup> [http://www.aneca.es/active/pep/pep\\_set.htm](http://www.aneca.es/active/pep/pep_set.htm)

<sup>4</sup> Puntuaciones sobre 100 puntos en las tablas 2 y 3.

Cada sexenio de investigación tendrá una valoración de quince puntos.

2. Formación académica, experiencia docente y profesional (máx. 35 puntos)

- Formación académica: Tesis doctoral, mención de doctorado europeo, mención de calidad del programa de doctorado, becas pre y postdoctorales, cursos y seminarios de especialización, adecuación de la titulación y posesión de otros títulos.
- Estancias de carácter investigador y/o formativo en otros centros.
- Experiencia docente: amplitud, intensidad, tipo, evaluaciones, proyectos de innovación docente, contribuciones al EEES, título de especialista en áreas clínicas, cursos-seminarios-congresos para la formación docente, elaboración de material y publicaciones docentes.
- Experiencia profesional: duración y responsabilidad en empresas-instituciones-hospitales.

2. Experiencia docente (máximo 30 puntos)

- Amplitud, diversidad, intensidad, responsabilidad, ciclos, tipo de docencia universitaria.
- Evaluaciones sobre su calidad.
- Ponente en seminarios y cursos, y participación en congresos orientados a la formación docente universitaria.
- Material docente original, publicaciones docentes, proyectos de innovación docentes, contribuciones al EEES.

3. Formación académica y experiencia profesional (máximo 8 puntos)

- Tesis doctoral, mención de doctorado europeo, mención de calidad del programa de doctorado, becas pre y postdoctorales, estancias en otros centros de investigación, posesión de más de un título.
- Trabajo en empresas-instituciones-hospitales.

3. Otros méritos (máximo 5 puntos)

4. Otros méritos (máximo 2 puntos)

Así podemos observar que el acceso a las diferentes categorías profesionales se mide por el número de trabajos acumulados; a más documentos que atestigüen el trabajo realizado, mayor posibilidad de acreditación y promoción, pero ¿esta evaluación sumativa es la clave para la mejora y el desarrollo profesional? Rendir cuentas a nivel institucional a través del trabajo realizado ofrece un gran soporte a las universidades de cara a la sociedad, pero ¿en qué medida se establece un sistema que

dirija los resultados de esas evaluaciones hacia el crecimiento profesional? Es necesario ajustar estos procesos jerárquicos de ascenso, a programas formativos paralelos que ayuden al profesorado en su desarrollo y mejora profesional. De nada sirve exigir cantidad, si realmente no se vela por la calidad. Y en este caso, se ha de partir de que el profesorado principiante no es un experto con capacidad de producir a un ritmo desenfrenado; más bien es un profesorado que se siente excesivamente presionado por conseguir una estabilidad a la que sólo puede aspirar acumulando certificados. Sin duda, la prisa por hacer mucho en docencia, en investigación y en gestión, influye negativamente en el desarrollo real del potencial creativo del profesorado y de la calidad.

ANECA también es la encargada de regular el proceso evaluativo que permite lograr la acreditación nacional para acceder a los *cuerpos docentes universitarios*, es decir al cuerpo de funcionarios. La LOMLOU establece como figuras de estos cuerpos a los Profesores Titulares de Universidad (TU) y a los Catedráticos de Universidad (CU), estando el resto de figuras vigentes hasta ahora en vías de extinción.

Para optar a la acreditación como Profesor Titular de Universidad es indispensable estar en posesión del título de Doctor, y para ambos perfiles será necesario justificar los méritos relacionados con la actividad docente, investigadora y de gestión académica y científica que aparecen en la Tabla 3. Así una evaluación positiva para la figura de Profesor Titular se obtiene al alcanzar un mínimo de 60 puntos entre los apartados de "investigación" y de "docencia", siendo necesario como mínimo un total de 65 puntos como suma de todos los apartados. En el caso de la acreditación necesaria para ascender de categoría, es decir, para ser Catedrático de Universidad se pide al menos una puntuación mínima de 20 puntos en el apartado de "actividad docente o profesional", teniendo que sumar los apartados de docencia, investigación y experiencia en gestión y administración un mínimo de 80 puntos.

También la ANECA ha creado una herramienta telemática para solicitar dicha evaluación denominada Programa Academia (ANECA, 2008), diferente a la citada para el acceso de los profesores contratados. Esto complica el sistema y aunque al entrar por primera vez el entorno te permite transferir los datos introducidos desde la primera, sólo ahorra algo de tiempo, pero no garantiza la transferencia de datos correcta.

Tras obtener las acreditaciones tanto de plazas de profesores contratados, como de profesores de los cuerpos docentes, dependiendo de las

Universidades y las Comunidades Autónomas, la reglamentación para acceder a las plazas cambia, por lo que es difícil explicar un procedimiento válido para todas. Sin embargo, es un hecho que tras la acreditación, los aspirantes tienen que concursar para conseguir la nueva condición de profesor a la que aspiran: bien por méritos, bien defendiendo ante un tribunal su currículum y saber hacer, o bien ambos procedimientos como es el caso de la Universidad de Murcia, primero se concursa por méritos a la plaza en interinidad y luego ante un tribunal para conseguir su permanencia.

**Tabla 3.** Baremo extraído del Real Decreto 1312/2007, de 5 de Octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios

	TU	CU
Actividad investigadora <ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad y difusión de resultados de la actividad investigadora.</li> <li>• Calidad y número de proyectos y contratos de investigación.</li> <li>• Calidad en la transferencia de los resultados.</li> <li>• Movilidad del profesorado.</li> <li>• Otros méritos</li> </ul>	Máx. 50 puntos	Máx. 55 puntos
Actividad docente o profesional <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dedicación docente.</li> <li>• Calidad de la actividad docente.</li> <li>• Calidad de la formación docente.</li> <li>• Calidad y dedicación a actividades profesionales en empresas, instituciones, organismos públicos de investigación u hospitales, distintas a las docentes o investigadoras.</li> </ul>	Máx. 40 puntos	Máx. 35 puntos
Formación académica <ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad de la formación predoctoral: becas, premios, otros títulos, etc.</li> <li>• Calidad de la formación posdoctoral: becas posdoctorales, tesis doctoral, premio extraordinario de doctorado, mención de doctorado europeo, mención de calidad del programa de doctorado.</li> <li>• Otros méritos de formación académica.</li> </ul>	Máx. 5 puntos	

Experiencia en gestión y administración educativa, científica, tecnológica y otros méritos	Máx. 5 puntos	Máx. 10 puntos
<ul style="list-style-type: none"><li>• Desempeño de cargos unipersonales de responsabilidad en gestión universitaria.</li><li>• Desempeño de puestos en el entorno educativo o tecnológico, dentro de la Administración General del Estado o de las Comunidades Autónomas durante al menos un año.</li><li>• Otros méritos.</li></ul>		

Como resultante de todo el proceso evaluativo mencionado y como bien señala Montero (2004), “el trabajo de un profesor o profesora universitario se caracteriza por la complejidad a que da lugar la concurrencia de prácticas profesionalmente diversas, con exigencias de conocimientos, habilidades, disposiciones, valores... también diversos, que pueden o no entrecruzarse, apoyarse o contradecirse mutuamente”.

La promoción a las diferentes categorías profesionales se produce básicamente en función de las experiencias investigadoras y docentes acumuladas; no obstante, la evaluación de ambas actividades no se produce de manera integrada, lo que provoca que siga existiendo una descompensación y que el papel de la investigación siga predominando frente al de la docencia. Eliminar esta fragmentación entre ambas, no sólo favorecería el mejor desempeño de las mismas, sino que permitiría al profesor superar el conflicto identitario que produce el no saber si definirse como docente o investigador.

#### 4. Conclusiones

Como hemos dicho, el sistema establecido se convierte en una doble o triple evaluación para cada una de las figuras a las que el profesor quiere optar. En resumen, el acceso a los cuerpos de profesorado tiene dos vías diferentes (funcionario y contratado), dos referentes competenciales (Ministerio de Educación/ANECA y Comunidades Autónomas/Agencias Autonómicas) y dos momentos diferentes de evaluación, puesto que cada figura tiene que pasar por una acreditación y/o habilitación y un proceso de acceso. Por tanto, se alarga y complica la carrera docente universitaria, y se obliga a una permanente evaluación a los profesores en la que

las actividades de docencia e investigación se contemplan de manera asimétrica (Brew, 2006).

Así, un profesor que comience su carrera universitaria tendrá como recorrido más usual el siguiente. Inicialmente, una vez terminada la carrera universitaria o estudios de Grado, deberá realizar un Master para acceder al Doctorado, bien por sus propios medios o bien contando con alguna beca que se lo permita. El acceso usual a la docencia es la obtención de una plaza de Ayudante a concurso de méritos, con una duración máxima de cuatro años. Durante dicha plaza deberá obtener el título de Doctor y conseguir la acreditación que le permita el acceso a alguna de las otras figuras docentes. Generalmente, el siguiente paso será la obtención de una plaza de Profesor Ayudante Doctor, también de cuatro años de duración, que le permitirá seguir obteniendo méritos investigadores y docentes necesarios para las siguientes acreditaciones. Siguiendo con el proceso y mediante la respectiva acreditación se llegará a obtener una plaza de Profesor Contratado Doctor, plaza de carácter indefinido pero con una retribución baja y unas limitaciones evidentes en cuanto a autonomía profesional para poder investigar. Así, las iniciales limitaciones de esta plaza, que realiza la misma labor que un profesor con mayor rango, se están viendo mejoradas tras los acuerdos de organizaciones sindicales, universidades y Comunidades Autónomas, pero todavía tienen una consideración diferente en cada Universidad. Al tratarse de una plaza de carácter indefinido, según las universidades, las Comunidades Autónomas y la plaza desde la que se opte, puede necesitar a su vez de un doble concurso evaluativo para su acceso, primero a concurso de méritos y posteriormente una oposición donde el candidato demuestre sus capacidades docentes e investigadoras ante un tribunal.

Posteriormente, y debido a las limitaciones de dicha plaza, el docente tendrá que optar a aquellas otras que le otorguen la categoría de profesor perteneciente al cuerpo docente universitario, mediante la citada doble evaluación: acreditación y acceso.

Esto lleva a que una persona que intente hacer una carrera docente dentro de la universidad española tenga que pasar alrededor de diez evaluaciones para la promoción que no se conectan con procesos formativos apropiados, hasta llegar a obtener la plaza de mayor categoría, la de Catedrático de Universidad. Eso contando con que la suerte le acompañe y todo le sea favorable.

Además de tener que ir aprendiendo todo lo aquí resumido para po-

der seguir mejorando, información no trivial para muchos que quisieran trabajar en lo que les gusta en vez de tener que dedicar un tiempo excesivo en comprender qué cambios legislativos afectan a su puesto docente. Alguna vez habrá que pensar en parar para que el sistema se consolide y dar un respiro a los docentes.

Así, aunque estamos de acuerdo con Buela-Casal (2007) en que el sistema universitario español pecó en su momento en la contratación de profesorado que una vez estabilizado no se mantiene activo sobre todo en tareas de investigación, puesto que sigue cumpliendo sus tareas docentes, la gran exigencia inicial a los profesores principiantes puede garantizar este mínimo de entrada al sistema universitario, pero también puede llegar a quemar a los candidatos. Quizás habría que exigir más a los profesores ya en ejercicio que no cumplen con estos requisitos y no sólo a los principiantes. Los docentes que se inician necesitan tiempo para reposar su aprendizaje, para consolidar sus funciones y para comenzar con buen pie su desarrollo profesional.

La dispersión normativa respecto al Personal Docente e Investigador de las Universidades aquí reflejada, supuso el inicio, por parte del Ministerio de Ciencia e Innovación, de un documento que pretendía convertirse en Real Decreto, el Borrador del Estatuto del Personal Docente e Investigador de la Universidades Españolas<sup>5</sup>, que se hizo público en noviembre de 2008 y que en estos momentos sigue en discusión en la comunicad académica sin que haya sido aprobado. El objetivo de este documento era que el profesorado conociera el contexto actual de la nueva ordenación de las enseñanzas universitarias, dadas las modificaciones que se habían producido en sus condiciones de trabajo, formando parte de los principios básicos de la Estrategia Universidad 2015.

En dicho documento se vuelven a plantear ligeros cambios, sobre todo en cuanto a las figuras docentes universitarias, pero ¿hasta cuándo tenemos que esperar para que se regule de una vez nuestro trabajo y despeje el camino que tenemos que seguir para un correcto desarrollo profesional?

No negamos que una evaluación sea necesaria para asegurar la calidad en el acceso de aquellos profesionales que quieren convertirse en profesores universitarios, aunque tanto “salto de obstáculos” puede tener un efecto inverso al perseguido. Sólo hay tiempo para ir cumpliendo con los requisitos que se exigen en cada momento y no para preocuparse de una mejora real de la calidad docente e investigadora.

---

5 [www.educacion.es/educacion/universidades/profesorado.html](http://www.educacion.es/educacion/universidades/profesorado.html) [consulta: oct. 2009]

Siguiendo este argumento Murillo (2008) plantea que es necesario mantener el debate en la comunidad universitaria para definir qué es un profesor de calidad y cómo se tiene que valorar, pero también es necesario coordinar todas las inconexas formas de evaluar a un docente y las distintas instancias implicadas en ello. Así, en nuestra opinión la evaluación docente se convertiría en un estímulo de los procesos de innovación en las prácticas docentes, a la vez que sería el centro del análisis de su práctica y en una potencial estrategia de investigación educativa útil para el docente, en el sentido expresado por Tejedor y Jornet (2008).

## Referencias bibliográficas

- ANECA (2006). *Programa Docentia. Programa de apoyo para la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario. Modelo de evaluación*. <[http://www.aneca.es/active/docs/docentia\\_modelo\\_070302.pdf](http://www.aneca.es/active/docs/docentia_modelo_070302.pdf)> [consulta: oct. 2008].
- (2007a). *Programa Docentia. Programa de apoyo para la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario. Orientaciones para la elaboración del procedimiento de evaluación*. <[http://www.aneca.es/active/docs/docentia\\_orientaciones\\_070302.pdf](http://www.aneca.es/active/docs/docentia_orientaciones_070302.pdf)> [consulta: oct. 2008].
- (2007b). *Programa de evaluación del profesorado para la contratación. Principios y orientaciones para la aplicación de los criterios de evaluación*. <[http://www.aneca.es/active/docs/pep\\_nuevo\\_principios\\_070515.pdf](http://www.aneca.es/active/docs/pep_nuevo_principios_070515.pdf)> [consulta: oct. 2008].
- (2008). *Programa Academia. Principios y orientaciones para la aplicación de los criterios de evaluación*. <[http://www.aneca.es/active/docs/academia\\_principios\\_y\\_orientaciones\\_080114.pdf](http://www.aneca.es/active/docs/academia_principios_y_orientaciones_080114.pdf)> [consulta: oct. 2008].
- Báez de la Fé, B. y Cabrera Montoya, B. (2001). "Para una evaluación democrática de la calidad de la enseñanza universitaria". *Revista de Educación*, 326, 145-166.
- Bolívar Botía, A. y Caballero Rodríguez, K. (2008). "Cómo hacer visible la excelencia en la enseñanza universitaria". *Revista Iberoamericana de Educación*, 46 (8).
- Brew, A. (2006). *Research and teaching. Beyond the divide*. Nueva York: Palgrave Macmillan.
- Buela-Casal, G. (2007). "Reflexiones sobre el sistema de acreditación del profesorado funcionario de Universidad en España". *Psicothema*, 19 (3), pp. 473-482.
- Caballero, K. (2009). *Construcción y desarrollo de la identidad profesional del profesorado universitario*. Tesis doctoral. Granada: Universidad de Granada.
- De Miguel Díaz, F. M. (1998). "La evaluación del profesorado universitario. Criterios y propuestas para mejorar la función docente". *Revista de Educación*, 315, 67-83.
- (2003-2004). "Evaluación institucional versus acreditación en la enseñanza superior. Implicaciones para la mejora". *Contextos Educativos: Revista de Educación*, 6-7, 13-20.
- Fernández Sierra, J. (1999). "Evaluación de la docencia y aprendizaje profesional. Aná-

- lisis de una experiencia universitaria". *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 34, 87-98.
- Henkel, M. (2001). "Policy change and academic identities". *Debates in Higher Education*. University College London.
- Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria. BOE 209, 1 de septiembre de 1983.
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. BOE 89, 13 de abril de 2007.
- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. BOE 307, 24 de diciembre de 2001.
- Montero, L. (2004). "Profesores y profesoras de universidad, ¿qué profesionales?". *Innovación educativa*, 14, 185-196.
- Murillo, J. (2008). "La evaluación del profesorado universitario en España". *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1 (3e). <[http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num3\\_e/art3.pdf](http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num3_e/art3.pdf)> [consulta: enero 2010].
- Real Decreto 1052/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el procedimiento para la obtención de la evaluación de la ANECA, y de su certificación, a los efectos de contratación de personal docente e investigador universitario. BOE 245, 12 de octubre de 2002.
- Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre Retribuciones del Profesorado Universitario.
- Real Decreto 1312/2007, de 5 de Octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios. BOE 240, 6 de octubre de 2007.
- Real Decreto 1313/2007, de 5 de Octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a los cuerpos docentes universitarios. BOE 241, 8 de octubre de 2007.
- Resolución de 17 de octubre de 2002, de la Dirección General de Universidades, por la que se publican los criterios generales de evaluación de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación para la contratación de personal docente e investigador y se determina el procedimiento de presentación de solicitudes de evaluación o informe. BOE 260, 30 de octubre de 2002.
- Rodríguez Espinar, S. (2007). Los criterios y directrices para la evaluación del profesorado. Seminario la evaluación del profesorado dentro de los sistemas de garantía de Calidad de las Instituciones Universitarias. ANECA/AQU Catalunya, Universidad de Burgos, 12 de julio. <[www.Aneca.es/servicios/docs/burgos07\\_02\\_rodriguez.pdf](http://www.Aneca.es/servicios/docs/burgos07_02_rodriguez.pdf)> [consulta: oct. 2008].
- Saravia Gallardo, M. A. (2004). Evaluación del Profesorado Universitario. Un enfoque desde la Competencia Profesional Tesis doctoral de la Universidad de Barcelona. <<http://www.tdx.cat/TDX-1001104-085258> ISBN 84-688-8522-3> [consulta: oct. 2008].
- Tejada Fernández, J. (2006). "Problemáticas de la evaluación del profesorado universitario". *Universitas Tarraconenses. Revista de Ciències de l'Educació*, núm. especial, 281-293.
- Tejedor, F. J. y Jornet, J. M. (2008). "La evaluación del profesorado universitario en Espa-

- ña". *Revista electrónica de Investigación Educativa*, número especial. <<http://redie.uabc.mx/NumEsp1/contenido-tejedorjornet.html>> [consulta: enero 2010].
- Valcárcel Cases, M. (Coord.) (2003). *La preparación del profesorado universitario español para la convergencia europea en Educación Superior*. En Dirección General de Universidades: Programa de Estudios y Análisis (Ref. EA2003-0040). <<http://82.223.160.188/mec/ayudas/casaAva.asp#AN967>> [consulta: oct. 2008].

