

Nivel de satisfacción del profesorado universitario hacia los sistemas de evaluación

Academics' satisfaction level towards evaluation systems

DOI: 10-4438/1988-592X-RE-2011-360-124

Katia Caballero Rodríguez

Universidad de Granada. Facultad de Ciencias de la Educación. Departamento de Didáctica y Organización Escolar. Granada, España.

Resumen

El objetivo de este artículo es dar a conocer el nivel de satisfacción del profesorado universitario con respecto a los sistemas de evaluación de la función docente, investigadora y gestora. El diseño de esta investigación parte del uso combinado del método cuantitativo (cuestionario) y del cualitativo (entrevista biográfico-narrativa). En este trabajo se presentan parte de los resultados obtenidos a través del cuestionario "Construcción y desarrollo de la identidad profesional del profesorado universitario" (CDIPPU), creado específicamente para el desarrollo de esta investigación. Dicho cuestionario consta de siete dimensiones, de las que aquí se abordarán dos: acceso y promoción, y evaluación e incentivación, con el propósito de conocer las opiniones que tiene el profesorado sobre estos sistemas y su influencia a la hora de encauzar la construcción y el desarrollo de una determinada identidad profesional. El cuestionario fue administrado a todo el profesorado de la Universidad de Granada, obteniéndose una muestra de 1062 profesores, que equivale al 35.4% de la población. Los resultados obtenidos muestran que el nivel de satisfacción general del profesorado con respecto a los sistemas de acceso y promoción por un lado, y de evaluación e incentivación por otro, es bajo. El descontento del profesorado universitario con los sistemas de evaluación obliga a plantear algunas cuestiones en torno a los criterios y procedimientos que se siguen para evaluar cada una de las funciones del profesorado, así como la conexión de dichos procesos con estrategias formativas que hagan de la evaluación no sólo un sistema de control, sino también de mejora.

Palabras clave: profesorado universitario, evaluación, acreditación, acceso, promoción, incentivación.

Abstract

The main aim of this article is to make known the academics' satisfaction level regarding the teaching, research and management evaluation systems. The design of this research is based on a combined use of quantitative (questionnaire) and qualitative (biographical-narrative interview) methods. The results presented in this paper were obtained through the questionnaire "Construction and development of the professional identity of academics", specifically elaborated for this research. This questionnaire is made up of seven dimensions, of which will be tackled two: access and promotion, and evaluation and incentive. The questionnaire was administered to all the academics from the University of Granada, and the sample was composed of 1062 academics, which is equivalent to 35.4% of the population. The obtained results show that the academics' general satisfaction level with respect to the access and promotion system on the one hand, and the evaluation and incentives on the other hand, is low. The academics' discontent with the evaluation systems force us to take into account some considerations about the followed criteria and procedures to evaluate the academics' duties, as well as the connection of these processes with formative strategies in order to make the evaluation not just a control system, but also a manner of improvement.

Keywords: academics, evaluation, accreditation, access, promotion, incentives.

Introducción

La finalidad de la universidad española como institución, desde sus orígenes hasta el momento presente, ha sufrido grandes cambios. Se han atravesado una serie de momentos en los que unas veces ha liderado la fuerza social de la docencia y otras la de la investigación. Estos periodos han jugado un papel determinante en el perfil del profesorado universitario y en la evaluación de su desempeño.

Desde principios del siglo XXI hasta hoy, el desarrollo de la investigación ha cobrado un énfasis creciente que ha hecho que en la actualidad se constituya como la actividad por excelencia del profesorado universitario. La inclinación de la balanza hacia la investigación en perjuicio de la docencia ha recibido muchas críticas, aunque con la implantación del crédito europeo parece que la enseñanza ha comenzado a recobrar fuerza.

No obstante, la docencia es una actividad que todavía sigue a la sombra de la investigación y, además, en la mayoría de los casos, ambas funciones se desempeñan de manera aislada. Este desequilibrio se debe a que, como señalan Hawes y Donoso (2003: 2), existe un sistema de evaluación que hace que los profesores accedan a la universidad más por su trayectoria profesional como investigadores que por su formación didáctica para ejercer la docencia.

Son diversos los trabajos que han intentado aportar nitidez, desde diferentes enfoques, al complejo entramado que supone la evaluación del profesorado universitario.

Pulido y Pérez (2003) tuvieron como objetivo ofrecer ideas sobre el modo de evaluar adecuadamente la actividad del profesorado universitario. Para ello, por una parte ponderaron, a través de 151 expertos, las actividades que realiza el profesorado y, por otra, evaluaron la actividad de 222 profesores, analizando cómo variaba dicha evaluación en función de la ponderación adoptada. A partir de las diferencias encontradas, una de las conclusiones principales fue que las agencias de evaluación debían establecer indicadores diversos que permitieran valorar la actividad del profesorado de forma más precisa y justa. Asimismo, plantearon la necesidad de evaluar la calidad conjunta en docencia e investigación.

Tejedor (2003) propuso un modelo de evaluación del profesorado universitario, que venía a compensar los déficits que sufría la evaluación docente frente a la evaluación investigadora. Dicho modelo quedó configurado por una serie de indicadores para valorar la actividad docente, agrupados en las siguientes dimensiones: Preparación adecuada del programa de la asignatura; coordinación de programas; previsión de evaluación; previsión de espacios, recursos y materiales; cumplimiento de obligaciones; desarrollo del programa; motivación positiva; recursos didácticos; actividades prácticas; evaluación; acción tutorial; valoración global; y prestación de servicios a la comunidad.

García y González (2007) estudiaron cómo el profesorado de la Universidad de Huelva concibe y valora las diversas funciones que constituyen su perfil profesional, combinando técnicas de recogida y análisis de datos cualitativos y cuantitativos. Sus resultados mostraron que el perfil profesional suele quedar definido por el desempeño de la investigación y la docencia (en este orden), mientras que la gestión queda relegada a un grupo minoritario de profesores. Además, probaron que no suele existir relación entre lo que se investiga y se enseña. Este estudio concluye con que el perfil profesional está condicionado por los sistemas de acceso y promoción, y no se halla respaldado por procesos formativos.

Por su parte, Sierra y otros (2009) realizaron un estudio descriptivo para analizar la importancia que Profesores Titulares de Universidad y Catedráticos de Universidad concedían a distintos indicadores de evaluación. La muestra, compuesta por 1294 profesores españoles,

respondió a una encuesta cuyos resultados manifestaron que los indicadores más valorados tenían que ver con la investigación. Además, se encontraron diferencias escasas entre las opiniones de ambos cuerpos docentes.

Escudero y otros (2010) hicieron una revisión metaevaluativa de la evaluación del profesorado universitario llevada a cabo por los gobiernos autonómicos para la concesión de incentivos individuales. Los autores señalan que, aunque los incentivos no son negativos, no siempre alcanzan su objetivo, que es la mejora de la calidad del profesorado y de las instituciones. En esta dirección, plantean la necesidad de hacer una distinción entre complemento salarial, orientado a compensar la implicación del profesorado en actividades profesionales diversas; e incentivo a la excelencia, dirigido al profesorado que alcanza ciertas cotas de calidad en dichas actividades.

El estudio que aquí se presenta, forma parte de una amplia investigación cuyo objetivo general es conocer cómo construye y desarrolla su identidad profesional el profesorado universitario. De las siete dimensiones analizadas, aquí se expondrán los resultados obtenidos para dos de ellas: acceso y promoción, y evaluación e incentivación. Los objetivos específicos que van a guiar este trabajo son:

- Conocer el nivel de satisfacción del profesorado universitario con respecto al sistema de acceso y promoción en la universidad.
- Conocer el nivel de satisfacción del profesorado con respecto al sistema de evaluación e incentivación en la universidad.
- Establecer las diferencias existentes en las opiniones vertidas por el profesorado en función de diferentes variables descriptivas (sexo, edad, rama científica, categoría profesional, etc.).
- Determinar si existe el mismo nivel de satisfacción con el sistema de evaluación de la actividad docente que con el de la actividad investigadora.

De dichos objetivos, se desprenden las siguientes hipótesis:

- El nivel de satisfacción del profesorado con respecto al sistema de acceso y promoción en la universidad es bajo.
- El nivel de satisfacción del profesorado con respecto al sistema de evaluación e incentivación en la universidad es bajo.
- Existen diferencias estadísticamente significativas entre las opiniones del profesorado en función de variables descriptivas, como: sexo, edad, rama científica, categoría profesional, etc.
- Existe mayor satisfacción con el sistema de evaluación de la actividad investigadora que con el de la actividad docente.

La universidad española: inicios en materia evaluativa

Con la entrada en vigor de la Ley de Reforma Universitaria (1983), el acceso como profesor a las universidades públicas se realizaba a través de una comisión encargada de valorar la trayectoria profesional del candidato y la defensa de un proyecto docente. Este proceso iba especialmente dirigido a evaluar el dominio de aspectos docentes.

Más adelante, con la aprobación del Real Decreto 1086/1989 sobre Retribuciones del Profesorado Universitario, se instauran los complementos retributivos, que vienen a incentivar de manera independiente la actividad docente, a través de los denominados quinquenios, y la actividad investigadora, a través de sexenios.

El sistema de evaluación e incentivación de la docencia era determinado por el Consejo de Universidades. Aunque el procedimiento contaba con unos criterios para valorar los méritos

docentes, debido a la pérdida de poder adquisitivo que había sufrido el profesorado universitario, los complementos económicos comenzaron a concederse de manera generalizada.

Por su parte, la evaluación e incentivación de la investigación, encomendada a la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI), en unos inicios provocó malestar entre el profesorado, pues no se determinaron unos criterios claros que definieran la consecución de los sexenios. Las críticas al procedimiento llevaron a establecer unos requisitos mínimos que supusieron el comienzo de los niveles de exigencia que hoy persisten en la actividad investigadora.

El desequilibrio en la evaluación de ambas actividades es claro. La investigación es evaluada por un procedimiento independiente al de la docencia, sin tener en cuenta la posible unión que puede darse entre ambas; y al mismo tiempo, mientras los quinquenios docentes se conceden de manera automática, asumiendo que todos los docentes realizan esta actividad con el mismo nivel de excelencia, el acceso a los sexenios pretende ser un filtro que lleve a compensar sólo a los mejores investigadores. Como argumentan Báez y Cabrera (2001: 147, 156), la evaluación de la investigación se sustenta en unos criterios muy elaborados y rigurosos, mientras que la evaluación de la docencia está mucho menos formalizada y regulada; se ha de demostrar que se es buen investigador, pero se da por hecho que todos somos buenos docentes.

Junto a los complementos por méritos docentes y de productividad, también se creó el específico para el desempeño de cargos gestión; un tipo de retribución no sometido a un proceso de evaluación previo y que todavía hoy perdura.

Casi diez años después, la Ley Orgánica de Universidades (2001) planteó modificaciones importantes en el sistema de evaluación del profesorado universitario. Entre ellas, establece la creación de la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación (ANECA), con el fin de que ésta sea la responsable de evaluar, certificar y acreditar las actividades docentes, investigadoras y de gestión del profesorado universitario (LOU, 2001, art. 31.2.c.).

De manera sucesiva con lo anterior, se producen cambios en las figuras profesionales, que se clasifican en personal contratado y funcionarios. Para acceder a contratos de Ayudante Doctor, Colaborador, Contratado Doctor y Profesor de Universidad Privada, los solicitantes debían acreditarse presentando el currículum a una agencia de evaluación, nacional o regional. Aquellos que consiguieran la acreditación, debían someterse a las condiciones que sus respectivas universidades determinasen para acceder a la plaza solicitada.

En cuanto a los cuerpos docentes universitarios, para acceder a plazas de Titular de Universidad y Catedrático de Universidad, era necesario superar una prueba de habilitación, consistente en la presentación del currículum, defensa de un proyecto docente y exposición de un tema de dicho proyecto entre tres elegidos por sorteo. Una vez conseguida la habilitación, cada universidad establecía sus propias condiciones de acceso al puesto.

El cambio de ley no conlleva grandes modificaciones, aunque los nuevos modelos de evaluación aplicados por las diferentes agencias comienzan a incluir los méritos docentes como requisitos para el acceso y la promoción. No obstante, la exigencia de ciertos niveles de actividad y calidad docente no vienen asociados a un sistema de formación previa que se halle en consonancia con dichas exigencias. Por tanto, se entra en la contradicción de evaluar una actividad para la que el profesorado no ha sido preparado. De ahí que *“muchos profesores perciban negativamente este proceso como un intento de fiscalización, más que de ayuda a la función docente”* (Montanero, 2002: 25).

La evaluación del profesorado universitario hoy

La aparición de la Ley Orgánica que modifica la Ley Orgánica de Universidades (LOMLOU), 2007, trae consigo algunos cambios para la evaluación y acreditación del profesorado. El acceso

a la plantilla de personal docente e investigador contratado o a los cuerpos docentes universitarios sigue unido a la obtención de la acreditación previa a través de una agencia de evaluación externa a la universidad. Por su parte, las retribuciones a dichas figuras quedan en manos del gobierno y las comunidades autónomas, tras la valoración positiva por parte de una agencia de evaluación.

Acceso y promoción

Para optar a formar parte del personal docente e investigador contratado (Ayudante Doctor, Contratado Doctor o Profesor de Universidad Privada), ANECA ha desarrollado el Programa de Evaluación del Profesorado para la contratación (PEP), en el que pueden participar aquellos que poseen el título de doctor y, en función del perfil al que se aspire, se han de cumplir una serie de requisitos (ANECA, 2007b).

Para acceder a estas figuras, los méritos en investigación ofrecen casi el doble de posibilidades que los méritos docentes, por lo que los propios sistemas de evaluación encasillan a la docencia como una actividad de segundo orden. Al mismo tiempo cabría plantearse si realmente estos procesos de evaluación cuantitativa están causando un impacto en el avance científico, universitario y en el aprendizaje del alumnado. Quizás, únicamente potencian las prisas por engrosar el currículum a marchas forzadas, pues es la forma de alcanzar la estabilidad laboral.

Además, como se observa, las figuras profesionales aparecen respetando cierto orden jerárquico, pero ¿qué sentido tienen si no van ligadas a procesos formativos y exigencias propias del nivel de experiencia que se posee? ¿Qué calidad se puede pedir a un principiante que no ha recibido formación docente y que para alcanzar la estabilidad ha de responder numéricamente a las exigencias de cada una de sus funciones? En definitiva, como subraya Tejada (2006: 284), las normativas que se han venido generando desde la LRU hasta la actualidad han puesto énfasis en la evaluación de la docencia, la investigación y la gestión, pero no en su articulación y formación.

Algunas universidades llevan varios años implementando programas de formación para el profesorado universitario principiante, aunque todavía es bajo el porcentaje de los profesores que acceden a ellos y se desconoce el impacto que están teniendo en la mejora de la actividad docente. Según Fernández March (2008: 277), esta formación voluntaria adopta un enfoque individual y no parte de un marco teórico común a partir del que puedan trabajar todas las universidades.

Por otro lado, el acceso a los cuerpos docentes universitarios o cuerpo de funcionarios, se regula de manera independiente a los anteriores a través del Programa de Acreditación Nacional para el Acceso a los Cuerpos Docentes Universitarios (Programa ACADEMIA). Los cuerpos docentes están formados por los Titulares de Universidad y los Catedráticos de Universidad, estando en vías de extinción otras figuras que hasta el momento habían coexistido con las anteriores, como la de Titular de Escuela Universitaria y Catedrático de Escuela Universitaria. Los requisitos para acceder a las mismas, también son variables, en función de la figura que se solicite (ANECA, 2008).

Una vez obtenidas las acreditaciones, tanto para profesores contratados como de los cuerpos docentes, cada Universidad y Comunidad Autónoma tiene sus propias pautas de acceso a las plazas para las que se ha obtenido la acreditación.

Incentivación

El Real Decreto 1086/89, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado, plantea dos procedimientos independientes para evaluar la actividad docente e investigadora.

La evaluación de la docencia corresponde a cada universidad, y consiste en una incentivación económica por cada periodo de cinco años o quinquenio. En esta línea, ANECA ha comenzado a desarrollar el “Programa Docencia” en colaboración con diversas agencias de evaluación y administraciones educativas de diversas comunidades autónomas. Este programa supone un “apoyo a las universidades para que diseñen mecanismos propios para valorar la calidad de la actividad docente de su profesorado, para favorecer la mejora de dicha actividad y su reconocimiento” (ANECA, 2006). La evaluación se centra en valorar tres aspectos de la docencia: planificación, desarrollo y resultados. Partiendo de dichos aspectos, ANECA propone diferentes formas de evaluación: a) Autoinforme del profesor; b) Informes de responsables académicos; y c) Encuestas de estudiantes.

La evaluación de la docencia sigue siendo un tema bastante polémico, porque existe la duda de si los informes solicitados y las encuestas de estudiantes comunican la realidad de la labor desempeñada por el docente o si, por el contrario, hay variables de carácter afectivo y contextual que también influyen y restan objetividad al resultado. Además, como comenta De Miguel (1998, 73), ofrecen una información “poco relevante para que el profesor pueda percibir con claridad los aspectos en los que está fallando y lo que debe mejorar”.

Por otro lado, la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI) es la encargada de evaluar la actividad investigadora de los solicitantes por periodos de seis años o sexenios, aunque este complemento tiene restricciones para el profesorado contratado.

En general, en nuestro sistema, la evaluación va más asociada a compensaciones que a procesos de control y mejora, y la única penalización cuando no se ejerce un buen desempeño de las funciones es la privación de dichas compensaciones (Escudero y otros, 2010: 516).

Método

El diseño de la investigación de la que parte este artículo, se basó en el uso complementario de la metodología cuantitativa, a través del empleo del cuestionario, y la metodología cualitativa, a través del uso de la entrevista biográfico-narrativa.

En este trabajo se exponen parte de los resultados obtenidos a través de un cuestionario inédito, que fue elaborado a partir de la realidad profesional que circunda la vida del profesorado universitario. Dicho cuestionario, denominado “*Construcción y desarrollo de la identidad profesional del profesorado universitario*” (CDIPPU), tras pasar por diversas versiones y ser validado por un juicio de expertos, a modo de escala Likert quedó configurado por 113 ítems, distribuidos en un total de siete dimensiones, de las que aquí se abordarán dos:

- *Acceso y promoción.* Dimensión que consta de ocho ítems a través de los que se pretende conocer el nivel de satisfacción del profesorado en relación con aspectos relacionados con el acceso y la promoción en la universidad. Para valorar dichos ítems, se ha empleado una escala Likert de cinco valores: 1=Muy bajo; 2=Bajo; 3=Medio; 4=Alto; 5=Muy alto.
- *Evaluación e incentivación.* Se compone de nueve ítems dirigidos a averiguar el nivel de satisfacción del profesorado en aspectos relacionados con la evaluación y la incentivación de las funciones desempeñadas por el profesorado en el ámbito universitario (docencia, investigación y gestión). Dichos ítems se valoran a través de una escala que va de 1=Muy bajo, hasta 5=Muy alto.

A partir de aquí se seleccionaron diversas variables demográficas y profesionales, con el fin de poder extraer conexiones entre estas y las dimensiones citadas (ver TABLA I).

TABLA I. Variables descriptivas

VARIABLES DESCRIPTIVAS	
Sexo	Hombre / Mujer
Edad	Menos de 30 Entre 30-40 Entre 41-55 Más de 55
Nivel de responsabilidad familiar	Con Sin
Rama científica	Artes y Humanidades Ciencias Ciencias de la Salud Ciencias Sociales y Jurídicas Ingeniería y Arquitectura
Categoría profesional	Catedrático de Universidad Titular de Universidad Catedrático de Escuela Universitaria Titular de Escuela Universitaria Contratado doctor Colaborador Ayudante doctor Asociado Ayudante
Ocupa cargo	Sí / No
Ocupó cargo	Sí / No
Años de experiencia docente en la universidad	Menos de 5 Entre 5-10 Entre 11-20 Entre 21-30 Más de 30
Trabajó en otras etapas	Sí / No
Otra ocupación laboral	Sí / No

Finalmente, se comprobó la fiabilidad y validez del cuestionario. Tras el análisis de fiabilidad, se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.937, lo que confirió al cuestionario una alta consistencia y fiabilidad en los resultados obtenidos.

Por su parte, tras la realización de un análisis factorial exploratorio, los resultados obtenidos en el proceso de validación del cuestionario *CDIPPU*, indicaron un porcentaje de varianza explicada para el conjunto de factores de 45.68%. Los factores resultantes de este análisis, que surgieron para agrupar las respuestas del profesorado en torno a dimensiones concretas, fueron siete, correspondiéndose con las que se habían establecido inicialmente en la construcción del cuestionario.

Población y muestra

La población de esta investigación corresponde al conjunto de profesores de la Universidad de Granada que dentro del cuerpo de funcionarios o contratados se encuentran ocupando alguna de las siguientes categorías profesionales: Catedráticos de Universidad (CU), Titulares de

Universidad (TU), Catedráticos de Escuela Universitaria (CEU), Titulares de Escuela Universitaria (TEU), Contratados Doctores (CDr), Ayudantes Doctores (ADr), Ayudantes (Ay), Colaboradores (Col) y Asociados (Aso).

Para esta investigación, toda la población fue invitada a cumplimentar el cuestionario, obteniéndose un total de 1062 respuestas, que representan el 35.4% de la población y que se distribuyen por las diferentes categorías tal y como se muestra en la siguiente tabla:

TABLA II. Distribución de la población y de la muestra por categorías profesionales

	Población	Muestra	% Población	% Muestra	% del Total
CU	396	151	13.2	14.2	38.1
TU	1486	523	49.5	49.2	35.2
CEU	64	18	2.1	1.7	28.1
TEU	171	55	5.7	5.1	32.1
CDr	291	124	9.7	11.6	42.6
ADr	67	28	2.2	2.6	41.8
Ay	83	27	2.7	2.5	32.5
Col	201	61	6.7	5.7	30.3
Aso	239	75	7.9	7.0	31.3
TOTAL	2998	1062	100%	35.4%	

Después de calcular el valor de Chi-cuadrado de Pearson, se comprobó que no hay diferencia significativa entre la distribución de la muestra y la distribución de la población, por lo que puede considerarse que las categorías profesionales obtenidas en la muestra constituyen un subconjunto representativo de la población.

Resultados

Para analizar las respuestas al cuestionario se ha seguido un doble procedimiento. Por un lado, un estudio descriptivo, que ha facilitado: la distribución de frecuencias para todas las variables del cuestionario; el cálculo de la media, para determinar la posición en torno a la que se sitúan la mayoría de las respuestas; y la obtención de la moda, para averiguar la puntuación que se ha repetido con mayor frecuencia para cada respuesta.

Por otro lado, un estudio de contraste, en este caso, causal-comparativo, que ha permitido determinar las diferencias existentes en las respuestas del profesorado universitario, en función de un conjunto de variables ilustrativas: sexo, edad, rama científica, categoría profesional, etc. Para ello, se ha empleado la prueba de U de Mann-Whitney, para las variables con dos muestras independientes, y la prueba de Kruskal-Wallis, para las variables con más de dos muestras independientes.

Acceso y promoción

Atendiendo a los valores máximos (alto y muy alto) y a los mínimos (bajo y muy bajo), se concluye que para siete de los ocho ítems agrupados bajo la dimensión de acceso y promoción, el profesorado se siente poco o nada satisfecho, especialmente, con respecto a:

1. Las formas de acceso a cargos de gestión, con 703 respuestas (66.3%);
2. Las posibilidades que ofrece la docencia para el acceso y la promoción, con 604 respuestas (57.7%);
3. Las posibilidades que tengo de acceder a cargos de gestión, con 565 respuestas (54.3%); y
4. Los procesos selectivos para ocupar una plaza universitaria, con 546 respuestas (52.1%).

El único ítem en el que se refleja un mayor nivel de satisfacción es el referido a las posibilidades que ofrece la investigación para el acceso y la promoción, ya que el total de profesores que lo han valorado con puntuaciones entre alto y muy alto es de 422 (40.3%).

El nivel de satisfacción general con respecto al sistema de acceso y promoción (ítem resumen) es bajo o muy bajo para 549 profesores (51.7%); medio para 394 (37.1); y alto o muy alto para 119 (11.2%). Tanto la media como la moda se corresponden con un nivel de satisfacción bajo, con 404 casos (38.0%) de 1062.

A continuación se exponen los resultados obtenidos tras el estudio de contraste. Para cada uno de los ítems que configuran la dimensión de acceso y promoción, las diferencias significativas halladas, atendiendo a las variables descriptivas expuestas en la TABLA II, son:

Ítem 1. Los procesos selectivos para ocupar una plaza universitaria (media: nivel de satisfacción bajo)

- Los profesores más satisfechos son: los menores de 30 años; y los que tienen menos de 5 años de experiencia profesional.
- Los más insatisfechos son: los mayores de 55 años; y los que tienen más de 30 años de experiencia.

Ítem 2. Las posibilidades que ofrece la docencia para el acceso y la promoción (media: nivel de satisfacción bajo)

- Los profesores con menos de 5 y más de 30 años de experiencia son los que se sienten más satisfechos, mientras que los que poseen entre 11 y 20 años de experiencia son los más insatisfechos.

Ítem 3. Las posibilidades que ofrece la investigación para el acceso y la promoción (media: nivel de satisfacción medio)

- Los más satisfechos: los hombres; los profesores pertenecientes a la rama de Ciencias; los Catedráticos de Universidad y los Ayudantes Doctores; y los que no tienen otra ocupación laboral.
- Los menos satisfechos: las mujeres; los profesores del resto de ramas científicas; los Titulares de Escuela Universitaria, los Asociados, los Colaboradores y los Catedráticos de Escuela Universitaria; y los que tienen otra ocupación laboral.

Ítem 4. Las posibilidades que tengo de acceder a cargos de gestión (media: nivel de satisfacción bajo)

- Los profesores que ocupan o han ocupado algún cargo se sienten más satisfechos que los que no lo ocupan o no lo han ocupado.

Ítem 5. Las posibilidades que tengo de promocionar en mi contexto profesional (media: nivel de satisfacción medio)

- Los profesores más satisfechos: los hombres; los menores de 30 años; los que no tienen responsabilidad familiar; los Catedráticos de Universidad, los Ayudantes Doctores y los Ayudantes; los que ocupan o han ocupado algún cargo; y los que cuentan con menos de 5 y más de 30 años de experiencia.
- Los más insatisfechos: las mujeres; los que tienen entre 41 y 55 años; los que poseen responsabilidad familiar; los Titulares de Escuela Universitaria, los Asociados y los Titulares de Universidad; los que no ocupan o no han ocupado cargo; y los que tienen entre 21 y 30 años de experiencia.

Ítem 6. El grado en que el acceso y la promoción van unidos a criterios de calidad y cualificación profesional (media: nivel de satisfacción bajo)

- Los profesores más satisfechos: los menores de 30 y los mayores de 55 años; los Catedráticos de Universidad, los Ayudantes, los Ayudantes Doctores, los Colaboradores y los Contratados Doctores; los que ocupan o han ocupado algún cargo; y los que poseen menos de 5 y más de 30 años de experiencia.
- Los más insatisfechos: los que tienen entre 30 y 55 años; los Catedráticos de Escuela Universitaria, los Asociados, los Titulares de Escuela Universitaria y los Titulares de Universidad; los que no ocupan o no han ocupado cargo; y los que tienen entre 21 y 30 años de experiencia.

Ítem 7. *Las formas de acceso a cargos de gestión* (media: nivel de satisfacción bajo)

- Los Titulares de Escuela Universitaria son los más satisfechos, mientras que los Catedráticos de Escuela Universitaria y los Asociados son los más insatisfechos.

Ítem 8. *En general, mi nivel de satisfacción con respecto al sistema de acceso y promoción es...* (media: nivel de satisfacción bajo)

- Los más satisfechos: los hombres; y los profesores que han ocupado u ocupan algún cargo.
- Los menos satisfechos: las mujeres; y los que no han ocupado o no ocupan cargo.

TABLA III. Síntesis del contraste de diferencias para los ocho ítems de la dimensión “Acceso y promoción”

ITEMS (media del nivel de satisfacción)	SISTEMA DE ACCESO Y PROMOCIÓN UNIVERSITARIO	
	Profesorado más satisfecho	Profesorado menos satisfecho
Ítem 1. <i>Los procesos selectivos para ocupar una plaza universitaria</i> (bajo)	-30 años -5 años de experiencia	+55 años +30 años de experiencia
Ítem 2. <i>Las posibilidades que ofrece la docencia para el acceso y la promoción</i> (bajo)	-5 y +30 años de experiencia	11- 20 años de experiencia
Ítem 3. <i>Las posibilidades que ofrece la investigación para el acceso y la promoción</i> (medio)	Hombres Ciencias CU y ADr Sin otra ocupación	Mujeres Resto de ramas TEU, Aso, Col y CEU Con otra ocupación
Ítem 4. <i>Las posibilidades que tengo de acceder a cargos de gestión</i> (bajo)	Ocupan cargo Han ocupado cargo	No ocupan cargo No han ocupado cargo
Ítem 5. <i>Las posibilidades que tengo de promocionar en mi contexto profesional</i> (medio)	Hombres -30 años Sin responsab. familiar CU, ADr y Ay Ocupan cargo Han ocupado cargo -5 y +30 años de exper.	Mujeres 41-55 años Con responsab. familiar TEU, Aso y TU No ocupan cargo No han ocupado cargo 21-30 años de exper.
Ítem 6. <i>El grado en que el acceso y la promoción van unidos a criterios de calidad y cualificación profesional</i> (bajo)	-30 y +55 años CU, Ay, ADr, Col, CDr Ocupan cargo Han ocupado cargo -5 y +30 años de exper.	30-55 años CEU, Aso, TEU, TU No ocupan cargo No han ocupado cargo 21-30 años de exper.
Ítem 7. <i>Las formas de acceso a cargos de gestión</i> (bajo)	TEU	CEU y Aso
Ítem 8. <i>En general, mi nivel de satisfacción con respecto al sistema de acceso y promoción es...</i> (bajo)	Hombres Ocupan cargo Ocupan cargo	Mujeres No ocupan cargo No ocupan cargo

Evaluación e incentivación

Contemplando los valores máximos (alto y muy alto) y los mínimos (bajo y muy bajo), se puede concluir que para todos los ítems agrupados bajo la dimensión de evaluación e incentivación, el profesorado se siente poco o nada satisfecho, especialmente con respecto a los siguientes ítems:

1. El incentivo económico que percibo por mejorar mi docencia, con 817 respuestas (78.2%);
2. El procedimiento que se sigue para valorar el buen desempeño en la gestión, con 792 respuestas (74.7%);
3. El incentivo económico que percibo por mejorar mi investigación, con 752 respuestas (72.1%); y
4. El método y los criterios que rigen la evaluación de la calidad docente, con 713 respuestas (68.1%).

El nivel de satisfacción general con respecto al sistema de evaluación e incentivación (ítem resumen) es bajo o muy bajo para 705 profesores (66.4%); medio para 299 (28.2%); y alto o muy alto para 57 (5.3%). Tanto la media como la moda se corresponden con un nivel de satisfacción bajo.

Atendiendo a las variables descriptivas de la TABLA II, los resultados obtenidos a través del estudio de contraste mostraron las siguientes diferencias significativas para cada uno de los ítems:

Ítem 1. El reconocimiento institucional de mi labor docente (media: nivel de satisfacción medio)

- Los profesores más satisfechos son: los de mayor edad; los Catedráticos de Escuela Universitaria, los Catedráticos de Universidad y los Titulares de Escuela Universitaria; los que han ocupado algún cargo; los que tienen más años de experiencia; y los que han trabajado en otras etapas educativas.
- Los más insatisfechos son: los de menor edad; el resto de categorías profesionales; los que no han ocupado cargo; los que poseen menos años de experiencia; y los que no han trabajado en otras etapas educativas.

Ítem 2. El reconocimiento institucional de mi labor investigadora (media: nivel de satisfacción medio)

- Los más satisfechos son: los profesores de Artes y Humanidades y los de Ciencias de la Salud; los Catedráticos de Universidad; los que han ocupado algún cargo; los que tienen más de 30 y menos de 5 años de experiencia; y los que no tienen otra ocupación.
- Los menos satisfechos son: los profesores del resto de ramas científicas; los Titulares de Escuela Universitaria y los Asociados; los que no han ocupado cargos; los que poseen entre 11 y 20 años de experiencia; y los que tienen otra ocupación.

Ítem 3. El equilibrio al valorar docencia e investigación (media: nivel de satisfacción bajo)

- Los profesores más satisfechos son: los hombres; los mayores de 55 años; los pertenecientes a la rama de Artes y Humanidades; los Catedráticos de Universidad; y los que han ocupado cargo.
- Los más insatisfechos son: las mujeres; los que tienen entre 30 y 40 años; los profesores de Ingeniería y Arquitectura, y Ciencias Sociales y Jurídicas; los Asociados y Ayudantes doctores; y los que no han ocupado cargo.

Ítem 4. El método y los criterios utilizados en la evaluación de la calidad docente (media: nivel de satisfacción bajo).

- Los más satisfechos: los profesores de Artes y Humanidades; y los que tienen menos de 5 años de experiencia.

- Los más insatisfechos: los profesores de Ciencias y de Ingeniería y Arquitectura; y los que llevan entre 11 y 20 años en la profesión.

Ítem 5. El método y los criterios utilizados en la evaluación de la calidad investigadora (media: nivel de satisfacción medio)

- Los más satisfechos: los hombres; los profesores de Ciencias; los Catedráticos de Universidad, seguidos de los Ayudantes, los Contratados Doctores, los Titulares de Universidad, los Ayudantes Doctores y los Colaboradores; y los que no tienen otra ocupación.
- Los menos satisfechos: las mujeres; los profesores de Ciencias Sociales y Jurídicas; los Titulares de Escuela Universitaria, los Asociados y los Titulares de Escuela Universitaria; y los que tienen otra ocupación.

Ítem 6. El procedimiento que se sigue para valorar el buen desempeño en la gestión (media: nivel de satisfacción bajo)

- Los profesores con una experiencia comprendida entre los 11 y 20 años son los menos satisfechos con este ítem.

Ítem 7. El incentivo económico que percibo por mejorar mi actividad docente (media: nivel de satisfacción bajo)

- Los profesores más satisfechos son: los que tienen más de 55 y entre 41 y 55 años; los de Ciencias, los de Artes y Humanidades y los de Ciencias de la Salud; los Catedráticos de Escuela Universitaria y los Catedráticos de Universidad, seguidos de los Titulares de Universidad y los Titulares de Escuela Universitaria; los que han ocupado algún cargo; los que tienen más años de experiencia; y los que no tienen otra ocupación.
- Los más insatisfechos: los profesores de Ingeniería y Arquitectura; el resto de categorías profesionales; los que no han ocupado cargos; los que tienen menos años de experiencia; y los que tienen otra ocupación.

Ítem 8. El incentivo económico que percibo por mejorar mi actividad investigadora (media: nivel de satisfacción bajo)

- Los más satisfechos: los profesores de Ciencias; los Catedráticos de Universidad y los Titulares de Universidad; los que han ocupado algún cargo; los que tienen más años de experiencia; y los que no tienen otra ocupación laboral.
- Los menos satisfechos: los profesores de Ingeniería y Arquitectura; los Titulares de Escuela Universitaria, los Ayudantes Doctores y los Asociados; los que no han ocupado cargos; los que tienen menos años de experiencia; y los que tienen otra ocupación laboral.

Ítem 9. En general, mi nivel de satisfacción con respecto al sistema de evaluación e incentivación es... (media: nivel de satisfacción bajo)

- Los profesores más satisfechos: los que tienen más de 55 años; los de Ciencias y los de Artes y Humanidades; y los Catedráticos de Universidad.
- Los menos satisfechos: los que tienen entre 30 y 40 años; los de Ingeniería y Arquitectura y los de Ciencias Sociales y Jurídicas; y los Asociados, los Titulares de Escuela Universitaria, los Colaboradores y los Ayudantes Doctores.

TABLA IV. Síntesis del contraste de diferencias para los nueve ítems de la dimensión “Evaluación e incentivación”

ITEMS (media del nivel de satisfacción)	SISTEMA DE EVALUACIÓN E INCENTIVACIÓN UNIVERSITARIA	
	Profesorado más satisfecho	Profesorado menos satisfecho
<i>Ítem 1. El reconocimiento institucional de mi labor docente (medio)</i>	+Edad CEU, CU y TEU Han ocupado cargo +Años de experiencia	-Edad Resto de categorías No han ocupado cargo -Años de experiencia
<i>Ítem 2. El reconocimiento institucional de mi labor investigadora (medio)</i>	Art y Hum, y CC. Salud CU Han ocupado cargo +30 y -5 años de exper. Sin otra ocupación	Resto de ramas TEU y Aso No han ocupado cargo 11-20 años de exper. Con otra ocupación
<i>Ítem 3. El equilibrio al valorar docencia e investigación (bajo)</i>	Hombres +55 años Artes y Humanidades CU Han ocupado cargo	Mujeres 30-40 años Ing y Arq, CC. Soc y Jur Aso y ADr No han ocupado cargo
<i>Ítem 4. El método y los criterios utilizados en la evaluación de la calidad docente (bajo).</i>	Art y Hum -5 años de experiencia	Ciencias, Ing y Arq 11-20 años de experiencia
<i>Ítem 5. El método y los criterios utilizados en la evaluación de la calidad investigadora (medio)</i>	Hombres Ciencias CU Sin otra ocupación	Mujeres CC. Soc y Jur TEU, Aso y TEU Con otra ocupación
<i>Ítem 6. El procedimiento que se sigue para valorar el buen desempeño en la gestión (bajo)</i>	Resto	11-20 años de experiencia
<i>Ítem 7. El incentivo económico que percibo por mejorar mi actividad docente (bajo)</i>	41-55 años Resto CEU, CU, TU, TEU Han ocupado cargo +Años de experiencia Sin otra ocupación	-41 años Ing y Arq Resto de categorías No han ocupado cargo -Años de experiencia Con otra ocupación
<i>Ítem 8. El incentivo económico que percibo por mejorar mi actividad investigadora (bajo)</i>	Ciencias CU y TU Han ocupado cargo +Años de experiencia Sin otra ocupación	Ing y Arq TEU, ADr, Aso No han ocupado cargo -Años de experiencia Con otra ocupación
<i>Ítem 9. En general, mi nivel de satisfacción con respecto al sistema de evaluación e incentivación es...(bajo)</i>	+55 años Ciencias, Art y Hu, CU	30-40 años CC. Soc y Jur, Ing y Arq Aso, TEU, Col, ADr

Finalmente, para establecer la comparación entre los resultados obtenidos para los aspectos que hacen referencia a la docencia y a la investigación a lo largo de las dos dimensiones abordadas en este trabajo, a continuación se presentan una tabla con los porcentajes de profesores que han valorado los diferentes ítems con un nivel de satisfacción medio, alto y muy alto para ambas.

TABLA V. Comparativa entre los resultados obtenidos para la actividad docente e investigadora

• Nivel de satisfacción en relación con los siguientes aspectos:			
	DOCENCIA	INVESTIGACIÓN	
Posibilidades que ofrece para la promoción	42.3%	69.8%	Mayor satisfacción hacia las posibilidades que ofrece la investigación.
El reconocimiento institucional de mi labor	50.9%	57.4%	Mayor satisfacción por el reconocimiento institucional de la labor investigadora.
El método y los criterios utilizados en la evaluación de la calidad	32.0%	52.3%	Mayor satisfacción por el método y los criterios utilizados en la evaluación de la calidad investigadora.
El incentivo económico que percibo por mejorar mi labor	21.8%	27.9%	Mayor satisfacción por el incentivo económico que se percibe por mejorar la labor investigadora.

Discusión y conclusiones

Tras analizar los resultados obtenidos, se observa que tal y como se planteó en la *primera hipótesis*, el nivel de satisfacción del profesorado con respecto al sistema de acceso y promoción es bajo. El profesorado sigue contemplando la docencia como una actividad que, aunque comienza a ser valorada, no ofrece las mismas posibilidades de promoción que la investigación; de ahí que sientan más satisfacción con las oportunidades que ofrece la segunda que la primera. Este desequilibrio hace que el prestigio de un profesor universitario dependa más de su currículum investigador que docente (Montero, 2004: 190). En este caso, se debería potenciar una mayor conexión entre docencia e investigación, ya que son actividades complementarias que pueden enriquecerse mutuamente. Además, el profesorado debería percibir que el empeño por contribuir a la mejora del aprendizaje de sus alumnos no cae en saco roto, por tanto, la docencia debería recuperar el prestigio y valor que merece, porque su contribución, tanto a la calidad de la universidad como al progreso de la sociedad, es innegable.

El profesorado, en general, tampoco se muestra satisfecho con las formas de acceso a cargos de gestión y con las posibilidades que tiene para ocupar este tipo de cargos. El hecho de que el acceso a cargos de gestión quede restringido a unos pocos no parece satisfacer sobre todo a aquellos que no ocupan o no han ocupado cargos; un reparto más democrático y equitativo de las tareas administrativas por parte de los centros y departamentos podría repercutir positivamente en la satisfacción del profesorado y en el mejor desarrollo de la actividad gestora.

Para la *segunda hipótesis*, los resultados obtenidos ratifican también que el nivel de satisfacción del profesorado con respecto a los aspectos agrupados bajo la dimensión “evaluación e incentivación” es bajo. El profesorado no se siente satisfecho con el método y criterios que se emplean para la evaluación de la actividad docente. Esta no puede obviar el contexto en el que dicha actividad se desarrolla ni tampoco puede basarse meramente en un conjunto de opiniones puntuales que no se derivan de un seguimiento continuado (Alfageme y Caballero, 2010: 282). La evaluación de la docencia debería partir de la observación directa y sistemática del proceso de enseñanza, así como del nivel de adquisición de competencias por

parte del alumnado. Es importante valorar la participación en proyectos de innovación docente, la creación de materiales para la enseñanza, las publicaciones sobre docencia, etc., pero no hay que olvidar que estos van dirigidos a favorecer el proceso de enseñanza-aprendizaje y que es este proceso en sí el que debe tener mayor peso en la evaluación de la docencia.

Al mismo tiempo, el propósito de estas evaluaciones, desde un inicio, debería estar supeditado a “*planes periódicos, con orientación estratégica, de mejora de la enseñanza y de la investigación, que sirvan para estimular la actividad del profesorado en ámbitos de formación pedagógica, innovación docente, planificación y coordinación multidisciplinar, etc.*” (Escudero y otros, 2010, 533). La evaluación ha de tener como objetivo la mejora a través del cambio y la innovación. Cualquier plan de evaluación debe tener en cuenta, tras los resultados, propuestas de mejora para el profesorado y alternativas formativas que le ayuden a perfeccionarse de manera continua.

En el caso de los incentivos, el profesorado no se siente satisfecho con el que percibe por mejorar su actividad docente y tampoco con el que recibe por mejorar su actividad investigadora. El profesorado considera que no existe una armonía entre el esfuerzo por la mejora profesional y el incentivo que se obtiene, especialmente para la actividad docente. La exigencia a la que se ve sometida el profesorado, tanto en la actividad investigadora como docente, supone un desgaste de energía muy fuerte que no se ve compensado con el incentivo que se obtiene (Murillo, 2008, 45). Además, surge un dilema y es que cuantos más profesores llegan a ciertas cotas de éxito, más duros se vuelven los criterios de evaluación, pero esto no se acompaña de una mejora de los incentivos, de forma que el profesorado, ante la presión, acaba por saturarse y mostrarse disconforme con los procesos de evaluación.

En cuanto a la gestión, el profesorado se muestra insatisfecho con el procedimiento que se sigue para valorar el buen desempeño, precisamente porque sólo se valora el nivel del cargo y el tiempo dedicado, sin tener en cuenta la calidad del mismo. Se puntúa la ocupación de cargos, pero no la eficacia e idoneidad de las actuaciones. Puesto que la gestión es una labor que repercute diariamente en el funcionamiento de departamentos, centros y universidad en general, debería estar sometida a procesos de evaluación que valorasen la calidad de las actuaciones llevadas a cabo. En esta línea y conjuntamente con otras fuentes de información, sería muy importante contar con la opinión del personal al que directamente le influyen dichas actuaciones.

La tercera hipótesis se confirma para cada ítem en algunas de las variables, pues existen diferencias significativas en las respuestas del profesorado en función del sexo, edad, rama científica, categoría profesional, etc.

Y, por último, también se confirma la cuarta hipótesis, pues el profesorado, dentro de su baja satisfacción en general, se siente más satisfecho con el sistema que evalúa la investigación que con el que evalúa la docencia. Los criterios de evaluación, así como las oportunidades que brinda la investigación, favorecen más la trayectoria del profesorado en esta línea que en la docente. Puesto que docencia e investigación son las dos caras de una misma moneda, se hace necesaria la búsqueda de un equilibrio en el peso de ambas. Esto incrementaría la satisfacción del profesorado que continuamente ha de decidir hacia qué actividad debe orientarse para obtener un mayor reconocimiento, incentivo y posibilidad de promoción.

En definitiva y como conclusión de lo expuesto en este apartado, algunas de las propuestas de mejora que se plantean a partir del trabajo presentado son:

- Equiparar el valor que se da a la docencia y a la investigación en los procesos de acceso y promoción e, incluso, aunar esfuerzos para que la primera se fundamente en la segunda.
- Propiciar que la evaluación de la docencia y de la investigación conecte con sistemas de información y de formación sólidos que ayuden a mejorar el desempeño de ambas actividades.
- Tomar conciencia de que la calidad real de la docencia está en el aula y en el aprendizaje de los alumnos, y orientar la evaluación docente hacia la valoración principal de estos aspectos, que obviamente son más cualitativos que cuantitativos.

Asimismo, tener en cuenta el contexto y las condiciones bajo las que se lleva a cabo la función docente, ya que pueden ser muy diferentes de un profesor a otro dentro del ámbito universitario.

- Promover una mayor y mejor distribución de cargos, de forma que, dentro de una misma organización, todos sean responsables de diferentes actividades o se establezca un sistema de rotación que permita la participación de todos. Al mismo tiempo, poner en marcha un proceso que ayude a valorar la competencia del personal que accede a los cargos y la forma en que su actividad contribuye a la mejora de dicha organización.
- Conceder incentivos económicos que realmente compensen la mejora y el progreso realizado, después del esfuerzo invertido, tanto en investigación como en docencia.
- Dar sentido a las diferentes categorías profesionales, asociándolas a perfiles bien delimitados y respaldados por procesos formativos y evaluativos propios.
- No abusar de la evaluación cuantitativa (suma de certificados), ya que, tanto en la actividad docente como investigadora, no siempre va ligada a un desempeño de calidad.

Referencias bibliográficas

- ALFAGEME, M. B. Y CABALLERO, K. (2010). Evaluación y profesorado en la universidad española. *Educatio Siglo XXI*, 28 (1), 271-294.
- BÁEZ DE LA FÉ, B. Y CABRERA MONTTOYA, B. (2001). Para una evaluación democrática de la calidad de la enseñanza universitaria. *Revista de Educación (Madrid)*, 326, 145-166.
- DE MIGUEL DÍAZ, F. M. (1998). La evaluación del profesorado universitario. Criterios y propuestas para mejorar la función docente. *Revista de Educación (Madrid)*, 315, 67-83.
- (2003-2004). Evaluación institucional versus acreditación en la enseñanza superior. Implicaciones para la mejora. *Contextos Educativos: Revista de Educación*, 6-7, 13-20.
- ESCUDERO, T., PINO, J. L. Y RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, C. (2010). Evaluación del profesorado universitario para incentivos individuales: Revisión metaevaluativa. *Revista de Educación (Madrid)*, 351, 513-537.
- FERNÁNDEZ MARCH, A. (2008). La gestión de la formación del profesorado en la Universidad. *Teoría de la educación*, 20, 275-312.
- GARCÍA RODRÍGUEZ, M. P. Y GONZÁLEZ LOSADA, S. (2007). El perfil del profesorado universitario: un profesional en evolución constante. *XXI, Revista de Educación*, 9, 181-205.
- HAWES, G. Y DONOSO, S. (2003). “Análisis del concepto de la ‘docencia’ en profesores universitarios. Un estudio cualitativo”. *Educacion, Policy Analysis Archives*, 11 (11), 1-49.
- LEY ORGÁNICA 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria. BOE 209, 1 de septiembre de 1983.
- LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. BOE 89, 13 de abril de 2007.
- LEY ORGÁNICA 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. BOE 307, 24 de diciembre de 2001.
- MONTANERO, M. (2002). Criterios para la evaluación de la calidad didáctica del profesorado universitario. *Revista de Enseñanza Universitaria*, 20, 23-36.
- MONTERO, L. (2004). Profesores y profesoras de universidad, ¿qué profesionales? *Innovación educativa*, 14, 185-196.

- MURILLO, J. (2008). La evaluación del profesorado universitario en España. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1 (3e), 29-45.
- REAL DECRETO 1052/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el procedimiento para la obtención de la evaluación de la ANECA, y de su certificación, a los efectos de contratación de personal docente e investigador universitario. BOE 245, 12 de octubre de 2002.
- REAL DECRETO 1086/1989, de 28 de agosto, sobre Retribuciones del Profesorado Universitario.
- REAL DECRETO 1312/2007, de 5 de Octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios. BOE 240, 6 de octubre de 2007.
- REAL DECRETO 1313/2007, de 5 de Octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a los cuerpos docentes universitarios. BOE 241, 8 de octubre de 2007.
- 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. BOE 260, 30 de octubre de 2002.
- SIERRA, J. C. y OTROS (2009). Opinión de Profesores Titulares y Catedráticos de Universidad acerca de criterios y estándares para la acreditación del profesorado universitario. *Revista Española de Documentación Científica*, 32 (3), 89-100.
- TEJADA FERNÁNDEZ, J. (2006). Problemáticas de la evaluación del profesorado universitario. *Universitas Tarraconenses. Revista de Ciències de l'Educació*, núm. especial, 281-293.
- TEJEDOR, F. J. (2003). Un modelo de evaluación del profesorado universitario. *Revista de Investigación Educativa*, 21 (1), 157-182.

Fuentes electrónicas

- ANECA (2006). *Programa Docentia. Programa de apoyo para la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario. Modelo de evaluación*. http://www.aneca.es/media/215769/docentia_modelo_070302.pdf (Consulta: 09/08/2010).
- (2007a). *Programa Docentia. Programa de apoyo para la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario. Orientaciones para la elaboración del procedimiento de evaluación*. http://www.aneca.es/media/215773/docentia_orientaciones_070302.pdf (Consulta: 09/08/2010).
- (2007b). *Programa PEP. Programa de Evaluación del Profesorado para la contratación. Principios y orientaciones para la aplicación de los criterios de evaluación*. http://www.aneca.es/media/551398/pep_2010_07_ppios_070515.pdf (Consulta: 09/08/2010).
- (2008). *Programa Academia. Principios y orientaciones para la aplicación de los criterios de evaluación*. http://www.aneca.es/media/557171/academia_ppiosyorientaciones_100616.pdf (Consulta: 09/08/2010).
- PULIDO, A Y PÉREZ, J. (2003). Propuesta metodológica para la evaluación de la calidad docente e investigadora: Planteamiento y experimentación. *Cuadernos del Fondo de Investigación Richard Stone*, 8. <http://www.uam.es/otroscentros/klein/stone/fiirs/cuadernos/pdf/FIIRS008.PDF> (Consulta: 14/07/2010).

TEJEDOR, F. J. Y JORNET, J. M. (2008). La evaluación del profesorado universitario en España. *Revista electrónica de Investigación Educativa*, número especial. <http://redie.uabc.mx/NumEsp1/contenido-tejedorjornet.html> (Consulta: 14/07/2010).

Dirección de contacto: Katia Caballero Rodríguez. Universidad de Granada. Facultad de Ciencias de la Educación. Departamento de Didáctica y Organización Escolar. Campus Universitario de Cartuja s/n. 18071 Granada. Granada, España. Email: kballero@ugr.es

en prensa / in press