

Propuestas de DEVA-AAC para una reforma del sistema de acreditación del profesorado universitario

Documento aprobado por el Comité Técnico de Evaluación y Acreditación el día 21 de octubre de 2022

La Dirección de Evaluación y Acreditación (DEVA) de la Agencia Andaluza del Conocimiento (AAC) ha llevado a cabo entre febrero y junio de 2022 un proceso de reflexión y debate interno sobre el sistema de acreditación del profesorado universitario en España. Este proceso se ha desarrollado en el marco de un grupo de trabajo formado por personas expertas con experiencia en diversos aspectos de la evaluación de profesorado, a las que DEVA agradece profundamente sus valiosas aportaciones y su generosa dedicación:

- María Victoria Borrachero Rosado, catedrática de Ingeniería de la Construcción de la Universitat Politècnica de València y presidenta del comité de evaluación de DEVA para la acreditación de profesorado en el área de Ingeniería y Arquitectura.
- Emilio Delgado López-Cózar, catedrático de Biblioteconomía y Documentación de la Universidad de Granada.
- Jesús Fuentetaja Pastor, catedrático de Derecho Administrativo de la Universidad Nacional de Educación a Distancia, y presidente del comité asesor de recursos para la acreditación de profesorado de DEVA.
- Eduardo García Jiménez, catedrático de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación de la Universidad de Sevilla y miembro del Comité Técnico de Evaluación y Acreditación de DEVA.
- Ángel Huguet Canalís, catedrático de Psicología Evolutiva y de la Educación de la Universitat de Lleida.
- María del Mar Malagón Poyato, catedrática de Biología Celular de la Universidad de Córdoba y miembro del Comité Técnico de Evaluación y Acreditación de DEVA.
- Elena Muñoz Grijalvo, profesora titular de Historia Antigua de la Universidad Pablo de Olavide y miembro del Comité Técnico de Evaluación y Acreditación de DEVA.
- Ana María Sastre Requena, catedrática de Ingeniería Química de la Universitat Politècnica de Catalunya.

El grupo de trabajo ha sido coordinado por la profesora María Dolores López Enamorado, responsable del Área de Evaluación y Acreditación del Profesorado de DEVA, con el apoyo del equipo técnico del área, formado por Juan Rafael Maroto Escobar, Luisa Palomar Vacas y Alfonso Zamorano Gómez. Las sesiones de trabajo fueron moderadas por Sebastián Chávez de Diego, director de DEVA.

El trabajo de reflexión del grupo se estructuró en torno a las siguientes preguntas:

- ¿Es conveniente mantener las acreditaciones individuales de profesorado en el sistema universitario español?



- ¿Podría sustituirse por la acreditación de sistemas de profesorado en el nivel de Departamento/grandes áreas temáticas/Universidad?
- De mantenerse la acreditación individual, ¿debe basarse en la evaluación de un catálogo exhaustivo de méritos, o debería centrarse en la evaluación de una selección de logros especialmente significativos?
- ¿La evaluación de méritos individuales debe hacerse sobre la base de baremos de puntuación detallados?
- ¿En la evaluación de méritos individuales debería introducirse la valoración cualitativa por expertos siguiendo el sistema de evaluación por pares (*peer review*)?
- ¿Qué papel deben jugar los indicadores bibliométricos en la evaluación de los méritos del profesorado?

Una vez desarrollado el proceso de reflexión, con la elaboración de documentos por parte de los ponentes y la celebración de dos intensas y fructíferas sesiones de debate, el equipo técnico de DEVA ha procedido a la redacción del presente documento, que contiene propuestas para la mejora del sistema de acreditación del profesorado universitario. Es, por tanto, una aportación institucional de DEVA para la reforma del sistema y deberá inspirar las acciones que DEVA lleve a cabo en el futuro en materia de acreditación de profesorado, en el contexto del marco legal establecido.

Este documento y las propuestas en él contenidas son fruto del proceso de reflexión y debate llevado a cabo dentro del grupo de trabajo, pero no reflejan necesariamente la opinión unánime de sus componentes y no ha sido sometido a su aprobación. No ha de considerarse por tanto un resumen de conclusiones adoptadas por las personas expertas que han participado en el grupo de trabajo, sino un documento de DEVA inspirado en el proceso de reflexión y debate que ha tenido lugar.



El estado del sistema de acreditación del profesorado universitario en España

El actual sistema de acreditación del profesorado universitario, tanto si se trata de profesorado contratado en régimen laboral como de profesorado incardinado en cuerpos funcionariales, surge a comienzos de este siglo con el objetivo de asegurar la capacidad y mérito de los candidatos y candidatas para la realización de las funciones docentes e investigadoras que son propias del profesorado universitario. Dicha constatación se realiza con carácter absoluto por referencia a estándares mínimos de docencia e investigación, predeterminados en función de las respectivas figuras de profesorado.

Este sistema de acreditación fue la respuesta del poder legislativo al clima de desconfianza en el rigor de los procesos de contratación de profesorado universitario, cuestionados socialmente por un supuesto favoritismo generalizado hacia candidatos y candidatas formados en la propia institución contratante, que habría alterado la justa concurrencia por mérito y capacidad.

Dos decenios después de la implantación de la acreditación de profesorado universitario, el análisis de su funcionamiento y resultados permite realizar algunas valoraciones:

1. El sistema es acorde con los criterios legalmente establecidos para la evaluación del desempeño y predecible. Las agencias responsables de los procesos de evaluación y acreditación realizan su labor aplicando de forma imparcial y no discriminatoria criterios y estándares de público conocimiento, lo que permite predecir a los candidatos el resultado de sus solicitudes de acreditación. Existe un clima de confianza generalizado sobre la consistencia de los procesos de acreditación de profesorado.
2. La acreditación del profesorado ha tenido un efecto benéfico en el sistema universitario en la medida en que ha ayudado a limitar la arbitrariedad en los procesos de contratación.
3. La aplicación de estándares exigentes en términos cuantitativos en la evaluación de la actividad investigadora ha contribuido a un considerable aumento de la producción científica del profesorado universitario.
4. El sistema de acreditación ha tenido un fuerte impacto en el perfil del profesorado universitario al introducir incentivos claros en sus diferentes ámbitos de actividad: docencia, investigación, transferencia de conocimiento y gestión. Como consecuencia, las actividades, actitudes y prioridades del profesorado universitario han experimentado una considerable transformación.
5. La evaluación exhaustiva de un extenso catálogo de méritos de forma detallada y clasificada ha inducido un cambio en la carrera profesional del profesorado universitario, estimulando el coleccionismo de méritos por encima del compromiso profundo con sus funciones docentes e investigadoras.
6. El empleo de indicadores cuantitativos en la evaluación de la actividad investigadora ha estimulado la progresiva desnaturalización de estos indicadores. La utilización intensiva de indicadores bibliométricos, y más concretamente del índice de impacto de las revistas científicas, ha producido una cierta desvirtuación del sistema editorial, con el surgimiento de revistas con políticas de publicación dirigidas a incrementar artificialmente sus índices de impacto. La publicación de los resultados de investigación en revistas con determinado índice de impacto ha pasado a ser un fin en sí mismo y no un medio con el que difundir eficazmente los avances científicos conseguidos.
7. La aplicación generalizada de un mismo conjunto de criterios de acreditación ha propiciado un modelo uniforme de profesor/a universitario/a que empobrece la deseable diversidad del sistema universitario.



En algunas ramas, la difícil compatibilidad entre ese modelo y la práctica profesional ha dificultado el reclutamiento de profesorado.

8. El sistema de acreditación de profesorado no ha disminuido sustancialmente la endogamia. Las universidades siguen contratando preferentemente a personas formadas en la propia institución.
9. En el caso de profesorado procedente de otros países, la acreditación constituye una barrera que dificulta su entrada en el sistema universitario español.

Propuestas para la mejora del sistema de acreditación del profesorado universitario

Del análisis expuesto, parece evidente la necesidad de mejoras en el sistema que, preservando los logros conseguidos, evite los inconvenientes y consecuencias negativas que parece estar produciendo la acreditación de profesorado, en su formulación y práctica actuales, sobre el sistema universitario en su conjunto. Se proponen a continuación algunas líneas de cambio que, convenientemente desarrolladas, podrían contribuir a solucionar los males detectados.

1. Evaluación centrada en una selección de logros principales.

La evaluación del currículum de la persona candidata debe comprobar que esta ha alcanzado el nivel de madurez adecuado a la categoría de profesorado que desea acreditar, debiendo distinguirse para ello entre las figuras de profesorado que dan acceso al sistema, y aquellas que implican la estabilización del profesorado y su progresión a lo largo de la carrera profesional. Esta madurez debe demostrarse por el alcance de logros significativos en el recorrido docente e investigador de la persona candidata (y de transferencia o gestión en su caso), más que por la consecución de un extenso catálogo de méritos variados. Los logros a valorar deberían ser escogidos por la persona candidata, y explicados por esta en su solicitud de forma narrativa, argumentando las razones por las que dichos méritos demuestran su madurez como profesor/a, de acuerdo a los criterios y estándares establecidos por la agencia. Es deseable que los méritos escogidos sean poco numerosos, pero altamente indicativos de la madurez alcanzada.

2. Evaluación cualitativa de los méritos expuestos.

Los méritos aportados por los candidatos y candidatas deben ser evaluados mediante valoración cualitativa por parte de las comisiones de evaluación, siguiendo los criterios y estándares establecidos por la agencia en el marco de lo previsto legalmente para cada figura de profesorado. Estos estándares deben ser cualitativos y no deben concretarse en baremos cuantitativos detallados, sino que deben dejar a las comisiones de valoración suficiente amplitud para realizar su trabajo evaluador con discrecionalidad técnica. Esta discrecionalidad técnica no debe en ningún caso confundirse con arbitrariedad, y su concreción debe argumentarse razonadamente en los informes de evaluación.

3. Uso responsable de los indicadores.

En el ejercicio de su discrecionalidad técnica, las comisiones de evaluación pueden apoyarse en indicadores cuantitativos y cualitativos elaborados internamente o extraídos de referencias externas. El uso de tales indicadores puede ayudar a las personas evaluadoras para establecer sus juicios de decisión, pero estos no pueden sustituir de forma automática su apreciación cualitativa. En el caso de los indicadores bibliométricos, no debe utilizarse un único indicador aislado para



valorar un mérito, sino que es deseable la utilización de la pluralidad de indicadores existentes de forma combinada, con objeto de sopesar dicho mérito en sus varias facetas dentro de su ámbito científico. Es deseable que sean las propias personas candidatas las que utilicen los diferentes indicadores bibliométricos en la argumentación narrativa de sus méritos, y que sea posteriormente la comisión evaluadora quien valore la idoneidad de dicha argumentación. En ningún caso deben considerarse indicadores que han resultado desvirtuados por manipulación interesada en el mundo editorial, como el índice de impacto de las revistas (Journal Impact Factor).

4. Apoyo por parte de evaluadores externos a la comisión.

La evaluación por pares, es decir, por otro personal investigador o por profesorado que realiza actividades análogas a la persona candidata, que comparten su campo de estudio y no presentan conflictos de interés, es la forma internacionalmente aceptada para evaluar las trayectorias e iniciativas académicas. Las comisiones de evaluación para la acreditación de profesorado, aunque ajustadas a la rama de conocimiento del candidato o candidata, y plurales en su composición, pueden en determinados casos estar limitadas para realizar una valoración cualificada de una persona candidata cuyo ámbito de estudio no sea suficientemente próximo a los componentes de la comisión. En esos casos debería poder solicitarse la opinión cualificada de personas evaluadoras externas a la comisión, que permitieran a esta emitir un juicio sólidamente fundamentado.

Algunas de estas valoraciones y propuestas, como las relativas al empleo de indicadores bibliométricos, se alinean con las tendencias globales que están propiciando un cambio profundo en la evaluación de la actividad investigadora y que se concretan en iniciativas como la Declaración de San Francisco sobre la Evaluación de la Investigación-DORA (2012), el Manifiesto de Leiden (2015), los Principios de Hong Kong (2020), o el informe de la Unión Europea sobre la materia (2021)¹, que ha dado lugar al reciente acuerdo para la reforma de la evaluación de la investigación ([Agreement for Reforming Research Assessment](#)).

Hacia una posible acreditación institucional de los sistemas de profesorado de las universidades.

Las propuestas anteriores transformarían las actuales comisiones de evaluación en órganos más reflexivos, que deberían emplearse en la lectura y comprensión de las argumentaciones narrativas de los candidatos y candidatas, tendrían que debatir en mayor profundidad para alcanzar acuerdos y habrían de esforzarse en la redacción de informes sólidamente fundamentados que, en su caso, permitieran rebatir fuera de toda duda las argumentaciones de la persona candidata. Aunque la acreditación no constituye una operación de selección concurrencial, ya que no se lleva a cabo con carácter relativo respecto a otras eventuales personas candidatas, esta nueva dinámica de trabajo de las comisiones de acreditación se acercaría al de los propios órganos de selección de profesorado de las universidades. Cabe preguntarse por tanto si no

¹ -DORA Declaration (2012). *Declaración de San Francisco sobre la evaluación de la Investigación*.

<https://sfdora.org/read/read-the-declaration-espanol/>

-Hicks, D., Wouters, P., Waltman, L. et al., "Bibliometrics: The Leiden Manifesto for researchmetrics". *Nature* **520**, 429–431 (2015). <https://doi.org/10.1038/520429a>

-“The Hong Kong Principles for assessing researchers:Fosteringresearchintegrity”. PLOS Biology (2020) <https://doi.org/10.1371/journal.pbio.3000737>

-Comisión Europea, Dirección General de Investigación e Innovación. “Towards a reform of the researchassessmentssystem:scoping report”, Publications Office, 2021.

<https://data.europa.eu/doi/10.2777/707440>



sería deseable que fueran los propios órganos de selección de las universidades los que ejercieran por sí mismos dicha labor de control de madurez de las personas candidatas durante el proceso de selección, tal como tiene lugar en la inmensa mayoría de países del Espacio Europeo de Educación Superior.

Por otra parte, las propuestas antes enunciadas, si bien pueden ayudar a superar algunas de las debilidades del actual sistema universitario en materia de profesorado, serían ineficaces para atacar otras, como la persistencia de la endogamia en las contrataciones, que no son abordables desde un sistema de acreditación individual.

Cabe plantearse, por tanto, si el actual sistema de acreditación individual podría ser complementado con otro que acreditase a los propios sistemas de profesorado de las universidades, bien en el nivel de la universidad en su conjunto o, preferentemente, en el de departamento, y permitiera a estas contratar profesores y profesoras de forma directa, sin necesidad de que las personas candidatas dispongan previamente de una acreditación individual. Este sistema favorecería un considerable ahorro en el proceso de acreditación, tanto económico y organizativo para las agencias, como de tiempo y esfuerzo para las personas candidatas, y permitiría a las universidades recuperar plena autonomía en la contratación.

El procedimiento de acreditación institucional del sistema de profesorado podría diseñarse tomando como referencia el existente para la acreditación de los centros universitarios a efectos de la gestión académica de sus titulaciones, y contaría con la agencia acreditadora como elemento de aseguramiento externo de su calidad.

Entre las posibles dimensiones que un procedimiento de acreditación institucional de los sistemas de profesorado debería considerar, podrían sugerirse las siguientes:

- Procedimientos y regulaciones internas para la contratación en las diferentes figuras de profesorado.
- Diversidad del colectivo de profesores y profesoras contratados en el último decenio respecto de su género, instituciones de las que proceden, perfiles profesionales y otros criterios relevantes según la planificación estratégica vigente en la institución.
- Resultados producidos por los profesores y profesoras contratados en el último decenio en los ámbitos docente, investigador y de transferencia de conocimiento. Compromisos con el sistema de ciencia abierta y con la integridad académica.
- Sistema interno de aseguramiento de la calidad del profesorado.