



ISSN: 1989-0397

LA EVALUACIÓN DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO EN ESPAÑA

F. Javier Murillo Torrecilla

Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa 2008 - Volumen 1, Número 3 (e)

http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num3_e/art3.pdf

El tema de la evaluación del profesorado universitario ha cobrado un inusitado interés en España en los últimos años. Efectivamente, aunque este fenómeno no es nuevo, dado que ya se reguló en la Ley de Reforma Universitaria¹ (LRU) de 1983, dos hitos clave han marcado su desarrollo actual: la Ley Orgánica de Universidades² de 2001 y su modificación de 2007³ y la incorporación de España al Espacio Europeo de Educación Superior. La Ley Orgánica de Universidades (LOU) de 2001 establece la obligatoriedad de una evaluación de las actividades docentes, investigadoras y de gestión del profesorado universitario y regula las bases para su desarrollo. La incorporación de España al Espacio Europeo de Educación Superior, por su parte, establece como una de sus premisas que las universidades deben alcanzar la calidad y la excelencia docente para poder conformar un espacio europeo competitivo.

Ese interés ha generado la existencia de una multiplicidad de evaluaciones a que es sometido el docente a lo largo de su carrera profesional. Las mismas varían en función de la finalidad y repercusiones (acceso, promoción, incentivo económico y mejora de la docencia), del objeto de la evaluación (investigación, docencia o ambas) y de la entidad responsable para desarrollarla (Estado, Comunidad Autónoma o universidad). De tal forma que es posible afirmar que existe un "batiburrillo" de acciones, todas de carácter parcial, y sin apenas coordinación entre ellas que, además varían de forma importante entre las 17 comunidades y las 71 universidades existentes en España. Y todo ello, como luego analizaremos, sin tener claro cuál es el modelo de profesor universitario ideal que queremos y necesitamos para el siglo XXI.

En esta breve presentación, partiendo de la exposición de un marco que nos sitúe y nos ayude a tener una visión general, se analizarán los distintos tipos de evaluaciones a que es sometido el profesor universitario en España: la que se realiza para el acceso a la función docente y su promoción, la relacionada con la actividad investigadora, con el desempeño docente y la evaluación para incentivos salariales. Finalizaremos, como no puede ser de otra forma, con un apartado dedicado a los desafíos futuros.

1. MARCO GENERAL

Como se ha señalado, la evaluación del profesorado universitario ha sufrido importantes cambios en España en los 30 años de democracia. Así, se introdujo en la primera gran ley educativa de la transición, en 1983, y desde entonces ha sufrido una multiplicidad de pequeñas o grandes transformaciones; las últimas no han cumplido un año de vida. Ello es motivado, en primer lugar, por la importancia que se le da al profesorado y su evaluación para alcanzar niveles de excelencia universitaria; pero también por la falta de un modelo claro de evaluación, sin obviar los cambios políticos acaecidos en estos últimos años y que han imantado en el sector universitario.

La normativa actual establece la obligatoriedad de la evaluación de las actividades docentes, investigadoras y de gestión del profesorado universitario.⁴ Y los organismos responsables de tal evaluación son la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) y los órganos de evaluación que la Ley de las Comunidades Autónomas determinase. A ello hay que añadir a las propias

¹ Ley Orgánica, 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma de la Universitaria (LRU).

² Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre, de Universidades (LOU).

³ Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

⁴ Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre, de Universidades (LOU), artículo 31, apartado 26.

universidades, dado que en la misma Ley indica que los Estatutos de las universidades dispondrán de procedimientos para la evaluación periódica del rendimiento docente y científico del profesorado.⁵

De esta forma, en España la evaluación del profesorado es competencia de tres instancias diferentes:

1.1. El Estado

A través de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, creada en 2001 por la LOE,⁶ pero formalmente un año después. La ANECA es una fundación estatal cuya misión es contribuir a la mejora de la calidad del Sistema de Educación Superior mediante evaluación, certificación y acreditación de enseñanzas, profesorado e instituciones. Tiene como funciones:

- a) Potenciar la mejora de la actividad docente, investigadora y de gestión de las universidades.
- b) Contribuir a la medición del rendimiento de la educación superior conforme los procedimientos objetivos y procesos transparentes.
- c) Proporcionar a las Administraciones Públicas información adecuada para la toma de decisiones.
- d) Informar a la sociedad sobre el cumplimiento de objetivos en las actividades de las universidades.

Sus actividades se organizan en tres grandes bloques.⁷

- a) Actividades de evaluación, que consideran dos aspectos: Evaluación de Enseñanzas e Instituciones (verificación de grados y maestrías, el Programa de reconocimiento de sistemas de garantía de calidad de las instituciones universitarias, Apoyo a la evaluación y formación docentes, Mención de calidad en estudios de doctorado); y Evaluación del Profesorado (para contratación y para la acreditación de funcionarios).
- b) Estudios y prospectiva, entre los que destacan el proyecto "La información a la sociedad sobre la calidad de las titulaciones universitarias" y el Observatorio de Inserción Laboral de ANECA.
- c) Actividades institucionales, de colaboración con otras instancias.

Además, la evaluación de la actividad investigadora es competencia del Estado a través de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI), dependiente del Ministerio de Ciencia e Innovación.

1.2. Las Comunidades Autónomas

A través de los órganos de evaluación creados. En la actualidad, once Comunidades han creado instituciones de evaluación: Andalucía (Agencia Andaluza de Evaluación de la Calidad y Acreditación Universitaria -AGAE); Aragón (Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria de Aragón -ACPUA); Canarias (Agencia Canaria de Evaluación de la Calidad y Acreditación Universitaria -ACECAU); Castilla-La Mancha (Agencia de Calidad Universitaria de Castilla-La Mancha -ACCUM); Castilla y León (Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León -ACSUCYL); Cataluña (Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari a Catalunya -AQU); Comunidad de Valencia (Comissió Valenciana d' Acreditació i Avaluació de la Qualitat del Sistema Universitari de València -CVAEC); Galicia (Axencia para a Calidade

⁵ Artículo 43.3 de la LOU.

⁶ Artículo 32 de la LOU.

⁷ ANECA (2008). Plan de actuación de la anualidad 2008. Madrid: ANECA. http://www.aneca.es/quees/docs/plandeactuacion_2008_080111.pdf

do Sistema Universitario de Galicia -ACSUG); Islas Baleares (Agència de Qualitat Universitària de les Illes Balears -AQUIB); Madrid (Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva de las Universidades de Madrid -ACAP); y País Vasco (Euskal Unibertsitate Sistemaren Kalitatea Ebaluatu eta Egiaztatzeko Agentzia -UNIQUAL). Las seis que no cuentan con esas instancias (Extremadura, La Rioja, Murcia, Asturias y Navarra, Murcia) son gestionadas por la ANECA mientras son creados. Aunque cada una ha diseñado su propia estructura y funciones, no hay diferencias radicales entre ellas.

1.3. Las universidades

En España hay 71 universidades, de las cuales 48 son públicas y 23 privadas, y todas gozan de autonomía universitaria, con lo que pueden establecer sus propios sistemas de evaluación. De hecho, la de la docencia es desarrollada fundamentalmente por estas instituciones.

A pesar de la multiplicidad de organismos, hay un relativo acuerdo acerca de qué aspecto debe evaluar cada uno. Así, como luego veremos, la evaluación para el acceso y la promoción para puestos de docentes funcionarios es competencia del Estado y las universidades; las Comunidades Autónomas y las universidades, para los puestos de docentes contratados; la evaluación de la actividad investigadora es competencia estatal; la evaluación del desempeño docente es responsabilidad de las universidades; y, por último, algunas Comunidades Autónomas desarrollan una evaluación para otorgar incentivos económicos a los docentes universitarios.

2. LA EVALUACIÓN PARA EL ACCESO A LA FUNCIÓN DOCENTE Y LA PROMOCIÓN

El sistema de evaluación destinado al acceso a la función docente es, sin duda, el que tiene una mayor tradición en todo el mundo, pero también el más sujeto a cambios y debate dentro del sistema educativo español actual. Efectivamente, este sistema tiene menos de un año de antigüedad y fue aprobado por las fuertes críticas generadas por propuestas anteriores, las cuales demostraron importantes debilidades.

A continuación, se presenta un breve recuento histórico de las transformaciones y cambios que ha sufrido el sistema de evaluación para el acceso a la función docente.

La dictadura dejó un sistema educativo altamente centralizado. Las funciones de la universidad estaban concentradas en la docencia y era casi nula la presencia de investigación. La evaluación para el acceso, sin embargo, se centraba básicamente en los méritos para la investigación. En ese momento, los procesos de contratación o promoción del profesorado se realizaban mediante oposiciones a plazas establecidas desde Madrid y su organización generó la existencia de un importante colectivo de profesores con una situación laboral inestable.

En 1983, sin que hubiera transcurrido un año con el Partido Socialista Obrero Español en la presidencia del Gobierno de España, es elaborada la Ley de Reforma Universitaria. Era la primera gran ley educativa aprobada desde la vuelta de la democracia y señala la clara necesidad que había por democratizar y mejorar la universidad española. Con ella se transforma, en profundidad, el sistema sobre la base de la autonomía institucional, con mayor libertad para la docencia e impulso significativo en investigación, se reemplazan las oposiciones por el concurso de méritos y se institucionaliza al profesorado interino

mediante contratos permanentes. La valoración para el acceso a la condición de profesor⁸ en las universidades públicas se realizaba, organizada por la misma y con los criterios concretos que cada una estableciera, mediante acto único y a través de una comisión que tenía en cuenta, principalmente, la trayectoria académica –tanto docente como investigativa– y la defensa de un proyecto docente. En el caso de acceder a la condición de profesor Titular de Escuela Universitaria (TEU), Titular de Universidad (TU) y Catedrático de Escuela Universitaria (CEU), la evaluación ponía el acento en el conocimiento de la materia/contenidos disciplinares mediante el desarrollo y defensa de un tema ante la comisión. En cambio, para el acceso a la categoría superior (máxima en la carrera académica) de Catedrático Universitario (CU) el énfasis se ponía en la investigación sobre la base de la defensa de un proyecto docente e investigador y presentación y su consecuente defensa de un trabajo original de investigación. Entre otras muchas críticas, quedó patente el alto grado de endogamia y la nula movilidad que generó entre los docentes españoles.

La Ley Orgánica de Universidades, de 2001, modificó el sistema de acceso a la condición de profesor universitario mediante dos procedimientos distintos en los que se diferenciaba claramente entre el profesor funcionario o contratado:

- 1) **Para la vía funcional** (ser profesor universitario), se establece la evaluación en dos fases: la primera, la habilitación, es competencia del Estado; y la segunda, el acceso, es responsabilidad de la universidad. Así, la habilitación está a cargo de una comisión externa a la universidad y se realiza mediante: *a)* la valoración del currículum y *b)* pruebas de desempeño. En este escenario las pruebas para optar a la categoría de profesor TEU, TU y CEU consideran: trayectoria académica (docente/investigadora), defensa de un proyecto docente y desarrollo y defensa de un tema del proyecto elegido por el candidato a partir de tres escogidos por sorteo. Poniendo, por tanto, el énfasis en el conocimiento de la materia/contenidos disciplinares. En cambio, para los CU se realiza la exposición y defensa de un trabajo original de investigación poniendo el énfasis en el potencial y trayectoria investigadora del candidato.
- 2) **Para la vía contractual** (ser profesor contratado), la competencia recae en las Comunidades Autónomas en la primera fase, la acreditación, y en las universidades en la segunda, el acceso. La acreditación se lleva a cabo por las Comunidades Autónomas basada exclusivamente en la valoración del *curriculum vitae* (CV). El acceso es idéntico a la vía funcional.

Tanto en la vía funcional como contractual, el acceso es atribución de las universidades y, consecuentemente, sus criterios no son necesariamente uniformes.

La habilitación acabó, en cierta medida, con la endogamia pero también trajo consigo numerosas críticas de organización y funcionamiento lo que produjo el replanteamiento de algunos de sus procedimientos.

Efectivamente, en 2007,⁹ se modifica la LOU en algunos aspectos entre los que se incluye la evaluación del profesorado para el acceso o la promoción. De acuerdo con el nuevo sistema, la habilitación se sustituye por un sistema de acreditación. De esta forma, una comisión evalúa los méritos y competencias de los docentes a través de lo que indica el CV, eliminándose las pruebas presenciales. Tanto para TU como para CU, los currícula de los aspirantes se valorarán de acuerdo con los siguientes criterios:

⁸ Artículos 35 y 39 de la LRU.

⁹ Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica de Universidades 6/2001, de 21 de diciembre.

- 1) Actividad investigadora: calidad y difusión de resultados de la actividad investigadora (publicaciones científicas, creaciones artísticas profesionales, congresos, conferencias, seminarios, etc.); calidad y número de proyectos y contratos de investigación; calidad de la transferencias de los resultados (patentes y productos con registro de propiedad intelectual, transferencia de conocimiento al sector productivo, etc.); movilidad del profesorado (estancias de centros de investigación, etc.); otros méritos.
- 2) Actividad docente o profesional: dedicación docente (amplitud, diversidad, intensidad, responsabilidad, ciclos, tipo de docencia universitaria, dirección de tesis doctorales); calidad de la actividad docente (evaluaciones positivas de su actividad, material docente original, publicaciones docentes, proyectos de innovación docente, etcétera); calidad de la formación docente (participación, como asistente o ponente, en congresos orientados a la formación docente universitaria, estancias en centros docentes, etc.); calidad y dedicación a actividades profesionales, en empresas, instituciones, organismos públicos de investigación u hospitales, distintas a las docentes o investigadoras (dedicación, evaluaciones positivas de su actividad, etc.); y otros méritos.
- 3) Formación académica: calidad de la formación predoctoral (becas, premios, otros títulos, etc.); calidad de la formación posdoctoral (becas postdoctorales, tesis doctoral, premio extraordinario de doctorado, mención de doctorado europeo, mención de calidad del programa de doctorado); y otros méritos de formación académica.
- 4) Experiencia en gestión y administración educativa, científica, tecnológica y otros méritos: desempeño de cargos unipersonales de responsabilidad en gestión universitaria recogidos en los estatutos de las universidades, o que hayan sido asimilados, u organismos públicos de investigación durante al menos un año; desempeño de puestos en el entorno educativo, científico o tecnológico dentro de la Administración General del Estado o de las Comunidades Autónomas durante al menos un año; y otros méritos.

Dado lo reciente de esta normativa, apenas hay experiencia sobre su funcionamiento y hasta el momento las críticas levantadas han sido escasas.

Los cambios producidos en estos años son generados, por una parte, por la necesidad de garantizar la excelencia de los docentes universitarios, mediante procedimientos de acceso y promoción justos y equitativos; pero también reflejan la tensión entre el Estado y las universidades, con la participación de las Comunidades Autónomas.

3. EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD INVESTIGADORA

Más allá de los procedimientos de evaluación para el acceso o la promoción, la evaluación del profesorado universitario tiene su origen en la Ley de Reforma Universitaria de 1983¹⁰ donde se establece que se dispondrán procedimientos para la evaluación periódica del rendimiento docente y científico. Posteriormente, en 1989¹¹ se establecen dos sistemas independientes para la evaluación de la docencia y

¹⁰ Artículo 45.3 de la LRU.

¹¹ Real Decreto 1086/89, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario.

de la investigación: la primera se define como una competencia exclusiva de cada universidad, mientras que la de la investigación tiene competencia estatal y es encomendada a la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI).

De esta forma, la evaluación de la actividad investigadora nace como un complemento económico más. Sin embargo, con la Ley Orgánica de Universidades, de 2001, se ha convertido, además, en un indicador de la calidad del trabajo del docente y sus resultados son utilizados en los sistemas de acceso y promoción antes citados, pero también en la evaluación para otorgar incentivos económicos que realizan las Comunidades Autónomas, y que abordaremos más adelante, así como para participar en tribunales, etc. De esta forma, un complemento meramente económico ha pasado a ser un indicador de excelencia académica de múltiples repercusiones.

El sistema de evaluación de la investigación establecido en 1989 ha sido desarrollado, reculado, concretado y acotado en numerosas ocasiones en estos casi veinte años transcurridos: 1994,¹² 1995,¹³ en 1996,¹⁴ en 2005¹⁵ y el más reciente en octubre de 2007¹⁶ hace apenas un año.

El sistema opera de la siguiente forma, cada seis años (de ahí que se conozca con el nombre de "tramos de investigación" o "sexenios") el profesorado universitario funcionario¹⁷ puede solicitar la evaluación de su actividad investigadora mediante un formulario estandarizado en el que se recogen las seis contribuciones más importantes producidas en ese tiempo, y una explicación de los indicios de calidad de las mismas. Por tanto, se valora la actividad investigadora a partir de los resultados, en forma de publicaciones. Con dos objetivos claros:

- 1) Incentivar la publicación por parte de los docentes.
- 2) Incrementar la influencia exterior y la internacionalización de la producción científica realizada en centros de investigación españoles.

Siguiendo la normativa, la evaluación está regida por los siguientes principios:

- a. Se valorará la contribución al progreso del conocimiento, la innovación y creatividad de las aportaciones incluidas en el CV abreviado, considerando la situación general de la ciencia en España y las circunstancias de la investigación española en la disciplina correspondiente a cada profesor evaluado y en el periodo a que corresponda la evaluación.
- b. Se les dará mayor relevancia y peso a los trabajos formalmente científicos o innovadores frente a los meramente descriptivos, a los que sean simple aplicación de los conocimientos establecidos o a los de carácter divulgativo.

Sin embargo, desde el primer momento se han primado los artículos publicados en revistas de reconocida calidad y prestigio en su ámbito, más allá de su posible contribución al desarrollo científico, señalando la normativa de forma explícita, el *Subject Category Listing* del *Journal Citation Reports* del *Scientific Citation Index* como referencia para la valoración de las aportaciones en forma de artículos de revista.

¹² Orden Ministerial de 2 de diciembre de 1994 y Resolución de 5 de diciembre de 1994.

¹³ Resolución de 26 de octubre de 1995.

¹⁴ Resolución de 6 de noviembre de 1996.

¹⁵ Resolución de 25 de octubre de 2005.

¹⁶ Resolución de 6 de noviembre de 2007.

¹⁷ En la actualidad, dado el alto número de profesores contratados, se está modificando el sistema para que estos docentes también puedan tener una evaluación de la actividad investigadora.

En la actualidad, se han diferenciado los criterios por campos de conocimiento, estableciendo once: Matemáticas y Física; Química; Biología Celular y Molecular; Ciencias Biomédicas; Ciencias de la Naturaleza; Ingenierías y Arquitectura; Ciencias Sociales, Políticas del Comportamiento y de la Educación; Ciencias Económicas y Empresariales; Derecho y Jurisprudencia; Historia y Expresión Artística; y Filosofía, Filología y Lingüística. Además, las aportaciones son valoradas por un comité asesor diferente.

La propia normativa aporta, con carácter orientador, ejemplos de lo que sería necesario para obtener una evaluación positiva en cada campo. Veamos tres de ellas:

- 1) *Ciencias de la educación*: para obtener una evaluación positiva se considerará necesario que las aportaciones cumplan alguna de las siguientes condiciones mínimas: a) que una sea un libro monográfico de investigación que cuente con difusión y referencia internacionales y cumpla los requisitos que se indican en el punto 3; b) que dos sean artículos publicados en revistas recogidas en el *Journal of Citation Report* del *Social Science Citation Index*, y c) que tres sean artículos publicados en revistas, nacionales o internacionales, que cumplan una serie de criterios de calidad.
- 2) *Biología Celular y Molecular*: se considerará como mínimo necesario para superar la evaluación, tres publicaciones en revistas de alto impacto entre las recogidas bajo cualquiera de los epígrafes del *Science Citation Index*.
- 3) *Ciencias Económicas y Empresariales y Geografía*: se considerará necesario que las aportaciones presentadas incluyan al menos una publicación en una revista con impacto significativo dentro de su área en el *Subject Category Listing* del *Journal Citation Reports* del *Social Sciences Citation Index*, o bien varias publicaciones en revistas de menor impacto. En todos los casos, se valorarán los indicios disponibles sobre las citas recibidas por cada aportación concreta, utilizando el índice de impacto de la revista como una referencia de carácter general. Las aportaciones presentadas deben reunir una mínima presencia en publicaciones internacionales. Las revistas listadas en otras bases de datos internacionales, o las que por su juventud aún no lo están, se valorarán por comparación con las de calidad científica similar a las incluidas en el *Journal Citation Reports* del *Social Sciences Citation Index*.

Los resultados del proceso de evaluación varían de forma importante en función del campo de conocimiento (cuadro 1).

CUADRO 1. RESULTADOS POR CAMPOS DE PORCENTAJES DE ÉXITO. 1989 - 2005. UNIVERSIDADES PÚBLICAS

Campo	Núm. de profesores	% todos los sexenios	% parte de los sexenios	% sin sexenios + no presentados
1. Matemáticas y Física	3.901	60	20	20
2. Química	2.347	66	26	8
3. Biología Celular y Molecular	1.068	72	24	4
4. Ciencias Biomédicas	4.812	43	25	32
5. Ciencias de la Naturaleza	2.562	47	34	19
6. Ingenierías y Arquitectura	6.580	46	21	33
7. Cc Sociales, Políticas, del Comportamiento y de la Educación	4.284	34	27	39
8. Ciencias Económicas y Empresariales	3.876	27	22	51
9. Derecho y jurisprudencia	2.962	54	25	21
10. Historia y Expresión Artística	2.722	43	33	24
11. Filosofía, Filología y Lingüística	3.758	50	31	19
TOTAL NACIONAL	38.872	47	25	28

FUENTE: ANECA

Así, con los últimos datos disponibles y referidos exclusivamente a las universidades públicas, podemos observar que mientras en Biología Celular y Molecular, tres de cada cuatro docentes tienen todos los sexenios posibles (es decir, han presentado la evaluación cada seis años y ésta ha resultado positiva), esa cifra es de sólo uno de cada cuatro en Ciencias Económicas y Empresariales.

Desde su creación, esta forma de evaluación ha recibido una gran cantidad de críticas por parte de los docentes implicados. Algunas de las más reiteradas son:¹⁸

- 1) Discutible definición de los campos científicos, dado que agrupan diferentes disciplinas cuya relación es escasa, lo que trae como consecuencia que en el Comité Asesor no haya, en algunos casos, especialistas en el área evaluada.
- 2) Sobre la metodología de trabajo se critica que existen fallos importantes en su funcionamiento por tres razones: *a)* los criterios empleados para evaluar los trabajos no son claros ni conocidos con la suficiente anterioridad y, con frecuencia, contradictorios; *b)* la evaluación se realiza sobre los títulos y no sobre los originales de los trabajos, y *c)* la carencia de criterios objetivos.
- 3) Respecto de los criterios de validez científica, se hacen críticas en diferentes aspectos tales como: *a)* no se tiene presente la dirección de trabajos científicos dentro de los propios centros universitarios (dirección de tesis doctorales y otras investigaciones) o la participación en proyectos empresariales externos de notoria importancia; *b)* con respecto a los libros, se toma, frecuentemente, más en cuenta la editorial que los publica que su contenido e impacto, desechándose automáticamente los manuales y obras generales; *c)* no cuentan las publicaciones en revistas profesionales, universitarias y de institutos universitarios; y *d)* no se evalúan las aportaciones publicadas en CD o en internet.

De esta forma, esta evaluación no sólo ha marcado dónde se publica, o incluso qué se investiga, favoreciendo corrientes más estabilizadas o menos sujetas a críticas, sino que ha generado, en muchos casos, un desánimo entre los docentes que deciden no pedir los tramos de investigación e incluso, renunciar a investigar.

4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Como se ha señalado, la Ley de Reforma Universitaria, de 1993, estableció que la evaluación del desempeño docente es competencia de cada universidad. Posteriormente, en 1989, se aprobó la normativa donde se consideraba un componente por méritos docentes en el complemento específico, que obtendrían aquellos profesores que alcanzaran una evaluación positiva efectuada por la propia universidad, de acuerdo con los criterios establecidos por el Consejo de Universidades, por cada cinco años de dedicación a tiempo completo (o periodo equivalente a tiempo parcial). De forma análoga al proceso de evaluación de la investigación descrito anteriormente, denominado tramos de investigación o sexenio, ésta tomó el nombre de tramo docente o "quinquenio".

¹⁸ Ver, por ejemplo, *Manifiesto de profesores de universidad sobre la evaluación de la actividad investigadora* (sexenios). <http://www.ucm.es/info/eid/MANIFIESTO.PDF>

Los criterios generales propuestos por el Consejo de Universidades fueron publicados en 1989¹⁹ donde se estableció el marco global y en 1990²⁰ donde se regularon los criterios generales para la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario y se fijaron tanto las actividades objeto de evaluación como el procedimiento de evaluación. Las actividades objeto de evaluación eran:

- el cumplimiento de los objetivos y obligaciones docentes;
- las actividades de formación y extensión universitaria; y
- la participación en actividades de la comunidad universitaria.

Y los procedimientos de evaluación propuestos fueron: Informe del profesor sobre sus actividades; Encuesta de los alumnos; Informes de los órganos unipersonales o colegiados; y externos.

De esta manera, todas las universidades españolas pusieron en marcha evaluaciones siguiendo estas pautas de carácter general, pero estableciendo cada una sus propios criterios. A pesar de las buenas intenciones, realmente esta evaluación no llegó a incentivar al docente para mejorar su desempeño. Acabó convirtiéndose en un mero formalismo, por el cual todos los docentes obtenían la evaluación positiva y, con ello, su complemento económico.

En el año 2001, la LOE, a pesar de subrayar la autonomía universitaria, deja a las universidades al margen de las funciones de evaluación, certificación y acreditación, otorgándoselas, como hemos visto, a las agencias del Estado (ANECA y CNEAI) y de las Comunidades Autónomas. Sin embargo, mantiene como complementos económicos a nivel nacional los resultados de la "quinquienios" docentes y de los "sexenios" de investigación. Sin embargo, los primeros se obtienen simplemente al cumplir cinco años de docencia, de tal forma que, de un complemento por evaluación, se convierte en uno por antigüedad. Con ello, algunas universidades abandonaron la evaluación de sus docentes.

En la actualidad, la Ley Orgánica que modifica la LOU, de 2007, fomenta que las universidades continúen y profundicen en una evaluación del desempeño docente de carácter formativo que ayude a la mejora de su trabajo. La muestra más clara es el Programa de Apoyo a la Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado (Docentia), impulsado por la ANECA, y que más adelante comentaremos con un poco de detalle. Incluso algunas Comunidades están utilizando los resultados de la evaluación de los docentes para la concesión de complementos económicos, aspecto que trataremos más adelante. Todo lo cual ha hecho que, de nuevo, haya resurgido con fuerza.

De esta forma, es posible afirmar que en la totalidad de las universidades españolas se desarrolla una evaluación del desempeño docente; que es muy diferente de unos centros a otros. Así, las distinciones afectan a una gran parte de los elementos:

- *Obligatoriedad/optatividad.* Aunque la evaluación suele ser obligatoria, en algunos centros sólo se hace bajo la petición expresa del interesado o incluso se mantiene una evaluación obligatoria y otra voluntaria.
- *Periodicidad.* La situación más frecuente cuando es una evaluación obligatoria es que sean anuales.

¹⁹Resolución de de 26 de septiembre de 1989.

²⁰ Resolución de 20 de junio de 1990.

- *Repercusiones.* En algunos centros sólo es una información para el docente, el departamento y la universidad; pero en otros tiene repercusión para la promoción profesional y, en el caso de los profesores no funcionarios, para la renovación del contrato. En ciertos aspectos también sirve para la distribución de presupuesto entre departamentos. En algunas Comunidades esta evaluación es un insumo más para el complemento retributivo, del que luego comentaremos brevemente.
- *Devolución de la información.* En la mayoría de los casos la información sólo se entrega a cada docente de forma confidencial, siendo públicos los resultados de los departamentos, las facultades y la universidad. En esos casos, también tienen esa información los directores de los departamentos, decanos y equipo rectoral. Sin embargo, alguna universidad publica los resultados de los mejores docentes como forma de incentivo profesional.
- *Instrumentos de evaluación.* También se observa una gran variabilidad. Lo más frecuente es el cuestionario de los estudiantes, y el informe de autoevaluación, aunque también se incluyen informes del director de departamento, decanos o vicerrectores.
- *Entidad evaluadora.* En todas las universidades hay una unidad de evaluación dependiente del rectorado que se encarga de estas tareas.

Dada la enorme variabilidad, y para ilustrar el sistema de evaluación, señalaremos cómo es en tres universidades de prestigio: la Autónoma de Madrid, la de Barcelona y la de Salamanca.

La Universidad Autónoma de Madrid tiene un sistema de evaluación obligatorio para todos los docentes y todas las materias, tanto de grado como de posgrado. Los instrumentos utilizados son dos: un cuestionario para los estudiantes y un informe de autoevaluación. Los criterios de evaluación son los siguientes:

- a. Organización y planificación.
- b. Desarrollo de la docencia.
- c. Sistema de evaluación.
- d. Motivación y aprendizaje.
- e. Interacción con los estudiantes.
- f. Valoración global.

Los resultados son confidenciales, excepto para los directores de departamento, equipo decanal y rectoral, y se devuelve la información individualizada de cada docente donde se compara con los resultados del departamento, la facultad y la universidad. No tiene ninguna repercusión más que la información al docente para su propia mejora.

La Universidad de Barcelona, por su parte, además de la encuesta periódica de satisfacción del alumnado, desarrolla una evaluación voluntaria de los docentes. El objetivo no sólo es el de mejorar la docencia, sino también obtener insumos para la selección y promoción del profesorado y para formular propuestas para la concesión de complementos económicos que establece la Generalitat de Cataluña.²¹ Estas

²¹ Universidad de Barcelona (2007). *Manual d'avaluació de l'activitat docent del Professorat de la Universitat de Barcelona*. http://www.ub.es/iap/avdocent/manual_aval_UB_2007.pdf

evaluaciones tienen una periodicidad mínima de cinco años, en el caso de ser necesaria para un concurso de acceso puede solicitarse a los tres años.

Tres son los objetos de evaluación: *a)* la planificación docente, *b)* el desarrollo de la actividad docente y de la profesionalidad docente, y *c)* los resultados de la acción docente. Los agentes de la evaluación son tanto el profesorado, como los estudiantes, los responsables académicos y la Comisión de Evaluación de la Docencia de la UB (CADUB). Las dimensiones de evaluación son: *a)* autoinforme del profesorado, *b)* planificación docente, *c)* la actuación y el desarrollo profesional, *d)* la valoración de los resultados de la actividad docente y, *e)* la valoración de la satisfacción de los estudiantes.

Por último, la Universidad de Salamanca tiene un sistema análogo a la de Barcelona, con una evaluación obligatoria a partir de las encuestas anuales de satisfacción de los estudiantes, y otra voluntaria, con repercusiones en la promoción y el complemento retributivo que asigna cada universidad.

La evaluación optativa se desarrolla a petición del interesado e incluye los siguientes instrumentos: autoinforme del profesor, los informes confidenciales del Decano de la Facultad o Director de la escuela y del Director del Departamento, encuesta de satisfacción de los alumnos y otros informes aportados por el profesor.

Los criterios de evaluación son los siguientes:

1. Desempeño de las tareas docentes.
 - Dedicación al cumplimiento de responsabilidades.
 - Impartición de las clases previstas en el horario académico.
 - Tutorías de atención a los alumnos.
 - Participación en los órganos docentes.
 - Procedimientos ajustados a la normativa académica.
 - Preparación de sus actividades docentes.
 - Programación ajustada y revisada periódicamente.
 - Coordinación de su materia dentro del Plan de Estudios.
 - Trabajos dirigidos a sus alumnos.
 - Valoración de los alumnos de la actividad docente del profesor.
2. Actividades de mejora docente.
 - Formación continua y actualización metodológica.
 - Cursos, seminarios de mejora docente impartidos.
 - Cursos, seminarios de mejora docente recibidos.
 - Innovación docente y fomento de mejoras.
 - Participación en proyectos de innovación o mejora.
 - Elaboración propia de materiales docentes.
 - Reconocimiento docente externo en otras instituciones.

Desde 2007, la ANECA está impulsando el Programa de apoyo a la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario (Docentia),²² cuyo objetivo es aportar un modelo de referencia y unas orientaciones básicas para que las universidades desarrollen procedimientos de evaluación de la actividad docente propios, ajustados a sus necesidades. Surge de acuerdo con las directrices marcadas en la reforma de la LOU y cuenta con la colaboración de las agencias de las Comunidades Autónomas, con las cuales tienen acuerdos específicos para que desarrollen el programa en el ámbito territorial de su competencia manteniendo en todo momento la coherencia de utilizar un modelo común. Su propósito es la creación de un modelo y de unos procedimientos que garanticen la calidad del profesorado universitario y que favorezcan su desarrollo y reconocimiento, en consonancia con los principios de calidad exigidos en el Espacio Europeo de Educación Superior.

Más concretamente, el Programa Docentia pretende cumplir los siguientes objetivos:²³

- Proporcionar un marco de referencia, un modelo y unos procedimientos que permitan abordar la evaluación de la actividad docente que se desarrolla en las universidades, situando dicha evaluación en el marco de las prácticas internacionalmente reconocidas, así como alineando esta evaluación con los criterios de garantía de calidad de las titulaciones universitarias.
- Favorecer el desarrollo del profesorado, su promoción personal y profesional, de modo que pueda ofrecer un mejor servicio a la sociedad y apoyar individualmente al profesorado proporcionándole evidencias contrastadas sobre su actividad docente.
- Favorecer el proceso de toma de decisiones relacionadas con la evaluación, que afectan a diferentes elementos en la política y gestión de los recursos humanos.
- Contribuir al necesario cambio cultural en las universidades que supone la evaluación de la actividad docente y potenciar el intercambio de experiencias entre las universidades para la mejora continua de la actividad docente.
- Ser una herramienta para favorecer la cultura de la calidad alineando la actividad docente del profesorado con los objetivos de la institución.

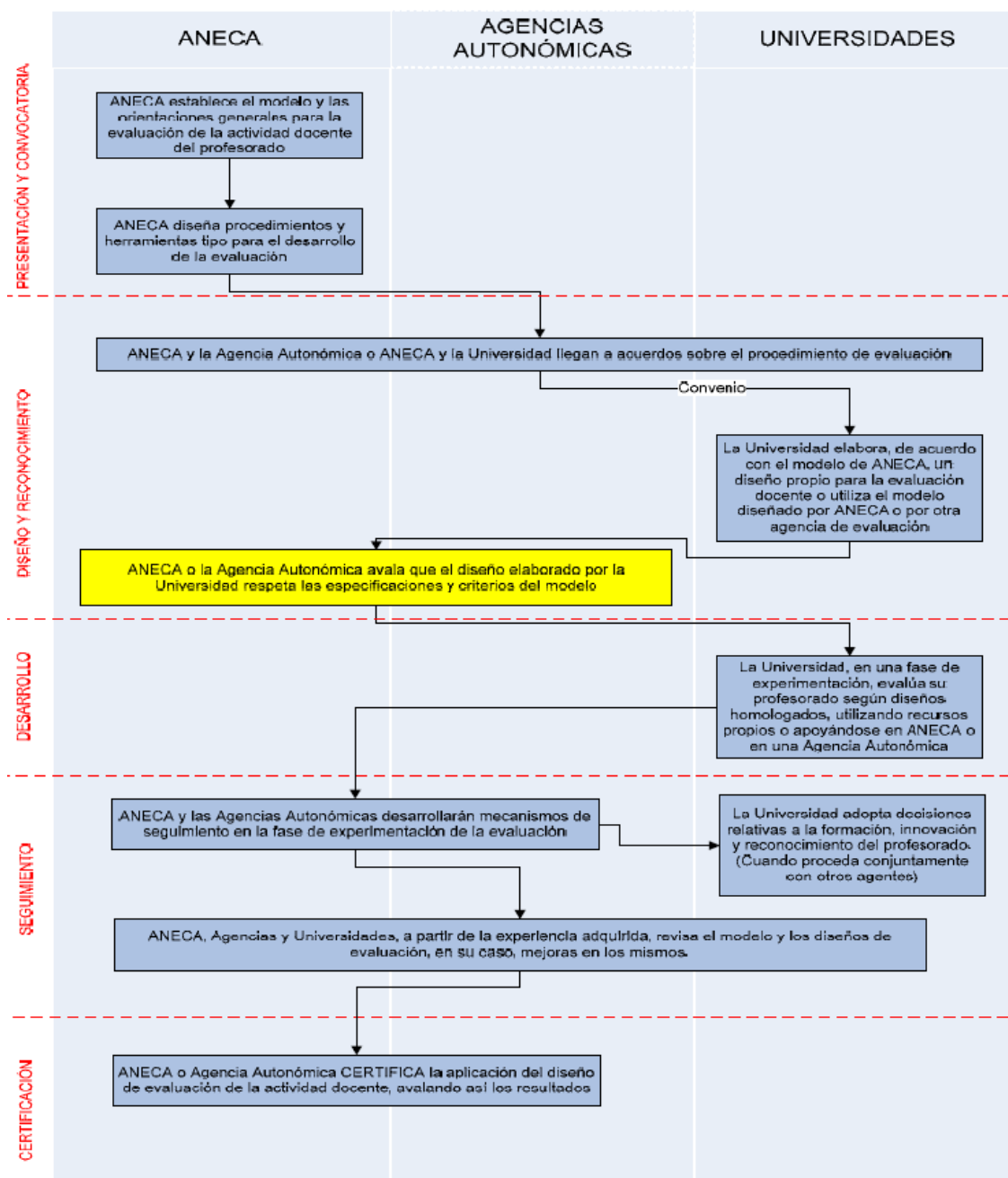
Docentia se desarrolla a través de cinco fases diferenciadas (cuadro 2):

1. Presentación y convocatoria por parte de la ANECA.
2. Diseño y reconocimiento, entre la ANECA, las agencias de las Comunidades y las universidades. En donde la universidad elabora sus criterios de evaluación o sigue los de la Asociación o la agencia de evaluación de su comunidad.
3. Desarrollo por las universidades, ésta evalúa a sus profesores de manera experimental siguiendo su diseño homologado o propuestas ajenas.
4. Seguimiento del proceso, por parte de los tres niveles implicados.
5. Certificación de las Agencias de las Comunidades (o en su ausencia de la ANECA), del seguimiento del proceso de evaluación por parte de las universidades.

²² http://www.aneca.es/active/docs/Guiaverificacion_v1_070628.pdf

²³ ANECA (2006). *Docentia (Programa de apoyo para la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario). Modelo de evaluación.*

CUADRO 2. FASES DEL PROGRAMA DOCENTIA



La verificación de los diseños de evaluación de la actividad docente propuestos por la ANECA a las universidades tendrá como referentes tres dimensiones que, en esencia, valoran: para qué llevan a cabo las universidades una evaluación de la actividad docente del profesorado, cómo van a realizar esa

evaluación y qué consecuencias se derivarán de dicho proceso: la dimensión estratégica, la metodológica y la de resultados de la evaluación.²⁴

1) Dimensión estratégica de la función docente. Aquí se valora la definición de los objetivos que la universidad establece para la evaluación de la actividad docente de su profesorado. En este sentido es especialmente importante que la finalidad de la evaluación esté fundamentada y se recoja en los documentos estratégicos institucionales, además de estar en sintonía con la legislación aplicable en el ámbito del Estado o las Comunidades Autónomas. También otros aspectos tales como: el carácter voluntario u obligatorio de la evaluación, su periodicidad, a qué profesorado afecta, qué agentes se verán implicados en el proceso y el plan que ha previsto la universidad para comunicar el proceso de evaluación de la actividad docente a toda la comunidad universitaria.

2) Dimensión metodológica. En ella se analiza si la universidad se ha dotado de los mecanismos necesarios para valorar adecuadamente la actividad docente de su profesorado: que el diseño de evaluación propuesto tome en consideración las orientaciones básicas (dimensiones y elementos) sugeridas en el Programa, si establece unos criterios de evaluación de dicha actividad, si integra unas herramientas de recolección de información sobre la actividad docente y si da cuenta de un proceso que contiene aspectos clave para el correcto desarrollo de la evaluación.

3) Dimensión resultados de la evaluación docente. El diseño para la evaluación docente de la universidad debe indicar qué procedimiento se seguirá para tomar las decisiones derivadas de la evaluación de la actividad docente, qué difusión se hará de sus resultados y a quién.

La finalidad que la Universidad determine para la valoración de la actividad docente será el referente para diseñar la evaluación que, a su vez, orientará cómo ésta se llevará a cabo y las consecuencias que de ella se deriven.

Los criterios para la verificación de diseños referidos a las anteriores dimensiones son tres: pertinencia (la finalidad y consecuencias de la evaluación de la actividad docente definidas por la universidad en su diseño son congruentes con los requisitos, necesidades, prioridades establecidas en los estatutos, planes estratégicos, política de profesorado, la legislación autonómica aplicable, etc.); adecuación (las dimensiones y criterios propuestos por la universidad se corresponden con los sugeridos por el modelo; las fuentes para la recolección de información toman en consideración las dimensiones y criterios señalados anteriormente); y eficacia (el procedimiento para la toma de decisiones y para la difusión de resultados de la evaluación recogen una secuencia lógica de actividades que permitirá hacer efectivas las consecuencias de la evaluación y que la información llegue adecuadamente a sus destinatarios).

5. EVALUACIÓN PARA LA CONCESIÓN DE INCENTIVOS SALARIALES

A las evaluaciones antes señaladas se añade la que realizan las Comunidades para la concesión de complementos retributivos al personal docente e investigador tomando como criterio sus méritos profesionales. De nuevo nos encontramos con la existencia de una importante variabilidad entre las Comunidades Autónomas.

²⁴ ANECA (1997). *Guía para la verificación del diseño de la evaluación de la actividad docente.*

En todo caso, siempre se realiza a partir del CV y las informaciones que entregan las universidades, y suelen estar incluidos:

1. Tramos docentes: quinquenios.
2. Evaluación positiva del desempeño docente.
3. Tramos de investigación.
4. Participación en proyectos de investigación.
5. Dirección de tesis doctorales aprobadas, etc.
6. Docencia en doctorados con mención de calidad, etc.

6. RETOS Y DESAFÍOS DE LA EVALUACIÓN DE PROFESORES EN ESPAÑA

Es posible que la imagen que le queda al lector que haya llegado hasta este punto sea la gran complejidad del sistema de evaluación del profesorado universitario en España. Efectivamente, en los 25 años transcurridos desde que se aprobara la primera gran Ley Educativa tras la vuelta a la democracia y donde se reguló la evaluación del docente universitario, hasta la actualidad, se ha aprobado una multitud de leyes, decretos, normas y resoluciones y formulado, reformulado, modificado, aclarado, rectificado y acotado una compleja red de subsistemas de evaluación no siempre bien interrelacionadas. Estos cambios han sido generados, por un lado, por la alternancia en el partido de gobierno, pero también por la necesidad de ir optimizando los sistemas a la vista de las múltiples dificultades generadas en su diseño y aplicación.

La actual configuración política de España, en la que comparten competencias, en educación superior, el Estado, las Comunidades Autónomas y las universidades, y las diversas estrategias para evaluar las diferentes funciones del profesorado, hacen que se hayan establecido cuatro subsistemas en los que participan dos o más instancias de las señaladas. Así, por una parte está la evaluación para el acceso y la promoción, que comparten Estado, Comunidades y universidades, en función de la relación contractual del profesorado y la fase de evaluación; la de la actividad investigadora, que depende del Estado, pero cuyos resultados son utilizados por las universidades y por las Comunidades Autónomas; la del desempeño docente, cuya competencia es asignada inicialmente a la universidad, pero donde el Estado busca coordinar y potenciar, y cuyos resultados son utilizados por las Comunidades; y, por último, las evaluaciones que realizan las propias Comunidades para otorgar los complementos económicos que utilizan los resultados de las diferentes evaluaciones y añade sus criterios.

Esa compleja red de subsistemas, sin embargo, comparten una característica común: ninguna está libre de críticas por parte de docentes y universidades. Ni el sistema de acceso o promoción, ni la evaluación de la actividad investigadora o el desempeño docente o la evaluación de las Comunidades Autónomas, para otorgar el complemento económico, ha logrado el más mínimo consenso y aceptación por parte de la comunidad universitaria. Muestra de ello son las múltiples modificaciones antes señaladas que hacen que no haya pasado un año para que se generen otros cambios.

Aun a riesgo de generalizar, es posible afirmar que la mayoría de las críticas se deben a la ausencia de un consenso que determine los criterios de lo que es un buen docente universitario. Efectivamente, de los tres componentes que conforman la función del profesor universitario, al menos en Europa –docencia,

investigación y gestión—, no hay una imagen clara del peso de cada uno o de los criterios que caracterizan a la excelencia académica. Siendo, en cualquier caso, predominante una evaluación basada en los productos últimos que no siempre refleja la realidad del trabajo docente: así, en la propia de la investigación se prima en exclusividad los artículos científicos, especialmente los publicados en revistas extranjeras con ánimo de lucro y, en la evaluación de la docencia, la satisfacción de los estudiantes. En la correspondiente al acceso y la promoción, desgraciadamente, siguen primando influencias y grupos de poder.

Llegados este punto, no es fácil establecer cuáles son los desafíos que la evaluación del profesorado tiene que enfrentar en el futuro. Sin embargo, queremos acabar con dos elementos. En primer lugar, la necesidad de abrir un debate en la comunidad universitaria acerca de qué se entiende por un profesor de calidad y cuáles son los criterios para valorarlo. Y, en segundo término, una mayor coordinación entre los distintos subsistemas de evaluación y entre las diversas instancias implicadas. En caso contrario, no sólo no se estará consiguiendo incentivar la mejora y el desarrollo profesional de los docentes, sino que se estará contribuyendo al desánimo y, con ello, a tener una universidad cada día más alejada de lo que la sociedad necesita y exige.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alegre Ávila, J.M. (2007). "El nuevo sistema de selección del profesorado universitario funcionario", *Revista Española de Derecho Administrativo*, 135, pp. 437-457.
- Álvarez Rojo, V.; García, E. y Gil, J. (1999). Características de la docencia mejor evaluada por los alumnos de las diferentes áreas de enseñanza universitaria, *Revista Española de Pedagogía*, 57(214), pp. 445-463.
- Buela-Casal, G. (2007). Reflexiones sobre el sistema de acreditación del profesorado funcionario de Universidad en España, *Psicothema*, 19(4), pp. 537-551.
- De Juan, J. y Pérez-Cañaveras, R.M. (2006). Reflexiones entorno a la evaluación del profesorado. ¿Vigilar y castigar?, *IV Jornadas de Redes de Investigación en Docencia Universitaria*. ICE, Universidad de Alicante; Alicante, 5 y 6 de junio.
- García, E. (2007). *El Modelo. DOCENTIA. Programa de evaluación de la actividad docente*. En http://www.aneca.es/actividades/eventos/activ_docentia07.html.
- Genovard, C.; Castello, C. y Gotzens, C. (s/f): *La evaluación de la calidad del comportamiento docente universitario* (documento policopiado). Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona: Proyecto de Investigación PS94-0116, MEC.
- Ruiz Carrascosa, J. (2005). "La evaluación de la docencia en los planes de mejora de la universidad", *Educación XXI*, 8, pp. 87-102
- Mateo, J. (2000). La evaluación del profesorado y la gestión de la calidad de la educación. Hacia un modelo comprensivo de evaluación sistemática de la docencia, *Revista de Investigación Educativa*, 18 (1), pp. 13-40.
- Molero, D. (2004). *La evaluación de la docencia en la Universidad*. Jaén: Universidad de Jaén.
- Tejedor, F. J. (2003). Un modelo de evaluación del profesorado universitario", *Revista de Investigación Educativa* 21 (1), pp. 157-182.