

La acreditación del profesorado universitario en España: situación y perspectivas futuras

Emilio BERROCAL DE LUNA
Calixto GUTIÉRREZ-BRAOJOS
Sonia RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ
Paz PEÑA GARCÍA

Datos de contacto:

Emilio Berrocal de Luna
Universidad de Granada
emiliobl@ugr.es

Calixto Gutiérrez-Braojos
Universidad de Granada
calixtogb@ugr.es

Sonia Rodríguez Fernández
Universidad de Granada
soniarf@ugr.es

Paz Peña García
Centro universitario Sagrada
Familia-Úbeda
pazpena@fundacionsafa.es

Recibido: 30/01/2023
Aceptado: 17/03/2023

RESUMEN

La tendencia observada en los últimos años, atendiendo a los cambios legislativos realizados en el sistema universitario español, vienen marcados por distintos contextos económicos y sociales. Las medidas adoptadas, tanto por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) como por las Agencias autonómicas, pretenden mejorar el rendimiento docente, investigador, de innovación o de transferencia de conocimiento, así como garantizar principios de equidad en los procesos de acreditación del profesorado universitario español. El presente artículo presenta un enfoque de revisión, descriptivo y crítico, de la evolución de la situación del profesorado de la universidad española durante la última década, haciendo especial hincapié en los procesos de acreditación, dada la repercusión de los mismos en la promoción y desarrollo de la carrera docente. Se revisan las causas, además de las consecuencias de algunas variables como la categoría profesional, dedicación o evolución del número de profesorado universitario, que nos permiten conocer la representatividad real de cada una de las figuras existentes en el contexto estructural universitario español. Estas consideraciones dan lugar a una reflexión sobre la situación actual de dichos procesos de las que se generan una serie de propuestas de mejora y de acciones que se están llevando a cabo de cara al futuro en el ámbito de la acreditación universitaria.

PALABRAS CLAVE: Debe tener entre 4-6 palabras clave separadas por punto y coma.

The accreditation of university teaching staff in Spain: situation and future prospects

ABSTRACT

The trend observed in recent years, taking into account the legislative changes made in the Spanish university system, is marked by different economic and social contexts. The measures adopted, both by the National Agency for Quality Assessment and Accreditation (ANECA) and by the regional Agencies, aim to improve teaching, research, innovation or knowledge transfer performance, as well as guarantee principles of equity in the processes of accreditation of Spanish university teaching staff. This article presents a review approach, descriptive and critical, of the evolution of the situation of the teaching staff of the Spanish university during the last decade, with special emphasis on the accreditation processes, given their repercussion in the promotion and development of the teaching career. The causes are reviewed, in addition to the consequences of some variables such as professional category, dedication or evolution of the number of university teaching staff, which allow us to know the real representativeness of each of the existing figures in the Spanish university structural context. These considerations give rise to a reflection on the current situation of these processes from which a series of proposals for improvement and actions that are being carried out for the future in the field of university accreditation are generated.

KEYWORDS: Accreditation of teaching staff; Higher Education; Evaluation; ANECA

Introducción

El proceso de Bolonia (1999) impulsó la creación de organismos destinados a garantizar la calidad de la Educación Superior en Europa. La Asociación Europea para la Garantía de la Calidad en Educación, ENQA (2004) emana del proceso de Bolonia (Declaración de Bolonia, 1999) y tiene como propósito contribuir al desarrollo y mantenimiento de la calidad de la Educación Superior Europea. La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) es la análoga a la ENQA en el territorio español. La ANECA es un organismo adscrito al Ministerio de Universidades español y la función de contribuir a la adaptación del Sistema Universitario Español (SUE) al EEES con la finalidad de mejorar la calidad de la Educación Superior en España. La ENQA supervisa que la ANECA cumpla con los criterios de pertenencia al Registro Europeo de Agencias (EQAR), en otras palabras, la ANECA actúa en consecuencia con los estándares y directrices para el aseguramiento de la calidad de la Educación Superior en aquellos países signatarios de la Declaración de Bolonia (Conferencia de Ministros de Educación, 2015).

La ANECA ayuda a la creación de un contexto universitario que impulse el desarrollo de la carrera del profesorado acorde a los objetivos de calidad del Espacio de Educación Superior Europeo. Entre otras funciones, la ANECA está legitimada y es la responsable de evaluar si las actividades desarrolladas por el profesorado (investigadoras, de transferencia científica, y gestión académica) son méritos suficientes para acreditar alcanzar una categoría profesional en la Universidad pública y privada (LOU 6/2001, de 21 de diciembre y la LOU 4/2007, de 12 de abril). Desde la ANECA se han desarrollado programas que conforman un sistema de acreditación piramidal del profesorado universitario, estos son el programa PEP, y el programa ACADEMIA. El programa PEP establece criterios de evaluación de aspirantes a 3 figuras contractuales de profesorado: Ayudantes Doctores (PAD), Prof. de Universidad Privada, y Contratados Doctores (PCD y PUP); mientras que el programa Academia se dirige a la evaluación de profesorado aspirante a formar parte del personal de funcionarios de la Universidad: Prof. Titular de Universidad, y Catedrático de Universidad. Ambos programas de evaluación de la ANECA disponen de un conjunto de méritos y criterios desde los que evaluar a los aspirantes de acreditación, bien para acceder a una figura contractual, bien para acceder al cuerpo de profesores funcionarios.

Por un lado, el procedimiento del PEP se ajusta al Real Decreto 1052/2002, mientras que los criterios de evaluación de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación para las figuras contractuales de profesorado están establecidos por la Resolución de 18 de febrero de 2005 de la Dirección General de Universidades tras la derogación de la Resolución de 17 de octubre de 2002, de la Dirección General de Universidades. La evaluación del PAD se ajusta a cuatro tipos de méritos: para cada figura contractual: Experiencia investigadora, Formación académica, Experiencia docente y profesional; otros méritos. La evaluación del PCD y PUP contempla 4 tipos de méritos: experiencia investigadora; experiencia docente; formación académica y experiencia profesional; y otros méritos. Mientras que una resolución positiva para la figura de PAD exige alcanzar al menos 55 sumando las puntuaciones en los tres tipos de méritos, la acreditación para la figura de PCD y PUP requiere alcanzar al menos un total de 55 sumando las puntuaciones de los 4 tipos de méritos, siempre que la experiencia investigadora y la experiencia docente alcancen 50 puntos.

Por otro lado, el sistema de acreditación del programa Academia se rige por el Real Decreto 415/2015, del 29 de mayo, que modifica el Real Decreto 1312/2007. Actualmente la acreditación del cuerpo de profesores funcionarios propone tres tipos de méritos: obligatorios, complementarios, y específicos. Los méritos obligatorios se refieren a la actividad investigadora o docente. Estos pueden ser compensados con méritos complementarios organizados en tres tipos: transferencia de conocimiento y experiencia profesional; méritos en experiencia en gestión y administración educativa, científica y tecnológica; y solo en el caso del profesor Titular méritos de formación.

Mientras que los méritos específicos son necesarios para alcanzar la acreditación de Catedráticos de la Universidad.

La actual baremación contempla una calificación alfabética con 4 niveles de logro: (A) Excepcional; (B) Bueno; (C) Compensable; (D) Insuficiente; y otra categoría, (E) Circunstancia especial, que permite valorar a los solicitantes cuya actividad docente no se ajusta a los estándares de la Universidad Española. Para la figura de Profesor Titular hay 5 combinaciones posibles para obtener una resolución positiva, mientras que para la figura de Catedrático de Universidad existen 6 combinaciones. Con riesgo a simplificar, las combinaciones de ambos cuerpos de profesorado deben cumplir con unas condiciones: i) se obtienen la calificación mínima de B en ambos méritos obligatorios; ii) Un mérito obligatorio es B, el otro mérito obligatorio obtiene una calificación superior de D, y se alcanza determinadas calificaciones en méritos compensatorios; iii) la experiencia docente tiene una calificación E, y la investigadora alcanza la calificación A. La Tabla 1 detalla las posibles combinaciones para cada cuerpo.

Tabla 1

Combinaciones de las calificaciones

Combinaciones	Tipos de Méritos				
	Investigación	Docencia	Transf. del Cono. y exp Prof	Gestión	Formación
Combinación 1	B/b	B/b			
Combinación 2	A/a	C,E*/c,e			b
Combinación 3	B/b	C/c	B/b		b
Combinación 4	B/b	C/c		B/b	b
Combinación 5	C/c	B/b	A		b
Combinación 6	C	B		A	

Nota: Las calificaciones en minúscula corresponden a Profesor Titular de Universidad; en mayúscula corresponden a Catedrático de Universidad.

Nota: Puede consultarse la información detallada en las Guías de ayuda del programa ACADEMIA y PEP (2020)

Como puede observarse, se producen algunos cambios relevantes como el refuerzo del papel del cuerpo de CU en el proceso, en tanto que su presencia es mayoritaria en las nuevas comisiones. Además, se refuerza el papel de la ANECA a través de la figura del director y se establecen comisiones más afines a la disciplina, lo que supone un conocimiento más experto sobre los méritos de los candidatos, eliminando prácticamente la evaluación externa. Cambia, por tanto, quién decide efectivamente sobre la evaluación, pero no tanto el hecho de evaluar en función de unos criterios preestablecidos (Galindo & Arguimbau, 2016).

El sistema acreditación para cualquiera de las figuras de profesorado universitario ha tenido una evolución positiva. En comparación con antiguos sistemas, el actual sistema de acreditación se caracteriza por ser más comprensivo, al recoger una mayor variedad de tipos de méritos y criterios (e.g. transferencia del conocimiento); transparente y neutral, especificando hitos claros que deben alcanzar los aspirantes; flexible al proporcionar méritos diferenciados por área de conocimiento, y un modelo de baremo que ejecuta una resolución positiva según diferentes combinaciones de calificaciones por cada tipo de méritos que comprende; y en consecuencia menos endogámicos, o al menos, los casos de “endogamia” no son consecuencia de las prácticas evaluativas, sino de otros motivos (e.g. conciliación familia, el profesorado que ha estudiado y desarrollado un vida en una ciudad busca un puesto de trabajo en la misma ciudad). Además, acogiéndose a normativa Nacional en pro de equidad (e.g. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo; Real Decreto 1112/2015, de 11 de diciembre) la ANECA ha incorporado principios de igualdad de género y no discriminación con el propósito de garantizar la equidad en ambos programas de acreditación (PEP y ACADEMIA).

Según fija el RD 415/2015, cada dos años se ha de proceder a revisar los criterios de acreditación. En 2021 se cumplieron cuatro años desde la publicación de los criterios que actualmente están en vigor desde el 17 de noviembre de 2017. Las diversas comisiones de acreditación están haciendo propuestas para mejorar los criterios hasta ahora establecidos. Además, se está convirtiendo en un tema ampliamente debatido por los diferentes foros y ámbitos académicos universitarios, planteando posibles escenarios y perspectivas que generen dichas mejoras (García-Ayllón y Espín, 2011; González-Calvo, 2020; Manzano-Arrondo, 2017). Por todo ello, este trabajo pretende realizar un análisis y reflexión, tomando como eje la evolución de la situación del profesorado de la universidad española durante la última década, haciendo especial hincapié en los procesos de acreditación, así como sus causas y consecuencias de algunas variables como la categoría profesional, dedicación o evolución del número de profesorado universitario, que nos permiten conocer la representatividad real de cada una de las figuras existentes en el contexto estructural universitario español.

Método

El presente trabajo se basa en un análisis de documentos siguiendo una metodología secundaria, la cual se centra en un proceso de revisión de la literatura científica basada en criterios fundamentalmente metodológicos y experimentales que selecciona estudios cuantitativos –aunque también cualitativos–, para dar respuesta a un problema, a modo de síntesis, previamente abordado desde la investigación primaria. (Orna & Stevens, 2001; Stewart & Kamins, 1993).

Para ello se ha optado por el uso de fuentes externas, en este caso accediendo a las bases de datos de organismos oficiales (INE, ANECA, Ministerio de Educación y Formación Profesional y Ministerio de Universidades). Asimismo, también se ha realizado una exhaustiva búsqueda de fuentes internas que complementan estos datos con el fin de contextualizarlos.

El profesorado en la universidad española: una realidad cambiante.

Desde su entrada en vigor en 2001, la LOU ha convivido con numerosos cambios socioeconómicos que han determinado el desarrollo de las universidades en nuestro país. Crisis económicas, como la del año 2008, la pandemia de 2020 o, más recientemente los efectos derivados de la guerra en Ucrania, han supuesto una serie de modificaciones y adaptaciones de las diferentes figuras del profesorado que se han visto reflejados en la actualización de los criterios de acreditación a las diferentes figuras o la disminución progresiva de otras como las de Catedráticos de Escuela universitaria, Profesorado Titular de Escuela Universitaria, Profesorado Ayudante o Colaborador (Tabla 2)

Tabla2.

Evolución del nº de Profesores por tipo de contrato.

	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/20	20/21
CU	10.562	10.234	9.832	10.017	10.782	11.354	11.791	11.915
TU	29.690	29.330	28.884	28.057	27.471	26.959	26.964	26.687
CEU	1.069	1.016	944	861	778	686	647	577
TEU	5.510	5.131	4.626	4.284	3.698	3.226	2.856	2.478
A	1.039	907	713	575	525	502	504	605
AD	2.934	2.896	3.176	3.223	3.711	4.539	5.378	5.545
CD	8.692	9.442	10.411	11.347	11.292	10.916	10.682	11.304
As	19.707	20.375	21.584	22.871	23.769	25.081	25.498	25.964
As CS	7.894	8.102	8.500	8.679	9.007	8.873	9.356	9.615
Col	2.554	2.350	2.169	2.026	1.874	1.738	1.625	1.502
TOTAL	94.352	94.453	95.601	96.859	98.173	99.440	101.305	102.589

CU: Catedrático de Universidad; **TU:** Titular de Universidad; **CEU:** Catedrático de Escuela Universitaria; **TEU:** Titular de Escuela Universitaria; **A:** Ayudante; **AD:** Ayudante Doctor; **CD:** Contratado Doctor; **As:** Asociado; **As CS:** Asociado Ciencias de la Salud; **Col:** Colaborador

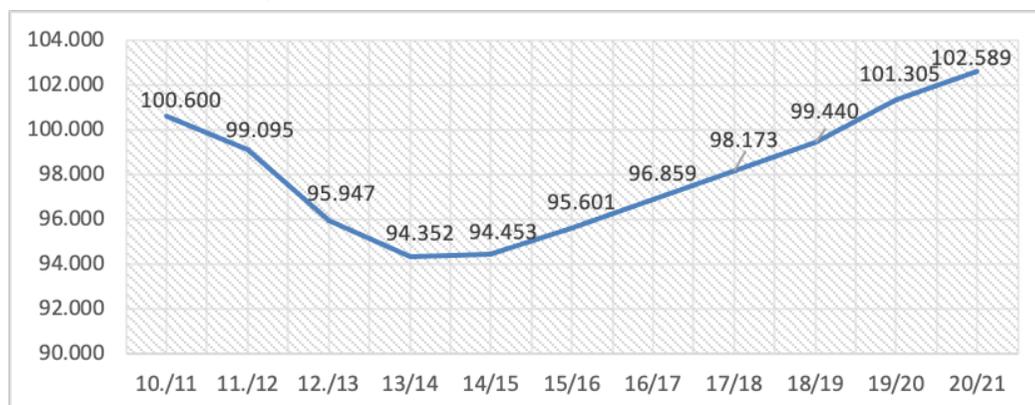
Fuente: Ministerio de Universidades

Observando los datos de la figura 1 que muestra la evolución del número de profesorado en la década 2010 – 2021, se puede observar que la tendencia decreciente

que se produjo a principios de la década, provocada por las consecuencias derivadas de la crisis económica de 2008 que se tradujo en una crisis social que afectó, entre otras a las políticas de contratación del profesorado universitario a través de la actuación sobre la tasa de reposición que tuvo como consecuencia la reducción del número de profesorado CRUE (2017). El momento álgido de este proceso de crisis para el profesorado universitario se concretó en la publicación del RD Ley 20/2011 que establecía en el punto 2 que *“durante el año 2012 no se procederá a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales”*. A pesar de esto, y como puede observarse en el gráfico, la situación comienza a mejorar significativamente en el curso 15/16, manteniéndose en aumento hasta el último y llegando a valores previos a la crisis en el curso 19/20.

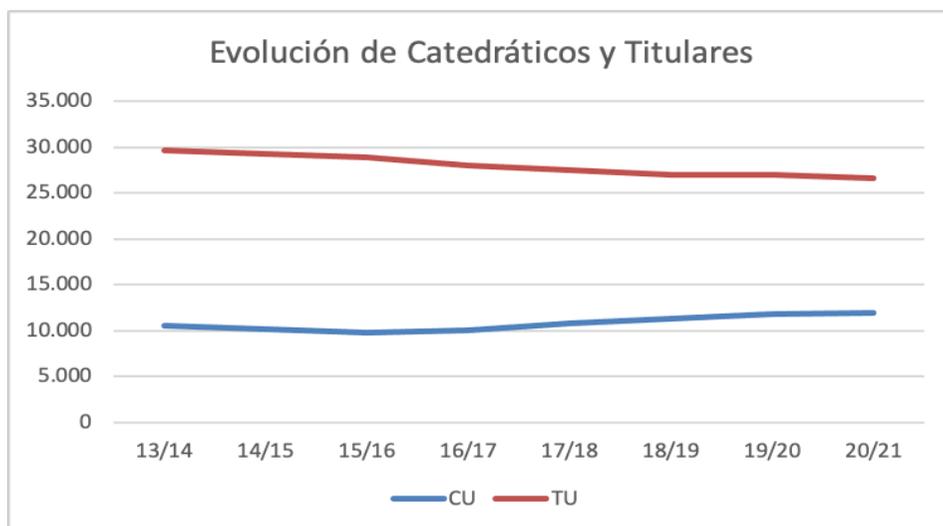
Figura 1.

Evolución del nº de profesorado universitario.



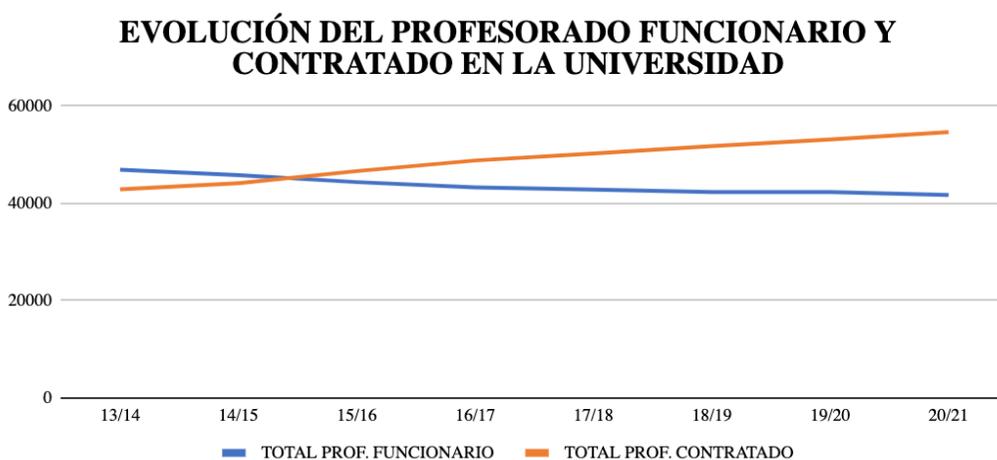
En relación al tipo de profesorado, desde la entrada en vigor del RD 415/2015 por el que se modificaban los criterios para la acreditación nacional establecidos en el anterior RD 1312/2007, hace que en el curso 16/17 se produzca un notable incremento del número de catedráticos, aumento que continúa en el último de los cursos de los que actualmente hay datos (20/21) y que supone un incremento de más de un 18,95%, rompiéndose así la tendencia que venía dándose desde cursos anteriores (Tabla 2). Por el contrario, es significativa la disminución de profesorado titular de universidad curso tras curso, que como puede verse en la figura 2 sigue un patrón estable. Otro de los elementos destacables en el análisis de la tabla es la diferencia en la serie de datos que se produce entre el número de profesorado funcionario y contratado.

Figura 2



Como puede observarse en la figura 3, existe un progresivo aumento de profesorado contratado en detrimento del profesorado funcionario que, año tras año va perdiendo unidades en el seno de la universidad pública. Cabe destacar que, en el curso 20/21, el 26% del profesorado de las universidades públicas es Titular de Universidad, el 25,3% asociado, el 11,6% Catedrático de Universidad, el 11% Contratado Doctor y el 5,4% Ayudante Doctor.

Figura 3.



El alumnado en la Universidad española.

Pero estos cambios no sólo han afectado al profesorado, como puede verse en las tablas 3 y 4, la evolución del número de estudiantes matriculados en las universidades públicas mantiene una tendencia ligeramente descendente en el caso de los estudios de grado, pasando del 1.425.018 del curso 10/11 al 1.336.009 del 20/21. Por el contrario, el número de alumnado matriculado en máster se ha superado, en más del doble, desde el curso 13/14 hasta el 21/22, aumento producido, fundamentalmente por el incremento de estudiantes en másteres de universidades privadas.

Tabla 3

Alumnado matriculado en Grado por Sexo

	10/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16
H	650.465	669.292	656.310	647.665	624.935	602.449
M	774.553	787.491	778.419	769.419	739.088	719.249
T	1.425.018	1.456.783	1.434.729	1.417.084	1.364.023	1.321.698
	16/17	17/18	18/19	19/20	20/21	
H	590.812	578.176	577.663	574.880	586.755	
M	712.440	709.615	712.729	721.499	749.254	
T	1.303.252	1.287.791	1.290.392	1.296.379	1.336.009	

H: Hombres; **M:** Mujeres; **T:** Total

Tabla 4

Alumnado matriculado en Máster por Sexo

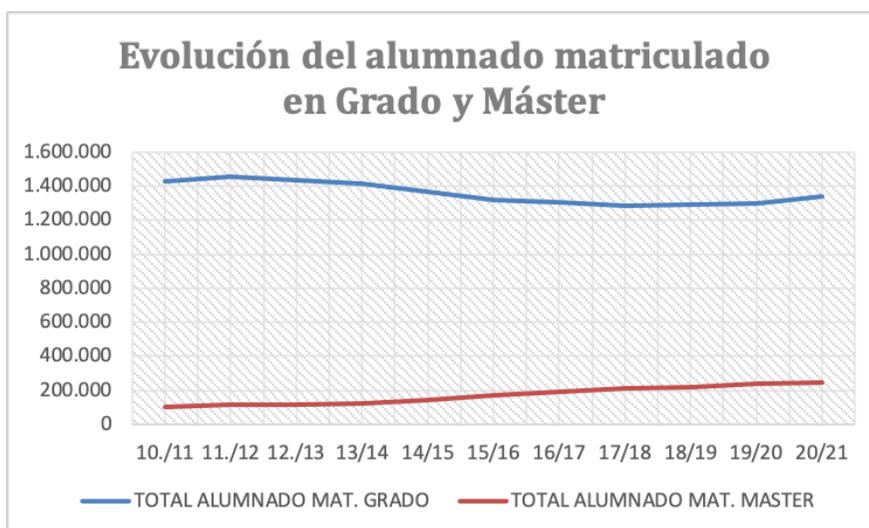
	10/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16
H	47.961	52.981	52.502	56.805	66.331	79.079
M	56.883	62.853	61.303	66.077	75.825	91.964
T	104.844	115.834	113.805	122.882	142.156	171.043
	16/17	17/18	18/19	19/20	20/21	21/22
H	86.782	94.725	99.054	104.948	110.464	117.100
M	103.361	115.029	118.786	132.170	136.787	141.891
T	190.143	209.754	217.840	237.118	247.251	258.991

H: Hombres; **M:** Mujeres; **T:** Total

No obstante, estas fluctuaciones en el número de estudiantes vienen también determinadas por la realidad poblacional de España, así, podemos ver que, en la última década, la población española con edad de cursar los estudios universitarios de grado y máster, la situada entre los 18 y los 27 años de edad, registraba una evolución negativa del 21,7 %. Según datos del INE, ha pasado de 5.889.548 habitantes en 2008 a 4.608.728 habitantes en 2017. En contraste con lo anterior, la población universitaria española ha registrado un crecimiento del 4,7 % en este mismo periodo, evolución que hace necesario distinguir las dos tendencias contrapuestas por niveles de enseñanzas que ya comentábamos, por un lado, una disminución del 6,7 % en la matrícula de las enseñanzas de grado y por otro un crecimiento del 316 % de las correspondientes a nivel de máster.

Este comportamiento, parece deberse a un cambio en la preferencia de la población joven por la formación universitaria, dado que la misma provee de un currículum que proporciona ventaja comparativa en la búsqueda de empleo, y a medio y largo plazo, en la obtención de rentas superiores a las de los empleados con niveles formativos inferiores (CRUE, 2019).

Figura 4



La Investigación en el Profesorado Universitario.

Una de las cuestiones en la que sin duda debemos incidir es la función o funciones del profesorado universitario. Ya Ortega y Gasset, en su obra "Misión de la Universidad", de 1930, publicada en la Revista de Occidente, establecía tres funciones principales que debía cumplir la universidad y que, por tanto, debía acometer su profesorado:

- la transmisión de la cultura
- la enseñanza de las profesiones
- la investigación científica y la educación de nuevos hombres de ciencia.

Años más tarde, Marcelo (1992, p. 6), establece tres funciones claramente delimitadas, en primer lugar, el profesor universitario es una persona profesionalmente dedicada a la enseñanza (...) En segundo lugar, es un especialista al más alto nivel de la ciencia, lo cual comporta la capacidad y hábitos investigadores que le permitan acercarse a, y ampliar, las fronteras de su rama de saber. En tercer lugar, es miembro de una comunidad académica, lo que supone la aceptación y conformación de la conducta a un conjunto específico de pautas, valores y actitudes (...). No obstante, si avanzamos un poco más podríamos añadir otra tarea a estas funciones que sería la gestión, entendiéndose como la participación activa en los distintos órganos propios de la universidad.

Pese a la clara delimitación de estas tareas, en la actualidad puede verse que hay distintos perfiles de profesorado en nuestra universidad. Así, para Sanz et al. (2014, p. 100), para los estudiantes, el profesor universitario es un mero transmisor de conocimientos ignorando las otras dos funciones, mientras que, sobre todo en algunas disciplinas, el profesor universitario tiene una función eminentemente investigadora. Pese a que no podemos olvidar que estas funciones están estrechamente ligadas, especialmente la investigadora y docente, cada vez se valora más un concepto de investigación más centrado en resultados relacionados con la promoción y la remuneración que con la propia mejora de la práctica docente. Así, un ejemplo claro de esto son los sexenios de investigación, o, como veremos más adelante, los criterios de ANECA para la promoción y acreditación del profesorado.

En relación a los sexenios de investigación, el principal sistema de evaluación de la investigación en España, establecido en 1989 que ha seguido en desarrollo desde entonces con algunas modificaciones, cuenta con dos objetivos claramente delimitados:

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

Para ello debe seguirse un procedimiento que en el que, 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. En este sentido, ese reconocimiento de la producción científica para que supone una mejora en la remuneración, minoraciones docentes (RD-Ley 14/2012) o, como ocurre en muchas universidades españolas, la posibilidad de poder participar en actividades ligadas a la propia investigación como dirección de tesis doctorales, docencia en másteres oficiales, o participación en tareas de evaluación institucional, hace que el profesorado universitario haya centrado su producción científica en los criterios para alcanzar estos sexenios.

En la tabla 5, podemos observar que, dentro de las figuras de profesorado funcionario, hay un aumento significativo del número medio de sexenios, sobre todo en las figuras de Catedrático de Universidad, Titular de Universidad y catedrático de Escuela Universitaria.

Tabla 5

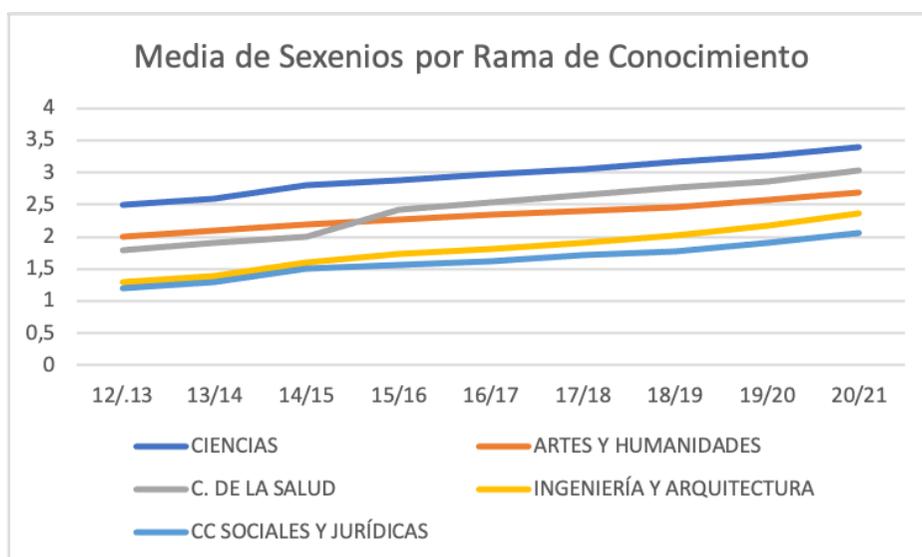
Media de Sexenios por figura PDI funcionario

	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/20	20/21
CU	3,56	3,7	3,87	4,01	4,06	4,08	4,13	4,25	4,39
TU	1,45	1,6	1,71	1,81	1,86	1,88	1,90	1,96	2,08
CEU	0,92	1	1,10	1,19	1,23	1,26	1,33	1,42	1,54
TEU	0,04	0	0,04	0,04	0,05	0,04	0,04	0,05	0,05

CU: Catedrático de Universidad; **TU:** Titular de Universidad; **CEU:** Catedrático de Escuela Universitaria; **TEU:** Titular de Escuela Universitaria; **A:** Ayudante; **AD:** Ayudante Doctor; **CD:** Contratado Doctor; **As:** Asociado; **As CS:** Asociado Ciencias de la Salud; **Col:** Colaborador
Fuente: Ministerio de Universidades

Así, si lo desglosamos por ramas de conocimiento, podemos ver en la figura 5, observamos que todas siguen una tendencia similar salvo en el caso de la rama de Ciencias de la Salud en la que se ha producido un notable aumento entre los cursos 14/15 y 15/16 pasando, de esta forma a ser la segunda rama de conocimiento en número de medio de sexenios actualmente. Por el contrario, la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas se sitúa en última posición pese a que, como señalan Giménez-Toledo y Rodríguez-Yunta (2013), en España se publican muchas más revistas de Ciencias Sociales y Jurídicas que de ninguna otra rama de conocimiento.

Figura 5



Pero desde luego, donde se ha producido un aumento significativo es en el número de artículos publicados en las dos principales bases de datos de investigación científica,

WOS y SCOPUS. Las figuras 6 y 7 muestran este incremento en el número de publicaciones, que es aún más acusado entre los años 2018 y 2019, pasando, en el caso de la Web of Science de 68507 artículos publicados en 2018 a 90679 en 2021, lo cual coincide con la publicación en 2017 de unos nuevos criterios de acreditación por parte de ANECA donde, por ejemplo en el campo de la educación se añaden como obligatorias las publicaciones en Journal Citation Reports (JCR) y valorando muy positivamente las realizadas en Scopus.

Figura 6

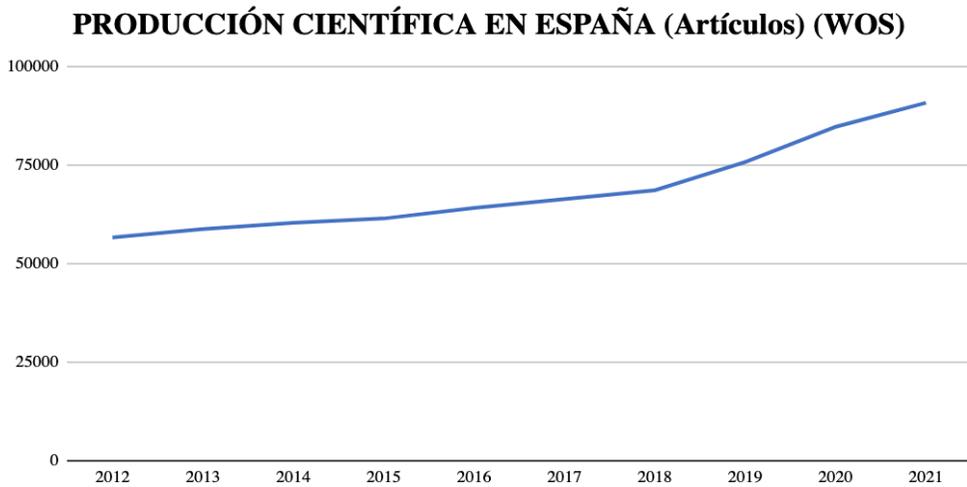
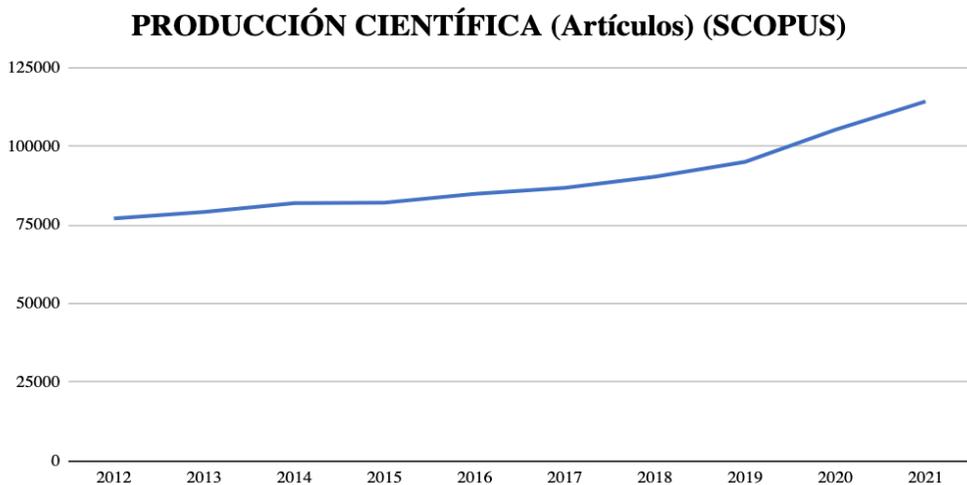
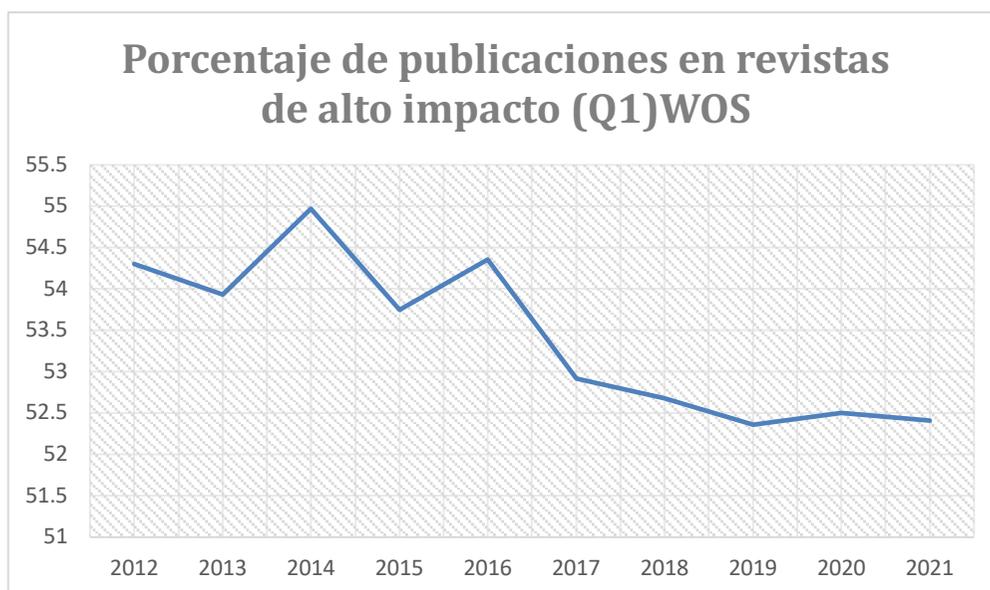


Figura 7



Sin embargo, no parece que el aumento en la producción de artículos científicos tenga asociado un mayor impacto en la calidad de los mismos. Si atendemos a los datos presentados en la figura 8, observamos que el porcentaje de publicaciones en revistas de alto impacto de la Web of Science ha disminuido significativamente en nuestro país en los últimos años.

Figura 8

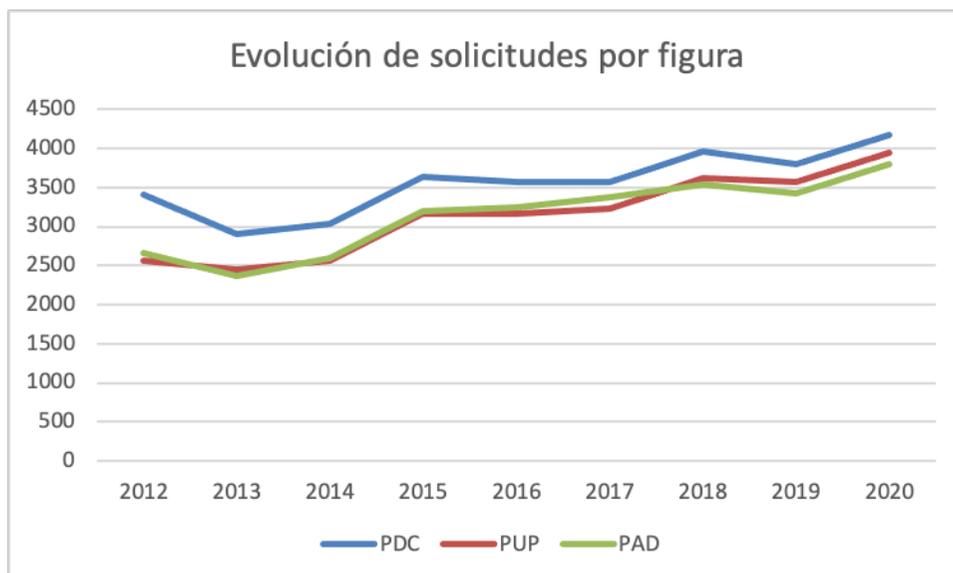


La Acreditación del Profesorado Universitario.

Como ya hemos mencionado, los dos procesos de acreditación del profesorado son el Programa de Evaluación del Profesorado para la contratación (PEP), que actualmente evalúa las figuras de Profesor/a Contratado/a Doctor/a (PCD) y de Profesor/a Ayudante Doctor (PAD) en el caso de las universidades públicas, y la figura de Profesor/a de Universidad Privada (PUP) en el caso de las universidades privadas, y el programa ACADEMIA que realiza la evaluación curricular de las personas que solicitan la acreditación para el acceso a los cuerpos docentes universitarios de Profesor Titular de Universidad y Catedrático de Universidad.

Como ya indicábamos en el apartado anterior cuando hablábamos de la evolución del número de profesorado universitario por tipo de contrato, en el caso del programa PEP, y como puede verse en la figura 9, se ha producido un incremento constante en el número de solicitudes evaluadas desde el curso 2012, destacando, en los últimos dos años el aumento del número de solicitudes realizadas para la figura de profesorado de universidad privada (PUP).

Figura 9.



La tabla 6 muestra el número de resoluciones, positiva o negativa sobre el total de cada una de las figuras. Como se puede observar, destaca que tanto las figuras de Profesor Contratado Doctor como las de Ayudante Doctor tienen unos datos muy similares tanto en resultados positivos como negativos.

Tabla 6

Evolución de los resultados de evaluación por figura (PEP).

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
PDC	Positivas	2073	1737	1740	1956	1702	1881	1975	2154	2381
	Negativas	1330	1162	1297	1678	1867	1954	1790	1641	1784
	Total	3403	2899	3037	3634	3569	3835	3765	3795	4165
PUP	Positivas	1354	1240	1319	1551	1378	1541	1760	1907	2222
	Negativas	1207	1207	1239	1606	1780	1804	1861	1664	1723
	Total	2561	2447	2558	3157	3158	3345	3621	3571	3945
PAD	Positivas	2059	1867	2007	2421	2357	2469	2680	2669	2893
	Negativas	596	501	588	776	893	907	855	747	911
	Total	2655	2368	2595	3197	3250	3376	3535	3416	3804

Del mismo modo, y como veíamos en la gráfica anterior, la evolución de las solicitudes va en aumento en todas las figuras, pero la proporción entre resoluciones positivas y negativas sigue un patrón muy similar a lo largo de los años, situándose, en el caso de las acreditaciones a PCD en un valor ligeramente por encima del 50%, algo por debajo de ese 50% en el caso del PUP y casi en el 75% para las resoluciones positivas de PAD. Por un lado, y como se ha mencionado al inicio de este trabajo, los criterios para la acreditación se han ido endureciendo con el paso de las modificaciones de estos programas, pero de forma paralela también lo han hecho los méritos de los aspirantes. Cabría ahora preguntarse si el aumento de los méritos es consecuencia del endurecimiento de los criterios o al revés.

Tabla 7.

Evolución de los resultados de evaluación por figura (ACADEMIA).

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
CU	Positivas	1069	790	861	936	600	1	541	504	693
	Negativas	615	444	363	576	635	89	144	193	339
	Total	1684	1234	1224	1512	1235	90	685	697	1032
TU	Positivas	1771	1526	1083	1323	1023	32	943	1060	1476
	Negativas	918	828	622	821	991	135	235	300	164
	Total	2689	2354	1705	2144	2014	167	1178	1360	1640

En cuanto a los datos del programa ACADEMIA (tabla 7), a tenor de los datos analizados podemos observar que, si bien hubo un punto de inflexión que tuvo su máximo exponente en el año 2017 con una drástica disminución de acreditaciones tanto en la figura de profesorado catedrático como de titular, la tendencia actual es un aumento significativo en las solicitudes de ambos cuerpos. Además de esto, es necesario constatar que desde ese año 2017 en el que se produce la que quizá ha sido la modificación de criterios más controvertida de este programa, se está recibiendo un número mucho menor de solicitudes que antes de ese año pero hay un cambio claro de tendencia en la resolución, habiendo un porcentaje muy bajo de solicitudes negativas, lo cual parece hacer ver que los criterios son más exigentes pero más claros, por lo que la mayoría de profesorado que lo solicita lo hace cuando sabe que los cumple.

Conclusiones

Como puede verse en los datos presentados, la trayectoria de los procesos de acreditación del profesorado universitario ha sido compleja debido fundamentalmente a las situaciones tan cambiantes desde el punto de vista económico que se han producido en España durante la última década. No obstante, el esfuerzo realizado desde la ANECA ha sido notable al intentar responder a dicha realidad.

Pese a que los procesos de evaluación externa y acreditación siempre son objeto de controversia, entendemos que, al menos en parte, desde la agencia se han establecido unos protocolos estables y ajustados a un modelo de profesorado que, si bien centra su modelo de profesorado en los dos ejes investigación y docencia, también ha introducido cuestiones, a nuestro modo de ver interesantes, en el ámbito, por ejemplo, de la transferencia. Asimismo, consideramos muy positivo que se hayan ido definiendo los diferentes perfiles de profesorado, valorando en cada uno de ellos cuestiones como la participación en proyectos de investigación o la elaboración de material docente en el caso del profesorado contratado o una amplia trayectoria de liderazgo en el caso de las acreditaciones a cátedra.

No obstante, dado el fuerte impacto que estos sistemas de acreditación han supuesto para perfil del profesorado universitario por la incorporación de incentivos en sus distintos ámbitos de actividad (Aliaga, 2009), el modelo actual tiene el riesgo de caer en la idea de dar más peso a la investigación que al resto de funciones, sobre todo por el valor otorgado a escalar en los ránquines mundiales (Galán et al., 2014), y la agilidad de evaluación desde los índices bibliométricos. Esto puede ser una de las causas de que cada vez se publique más, pero la pregunta que podríamos hacernos es si más publicaciones implica mejor investigación. Atendiendo a los números que se manejan desde el Ministerio de Universidades, no parece que haya habido una mejora sustancial en la calidad de esa investigación, al menos si entendemos por calidad el impacto normalizado o el número de artículos publicados en Q1 de la Web of Science. Tal vez el establecimiento de un número máximo recomendable de aportaciones en cada figura establecería un criterio más acorde con la necesidad real de investigar por parte del profesorado y eliminaría el riesgo de caer en la “mercantilización” de la investigación (González-Calvo, 2020, p. 77).

Lo que sí parece necesario es fomentar la idea de que el profesorado deba estar en contacto con la realidad social que le rodea, y para ello, es importante que se busquen metodologías de enseñanza y contenidos que respondan a las necesidades reales del entorno y realizar investigaciones que tengan una implicación directa en la sociedad (Casillas et al., 2020; García, 2016). En este sentido, quizá apostar por un perfil de análisis de la investigación más centrado en la transferencia que en la cantidad o incluso en un modelo puramente cuantitativo de calidad podría ser una de las mejoras sustanciales del actual modelo de acreditación. Por lo tanto, se debería valorar de una manera bastante más concreta la investigación que realizada sobre la propia práctica docente, de esta forma encontramos una posible solución para valorar la transferencia de la investigación a la mejora de la docencia desde un punto de vista tangible.

Otro de los elementos que entra en contradicción en el ámbito de la evaluación de la investigación es la penalización en publicaciones con un número elevado de autores ya que, si bien esto garantiza determinar el grado de participación de cada uno de los autores, va en contra de la interdisciplinariedad o, incluso de lo que algunos autores llaman la colaboración científica (Abramo et al., 2019; Glänzel, 2001; Wardil & Hauert, 2015). parece evidente que la ciencia actual necesita hacerse en colaboración y que esa colaboración debe traspasar fronteras, lo cual se traduce en equipos más complejos y,

como es lógico en el aumento del número medio de autores por artículo (Ramos & Lechuga, 2020).

Por último, es necesario poner de manifiesto que actualmente se está trabajando activamente en propuestas que ayuden a la mejora de los procesos de acreditación y de incentivos del profesorado universitario. Desde agencias autonómicas, como la Dirección de Evaluación y Acreditación de la Junta de Andalucía (DEVA, 2022), se han organizado grupos de expertos para debatir sobre el funcionamiento y resultados, de los programas de acreditación, así, algunas de las consideraciones planteadas por estos expertos giran en torno a criterios legalmente establecidos, efecto beneficioso para el entorno universitario reduciendo la arbitrariedad en los procesos de contratación, o la generalización de criterios de acreditación, disminuyendo sustancialmente la endogamia universitaria. No podemos obviar, que el personal docente e investigador (PDI) está enormemente fragmentado por su escalafón y jerarquía, además de participar en el autogobierno de su universidad. Dicha endogamia supone que la carrera se realiza preponderantemente en la universidad de partida, lo que es un incentivo para implicarse en las coaliciones de intereses que la gobiernan con el fin de progresar en la carrera (Arenilla, 2021).

Después del análisis descrito, el grupo de expertos diseñó un documento de reflexión y debate interno, con diferentes propuestas para la mejora del sistema de acreditación del profesorado universitario. Podríamos destacar algunas de ellas (DEVA, 2022):

- Evaluación centrada en una selección de logros principales, no en la consecución de un extenso catálogo de méritos variados. Es decir, debe demostrarse el alcance de logros significativos en el recorrido docente e investigador.
- Evaluación cualitativa de los méritos expuesto por el candidato, siguiendo criterios y estándares establecidos por la agencia en el marco de lo previsto legalmente para cada figura de profesorado.
- Uso responsable de los indicadores cualitativos que las comisiones de evaluación utilizan para realizar sus juicios de decisión, como la utilización de indicadores bibliométricos por parte del candidato en su argumentación narrativa de los méritos aportados. Esta propuesta está respaldada por la Declaración de San Francisco sobre la Evaluación de la investigación-DORA (2012), el Manifiesto de Leiden (2015), los Principios de Hong Kong (2020) o el informe de la Unión Europea sobre la materia (2021).
- Apoyo por parte de evaluadores externos a la comisión, o evaluación por pares, integrando otro personal investigador que realiza actividades análogas a la persona candidata, que comparten su campo de estudio y no presente conflicto de interés.

Parece evidente que dichas argumentaciones se deberán debatir en profundidad para alcanzar acuerdos comunes y emitir informes fundamentados que evitará posibles reclamaciones, con la consecuencia ralentización del proceso, ya de por sí largo y tedioso.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Contribuciones de los autores

Todos los autores de este artículo de investigación han trabajado de manera activa y por igual los diferentes apartados del trabajo, introducción, método, recogida y análisis de datos, así como en el establecimiento de conclusiones. Todos los autores declaran que han leído y aceptado la versión publicada del manuscrito.

Referencias

- Abramo, G., D'Angelo, C. A. y Di Costa, F. (2019). The collaboration behavior of top scientists. *Scientometrics*, 118(1), 215–232. <https://doi.org/10.1007/s11192-018-2970-9>
- Aliaga, F. (2009). La evaluación de la actividad investigadora del profesorado universitario: contraste entre intenciones y hechos. En J. Jornet (Ed.), *La letra sin sangre entra* (pp. 19-31). Universidad de Valencia.
- ANECA (2020). *Programa ACADEMIA. Guía de Ayuda*. https://www.aneca.es/documents/20123/53669/210317_academia_guiadeayuda.pdf
- ANECA (2020). *Programa de evaluación del profesorado para la contratación. Guía de ayuda al solicitante*. https://www.aneca.es/documents/20123/52301/pep_guiadeayuda_210212.pdf
- Arenilla, M. (2021). La necesaria reforma de la universidad española. *Revista de Derecho Político*, 110, 13-46. <https://doi.org/10.5944/rdp.110.2021.30314>
- Casillas, S., Cabezas, M., Ibarra, M. S. y Rodríguez, G. (2020). El Profesorado Universitario en la Sociedad del Conocimiento: manejo y actitud hacia las TIC. *Bordón. Revista De Pedagogía*, 72(3), 45–63. <https://doi.org/10.13042/Bordon.2020.76746>
- Castro Caridad, E. M. y Gómez Segade, L. A. (2019). Evaluación del profesorado universitario por la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación (ANECA). Especial referencia a la Titularidad y la Cátedra: posición de la central sindical independiente y de funcionarios (CSIF). En M. Otero Crespo y C. Alonso Salgado (Dir.), *Investigación y Docencia en Derecho: nuevas perspectivas*. Editorial Colex.
- Comunicado de Ereván. (2015). Estándares y directrices para el aseguramiento de la calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior (ESG) aprobados por la Conferencia de ministros de Educación del EEES el 15 de mayo de 2015 (Ereván, Armenia). Recuperado de bit.ly/1TqTlaH
- CRUE. (2019). *La universidad española en cifras 2017-2018*. https://www.crue.org/wp-content/uploads/2020/02/UEC-1718_FINAL_DIGITAL.pdf
- Declaración de Bolonia. (1999). Declaración conjunta de los Ministros Europeos de Educación. Bolonia, 19/06/1999.

- http://www.educacion.gob.es/boloniaensecundaria/img/Declaracion_Bolonia.pdf
- ENQA reports accessed on ENQA's website – Review reports and decisions. Online at: <https://enqa.eu/index.php/reviews/review-reports-and-decisions/>
- Galán, A., González-Galán, M. Á. y Rodríguez-Patrón, P. (2014). La evaluación del profesorado universitario en España. Sistema nacional y divergencias territoriales. *Revista de Educación*, 366, 136-164. <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2014-366-279>
- Galindo, R. y Arguimbau, L. (2016). *El nuevo sistema de acreditación para el acceso a los cuerpos de profesorado universitario*. *Revista de Educación y Derecho*, 14. <https://doi.org/10.1344/re&d.v0i14.16773>
- García, M. (2016). El papel del profesor universitario en España. ¿Se pondera igual la actividad docente, la investigadora y la de transferencia? *Finance, Markets and Valuation*, 2(1), 61-70.
- García-Ayllón, S. y Espín, A.T. (2011). La acreditación y promoción del profesorado en la universidad española: situación, tendencias y perspectivas de futuro. *Revista de Docencia Universitaria*, 12(4), 39-62.
- Glänzel, W. (2001). Coauthorship patterns and trends in the sciences (1980-1998): A bibliometric study with implications for database indexing and search strategies. *Library Trends*, 50(3), 461-473.
- González-Calvo, G. (2020). Riesgos, entusiasmos e incertidumbres en torno a la carrera profesional universitaria: el nudo gordiano de la investigación en España. *Márgenes, Revista de Educación de la Universidad de Málaga*, 1(1), 69-82.
- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU). Boletín Oficial del Estado (España), 24 de diciembre de 2001.
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOMLOU). Boletín Oficial del Estado (España), 13 de abril de 2007.
- Marcelo, C. (1992). El Perfil del Profesor Universitario y su Formación Inicial. *Revista de Enseñanza Universitaria*, 2 y 3, 5-21.
- Manzano-Arrondo, V. (2017). Hacia un cambio paradigmático para la evaluación de la actividad científica en la Educación Superior. *Revista de la Educación Superior*, 46(183), 1-35.
- Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (2019) *Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Curso 2018/2019*. Secretaría Técnica del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2022/10/Datos_y_Cifras_2018-2019.pdf
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2012). *Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Curso 2011/2012*. Secretaría Técnica. Subdirección General de Documentación y Publicaciones. https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2022/11/Datos_y_cifras_2011-2012.pdf
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2013). *Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Curso 2012/2013*. Secretaría Técnica. Subdirección

- General de Documentación y Publicaciones.
<https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2022/11/Datos y Cifras 2012-2013.pdf>
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2014). *Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Curso 2013/2014*. Secretaría Técnica. Subdirección General de Documentación y Publicaciones.
<https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2022/10/Datos y Cifras 2013-2014.pdf>
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2015). *Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Curso 2014/2015*. Secretaría Técnica. Subdirección General de Documentación y Publicaciones.
<https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2022/11/Datos y Cifras 2014-2015.pdf>
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2016). *Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Curso 2015/2016*. Secretaría Técnica. Subdirección General de Documentación y Publicaciones.
<https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2022/10/Datos y Cifras 2015-2016.pdf>
- Ministerio de Educación y Formación Profesional (2022). *Sistema estatal de indicadores de la educación 2022*. Instituto Nacional de Evaluación Educativa. Subdirección General de Estadística y Estudios.
<https://sede.educacion.gob.es/publiventa/sistema-estatal-de-indicadores-de-la-educacion-2022/ensenanza-politica-educativa/26058>
- Ministerio de Universidades (2020) *Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Curso 2019/2020*. Secretaría Técnica del Ministerio Universidades.
<https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2022/10/Datos y Cifras 2019-2020.pdf>
- Ministerio de Universidades (2021) *Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Curso 2020/2021*. Secretaría Técnica del Ministerio Universidades.
<https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2023/01/Datos y Cifras 2020 21.pdf>
- Ministerio de Universidades (2022) *Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Curso 2021/2022*. Secretaría Técnica del Ministerio Universidades.
<https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2022/11/Datos y Cifras 2021 22.pdf>
- Moher, D., Bouter, L., Kleinert, S., Glasziou, P., Sham, M. H., Barbour, V., Coriat, A. M., Foeger, N. y Dirnagl, U. (2020). The Hong Kong Principles for assessing researchers: Fostering research integrity. *PLoS Biol* 18(7).
<https://doi.org/10.1371/journal.pbio.3000737>
- Orna, E. y Stevens, G. (2001). *Cómo usar la información en trabajos de investigación*. Gedisa.
- Ramos, A. R. y Lechuga, M. P. (2020). Patrones de coautoría en las publicaciones españolas en ciencias económicas y empresariales indexadas en el SSCI. *Revista*

- de *Estudios Empresariales*. 1, 113-136.
<https://dx.doi.org/10.17561/ree.v2020n1.8>
- Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios.
- Real Decreto-Ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo.
- Real Decreto 415/2015, por el que se modifica el Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios.
- Resolución de 17 de octubre de 2002, de la Dirección General de Universidades, por la que se publican los criterios generales de evaluación de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación para la contratación de personal docente e investigador y se determina el procedimiento de presentación de solicitudes de evaluación o informe. Boletín Oficial del Estado (España), 30 de octubre de 2002.
- Resolución de 18 de febrero de 2005, de la Dirección General de Universidades, por la que se modifican determinados aspectos del procedimiento de presentación de solicitudes de evaluación o informe de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación para la contratación de personal docente e investigador, así como los criterios de evaluación, establecidos en las Resoluciones de 17 de octubre de 2002 y de 24 de junio de 2003, de la Dirección General de Universidades.
- Sanz, S., Ruiz, C. y Pérez, I. (2014) El profesor universitario y su función docente. *Revista Espacio I+D Innovación más Desarrollo*, 3(5), 97 - 112.
<https://doi.org/10.31644/IMASD.5.2014.a05>
- Stewart, D. W. y Kamins, M. A. (1993) Secondary Research: Information sources and methods. Sage.
- Wardil, L. y Hauert, C. (2015). Cooperation and coauthorship in scientific publishing. *Physical Review E*, 91(1), 1-6. <https://doi.org/10.1103/PhysRevE.91.012825>