

CONSEJO ASESOR DE LA ANECA

INFORME SOBRE EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO MEDIDAS PARA MEJORA PROCESO ACREDITACIÓN

A.- DELIMITACIÓN:

1.- El objetivo del debate es analizar el vigente sistema de Acreditación del Profesorado, para proponer medidas susceptibles para su mejora. Por tanto queda al margen, para una fase ulterior, el análisis y propuestas referido a la segunda fase del proceso, el que se realiza organizado por cada Universidad. Posiblemente muchas de las críticas se orientan a la fase de selección por las propias Universidades, pero no son objeto de estudio en este momento.

2.-El debate no puede orientarse a construir un sistema ideal de selección de profesorado, ni al cambio completo del sistema vigente. Se trata de suscitar medidas pragmáticas y concretas que permitan mejorar el sistema vigente. Nuestro mandato no alcanza a diseñar un sistema alternativo.

3.-Aunque son evidentes las diferencias existentes entre Universidades y Centros, por el momento –por esa misma diversidad- no sería razonable ni positivo para el conjunto del sistema público, dejar el proceso de promoción y selección del profesorado a las exclusivas atribuciones de cada Universidad.

4.- Un dato a tener presente es que el sistema de Acreditación se encuentra detalladamente juridificado; la modificación del sistema requerirá necesariamente cambiar el Real Decreto 1312/2007 que, de manera muy reglamentista, establece criterios, baremos, valoración de méritos etc. Una situación que se agrava por la naturaleza jurídica de la Aneca –fundación pública sometida a derecho privado (y no Agencia u organismo estatal de la Administración pública)- que conlleva que no pueda decidir sino elaborar informes para la decisión, sea del Ministerio o del Consejo de Universidades.

B.-PUNTOS PARA LA REFORMA:

5.-El objetivo de nuestra intervención es diseñar reformas o modificaciones para hacer el proceso más selectivo. Con más exigencia, se podrán Acreditar candidatos con niveles de calidad más elevados.

6.-Es necesario precisar el concepto de la Acreditación; si se trata de verificar los niveles de calidad inicial que debe poseer el Profesorado universitario para un determinado puesto de trabajo, o bien si se trata de establecer un sistema de promoción de las personas a los diferentes tipos de profesorado. Este documento hace referencia a la primera opción.

7.-Es necesario diferenciar adecuadamente los procedimientos y requisitos para la obtención de la Acreditación de las diferentes figuras existentes en la actualidad. Esto requiere aplicar una visión integrada del sistema en su conjunto. El incremento real de la calidad de los catedráticos viene mediatizado por procesos muy anteriores. Gran número de profesores que ganan plazas de Profesor titular son profesores contratados ya por la propia Universidad. De ahí la necesidad de revisar de forma integrada tanto el programa de Acreditación de funcionarios, como el de evaluación de profesores contratados. Existen dificultades añadidas, porque el procedimiento está también muy regulado, y sus competencias atribuidas no solo a la Aneca sino a las Agencias autonómicas de evaluación. Esto hace necesario la homogeneización de criterios en el marco de la red de agencias de calidad universitaria (REACU), ya que solo las agencias acreditadas por la red Europea (ENQA) deben realizar la evaluación del profesorado.

8.-Existe gran acuerdo en que un sistema exclusivamente cuantitativo y casi automático de evaluación, privilegia la antigüedad y por eso mismo dificulta el reconocimiento de candidatos excelentes, sobre todo si son jóvenes lo que constituye un grave defecto del sistema. Por el contrario, un sistema cualitativo de evaluación permite reducir el exceso de litigación respetando el control judicial en el marco de la discrecionalidad técnica de la evaluación.

9.-Es opinión generalizada la necesidad de simplificar y agilizar el proceso de Acreditación.

10.-Frente a un sistema en el que predomina lo cuantitativo, con numerosos "micropuntos", existe la convicción de que un sistema cualitativo es imprescindible para mejorar la selección del profesorado. Las modificaciones del sistema para favorecer los aspectos cualitativos debieran centrarse al menos en:

- a) Simplificación de la documentación requerida
- b) Favorecer criterios e indicadores de calidad
- c) Estandarizar respecto a valores medios de referencia internacional
- d) Externalización de las evaluaciones por comisiones rotatorias.

11.-La implantación de un sistema cualitativo requiere la ampliación del número de Comisiones que hoy juzgan las solicitudes y, a la vez, no requerirá acudir a los informes de expertos externos a la ANECA mas que excepcionalmente. Las Comisiones deberán nombrarse por campos científicos con identidades bien definidas, y con cualificación suficiente para juzgar cualitativamente. Existen muchos instrumentos para resolver la adaptación al nuevo sistema, tanto al número de Comisiones como a las áreas con muy pocos profesores con sexenios.

12.-La implantación de un sistema alternativo podrá incluir, en casos concretos que la Comisión establezca, una entrevista personal y la aclaración documental.

13.- Aunque la evaluación de la investigación cuenta en muchas áreas con indicadores objetivos, sin embargo la de la docencia requiere una urgente mejora en la que la implicación de las Universidades es esencial.

14.- La participación en gestión universitaria no debe considerarse como condición necesaria en la evaluación positiva sino como contribución adicional. En caso de considerarse mérito, deberá tener un peso muy limitado y estar referido a los resultados de su actuación y no a la simple permanencia en las actividades de gestión. Es necesario en consecuencia introducir criterios de valoración sobre los resultados de actividades de gestión.

15.- Otros méritos en especial la transferencia de conocimiento y tecnología a la sociedad habrán de ser consideradas de acuerdo a los resultados obtenidos, teniendo en cuenta las peculiaridades de cada campo científico.

16.- La movilidad del profesorado debe ser evaluada con arreglo a la calidad del Centro al que se desplaza y a la calidad de la actividad desarrollada y los efectos derivados –en títulos obtenidos, publicaciones, patentes, investigaciones conjuntas, intercambios sucesivos generados etc-, y no en el hecho exclusivo de la movilidad.

17.-Se recomienda regular el sistema con la suficiente flexibilidad para que sea posible la evaluación positiva de candidaturas por personas con actividad investigadora destacable en Centros no universitarios que permitan integrarlos al mundo universitario, suprimiendo las rígidas barreras que hoy existen también para extranjeros no comunitarios.

18.-Igualmente debe aceptarse y regularse la presencia en las Comisiones de Acreditación de investigadores destacados de fuera del sistema universitario, sean de Centros de Investigación relevantes, designados por Sociedades científicas, Reales Academias etc.

19.-Se recomienda cuidar especialmente la selección y actividad de los miembros de las Comisiones de Acreditación, asegurando la imparcialidad y capacidad de los mismos para una correcta evaluación. Se recomienda también tomar como modelos los que ya se conocen en otros organismos internacionales, asegurando la necesaria homogeneidad de criterios en los procesos de evaluación.

20.- Es necesario flexibilizar la documentación requerida en lo que se refiere al Curriculum Vitae Normalizado (CVN), adaptándolo a las peculiaridades de cada campo científico.

Mayo 2014