



## **Consideraciones metodológicas sobre el procedimiento de acreditación y del concurso de acceso a cuerpos de funcionarios docentes universitarios**

Gualberto Buela-Casal<sup>1</sup>  
Universidad de Granada

### **RESUMEN**

En este trabajo se hace un análisis de las garantías científicas de la evaluación de los proyectos de Real Decreto que regulan el procedimiento de la acreditación de profesores funcionarios y el régimen de los concursos de acceso a los cuerpos docentes universitarios. Se pone de manifiesto que existen serias deficiencias en ambos proyectos para garantizar la fiabilidad y la validez en ambos sistemas de selección. Aunque se insiste en reiteradas ocasiones sobre la objetividad, la igualdad de oportunidades, los principios de mérito y capacidad, etc., no se definen los criterios, ni se establecen los indicadores y estándares que hagan posible garantizar esos principios. Se recomienda definir de manera operativa los criterios, indicadores y estándares, y regular el proceso de evaluación para poder garantizar la calidad de la acreditación y de los concursos de acceso.

**Palabras clave:** selección de profesores, concurso de acceso de profesores, criterios, indicadores y estándares para evaluar profesores.

### **ABSTRACT**

This work is an analysis of the scientific guarantees of the evaluation of the projects of Real Decree which regulate the procedure of accreditation of the university tenured professors and the regimen of the access to the university bodies. It is shown that there are serious deficiencies in both projects in relation to the guarantees of the reliability and validity in both selection systems. Although there is a reiterate insistence on the objectivity, equality of the opportunities and the principles of merits and capacities etc., the criteria are not defined and indicators or standards which would enable to guarantee these principles are not established. It is recommended to define these criteria, indicators and standards in an operative way and to regulate the evaluation process to guarantee the quality of accreditation and the access procedure.

**Keywords:** selection of professors, the access procedure, criteria, indicators and standards to evaluate professors.

---

<sup>1</sup> Dirección de contacto:  
Facultad de Psicología, Universidad de Granada, 18011 Granada.  
correo electrónico: gbuela@ugr.es



## 1.- Introducción

Tras la publicación de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, se han hecho públicos los proyectos del Real Decreto por el que se establece el procedimiento de obtención de la acreditación nacional para el concurso de acceso a los cuerpos docentes universitarios (con fecha de 30 de junio de 2007) y del Real Decreto por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios (con fecha de 4 de junio de 2007). Como ya se había comentado en el trabajo de Buela-Casal (2007), la reforma de la LOU en relación a la acreditación de los profesores, y su posterior contratación, dejaba todo sin definir y pendiente de lo que se regulara en estos dos reales decretos.

En este trabajo se hace un análisis de las garantías científicas de la evaluación de estos proyectos de Real Decreto desde una perspectiva de los principios de la evaluación aplicados a la selección de profesores universitarios. La importancia de esto queda de manifiesto por el efecto que tiene esta reforma de la LOU y los dos proyectos de Real Decreto (RD). En conjunto suponen importantes cambios en la selección de profesores funcionarios en España; por ejemplo, no hay una relación entre la oferta de plazas de las universidades y los candidatos que quieren acceder a la acreditación, no se nombran los miembros de las comisiones por sorteo, sino por libre designación, no hay un reglamento nacional único de cómo seleccionar y adjudicar las plazas de funcionarios a los acreditados. En resumen, las acreditaciones se harán no se sabe en función de que indicadores, y los concursos de acceso quedan al total arbitrio de cada universidad, la cual regulará el nombramiento de las comisiones, el proceso del concurso de acceso, que méritos y como evaluarlos y los estándares para ser nombrado funcionario.

El objetivo del presente artículo es analizar y comentar todos aquellos aspectos relacionados con la fiabilidad y validez de los sistemas de acreditación y de concurso de acceso de los profesores funcionarios. En el momento de la publicación de estos proyectos de RD se acaban de hacer públicos los resultados del estudio nacional de Buela-Casal y Sierra (2007) sobre “*Criterios, indicadores y estándares para la acreditación de Profesores Titulares y Catedráticos de Universidad*”, en el cual una muestra representativa de los profesores funcionarios de todas las áreas de conocimiento opina sobre el proceso, criterios, indicadores y estándares para la acreditación y concurso de acceso de profesores funcionarios. En el apartado de conclusiones se comentarán los aspectos más relevantes de los proyectos de RD con los resultados obtenidos en el estudio nacional.

## 2.- Consideraciones sobre el procedimiento para la obtención de la acreditación

*La acreditación no garantiza la objetividad en los concursos de acceso*

En la introducción del borrador del Real Decreto de la acreditación y en el artículo 3 se dice que ésta permitirá que “*la posterior selección del profesorado funcionario se lleve a cabo en las mejores condiciones de eficacia, transparencia y objetividad*”. Es evidente, que aunque aparentemente pueda parecer así, la realidad es muy distinta, pues como los concursos de acceso están regulados por cada universidad, por muy buenos que sean los profesores acreditados nada asegura que la posterior selección se realice con eficacia, transparencia y



objetividad, pues no hay que olvidar que además son procesos de evaluación, criterios, indicadores y estándares distintos.

#### *La limitación de la acreditación en el tiempo*

Un aspecto muy importante es el hecho de que la acreditación tenga un periodo de validez de seis años. Como ya se argumentó en el trabajo de Buéla-Casal y Sierra (2007), esto tendría sentido si se evaluara desde la primera vez los últimos años, pero dado que inicialmente la acreditación se consigue con toda la vida académica, profesional e investigadora, carece de sentido que tenga una validez temporal limitada. Por otra parte, si los estándares no cambian con el paso del tiempo, es decir, conseguir 65 puntos sobre 100 para ser acreditado como Profesor Titular de Universidad (PTU), no tiene sentido que sólo dure seis años, pues un candidato acreditado al cabo de seis años no podrá tener nunca menos puntuación que cuando fue acreditado. Para que esto fuese posible sería necesario que los indicadores bajaran su peso al cabo del tiempo, lo cual es muy difícil de justificar y de poner en práctica, pues ¿en función de qué y cuando pierde valor un mérito? Por tanto, salvo que se modifique desde el inicio y se evalúe productividad en lugar de producción, no puede tener la acreditación una limitación temporal.

#### *La objetividad y la publicación de los currículos*

En varios apartados del borrador del RD de la acreditación se argumenta que “*para garantizar la transparencia y objetividad en el nombramiento de los miembros de las comisiones de acreditación, la ANECA publicará el contenido de los currículos de los miembros titulares y suplentes*”. Haciendo públicos los currículos es evidente que se garantiza la transparencia, pero no la objetividad en el nombramiento. La objetividad sólo se puede garantizar publicando previamente los criterios, indicadores y estándares que deben cumplir los miembros de las comisiones. El único criterio conocido que deben cumplir es tener dos tramos de investigación los PTU y tres los Catedráticos de Universidad (CU) (y uno en los dos últimos diez años) (además de alguna experiencia en evaluación), lo cual sólo implica tener diez o quince artículos publicados; con esos estándares no se puede decir que se eligen de manera objetiva a los mejores, pues son estándares muy bajos.

#### *La objetividad y la publicación de los criterios y del baremo*

De manera similar a lo anterior también se dice que para “*garantizar la necesaria transparencia y objetividad en el desarrollo del proceso, el anexo relaciona los criterios de evaluación y su baremación*”. Sin embargo, si se analizan los criterios descritos y los estándares se puede comprobar que no se garantiza, pues por una parte, los criterios son muy generales y no se definen de manera operativa (por ejemplo, *publicaciones científicas*) y, por otra parte, no se conoce el valor de cada criterio, es decir, no se sabe, por ejemplo, que peso tiene dirigir una tesis, un artículo en una revista de la *Web of Science*, impartir una asignatura durante un curso, etc. Establecer los criterios de manera genérica y luego un baremo con los estándares no permite garantizar la transparencia ni la objetividad, pues falta saber el valor de cada criterio.

#### *La evaluación de las competencias*

En el Artículo 3, relativo a la finalidad de la acreditación nacional se resalta que el objeto de ésta es “*la valoración de los méritos y competencias de los aspirantes a fin de garantizar una posterior selección del profesorado funcionario, eficaz, eficiente, transparente y objetiva*”. Sobre esto ya se argumentó anteriormente y queda claro que no se puede



garantizar, pero ahora se pretende llamar la atención sobre la “valoración de las competencias”. En el procedimiento de acreditación nacional, tal como está descrito sólo se pueden evaluar méritos, pero no las competencias. Al no haber una prueba oral o escrita es muy difícil evaluar las competencias de los candidatos.

#### *Evaluar miles de solicitudes en seis meses*

Las comisiones de acreditación, sus funciones y procedimiento están descritas en los artículos incluidos en el Capítulo II. En primer lugar (Artículo 4) se dice que “*las comisiones llevarán a cabo el examen y juicio sobre la documentación presentada por los solicitantes y emitirán la correspondiente resolución*”. Dado que además se nombrará una comisión para PTU y una para CU para cada campo de conocimiento, el resultado es una clara evidencia de que esto no es posible, pues en algunos campos de conocimiento una comisión se encontrará con miles de solicitudes y debe dar una resolución en un plazo máximo de seis meses desde que una solicitud tiene entrada en la ANECA (Artículo 15, apartado 5). Es incuestionable que una comisión no puede examinar y dar un juicio sobre la documentación de miles de candidatos en seis meses, salvo que se limiten a tomar decisiones en función de los informes de los expertos, pero en este caso los auténticos evaluadores serían los expertos. En el trabajo de Buela-Casal (2005a) en el que se analizó la evaluación de veinte hipotéticos currículos de candidatos a CU, se llegó a contabilizar más de 50.000 páginas, y esto sólo para veinte candidatos.

#### *El nombramiento de las comisiones*

El nombramiento de los miembros de las comisiones de acreditación será realizado por el Consejo de Universidades, seleccionados de una lista previa que propondrá la ANECA, pero no se hace explícito en función de que méritos, tan sólo se habla de un estándar: de dos y tres tramos de investigación para los PTU y CU respectivamente, lo cual, como ya se comentó anteriormente se puede conseguir con diez y quince artículos. En el Artículo 5 se matiza que “*cada una de las comisiones estará compuesta, al menos, por siete miembros de reconocido prestigio docente o investigador contrastado*”. Sin embargo, no se dice como debe estar contrastado el reconocido prestigio, con que indicadores de productividad científica o docente. En el siguiente artículo se especifica que deben cumplir dos criterios: a) “*Experiencia docente e investigadora de calidad*”, y b) “*Experiencia en procesos de evaluación y selección de profesorado universitario o en otros procesos de evaluación académica, científica o tecnológica*”. En ambos casos no están determinados los criterios, los indicadores, ni los estándares; por ejemplo, ¿es válido como experiencia en procesos de evaluación haber sido miembro de un tribunal de una plaza de profesor en tiempos de la Ley de Reforma Universitaria? Por otra parte, se garantiza que los currículos de los miembros serán públicos, pero no se garantiza que cumplan los estándares para ser acreditados.

#### *La composición de la comisión y las reglas para actuar*

Otro aspecto a resaltar es que no está determinado el número total de miembros que tendrán las comisiones, pues sólo se sabe que al menos son siete, pero según la propuesta de RD podría haber más. Si se analizan de manera conjunta los artículos 10 y 11 se puede comprobar que hay varios problemas importantes. En el artículo 10 se hace explícito que “*los miembros de la comisión de acreditación deberán abstenerse de actuar en los procedimientos de acreditación de solicitantes que estén vinculados funcional o contractualmente con la misma institución en la que desarrollan su actividad principal*”. En el capítulo 11 se reglamenta: “*para que la comisión pueda actuar válidamente será necesaria la presencia de*



*más de la mitad de sus miembros.* Aquí hay que hacer algunas consideraciones muy importantes. En primer lugar, si hubiese un baremo objetivo con criterios, indicadores y estándares, y si además los miembros firmasen previamente un código ético (Artículo 8), no sería necesario que se abstuviesen. En segundo lugar, si una comisión, por ejemplo de siete miembros puede actuar válidamente con cuatro, y resulta que algunos son de universidades que coinciden con las de los candidatos, tenemos el resultado de que algunos solicitantes podrían ser evaluados por tres miembros de la comisión y otros el mes siguiente por siete miembros. En el borrador del RD no está recogido como será el proceso por el que se toman las resoluciones, y tal como se demostró de manera detallada en el trabajo de Buela-Casal (2005a), en el que se analizó el efecto del número de miembros en las comisiones del sistema de habilitación nacional, el número de miembros influye en el resultado de la evaluación, pues mientras que cuando hay siete miembros, cada uno tiene un 14% de poder en la decisión final, cuando sólo hay cuatro, el porcentaje cambia a un 25%, que en el caso de la habilitación era lo mismo que decir el 100% dado que para superar un ejercicio, al menos había que conseguir cuatro votos positivos (ver la figura 1). Lo mismo ocurre desde la perspectiva del candidato, pues en función de los miembros que estén presentes en la comisión necesitarán mayor o menor porcentaje de la comisión para ser acreditados (ver la figura 2). Existen varios procedimientos que se pueden utilizar para que este efecto no se produzca, y uno de ellos, quizás el mejor, sería mantener fijo el número de miembros en las comisiones.

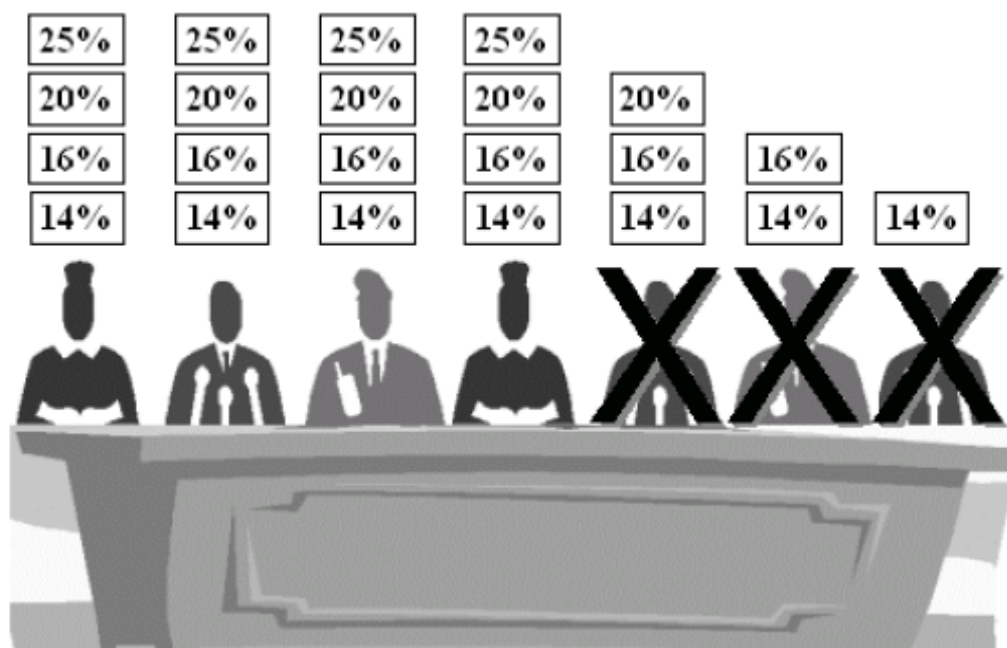
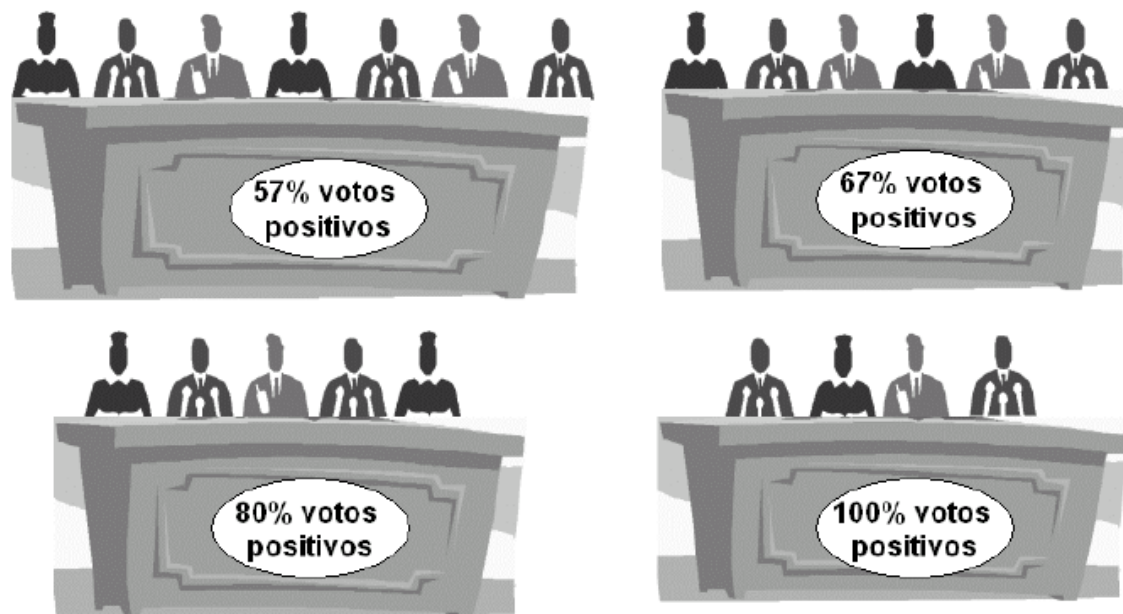


Figura 1. Efecto sobre la decisión de la habilitación en función de los miembros que están presentes en la toma de decisión. Tomado de Buela-Casal (2005a), reproducido con permiso.



Nota: Un candidato que obtiene 3 votos cuando hay 4 miembros, consigue un 75% de votos positivos y no supera la prueba

Figura 2. Efecto sobre los candidatos para obtener la habilitación en función de los miembros de la comisión que están presentes en la toma de decisión. Tomado de Buéla-Casal (2005a), reproducido con permiso.

### *El nombramiento y el informe de expertos consultados por la comisión*

Un aspecto muy importante, y relacionado con lo anterior, aunque aparece recogido en el Capítulo IV, dedicado al procedimiento, es la figura de los expertos que pueden ser consultados por la comisión (Artículo 15 apartado 2). Se dice que las comisiones remitirán la documentación aportada por los solicitantes al menos a dos expertos del ámbito científico y académico correspondiente. Sin duda esto se puede matizar diciendo: campo de conocimiento, licenciatura o área de conocimiento. El criterio para ser experto es cumplir los mismos o equivalentes requisitos que para poder formar parte de la comisión correspondiente. Según esto también se entiende que se harán públicos los currículos. Pero lo más importante y preocupante para los aspirantes es que se dice que los expertos emitirán un informe de acuerdo con las normas y procedimientos de la ANECA. Es evidente que esto es muy ambiguo, no se habla de las características de estos informes, si seguirán o no criterios, indicadores y estándares, no se sabe si los evaluadores serán anónimos para los solicitantes, lo cual es muy importante pues no podrían ser recusados por los candidatos. Y si se considera que habrá miles de solicitantes, es fácil anticipar la importancia que tendrán estos informes, pues en la mayoría de los casos serán determinantes para la comisión.

### *Los criterios de evaluación para la acreditación*

En el Capítulo III se dice que los méritos que se aduzcan de carácter académico, profesional, docente e investigador se valorarán de acuerdo con los criterios que figuran en el Anexo A. Sin embargo, ello no es posible pues, como ya se argumentó anteriormente, varios de los criterios no están definidos con precisión y además no se conoce el valor de cada criterio, no pudiéndose valorar un mérito si no está establecido su valor. El peso de cada



criterio debe ser establecido previamente, y además su valor podría variar en función del campo de conocimiento.

#### *El baremo de la acreditación*

El baremo se presenta en el anexo B y se estructura en una escala de 100 puntos con cuatro categorías para PTU: investigación (50 puntos), docencia o actividad profesional (40 puntos), formación académica (5 puntos), y gestión (5 puntos). El estándar para PTU es de 65 puntos, con la condición de que al menos 60 puntos se obtengan de la suma de la investigación más la docencia. Si se tiene en cuenta los puntos de cada categoría se llega a la conclusión de que es posible conseguir la acreditación si haber impartido docencia, mientras que resulta imposible conseguir la acreditación sin haber realizado investigación. Si se analiza el estándar para CU, se llega a misma conclusión; en este caso hay una categoría menos y los valores son: 60 puntos por investigación, 30 por actividad docente o profesional y 10 por gestión. En este cuerpo hay que obtener 80 puntos para la acreditación, y dado que no es requisito imprescindible ser PTU para solicitar la acreditación de CU y que con la suma de la investigación, la actividad profesional y la gestión se pueden obtener los 80 puntos, es un hecho que se puede conseguir la acreditación de CU sin haber impartido docencia previamente. Esto debería ser objeto de reflexión, dado que la acreditación es para un cuerpo que se dedica a la docencia y a la investigación fundamentalmente.

Un aspecto importante a resaltar en el baremo es que se dice “*que en el caso de la experiencia investigadora, la aportación de un periodo de actividad investigadora tendrá una valoración de 20 puntos*”. Esto es ambiguo pues se puede interpretar que sólo se valora un tramo con 20 puntos o bien 20 puntos por cada tramo. Pero, en cualquier caso, el problema es que si se dan 20 o más puntos por los tramos de investigación, ¿cómo se identifican y valoran los artículos que no fueron utilizados para obtener el tramo evaluado? Es evidente que habría que saber que artículos presentó el solicitante para obtener los tramos y no contabilizarlos en la actividad investigadora, pues en caso contrario se valorarían dos veces. Pero además, si ya se evaluó positivamente un tramo de investigación, y por ello se le conceden 20 puntos, ¿se valoran también los artículos de ese mismo periodo, aunque no sean los utilizados para obtener el tramo? La realidad es que resultaría muy difícil evaluar los artículos y a la vez los tramos, pues sólo el hecho de identificarlos sería una tarea muy difícil. Por otra parte, si se valoran los tramos hay otros problemas. Por ejemplo, un agravio comparativo con investigadores que no son profesores y no pueden optar a solicitar tramos de investigación, lo mismo que los profesores de otros Estados de la Unión Europea que no tienen tramos de investigación y, no menos importante, hay enormes diferencias en el tiempo en la dificultad en conseguir los tramos, ¿es igual un tramo de los últimos seis años que un tramo de hace dos décadas? Por ello, no se deberían incluir en el baremo los tramos, pues no sólo supone evaluar dos veces los méritos sino que además se suman unidades con productos de evaluaciones previas.

#### *La comisión de reclamación*

Por último, esta propuesta de RD incluye el nombramiento de una comisión de reclamación, que de manera muy sensata es distinta de la de acreditación, aunque sus miembros tienen que cumplir los mismos criterios que para la anterior. Sin embargo, a pesar de que se establece un plazo máximo de tres meses para resolver las reclamaciones, también se dice que “*si transcurre el tiempo establecido sin resolver se entenderá como rechazo la reclamación presentada*” (Artículo 16 apartado 2). Esto genera tal indefensión en los



solicitantes que es casi igual que no tener la opción de reclamar y además genera agravios comparativos entre los candidatos que sean atendidos y los que no. Si por ejemplo el sistema funcionase mal y hubiese muchas reclamaciones, las comisiones podrían saturarse y no resolver en el plazo previsto, lo cual además impide averiguar si el sistema funciona o no correctamente.

### **3.- Consideraciones sobre el procedimiento para los concursos de acceso**

Como ya se comentó anteriormente, el borrador del proyecto de RD que regulará el régimen de los concursos de acceso lo deja casi todo en función de los estatutos de cada universidad. No obstante, hay algunos aspectos que merecen ser analizados.

#### *Requisitos de los candidatos*

En la introducción del borrador del RD y en el Artículo 4 se detallan las condiciones que deben cumplir los candidatos para el acceso a cada cuerpo. Así, se mencionan los acreditados, los habilitados, los PTE (Profesor Titular de Escuela Universitaria), los doctores con ocho años de antigüedad e incluso los profesores de otros Estados miembros de la Unión Europea. Sin embargo, al menos de manera explícita, no se incluyen los PTU y los CU. Parece evidente que esto debe ser un error del borrador del RD pues en el Artículo 62, apartado 2 de la Ley Orgánica 6/2001 dice que a los concursos de acceso pueden presentarse los PTU y los CU.

#### *Las comisiones de selección*

El nombramiento de las comisiones de selección se realizará de acuerdo con los estatutos de cada universidad (Artículo 5), y aunque se dice: “*garantizando en todo caso la necesaria aptitud científica y docente de sus componentes*”. Pero, una vez más no se dice como se garantiza, de hecho en el proyecto de RD no hay ningún mecanismo que pueda controlar esa garantía, máxime que como bien es sabido, en la mayoría de los casos serán nombradas a propuestas de los consejos de departamento. De igual modo, en el Artículo 6 se dice “*la composición de las comisiones de selección deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros*”. Se propone como una medida para garantizar la transparencia y la objetividad en el nombramiento de los miembros de las comisiones que se harán públicos los contenidos de sus currículos. Sin embargo, como ya se mencionó para los concursos de acceso, la publicación de los méritos de los miembros no garantiza objetividad alguna en su nombramiento. Por otra parte, al igual que ya ocurre en los actuales concursos de acceso para los habilitados, habrá tanta variedad en los nombramientos de las comisiones como universidades.

#### *El procedimiento de los concursos y las garantías*

Este es uno de los aspectos más ambiguos, pues no se especifican los criterios a evaluar, sólo se dice que se deberá valorar el historial académico docente e investigador, las capacidades para la exposición y debate en la correspondiente materia o especialidad. Es decir, cada universidad puede establecer criterios, indicadores y estándares o bien no establecer nada más que categorías de criterios. La ambigüedad es tal, que mientras una universidad puede exigir un proyecto docente de una asignatura otra puede hacerlo de un área de conocimiento, otra de una especialidad, etc., lo mismo ocurre con el proyecto de





investigación, puede ser un proyecto realizado y publicado o bien realizado y no publicado o incluso un proyecto sin realizar. Una vez más podrá haber tantas variantes como universidades. En las garantías de los concursos (Artículo 8) se dice que quedarán garantizados en todo momento la igualdad de oportunidades y los principios de mérito y capacidad. Es evidente, que esto no es posible salvo que se establezcan obligatoriamente los criterios, indicadores y estándares para cada concurso de acceso, pues sin estos todo dependerá de la subjetividad de los miembros de las comisiones.

#### *Comisiones de reclamaciones*

Las comisiones de reclamaciones también quedan al arbitrio de los estatutos de cada universidad. Lo único que se regula es que los miembros sean siete y que tengan una amplia experiencia docente e investigadora. No se establece ni el procedimiento de funcionamiento de estas comisiones, pero lo más sorprendente es que se propone un plazo máximo de tres meses para que esta comisión resuelva, pero en el caso de que no se produzca una resolución se entenderá como rechazada la reclamación presentada, lo cual, sin duda, es lo mismo que no exista el derecho a la reclamación y muy conveniente cuando se quiere potenciar a los candidatos “de la casa”, pues con no resolver no hay problema. Esto sin duda es contradictorio con tratar de respetar los derechos de igualdad de oportunidades, principios de mérito y capacidad, etc.

#### *Reingreso después de una excedencia*

El proyecto del RD en principio contempla la excedencia, sin embargo si se analiza se puede comprobar, que ésta no sólo está muy limitada sino que además depende de la decisión del rectorado de cada universidad. En principio el funcionario en excedencia debe esperar a que se convoque un concurso de acceso en su área de conocimiento. Aparentemente también es posible el reingreso (ver Artículo 11) solicitando al rector la adscripción provisional a una plaza, con la obligación de participar en cuantos concursos de acceso se convoquen en dicha universidad en su cuerpo y área de conocimiento, pero esto sólo sería posible si existe una plaza vacante en el mismo cuerpo y área de conocimiento. En definitiva, que si en los estatutos de la universidad no se contempla “guardar” una plaza por excedencia, no existe derecho de excedencia. Por otra parte, el hecho de que el proyecto docente e investigador sea obligatorio en los concursos de acceso implica situaciones tan curiosas como por ejemplo, que un CU con más de treinta años de servicio tenga que presentar y defender un proyecto docente e investigador para recuperar una plaza después de una excedencia.

#### *Fomentar la movilidad*

A pesar de que en el RD de la acreditación se dice que se pretende fomentar la movilidad del profesorado procedente de otros países, la realidad es que con la propuesta del proyecto de los concursos de acceso no sólo no se facilita sino que además se dificulta, incluso para los profesores españoles. Así, con la actual propuesta de RD un profesor funcionario con larga experiencia docente e investigadora, si pretende cambiar de universidad, tendría que preparar un proyecto docente e investigador y además competir con un “candidato de la casa” y además ser evaluado por una comisión nombrada “por la casa”. Es evidente que las posibilidades son mínimas y el esfuerzo es muy costoso, por lo cual la movilidad de profesores funcionarios quedará reducida al mínimo. En este contexto fue muy oportuna y conveniente la recomendación de la Conferencia de Rectores de la Universidades Españolas (CRUE) en solicitar un sistema de concurso de méritos paralelo al concurso de acceso para los funcionarios que ya tienen la condición de PTU o CU, sin embargo, esto no prosperó, pues



no fue contemplado en la reforma de la LOU. Si no se articula un sistema que fomente la movilidad, los profesores funcionarios no podrán optar a cambiar de universidad, pues difícilmente puedan conseguir una plaza en una universidad distinta de la que se encuentran.

#### 4.- Conclusiones

El análisis de los proyectos de RD de acreditación de de concursos de acceso pone de manifiesto que presenta deficiencias desde un punto de vista metodológico, lo cual influye, sin duda alguna, en la calidad de estos dos sistemas de selección del profesorado. Las limitaciones más importantes están en considerar que la objetividad de los nombramientos se consigue con la publicación de los currículos, lo cual es especialmente relevante, dado que serán nombrados sin utilizar un procedimiento de sorteo; en no establecer los criterios de manera precisa y, sin duda, en la ausencia de los indicadores, lo cual hace imposible relacionar los criterios con los estándares. En el caso del proyecto de RD de los concursos de acceso la ambigüedad es total y queda al arbitrio de cada universidad, lo que sin duda alguna, en la mayoría de los casos terminará siendo un sistema organizado de tal manera que los candidatos “de casa” puedan tener ventajas para asegurar las plazas en los concursos de acceso.

Antes de la aprobación de estos proyectos de RD sería muy útil reflexionar sobre las implicaciones que esto tendrá para el futuro de la Universidad española. La acreditación es un sistema de selección no sujeto a la ley de la oferta y la demanda, y por ello, no hay competitividad en la selección; si esto no se solventa con un nivel alto de exigencia para conseguir la acreditación, no hay que olvidar que son acreditaciones para funcionarios, entonces el nivel de calidad docente e investigadora de la Universidad quedará resentido durante décadas. Es fácil anticipar que en los concursos de acceso no habrá filtros de calidad y como ya se demostró en el estudio de Buela-Casal (2005c) hay una clara relación entre el nivel de dificultad para acceder a los cuerpos docentes y el nivel de productividad (en diversos parámetros de docencia e investigación) de las universidades. Mientras que las mejores universidades del Mundo no tienen profesores funcionarios, y otras que si los tenían, como el caso de Suiza, han decidido eliminar la categoría de profesor funcionario, en España estamos a las puertas de un incremento de profesores funcionarios. Canosa (2005) considera que la mejora de las universidades está determinada en buena medida por la derogación de los cuerpos de profesores funcionarios y para ello propone como modelo a imitar “el milagro suizo”, que en una ley de 24 de marzo del 2000 en su artículo 39 manifiesta: “*Le statut des fonctionnaires du 30 juin 1927 est abrog*”. Además, como se puede comprobar en el estudio de Sierra, Buela-Casal, Bermúdez y Santos (2007, el sistema de profesorado funcionario no es una característica de los países que tienen las mejores universidades del Mundo.

Regresando a la realidad española, el hecho real es que en breve se pondrá en marcha un nuevo proceso de acreditación de funcionarios y para ello se ha realizado la reforma de la LOU y se han propuesto estos proyectos de RD sobre acreditación y concursos de acceso. Para garantizar al máximo la calidad de estos sistemas de selección de profesorado, se deberían tener en cuenta y tratar de corregir las limitaciones metodológicas que se han comentado en este artículo, y para ello, habría que hacer énfasis en los siguientes aspectos:



a) Garantizar la selección objetiva de los miembros de las comisiones y de los expertos. Para ello es necesario establecer los indicadores y estándares que deben cumplir. Además los evaluadores no sólo deberían tener experiencia en sistemas de evaluación sino que deberían conocer y dominar distintas herramientas de evaluación, tales como la *Web of Science*, la base de datos Scopus (Grupo Scimago, 2006), el Atlas de la Ciencia (Moya, 2004, 2006); la base de datos del Factor de Impacto Potencial de las Revistas Médicas Españolas (Aleixandre, Valderrama, Simó y Navarro, 2004), la base de datos INRECS (Jiménez-Contreras, 2004), el índice de internacionalidad de las revistas científicas (Buela-Casal, Perakakis, Taylor y Checa, 2006; Buela-Casal, Zych, Sierra y Bermúdez, 2007), tener conocimiento de los distintos indicadores y especialmente del factor de impacto (Aleixandre-Benavent, Valderrama-Zurián y González-Alcaide, 2006; Buela-Casal, 2003; Garfield, 2003; Ruiz-Pérez, Delgado y Jiménez-Contreras, 2006), conocer el nivel de producción y productividad en cada especialidad o campo de conocimiento, como por ejemplo los estudios de Agudelo et al. (2003) sobre la productividad en tesis doctorales, el de Musi-Lechuga, Olivás-Avila, Portillo-Reyes y Villalobos-Galvis (2005) sobre producción de artículos en revistas de la *Web of Science*, o incluso el trabajo sobre el reciente el índice *h* de profesores españoles (Salgado y Páez, 2007).

b) Desarrollar un manual de procedimiento en el que se establezcan todos los procesos de evaluación, incluidos los procedimientos para asignar las valoraciones y tomas de decisión, garantizando que éstas no puedan ser afectadas por los miembros que componen las comisiones o por el número de los que están presentes en la evaluación.

c) Establecer criterios, indicadores y estándares que garanticen la calidad de los sistemas de selección. En el actual proyecto de RD de la acreditación tan sólo se definen categorías de criterios; para asegurar la calidad de la selección es necesario poner en práctica sistemas similares a los ya utilizados por algunas agencias para la acreditación de los profesores contratados, tal es el caso por ejemplo, de la Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva de las Universidades de la Comunidad de Madrid ACAP (2006) y de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación ANECA (2005). Además de los criterios usados por las agencias se pueden consultar también los utilizados en otros países (Pagani et al., 2006) o en rankings internacionales (Buela-Casal, Gutiérrez, Bermúdez y Vadillo, 2007). Par establecer el peso de los indicadores y el nivel de los estándares para cada cuerpo pueden resultar útiles los resultados del estudio nacional sobre *Criterios, indicadores y estándares para la acreditación de Profesores Titulares y Catedráticos de Universidad* (Buela-Casal y Sierra, 2007), realizado con una muestra representativa de profesores funcionarios de todas las áreas de conocimiento. Estos resultados suponen una opinión cualificada y difícil de cuestionar pues es lo que considera la comunidad científica universitaria en España sobre los criterios, indicadores y los estándares para la acreditación. Este estudio permite además que el peso de cada indicador pueda ser distinto en función de cada campo de conocimiento, lo cual coincide además con la realidad.

d) Los criterios y los indicadores utilizados en la acreditación deberían usarse de igual forma para evaluar los currículos en los concursos de acceso. Otra cosa es que cada universidad ponga los estándares que considere conveniente, pero la evaluación del currículo debería seguir las mismas pautas. Con la redacción actual de ambos RD es perfectamente factible que en el caso de dos candidatos, el mejor evaluado en la acreditación obtenga una puntuación inferior en la puntuación del currículo en los concursos de acceso, por lo que no se garantiza



la calidad en la selección en este tipo de concurso. Además, debería regularse de manera uniforme el sistema de selección en los concursos de acceso. Sobre esto es importante resaltar que la inmensa mayoría de los profesores (89%) considera que los concursos de acceso deberían tener la misma regulación en todo el territorio nacional. En la misma línea, el 81% de los profesores opina que las comisiones de los concursos de acceso deberían ser nombradas por sorteo y sólo el presidente designado por la propia universidad. Esto impediría agravios comparativos entre los candidatos “de casa” y los “de fuera”, así como un sistema más justo para la obtención de la condición de funcionario (para más información véase Buela-Casal y Sierra, 2007). En el caso de no regularse los concursos a nivel nacional y que se permita que las universidades nombren según sus criterios a los miembros de las comisiones, la conclusión será una clara consolidación de la endogamia universitaria, que ya es bien conocida en el contexto internacional (Bosch, 2006).

En resumen, si se quiere contribuir al desarrollo de un sistema de calidad de selección del profesorado funcionario, y potenciar así a la tan mencionada “cultura de la calidad” como pilar básico para la integración en el Espacio Europeo de Educación Superior (Buela-Casal, 2005b), es necesario garantizar la objetividad. Para que las evaluaciones sean objetivas, es necesario que el proceso sea riguroso desde el punto de vista técnico, lo cual implica crear indicadores que sean operativos, empíricos y cuantitativos (Muñiz, 2004). Sólo con evaluaciones rigurosas y garantizando la fiabilidad y validez se podrá crear un sistema justo de selección de profesorado, que sin duda será el responsable del éxito o del fracaso futuro de la Universidad española.

## 5.- Referencias

- Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva de las Universidades de la Comunidad de Madrid ACAP (2006). *Sistema de Evaluación del Profesorado Universitario para su Contratación por las Universidades de Madrid*. ACAP: Madrid
- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación ANECA (2005). *Programa de Evaluación de Profesorado: Principios y Orientaciones para la Aplicación de los Criterios de Evaluación*. Recuperado el 13 de noviembre de 2006, de [http://www.aneca.es/modal\\_eval/pep\\_nuevo\\_orientaciones.html](http://www.aneca.es/modal_eval/pep_nuevo_orientaciones.html)
- Agudelo, D., Bretón-López, J., Ortiz-Recio, G., Poveda-Vera, J., Teva, I., Valor-Segura, I. y Vico, C. (2003). Análisis de la productividad científica de la Psicología española a través de las tesis doctorales. *Psicothema*, 15, 595-609.
- Alexandre, R., Valderrama, J.C., Simó, R. y Navarro, C. (2004). Factor de impacto nacional e internacional de Neurología. *Neurología*, 19, 283-284.
- Alexandre-Benavent, R., Valderrama-Zurián, J.C. y González-Alcaide, G. (2006). El factor de impacto de las revistas científicas: limitaciones e indicadores alternativos. *El Profesional de la Información*, 16, 4-11.



- Bosch, X. (2006). Spain reconsiders its university reform law. *Science*, 314, 911.
- Buela-Casal, G. (2003). Evaluación de la calidad de los artículos y de las revistas científicas: propuesta del factor de impacto ponderado y de un índice de calidad. *Psicothema*, 15, 23-35.
- Buela-Casal, G. (2005a). El Sistema de Habilitación Nacional: criterios y proceso de evaluación. *Análisis y Modificación de Conducta*, 31, 313-341.
- Buela-Casal, G. (2005b). La evaluación de la calidad en el proceso de convergencia europea. *Revista Mexicana de Psicología*, 22, 306-314.
- Buela-Casal, G. (2005c). Situación actual de la productividad científica de las universidades españolas. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 5, 175-190.
- Buela-Casal, G. (2007). Reflexiones sobre el sistema de acreditación del profesorado funcionario de Universidad en España. *Psicothema*, 19, 473-482.
- Buela-Casal, G., Gutiérrez, O., Bermúdez, M. P. y Vadillo, O. (2007). Comparative study of international academic rankings of universities. *Scientometrics*, 71, 349-365.
- Buela-Casal, G., Perakakis, P., Taylor, M. y Checa, P. (2006). Measuring Internationality: Reflections and perspectives on academic journals. *Scientometrics*, 67, 45-65.
- Buela-Casal, G. y Sierra, J. C. (2007). Criterios, indicadores y estándares para la acreditación de Profesores Titulares y Catedráticos de Universidad. *Psicothema*, 19, 357-369.
- Buela-Casal, G., Zych, I., Sierra, J.C. y Bermúdez, M. P. (2007). The Internationality Index of the Spanish Psychology Journals. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7, (en prensa).
- Canosa, J. (2005). *Universidades, investigación y tecnología ¿adonde va España?* Madrid: Ediciones Visionnet.
- Garfield, E. (2003). The meaning of the impact factor. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 3, 363-369.
- Grupo Scimago (2006). Análisis de la cobertura de la base de datos Scopus. *El Profesional de la Información*, 15, 144-145
- Jiménez-Contreras, E. (2004, septiembre). *Evaluación curricular del profesorado universitario*. Conferencia presentada en el Curso sobre Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación Superior. ANECA-UGR. Almuñecar. [http://www.aneca.es/actividades/eventos/activ\\_granada2004.html](http://www.aneca.es/actividades/eventos/activ_granada2004.html)



- Moya, F. (2004, septiembre). “Atlas de la Ciencia” para evaluar la productividad científica de los profesores de postgrado”. Conferencia presentada en el Curso sobre Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación Superior. ANECA-UGR. Almuñecar. [http://www.aneca.es/actividades/eventos/activ\\_granada2004.html](http://www.aneca.es/actividades/eventos/activ_granada2004.html)
- Moya, F. (2006, octubre). *Sistema on line para el análisis y evaluación de dominios científicos: El Atlas de la Ciencia Iberoamericana*. Presentado en la I International Conference on Multidisciplinary Information Sciences and Technologies (InSciT2006). Mérida (España).
- Muñiz, J. (2004, septiembre). *Construcción y evaluación de la calidad de los instrumentos de evaluación*. Conferencia presentada en el Curso sobre Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación Superior. ANECA-UGR. Almuñecar. [http://www.aneca.es/actividades/eventos/activ\\_granada2004.html](http://www.aneca.es/actividades/eventos/activ_granada2004.html)
- Musi-Lechuga, B., Olivas-Ávila, J., Portillo-Reyes, V. y Villalobos-Galvis, F. (2005). Producción de los profesores funcionarios de Psicología en España en artículos de revistas con factor de impacto de la Web of Science. *Psicothema*, 17, 539-548.
- Pagani, R., Vadillo, O., Buela-Casal, G., Sierra, J.C., Bermúdez, M.P., Gutiérrez-Martínez, O., Agudelo, D., Bretón, J. y Teva, I. (2006). *Estudio internacional sobre criterios e indicadores de calidad de las universidades*. Madrid: ACAP.
- Ruiz-Pérez, R., Delgado, E. y Jiménez-Contreras, E. (2006). Criterios del Institute for Scientific Information para la selección de revistas científicas. Su aplicación a las revistas españolas: metodología e indicadores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 6, 401-424.
- Salgado, J. F. y Páez, D. (2007). La productividad científica y el Índice *h* de Hirsch de la Psicología Social Española: Convergencia entre Indicadores de Productividad y Comparación con otras áreas. *Psicothema*, 19, 179-189.
- Sierra, J.C., Buela-Casal, G., Bermúdez, M.P. y Santos, P. (2007). Análisis transnacional del sistema de evaluación y selección del profesorado universitario. (en revisión).