

Nivel de satisfacción del profesorado universitario con los sistemas de evaluación

Academics' Satisfaction with 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 de los profesores universitarios con 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 mediante el cuestionario *Construcción y desarrollo de la identidad profesional del profesorado universitario* (CDIPPU), creado específicamente para 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 los profesores tienen sobre estos sistemas y sobre 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; se obtuvo una muestra de 1.062 profesores, que equivale al 35,4% de la población. Los resultados muestran que el nivel de satisfacción general de los profesores con respecto a los sistemas de acceso y promoción, por un lado, y con respecto a los de evaluación e incentivación, por otro, es bajo. El descontento con los sistemas de evaluación obliga a plantear algunas cuestiones sobre los criterios y procedimientos que se siguen para evaluar cada una de las funciones del profesorado, así como sobre la conexión de dichos procesos con estrategias formativas que hagan de la evaluación no solo 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 report academics' satisfaction level regarding the systems for evaluating teaching, research and management. The research design combines the use of quantitative methods (questionnaires) and qualitative methods (biographical/narrative interviews). The results reported here were obtained from a questionnaire entitled, "*Construction and Development of the Professional Identity of Academics*", which was put together specifically for this project. The questionnaire is made up of seven dimensions, two of which are reported here: 1) access and promotion and 2) evaluation and incentive. The questionnaire was administered to all the teaching staff at the University of Granada. The sample was composed of 1,062 academics, 35.4% of the population. The results show that the general satisfaction level with respect to the access and promotion system on the one hand and evaluation and incentives on the other hand is low. Teacher discontent with evaluation systems forcibly raise some questions about the criteria and procedures used to evaluate academics' duties, and about how evaluation processes are connected to training strategies so that evaluation can be used not just for monitoring, but for improvement as well.

Key words: 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 ha pasado por una serie de momentos en los que, unas veces, ha liderado la fuerza social de la docencia y, otras, la de la investigación. Estos períodos han desempeñado 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 este ámbito 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; 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, p. 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 de los profesores de universidad.

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, gracias al trabajo de 151 expertos, las actividades que realiza el profesorado y, por otra, evaluaron la actividad de 222 profesores; finalmente, analizaron 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 el modo en que los profesores de la Universidad de Huelva conciben y valoran las diversas funciones que constituyen su perfil profesional, mediante técnicas de recogida y de 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 lo que se enseña. Este estudio concluyó 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 et ál. (2009) realizaron un estudio descriptivo para analizar la importancia que los profesores titulares de universidad y los catedráticos de universidad concedían a distintos indicadores de evaluación. La muestra, compuesta

por 1.294 profesores españoles, respondió a una encuesta cuyos resultados manifestaron que los indicadores más valorados tenían que ver con la investigación. Además, se encontraron escasas diferencias entre las opiniones de ambos cuerpos docentes.

Escudero Pino y Rodríguez (2010) hicieron una revisión metaevaluativa de la evaluación del profesorado universitario que llevaban a cabo los gobiernos autonómicos para la concesión de incentivos individuales. Los autores señalaron 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, planteaban la necesidad de hacer una distinción entre complemento salarial -orientado a compensar la implicación de los profesores en actividades profesionales diversas- e incentivo a la excelencia -dirigido a los profesores que alcanzan 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 construyen y desarrollan su identidad profesional los profesores universitarios. 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 los siguientes:

- Conocer el nivel de satisfacción de los profesores universitarios con el sistema de acceso y promoción en la universidad.
- Conocer el nivel de satisfacción del profesorado con el sistema de evaluación e incentivación en la universidad.
- Establecer las diferencias existentes en las opiniones vertidas por los profesores 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 evaluación de la actividad investigadora.

De dichos objetivos, se desprenden las siguientes hipótesis:

- El nivel de satisfacción de los profesores con el sistema de acceso y promoción en la universidad es bajo.
- El nivel de satisfacción de los profesores con el sistema de evaluación e incentivación en la universidad es bajo.

- Existen diferencias estadísticamente significativas entre las opiniones de los profesores en función de variables descriptivas, como el sexo, la edad, la rama científica, la categoría profesional, etc.
- Existe una mayor satisfacción con el sistema de evaluación de la actividad investigadora que con el de evaluación de la actividad docente.

La universidad española: inicios en materia evaluativa

Con la entrada en vigor de la Ley de Reforma Universitaria (1983), para acceder a las universidades públicas como profesor había que pasar por una comisión que valoraba la trayectoria profesional del candidato y defender un proyecto docente. Este proceso iba especialmente dirigido a evaluar el dominio de aspectos relativos a la docencia.

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

El Consejo de Universidades era la figura encargada de determinar el sistema de evaluación e incentivación de la docencia. 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), provocó en sus inicios malestar entre los profesores, 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 respecto a la actividad investigadora.

El desequilibrio en la evaluación de ambas actividades es claro. La investigación se evalúa por un procedimiento independiente al de evaluación de la docencia, sin tener en cuenta la posible unión que puede darse entre ambas; al mismo tiempo, mientras los quinquenios docentes se conceden de manera automática, aceptando 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 solo a los mejores

investigadores. Como argumentan Báez y Cabrera (2001, pp. 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 complemento específico para el desempeño de cargos de gestión; un tipo de retribución no sometido a un proceso de evaluación previo y que todavía hoy perdura.

Casi 10 años después, la Ley Orgánica de Universidades (2001) planteó modificaciones importantes en el sistema de evaluación del profesorado universitario. Entre ellas, estableció la creación de la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación (ANECA), que se convirtió en la responsable de evaluar, certificar y acreditar las actividades docentes, investigadoras y de gestión del profesorado universitario (LOU, 2001, art. 31.2.c.).

A raíz de lo anterior, se produjeron cambios en las figuras profesionales, que pasaron a clasificarse 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, la defensa de un proyecto docente y la 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 implicó grandes modificaciones, aunque los nuevos modelos de evaluación aplicados por las diferentes agencias comenzaron 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 viene asociada a un sistema de formación previa que se halle en consonancia con dichas exigencias. Por tanto, se ha entrado en la contradicción de evaluar una actividad para la que los profesores no han sido preparados. De ahí que «muchos profesores perciban negativamente este proceso como un intento de fiscalización, más que de ayuda a la función docente» (Montanero, 2002, p. 25).

La evaluación del profesorado universitario hoy

La aparición de la Ley Orgánica que Modifica la Ley Orgánica de Universidades (LOMLOU), en 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 de las comunidades autónomas, después de que se produzca una evaluación 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 de acuerdo con el cual, 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 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 y universitario y en el aprendizaje de los alumnos. Quizás, únicamente potencian las prisas por engrosar el currículo a marchas forzadas, pues esta es la forma de alcanzar la estabilidad laboral.

Además, como se observa, las figuras profesionales aparecen respetando cierto orden jerárquico, pero ¿qué sentido tiene su existencia si no van ligadas a procesos formativos ni a 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, p. 284), las normativas que se han venido generando desde la LRU hasta la actualidad han puesto el énfasis en la evaluación de la docencia, la investigación y la gestión, pero no en su articulación y formación.

Algunas universidades llevan varios años adoptando programas de formación para el profesorado universitario principiante, aunque todavía es bajo el porcentaje de profesores que accede a ellos y se desconoce el impacto que están teniendo en la mejora de la actividad docente. Según Fernández March (2008, p. 277), esta formación voluntaria adopta un enfoque individual y no parte de un marco teórico común a raíz 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 mediante el 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, mientras que están 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 dichas figuras también son variables, en función de la que se solicite (ANECA, 2008).

Una vez obtenidas las acreditaciones, tanto para los profesores contratados como para 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, planteaba dos procedimientos independientes para evaluar la actividad docente e investigadora.

De acuerdo con este real decreto, la evaluación de la docencia corresponde a cada universidad, y consiste en una incentivación económica por cada período 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, p. 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 períodos de seis años o sexenios, aunque este complemento tiene restricciones para los profesores contratados.

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 et ál., 2010, p. 516).

Método

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

En este trabajo se exponen parte de los resultados obtenidos con 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 sometido a la validación de un juicio de expertos, quedó configurado por 113 ítems, distribuidos en un total de siete dimensiones –a las que se responde mediante una escala Likert–, de las que aquí se abordarán dos:

- *Acceso y promoción.* Dimensión que consta de ocho ítems con los que se pretende conocer el nivel de satisfacción de los profesores 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 de los profesores con aspectos relacionados con la

evaluación y la incentivación de las funciones que ellos desempeñan en el ámbito universitario (docencia, investigación y gestión). Dichos ítems se valoran con una escala que va de 1 = muy bajo a 5 = muy alto.

A partir de aquí se seleccionaron diversas variables demográficas y profesionales, para poder extraer conexiones entre estas y las dimensiones citadas (Tabla 1).

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 a los resultados del cuestionario una alta consistencia y fiabilidad.

Por su parte, tras la realización de un análisis factorial exploratorio, los resultados obtenidos en el proceso de validación del cuestionario *CDIPPU* arrojaron 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 de los profesores en dimensiones concretas– fueron siete, que se corresponden 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, se invitó a cumplimentar el cuestionario a toda la población y se obtuvieron 1.062 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	1.486	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	2.998	1.062	100%	35,4%	

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

Resultados

Para analizar las respuestas al cuestionario se ha seguido un doble procedimiento.

Por un lado, se llevó a cabo 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 en cada respuesta.

Por otro lado, se realizó un estudio de contraste, en este caso, causal-comparativo, que permitió determinar las diferencias existentes en las respuestas de los profesores universitarios, en función de un conjunto de variables ilustrativas: sexo, edad, rama científica, categoría profesional, etc. Para ello, se empleó 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:

- Las formas de acceso a cargos de gestión, con 703 respuestas (66,3%).
- Las posibilidades que ofrece la docencia para el acceso y la promoción, con 604 respuestas (57,7%).

- Las posibilidades que tengo de acceder a cargos de gestión, con 565 respuestas (54,3%).
- 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 ha 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 1.062.

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 las siguientes:

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 son los hombres, los profesores pertenecientes a la rama de Ciencias, los catedráticos de universidad y los ayudantes doctores, y aquellos que no tienen otra ocupación laboral.

- Los menos satisfechos son 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 son 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 son 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 son 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 son 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 son los hombres y los profesores que han ocupado u ocupan algún cargo.
- Los menos satisfechos son 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

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

- El incentivo económico que percibo por mejorar mi docencia, con 817 respuestas (78,2%).
- El procedimiento que se sigue para valorar el buen desempeño en la gestión, con 792 respuestas (74,7%).
- El incentivo económico que percibo por mejorar mi investigación, con 752 respuestas (72,1%).
- El método y los criterios que rigen la evaluación de la calidad docente, con 713 respuestas (68,1%).

El nivel de satisfacción general con el 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 en el 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 son los profesores de Artes y Humanidades, y los que tienen menos de 5 años de experiencia.
- Los más insatisfechos son 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 son 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 son 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 años o 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 son 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 son 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 son 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 son los que tienen más de 55 años; los de Ciencias y los de Artes y Humanidades; y los catedráticos de universidad.
- Los menos satisfechos son 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

Ítems (media del nivel de satisfacción)	SISTEMA DE EVALUACIÓN E INCENTIVACIÓN UNIVERSITARIA	
	Profesorado más satisfecho	Profesorado menos satisfecho
Ítem 1. El reconocimiento institucional de mi labor docente (medio)	Más edad CEU, CU y TEU Han ocupado cargo Más años de experiencia	Menos edad Resto de categorías No han ocupado cargo Menos años de experiencia
Ítem 2. El reconocimiento institucional de mi labor investigadora (medio)	Artes y Humanidades, y Ciencias de la Salud CU Han ocupado cargo Más de 30 y menos de 5 años de experiencia Sin otra ocupación	Resto de ramas TEU y Aso No han ocupado cargo 11-20 años de experiencia Con otra ocupación
Ítem 3. El equilibrio al valorar docencia e investigación (bajo)	Hombres Más de 55 años Artes y Humanidades CU Han ocupado cargo	Mujeres 30-40 años Ingenierías y Arquitectura, Ciencias Sociales y Jurídicas Aso y ADR No han ocupado cargo
Ítem 4. El método y los criterios utilizados en la evaluación de la calidad docente (bajo)	Artes y Humanidades Menos de 5 años de experiencia	Ciencias, Ingenierías y Arquitecturas 11-20 años de experiencia
Ítem 5. El método y los criterios utilizados en la evaluación de la calidad investigadora (medio)	Hombres Ciencias CU Sin otra ocupación	Mujeres Ciencias Sociales y Jurídicas CEU, ASO y TEU Con otra ocupación
Ítem 6. El procedimiento que se sigue para valorar el buen desempeño en la gestión (bajo)	Resto	11-20 años de experiencia
Ítem 7. El incentivo económico que percibo por mejorar mi actividad docente (bajo)	41-55 años Resto CEU, CU, TU, TEU Han ocupado cargo Más años de experiencia Sin otra ocupación	Menos de 41 años Ingenierías y Arquitectura Resto de categorías No han ocupado cargo Menos años de experiencia Con otra ocupación
Ítem 8. El incentivo económico que percibo por mejorar mi actividad investigadora (bajo)	Ciencias CU y TU Han ocupado cargo Más años de experiencia Sin otra ocupación	Ingenierías y Arquitectura TEU, ADR, Aso No han ocupado cargo Menos años de experiencia Con otra ocupación
Ítem 9. En general, mi nivel de satisfacción con respecto al sistema de evaluación e incentivación es... (bajo)	Más de 55 años Ciencias, Artes y Humanidades CU	30-40 años Ciencias Sociales y Jurídicas, Ingenierías y Arquitectura 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 presenta una tabla en la que se indica qué porcentaje de profesores ha 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. Los profesores siguen 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. Este desequilibrio hace que el prestigio de un profesor universitario dependa más de su currículum investigador que del docente (Montero, 2004, p. 190). En este caso, se debería potenciar una mayor conexión entre docencia e investigación, ya que son actividades complementarias que pueden

enriquecerse mutuamente. Además, los profesores deberían 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 el valor que merece, porque su contribución, tanto a la calidad de la universidad como al progreso de la sociedad, es innegable.

Los profesores, en general, tampoco se muestran satisfechos con las formas de acceso a cargos de gestión y con las posibilidades que tienen 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 de los profesores y en el mejor desarrollo de la actividad gestora.

Para la segunda hipótesis, los resultados obtenidos ratifican también que el nivel de satisfacción de los profesores con los aspectos agrupados bajo la dimensión de evaluación e incentivación es bajo. Los profesores no se sienten satisfechos con el método y los 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 aisladas que no se derivan de un seguimiento continuado (Alfageme y Caballero, 2010, p. 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 de los alumnos. 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 son aspectos que 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, según Escudero et ál. (2010, p. 533), 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.»

La evaluación ha de tener como objetivo la mejora mediante el cambio y la innovación. Cualquier plan de evaluación debe tener en cuenta, tras los resultados, propues-

tas de mejora para los profesores y alternativas formativas que los ayuden a perfeccionarse de manera continua.

En el caso de los incentivos, los profesores no se sienten satisfechos con los que perciben por mejorar su actividad docente y tampoco con los que reciben por mejorar su actividad investigadora. Consideran que no existe una armonía entre el esfuerzo por la mejora profesional y el incentivo que se obtiene, especialmente en el caso de la actividad docente. La exigencia a la que se ven sometidos los profesores, tanto en la actividad investigadora como en la docente, supone un desgaste de energía muy fuerte que no se ve compensado con los incentivos (Murillo, 2008, p. 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 los profesores, ante la presión, acaban por saturarse y mostrarse disconformes con los procesos de evaluación.

En cuanto a la gestión, también los profesores se muestran insatisfechos con el procedimiento que se sigue para valorar el buen desempeño, precisamente porque solo se valora el nivel del cargo y el tiempo dedicado, sin tener en cuenta la calidad de la labor. 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 los departamentos, los centros y la universidad en general, deberían estar sometidos 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 influyen dichas actuaciones.

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

Por último, también se confirma la cuarta hipótesis, pues los profesores, dentro de su baja satisfacción general, se sienten más satisfechos 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 laboral en esta línea que en la docente. Puesto que docencia e investigación son las dos caras de una misma moneda, se hace necesario buscar un equilibrio entre ambas. Esto incrementaría la satisfacción de los profesores que, continuamente, han de decidir hacia qué actividad deben orientarse para obtener mayores reconocimientos, incentivos y posibilidades 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 los miembros de la plantilla 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 la organización.
- Conceder incentivos económicos que realmente compensen la mejora y el progreso realizados, 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 esta no siempre va ligada a un desempeño de calidad, ni por lo que se refiere a la actividad docente, ni por lo que hace a la investigadora.

Referencias bibliográficas

- Alfageme, M. B. y Caballero, K. (2010). Evaluación y profesorado en la universidad española. *Educatio Siglo XXI*, 28 (1), 271-294.
- ANECA (2006). *Programa Docentia. Programa de apoyo para la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario. Modelo de evaluación*. Recuperado de http://www.aneca.es/media/215769/docentia_modelo_070302.pdf
- (2007a). *Programa Docentia. Programa de apoyo para la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario. Orientaciones para la elaboración del procedimiento de evaluación*. Recuperado de http://www.aneca.es/media/215773/docentia_orientaciones_070302.pdf
- (2007b). *Programa PEP. Programa de Evaluación del Profesorado para la contratación. Principios y orientaciones para la aplicación de los criterios de evaluación*. Recuperado de http://www.aneca.es/media/551398/pep_2010_07_ppios_070515.pdf
- (2008). *Programa Academia. Principios y orientaciones para la aplicación de los criterios de evaluación*. Recuperado de http://www.aneca.es/media/557171/academia_ppiosyorientaciones_100616.pdf
- Báez de la Fe, B. y Cabrera Montoya, B. (2001). Para una evaluación democrática de la calidad de la enseñanza universitaria. *Revista de Educación*, 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*, 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*, 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. *Education, Policy Analysis Archives*, 11 (11), 1-49.

- Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria. *Boletín Oficial del Estado (España)*, 1 de septiembre de 1983, 209.
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. *Boletín Oficial del Estado (España)*, 13 de abril de 2007, 89.
- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. *Boletín Oficial del Estado (España)*, 24 de diciembre de 2001, 307.
- 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.
- 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. Recuperado de <http://www.uam.es/otroscentros/klein/stone/fiirs/cuadernos/pdf/FIIRS008.PDF>
- 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. *Boletín Oficial del Estado (España)*, 12 de octubre de 2002, 245.
- Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre Retribuciones del Profesorado Universitario. *Boletín Oficial del Estado (España)*, 9 de septiembre de 1989, 216.
- Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios. *Boletín Oficial del Estado (España)*, 6 de octubre de 2007, 240.
- 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. *Boletín Oficial del Estado (España)*, 8 de octubre de 2007, 241.
- 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, 260.

- Sierra, J. C. et ál. (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.
- y Jornet, J.M. (2008). La evaluación del profesorado universitario en España. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, número especial. Recuperado de <http://redie.uabc.mx/NumEsp1/contenido-tejedorjornet.html>

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, España. Email: kballero@ugr.es