



VOL.27, Nº3 (Marzo, 2023)

ISSN 1138-414X, ISSNe 1989-6395

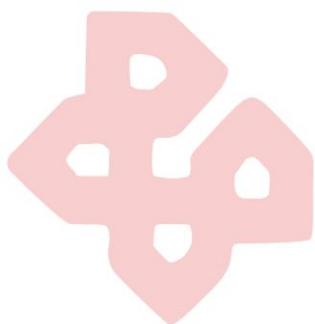
DOI:10.30827/profesorado.v27i1.21576

Fecha de recepción: 15/06/2021

Fecha de aceptación: 21/09/2022

ESTUDIO EN CLAVE COMPARADA DE LA EVALUACIÓN DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO

A comparative study on teaching performance assessment at higher education



Tania F. Gómez Sánchez¹

Begoña Rumbo Arcas¹

María Alfredo Moreira²

¹ *Universidade da Coruña*

¹ *Universidade do Minho*

E-mail: tania.fatima.gomez.sanchez@udc.es;

begona.rumbo@udc.es; malfredo@ie.uminho.pt

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1940-000X>;

<https://orcid.org/0000-0002-4748-8969>;

<https://orcid.org/0000-0002-0699-1197>

Resumen:

En los últimos tiempos la enseñanza universitaria se ha visto determinada por los cambios sociales derivados de la globalización, el impacto de las Tecnologías de la Información y la Comunicación y la generación de conocimiento como eje del progreso económico. En consonancia con la transformación social, en la enseñanza universitaria se han desarrollado políticas de garantía de calidad que han influido en la trayectoria académica del profesorado universitario al convertirse en uno de los pilares fundamentales de la mejora de la calidad del propio sistema, generándose mecanismos que permiten evaluar y acreditar la competencia de su desempeño.

El presente artículo trata de valorar los elementos de garantía de calidad en relación con la competencia docente universitaria desde una perspectiva comparada entre España y Portugal, por sus conexiones históricas y culturales, tanto con Europa, como con Iberoamérica. Los resultados obtenidos ponen de manifiesto discrepancias, pero evidencian un modelo de evaluación que comparte las mismas finalidades y esencia.

Palabras clave: Educación comparada; enseñanza universitaria; evaluación basada en el desempeño docente.

Abstract:

Lately, teaching in higher education has been determined by social changes caused by globalisation processes, the impact of Information and Communication Technologies, and the generation of knowledge as an axis for economic development. In line with social transformation, teaching in higher education has been subjected to quality control policies that have impacted on the academic path of teaching staff. These have become one of the prime factors for quality improvement of the system itself, that has generated mechanisms for the assessment and accreditation of their teaching competence.

The current article aims at discussing the quality control factors for teaching competence at the university, taking a comparative perspective between Portugal and Spain, two countries with historical and cultural connections, both in Europe and in Latin America. The results evidence discrepancies, but it seems an assessment model that shares the core and its goals.

Key words: *Comparative study; teaching in higher education; teaching performance assessment.*

1. Justificación

En la actualidad, los marcos e instituciones supranacionales tienen una gran presencia en los escenarios de toma de decisiones políticas. En esta línea, se han desarrollado nuevos acuerdos y reformas que han auspiciado nuevas tendencias orientadas hacia la transferibilidad, movilidad y comparabilidad en educación, situando el ejercicio de la profesión docente como eje central de las mismas (Holloway, Bernt & Verger, 2017; Smith, 2014). Como objetivo fundamental de esas reformas se sitúa la calidad, entendida en términos de rendición de cuentas (Ciaran & Tone, 2017; Hursh & Wall, 2011; Lawrence, 2015; Meyer, 2012).

La Comisión Europea (2012) evidencia la necesidad de profesorado cada vez mejor formado, integrando, en sus informes y documentos la preocupación de armonizar los planes de estudio y los diseños curriculares en competencias y resultados de aprendizaje con motivaciones diversas, como la movilidad o la garantía de calidad (Comisión Europea, 2001a, 2001b, 2003, 2006, 2011, 2015).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2013, 2018) ha desarrollado una narrativa en la que la calidad de los sistemas educativos se asocia con la calidad de sus docentes, en una correlación que supone implícitamente la necesidad de evaluación del profesorado para mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Esta homogeneización y transferibilidad ha concluido en la comparación y la evaluación mediante la estandarización y armonización, como un elemento de garantía de calidad (Lorenzo et al., 1999; Santos, 2005), lo que implica una mayor presión al cuerpo profesional docente, importando lógicas en rendición de cuentas del sector privado al sector público (Ball, 2003; Holloway & Brass, 2018; Torres, 2017) y derivando en un aumento de los test como herramienta para la garantía de calidad (Álvarez-López, 2019; Dorn & Ydesen, 2015; Smith, 2014). Concretamente, la Asociación Europea de Universidades (AEU) (2010) expone que se ha creado lo que denomina una cultura de calidad fundamentada en cuatro principios para garantizar la calidad de los títulos:

(...) la función primordial de las instituciones en la gestión y el control de su calidad; participación de los estudiantes en los procesos de garantía de calidad interna y externa; la independencia política de los organismos de garantía de calidad; y la diversidad a nivel nacional de los procedimientos de garantía de calidad (AEU, 2010, p. 62).

Consecuentemente, los procedimientos de garantía de la calidad a nivel nacional se han comportado habitualmente como mecanismos de evaluación del desempeño docente con una serie de regulaciones europeas desarrolladas por cada universidad en el ámbito de su autonomía. En la enseñanza universitaria este panorama podría favorecer un carácter más instrumentalista de la misma para responder a las necesidades económicas y de productividad (Ciaran & Tone, 2017; Fueyo, 2004; Gimeno, 2008).

Analizar cómo se están llevando a cabo los procesos de evaluación del profesorado universitario permite descubrir qué tipo de enseñanza universitaria, y, por tanto, qué generación de conocimiento busca quien diseña esas evaluaciones. Un análisis amplio y holista de las políticas educativas permitirá examinar y profundizar en las prácticas de evaluación del desempeño docente y las posibles influencias de los espacios globales y transnacionales (Kehm, 2010; Matarranz & Pérez, 2016; Matarranz & Ramírez, 2018; Valle, 2011).

En este sentido, este trabajo se propone el análisis comparado de los sistemas de evaluación del profesorado universitario en España y Portugal y cómo sus sistemas pueden determinar las condiciones de trabajo del profesorado. Se trata de evidenciar cómo estos mecanismos pueden determinar el desarrollo profesional docente en las universidades analizadas y valorar posibles convergencias que impulsen un modelo docente transnacional.

2. Metodología

Se ha llevado a cabo un estudio exploratorio de carácter comparado que tiene como foco principal el desempeño del profesorado universitario como uno de los elementos más significativos en la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior y de las enseñanzas en general. Partiendo de esta premisa, el estudio se planteó contrastando la situación española con algún país que haya establecido una política en los últimos años sobre la evaluación del desempeño docente en la universidad, como es el caso de Portugal.

En coherencia con la idiosincrasia de una investigación comparada, se han elegido los países de España y Portugal por sus simetrías en el modelo social y de bienestar (Hernández & García, 2017) y por su significatividad al presentar sistemas de evaluación distintos y, por tanto, representativa de modelos diferentes.

La finalidad última de la investigación se define como: contribuir a establecer vías de reflexión y mejora de la situación de la evaluación del desempeño docente del profesorado universitario en España a partir del análisis del modelo portugués.

Las fases de investigación han seguido las propias de la metodología comparada (Caballero et al., 2016; Egido y Martínez-Usarralde, 2019; Manso, Matarranz & Valle, 2019). En primer lugar, se ha definido el diseño metodológico, seleccionando y concretando el problema, formulando la hipótesis de partida y eligiendo la unidad de análisis. En segundo lugar, se ha realizado el desarrollo de la investigación, con una primera fase descriptiva, seguida de la interpretativa, la yuxtaposición y la comparación. En tercer lugar, se lleva a cabo la prospectiva.

Se ha partido de la conceptualización de la evaluación desde la significación establecida por Buendía et al. (2017), como procedimiento para priorizar aquellos elementos que se considera tienen valor en el desarrollo profesional docente. A partir de la misma se han esclarecido las dimensiones para el análisis a partir de los trabajos de Cárdenas y Rueda (2016), Fernández y Coppola (2012, 2016) y Stacey et al. (2019):

- Objeto de la evaluación: qué se evalúa y cuál es la finalidad de la evaluación. En este caso, qué elementos del desarrollo profesional de un docente son valorados y con qué propósito.
- Quién evalúa: es decir, quién realiza la evaluación, los actores implicados en la evaluación del desempeño docente son agentes u organismos externos o internos. ¿Participa el profesorado en la evaluación?
- Procedimientos de evaluación: cuáles son los mecanismos o instrumentos que se establecen para la evaluación y cuál es el proceso y quién es objeto de evaluación en los mismos.
- Resultados: ¿existen niveles o indicadores de logro en el proceso de evaluación?
- Efectos: cuáles son las consecuencias del resultado obtenido.

La información objeto de análisis se ha seleccionado una vez delimitado el problema a estudiar. Para ello se han utilizado fuentes primarias derivadas de la normativa, pero también se ha recurrido a las contribuciones realizadas por los dos países a la Red Eurydice, que es la Red Europea de Educación, concretamente el capítulo de la Eurypedia dedicado al Profesorado universitario y el capítulo de condiciones de trabajo del profesorado de Educación Superior en España y Portugal.

La normativa objeto de comparación será la que está vigente en materia de enseñanza universitaria, específicamente la que regula la evaluación del desempeño docente que desarrolla su labor en la universidad pública. Como procedimiento para la yuxtaposición y comparación se ha tomado como referencia el marco de análisis de Saito y Pam (2020).

El análisis se ha estructurado en tres segmentos. En primer lugar, se ha presentado una descripción genérica de la situación del profesorado en la universidad de España y Portugal. En segundo lugar, se ha abordado la evaluación del desempeño docente y sus características. Por último, se analiza los enfoques desarrollados por

ambas universidades¹, situadas en el norte de sendos países y con características similares, debido a la autonomía que poseen para desarrollar la normativa.

3. Resultados

3.1. El desarrollo profesional y la rendición de cuentas del profesorado universitario

En España la contratación del profesorado universitario está determinada por la titularidad de la institución, diferenciando públicas y privadas.

En el caso de las instituciones de carácter público, se distinguen dos perfiles: el personal laboral y el funcionario. En el perfil de personal laboral, de forma generalizada, se pueden diferenciar las categorías de profesor Ayudante (PA), Ayudante Doctor (PAD), Colaborador (PCL), Contratado Doctor (PCD), visitante (PV), emérito (PE), asociado (PAS) y la de profesorado de sustitución (PS). Esta última tiene un desarrollo normativo distinto en función de las administraciones en materia universitaria, se trata de figuras generadas para cubrir necesidades docentes. Tal y como se recoge en la normativa, el régimen retributivo para estas figuras es regulado por las Comunidades Autónomas.

Con respecto al perfil funcional se diferencian dos categorías: Titular de Universidad (PTU) y Catedrático (PC) y en relación a las escuelas universitarias, quedaron instauradas también las figuras de Titular de Escuela Universitaria (PTEU) y Catedrático de Escuela Universitaria (PCEU), que se eliminan con la reforma de la ley orgánica de universidades implementada en el 2007.

Además, tanto la Administración central, como las autonómicas, pueden establecer programas de incentivos o retribuciones adicionales derivadas de méritos del desempeño de la actividad y formación docente, investigadora, de desarrollo tecnológico, transferencia de conocimientos y gestión.

En las instituciones de tipo privado, el funcionamiento del proceso de contratación es como el de una empresa privada habiendo también figuras docentes diferenciadas en tres niveles, que están sometidas en algunos casos a los mismos requerimientos que en la enseñanza pública. Este es el caso, en primer lugar, del profesorado que ocupa una plaza de Catedrático o una plaza de Titular dedicado a docencia y/o investigación, que debe estar acreditado para ser nombrado por la universidad; seguidamente, profesionales de reconocido prestigio dedicados a docencia y/o investigación; y el tercer nivel, de profesorado doctor acreditado, dedicado a docencia y/o investigación. Cada uno de estos niveles tiene subniveles más específicos de regulación. Las condiciones laborales del profesorado están recogidas en convenio colectivo específico para este ámbito.

En relación a Portugal, las condiciones del profesorado universitario son reguladas por un estatuto específico de la carrera docente universitaria aprobado en

¹ No se mencionan las universidades porque no se considera un dato de interés, sino la regulación que desarrollan en la temática objeto de comparación.

1979 y modificado en el 2009. Del mismo modo que en España, se pueden distinguir instituciones de enseñanza universitaria públicas y privadas. En las instituciones de tipo público se pueden diferenciar las siguientes categorías docentes: Profesor Catedrático (PC), Profesor Asociado (PA) y Profesor Auxiliar (PAU). Asimismo, está permitido contratar a estudiantes de pregrado o posgrado de la propia o de otra institución como monitores, que no sustituyen, sino que apoyan al resto de profesorado. También pueden incorporar a profesionales cuyos méritos son importantes para las necesidades de las universidades; y, se contempla la figura de profesor visitante, profesores invitados o auxiliares invitados, y lector proveniente de universidades extranjeras.

Se distinguen dos sistemas en relación a la vinculación del profesorado contratado de carrera: profesorado con categoría de función pública, contratados por tiempo indefinido con el *tenure* que garantiza la estabilidad en el puesto de trabajo (profesores catedráticos y asociados); los profesores auxiliares contratados por tiempo indeterminado pero sin *tenure*; y, el personal que no es de carrera, con un puesto de carácter temporal (generalmente a tiempo parcial, aunque de forma excepcional, pueden estar contratados a tiempo completo por un tiempo determinado).

Con respecto a la universidad privada portuguesa, las condiciones están reguladas por el derecho privado, del mismo modo que en España, sin intervención gubernamental. El personal docente de las IES privadas debe tener las calificaciones y títulos académicos legalmente requeridos para ejercer la categoría equivalente de funciones en la educación superior pública, del mismo modo que en las figuras docentes de la universidad en España.

En España, para el perfil de personal laboral es necesaria la acreditación en dos figuras: AD y PCD, pudiendo solicitarla a escala autonómica o nacional. En el caso del perfil funcional es necesario presentar una acreditación que tiene únicamente carácter nacional. Para la concesión de las acreditaciones se distinguen cinco elementos de valoración: actividad docente e investigadora, formación académica, movilidad, actividad profesional y experiencia en gestión.

En Portugal, las pruebas de *agregação* se realizan para optar a catedrático, se trata de pruebas de mérito condición necesaria para presentarse al concurso. Son de carácter público y en ellas se valora el currículum del candidato/a doctor/a, especialmente, su actividad relevante en investigación, formación u orientación avanzada, con la autoría de trabajos de conocido prestigio; las actividades de investigación realizadas y la prospectiva como investigador; sus trabajos pedagógicos, dirección de trabajos de fin de máster y de doctorado, y la extensión universitaria. Además, se presenta una unidad curricular o similar en el área de conocimiento o especialidad por la que se presenta a las pruebas.

En España la acreditación se ha incorporado como requisito imprescindible de concursos de valoración de méritos acreditados por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad que se han integrado como condición previa para todas las figuras con vinculación permanente y para la figura de ayudante doctor.

3.1.1. La evaluación del desempeño docente

a) Qué se evalúa y con qué propósito

En España, el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario, recoge que las condiciones salariales de un docente universitario estarán integradas por los siguientes conceptos: sueldo, trienios, pagas extraordinarias, complemento de destino, complemento específico y, en su caso, complemento de productividad. El denominado complemento específico está configurado por una serie de componentes que se detallan a continuación:

- Componente general, es el salario correspondiente a la categoría que se ostenta (catedrático, profesor titular o profesorado que esté contratado a tiempo completo);
- Componente por méritos docentes (quinquenios), denominado habitualmente en relación al número de años que deben pasar para su solicitud. Se trata de la valoración de los méritos relativos a su servicio docente y pueden ser solicitados por el profesorado a tiempo completo o el tiempo equivalente y el profesorado contratado a tiempo parcial;
- Componente singular, derivado del desempeño de una serie de cargos académicos, relativos a gestión universitaria, así como aquellos que las propias universidades contemplen en su normativa.

Además, la normativa desarrolla un complemento de productividad asociado a la actividad investigadora (sexenio), y desde 2018, se ha incluido el sexenio de transferencia, asociado a la divulgación y transferencia del conocimiento. Por su parte, la política territorial autonómica española puede contemplar otros mecanismos de valoración del desempeño que impliquen una retribución económica adicional.

En este sentido, los mecanismos de valoración del desempeño docente son vinculantes a las retribuciones y se solicitan por procedimientos distintos:

- Los sexenios dedicados a valorar el desempeño investigador y de transferencia.
- El Programa de Apoyo a la Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado Universitario (DOCENTIA) y los quinquenios, orientados a valorar los méritos relativos al servicio docente.
- Otros méritos adicionales autonómicos.

Por lo que corresponde a Portugal, con la modificación del Estatuto docente a partir del 2007, se introducen mecanismos de evaluación del profesorado cuyo objetivo principal es poner en valor el desempeño realizado por el profesorado y la mejora continuada de su actividad. Esta evaluación tiene carácter trienal, afecta a todas las categorías docentes y comprende: investigación, docencia, gestión y extensión universitaria. Como principios de la evaluación se distinguen los siguientes:

- **Universalidad:** quiere decir que todo el cuerpo docente de todos los centros será evaluado.
- **Flexibilidad:** en respuesta a la idiosincrasia de cada centro, cada uno tendrá un reglamento propio de evaluación del desempeño de su profesorado.
- **Transparencia:** los parámetros e instrumentos de evaluación serán conocidos por evaluadores/as y evaluados/as.
- **Objetividad:** evaluación basada en parámetros medibles.
- **Equidad:** aplicación de garantía de imparcialidad en el proceso de evaluación.
- **Obligatoriedad:** garantía de implicación activa de evaluadores/as y evaluados/as en el proceso de evaluación.
- **Previsibilidad:** la revisión de las normas y del propio proceso de evaluación sólo se puede producir en los plazos establecidos previamente.

b) Quién evalúa: actores implicados

En España, los agentes evaluadores son diferentes para la función investigadora, docente y de gestión. En el caso de la investigación, los sexenios inicialmente eran evaluados por una Comisión Nacional compuesta por miembros del Ministerio, con competencias en materia universitaria, así como por Comunidades Autónomas que tuvieran también competencias asumidas en la misma. Esta Comisión podía contar con el asesoramiento de profesionales cuyo trabajo se consideraba relevante en la comunidad científica, oído el Consejo de Universidades. Posteriormente, a partir de la normativa de racionalización del sector público y otras medidas de reforma administrativa, esta evaluación es asumida por la ANECA. Específicamente será la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI) quien instruya el procedimiento de evaluación de la actividad investigadora del mismo modo que para los sexenios de transferencia. Para ello, establecen comités asesores por campos científicos que posteriormente son de carácter público y se pueden consultar.

En relación con la evaluación de la docencia, por parte de la ANECA en el año 2007, se introduce el Programa DOCENTIA con la finalidad de favorecer la evaluación de la docencia en estrecha coordinación con las agencias de evaluación autonómicas. Su propósito consiste en: *apoyar a las universidades en el diseño de mecanismos propios para gestionar la calidad de la actividad docente del profesorado universitario y favorecer su desarrollo y reconocimiento* (ANECA, 2021). La referencia de este programa son las recomendaciones y estándares de carácter supranacional como la Asociación Europea para la Garantía de Calidad en Educación Superior (ENQA). Su impacto ha sido bastante significativo; prueba de ello es que más del 90% de las universidades españolas lo han puesto en marcha. La evaluación se hace a través de comités formados por las personas de la propia comunidad universitaria y estructurados por ramas de conocimiento a la que se adscriben.

En relación con el quinquenio, será la universidad en la que se presenta la solicitud quien valore la misma y, por tanto, quien establece la configuración de la comisión que lo evaluará. Habitualmente suelen ser cargos de responsabilidad en la gestión docente quienes se ocupen de dicha evaluación.

En cuanto a las retribuciones adicionales de carácter autonómico, las solicitudes son evaluadas por la Agencia autonómica de Calidad del sistema universitario, específicamente por la comisión encargada de emitir informes, evaluación, certificación y acreditación.

En Portugal, en el proceso de evaluación del desempeño docente intervienen:

- El profesorado evaluador, que será nombrado en el inicio del período de evaluación en los meses de enero a junio de cada nuevo trienio. El profesorado será evaluado por profesorado catedrático de carrera, de su área científica o área afín, perteneciente a ese centro o a otros centros de la universidad, pudiendo recurrir a profesorado catedrático externo. El presidente del centro, así como el profesorado evaluador perteneciente al centro, es evaluado en ese trienio por un panel de evaluadores, designado por el Comité Coordinador de Evaluación de la Unidad y compuesto por un máximo de cinco profesores catedráticos pertenecientes a otros centros de la universidad o externos.
- La Comisión Coordinadora de la Evaluación, compuesta por el Presidente o la Presidenta del centro y del Consejo Pedagógico y de tres a cinco docentes catedráticos o catedráticas que formen parte del Consejo Científico, que tienen las siguientes atribuciones: nombrar a los evaluadores y evaluadoras, elaborar el proceso de evaluación y difundirlo al profesorado evaluador y evaluado; comunicar a las partes interesadas en el proceso de evaluación; establecer directrices del proceso de armonización de evaluaciones; impulsar la coherencia entre las evaluaciones propuestas por los evaluadores/as, favoreciendo cierto equilibrio en este sentido; presentar el proceso de evaluación para que sea ratificado por el Consejo Científico o Técnico-Científico; asegurar la aplicación objetiva y coherente del sistema de evaluación del desempeño docente siguiendo la normativa establecida; emitir las valoraciones que sean solicitadas, siguiendo las prescripciones recogidas en el reglamento; y remitir los resultados del proceso de evaluación al Rector para su aprobación.
- El Consejo Coordinador de Evaluación de la Universidad, integrado por el Rector/a o Vicerrector/a designado por él, que preside y las personas en ejercicio de la presidencia de los centros, cuyas competencias son: emitir la valoración sobre las normas que rigen la evaluación del desempeño de los docentes entre los distintos centros; formular la valoración sobre las reclamaciones de las evaluaciones que han sido homologadas; y presentar su valoración sobre todos los asuntos que el Rector pretenda llevar al Consejo, relacionados con la evaluación del desempeño de los profesores de la Universidad.

- El rector o rectora de la universidad, cuyas competencias son: asegurar la adecuación del proceso de evaluación a las realidades específicas de cada centro; ratificar el reglamento de la universidad en cada centro, previa consulta con el Senado académico de la universidad; supervisar el proceso y su ajuste a la normativa establecida; garantizar el equilibrio en los resultados de la evaluación del desempeño de los docentes en los distintos centros; ratificar las evaluaciones y decidir sobre las reclamaciones; y velar por el proceso de evaluación del desempeño de los miembros del equipo rectoral en el ejercicio de sus respectivas competencias y funciones.
- Consejo Científico: tienen como competencias designar a la Comisión coordinadora de la evaluación; pronunciarse sobre cuál debe ser la puntuación máxima a valorar en cada dimensión; aprobar las directrices del proceso de armonización de las evaluaciones; ratificar las evaluaciones; y aprobar las revisiones o modificaciones del reglamento, oído el profesorado del centro.

c) Mecanismos y dimensiones de evaluación

A partir de la normativa general de universidades, en España se pueden especificar cuatro dimensiones por las que se valorará el desempeño del profesorado con validez en todo el territorio nacional: la actividad y dedicación docente, el fomento de la investigación científica y desarrollo, la transferencia de conocimiento y la gestión. Cada una de las dimensiones señaladas es valorada por distintos mecanismos y procedimientos de evaluación (Véase Tabla 1).

En el caso de Portugal, se recogen las dimensiones que se valoran en la evaluación del desempeño como mecanismo unificado de valoración (Véase Tabla 2), cuyo carácter es institucional. Para cada instrumento de evaluación contemplado en los parámetros de evaluación se define una puntuación base que se multiplica por el número de productos / actividades presentadas y esta puntuación puede ser multiplicada por uno o más factores calificativos relacionados con aspectos específicos del instrumento (ponderación), según se establece en el reglamento. En cuanto a los criterios contemplados para la evaluación se establece un reglamento específico en cada centro para la evaluación del desempeño de su profesorado.

Tabla 1.
Dimensiones, gestión y características del procedimiento de evaluación en España

	Dimensión	Administración	Qué se valora
Complemento de actividad investigadora: campo de Transferencia e Innovación (Sexenio de transferencia)	Transferencia	Estatal	Producción científica demostrada en transferencia e innovación mediante cinco aportaciones de repercusión científica o técnica.
Complemento de productividad (Sexenio)	Investigación	Estatal	Producción científica demostrada mediante cinco aportaciones de repercusión científica o técnica.
Complemento retributivo de reconocimiento a la excelencia curricular docente e investigadora	Docencia e investigación	Autonómica	<p>Valoración básica: se valoran los sexenios (1 pto) y los quinquenios (0,75 ptos). Se obtienen una serie de tramos en función del número de quinquenios y sexenios presentados.</p> <p>Valoración adicional: se tienen en cuenta los méritos de formación, innovación y gestión docente en relación a la especificidad del campo científico y la docencia impartida; en cuanto a investigación, se tienen en cuenta la experiencia investigadora, la movilidad y la transferencia y divulgación del conocimiento.</p> <p>Por cada punto obtenido se consigue un tramo, los derivados de la valoración adicional no se consolidan se perciben por un máximo de cinco años.</p>
Complemento retributivo de reconocimiento a la labor docente	Docencia	Autonómico	Se valorará la formación académica, la experiencia docente y la movilidad. El resultado de la valoración puede ser positivo o negativo.
Complemento retributivo de	Investigación	Autonómico	Se valorará la experiencia investigadora

reconocimiento a la labor investigadora

Complemento retributivo de reconocimiento por los cargos de gestión

Gestión

Autonómico

y la movilidad. El resultado de la valoración puede ser positivo o negativo.

El profesorado solicitante debe haber desempeñado algún cargo de los siguientes: equipo rectoral, equipo decanal de facultad, escuela técnica superior o escuela universitaria; dirección y secretario de departamento, dirección de instituto universitario o cualquier otro cargo previa equiparación realizada por la Comisión Gallega de Informes, Evaluación, Certificación y Acreditación. Será necesaria la obtención de un mínimo de 0,5 puntos. Cada punto obtenido equivale a un tramo.

Programa de Apoyo a la Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado Universitario: DOCENTIA

Docencia

Autonómico/ institucional

Se valora la planificación de la docencia, el desarrollo de la enseñanza y los resultados asociados a la misma. Transversalmente se considera la dedicación docente, condición previa para la evaluación.

Quinquenio

Docencia

Institucional

Con el correcto cumplimiento de las obligaciones docentes: cumplimiento régimen horario, asistencia a alumnado, tutorías o docencia en tercer ciclo.

Fuente: Elaboración propia a partir de normativa

Tabla 2.
Dimensiones y características del procedimiento de evaluación en Portugal

Dimensión	Parámetros de evaluación	Factores de calificación	Rango de puntuación
Investigación científica, creación cultural o desarrollo tecnológico	<p>Producción científica: incluye producción publicada, así como la orientación de informes de estancias, disertaciones de master y tesis de doctorado, realización pruebas de <i>agregação</i> y realización de informe posdoctoral (70%)</p>	<p>Internacionalización, coautoría, indexación de la revista, financiación de proyectos de investigación, pruebas en las que participa (doctorado o <i>agregação</i>), institución que confiere el título</p>	30%-45%
	<p>Reconocimiento científico: participación en tribunales de concurso, de pruebas académicas, etc., participación en asociaciones científicas y actividades editoriales (miembro de la junta directiva) / comité de dirección de la revista, miembro del órgano de gobierno de una sociedad científica, coordinación de la colección de libros), coordinación y participación en proyectos de investigación (coordinación y / o participación en un proyecto científico), organización de reuniones científicas (presidente y / o miembro del comité organizador) y otros indicadores de reconocimiento científico como comunicación en reuniones científicas, premio científico y otros, etc (30%)</p>		
Docencia	<p>Actividades docentes y orientación estudiantil: la docencia asignada, así como la orientación de los estudiantes en trabajos de fin de máster, disertaciones de máster, tesis doctorales, estancias científicas avanzadas y programas posdoctorales (70%)</p>	<p>Factor en otra institución (docencia/ dirección) Factor cotutorización</p>	30%-45%
	<p>Desempeño y valoración pedagógica: los indicadores para la evaluación de la docencia impartida obtenida a partir del cuestionario institucional del alumnado teniendo en cuenta las puntuaciones obtenidas en el trienio evaluado, realización de actividades pedagógicas y / o de otros eventos para estudiantes, docencia en</p>		

	otras instituciones y realización de cursos breves, seminarios en programas de posgrado (30%)		
Transferencia y extensión universitaria	<p>Formación y difusión científica, técnica o artística: incluye formación continua acreditada, cursos de verano, conferencias, debates, mesas redondas, así como la divulgación de trabajos de opinión, programas en los medios de comunicación y otras obras de divulgación y organización de eventos artísticos / culturales, etc. (50%)</p> <p>Consultoría y prestación de servicios especializados: presencia en órganos o comisiones, servicios especializados aportando informes, valoraciones, certificaciones... y proyectos de intervención, etc. (50%)</p>	<p>Factor ámbito: regional, nacional, internacional</p> <p>Factor duración (número de horas de la formación)</p> <p>Factor dinamización (coordinación de la acción o el curso)</p> <p>Factor dinamización (evento o proyectos de intervención) (coordinación/ miembro)</p>	5%-20%
Gestión universitaria	<p>Participación en órganos - cargos u órganos recogidos estatutariamente (universidad, del centro, departamento...) (50%)</p> <p>Participación en el diseño y gestión de proyectos científico-pedagógicos: diseño y gestión de proyectos docentes de Grado y Posgrado y programas de intercambio internacional, así como la participación en grupos de trabajo / comisiones creados en el ámbito del centro (coordinación de título) (50%)</p>	<p>Factor duración (años de ejercicio del cargo)</p> <p>Factor duración (núcleos/ grupos de trabajo)</p> <p>Factor participación en el órgano o cargo: por elección, por nombramiento, por inherencia derivado de otros cargos.</p>	5% -20%

Fuente: Elaboración propia a partir de normativa

d) Qué profesorado es evaluado

En España, el primer punto que es necesario señalar es que todos los procesos son voluntarios, es decir, no se regula como un aspecto prescriptivo por normativa. Sin embargo, todos ellos pueden impactar en menor o mayor medida en la trayectoria profesional del profesorado universitario.

En la dimensión investigadora, a partir de 2018, por decisión judicial, se entiende que el personal docente temporal tiene derecho a solicitar sexenios. Así se incluye en la convocatoria al PCD con carácter retroactivo para percibir efectos económicos de aquellos que ya tuvieran algún tramo reconocido antes de acceder a la función pública.

Por tanto, puede solicitar sexenios el profesorado funcionario de carrera e interino de cuerpos docentes universitarios y de organismos públicos de investigación, así como el personal contratado doctor o interino de las universidades públicas y profesorado colaborador.

Sobre la dimensión de transferencia y extensión universitaria, los requisitos para la solicitud son los mismos que los de investigación, añadiendo que el profesorado solicitante deberá haber obtenido un tramo de investigación antes del 31 de diciembre de 2018.

En relación a la dimensión de docencia, en lo relativo al programa DOCENTIA, la evaluación incluye a todo el personal docente e investigador que tenga asignación docente en cualquiera de los títulos oficiales de los centros propios de la Universidad. Debe de tener un mínimo de 300 horas en el período académico evaluado, así como un mínimo de 30 horas de docencia en cada uno de los cursos académicos que van a ser evaluados.

Por su parte, los quinquenios pueden ser solicitados por el profesorado universitario que cumpla una serie de condiciones aprobadas por el Consejo de Gobierno de la Universidad. En el caso de España en la universidad objeto de estudio las condiciones serán: tener cinco años a tiempo completo o su equivalente a tiempo parcial, ser funcionario/a docente de carrera o personal docente contratado en activo con vinculación permanente en la universidad o estar en régimen de dedicación a tiempo completo en el momento de la solicitud, que el período que ha solicitado no se haya evaluado anteriormente y, por último, no haber obtenido el número máximo de quinquenios susceptibles de evaluación que son seis. En caso de que el profesorado tenga concedido el máximo podría sustituir uno de ellos por otro de un nivel superior.

Con respecto a las convocatorias de carácter autonómico, cada una de las mencionadas presenta sus especificidades. Los complementos de reconocimiento a la labor docente pueden solicitarse por profesorado funcionario o contratado doctor, tanto temporal como fijo. Debe acreditar un año de antigüedad dentro del sistema universitario autonómico y tener dedicación a tiempo completo. En el caso del reconocimiento a la labor investigadora serían los mismos requerimientos junto con el título de doctor.

En relación al complemento de excelencia curricular docente e investigadora puede solicitarlo el profesorado funcionario o contratado doctor, tanto temporal como fijo. Debe acreditar un año de antigüedad en su puesto y tener reconocido un sexenio de investigación y dos quinquenios, en función de la fecha que determine la convocatoria.

Por último, el complemento por haber desempeñado cargos de gestión puede ser solicitado por el profesorado que haya desempeñado algún cargo de los estipulados (Véase Tabla 1) y debe haber cesado o finalizado un mandato en fecha acorde a lo que establezca la convocatoria.

En Portugal, será en el Estatuto Docente donde se regulan las condiciones y procedimiento de acceso, así como los requisitos para cada una de las categorías. Establece en su articulado que todos los docentes están sujetos a la evaluación de desempeño que será aprobada por cada centro de enseñanza universitaria, oídas las organizaciones sindicales. Se estipula como deber del profesorado evaluado proporcionar los elementos de información solicitados, así como garantizar una participación activa y responsable en su proceso de evaluación. La institución universitaria portuguesa que se ha tomado como referencia para la elaboración de este trabajo, establece como derechos del profesorado evaluado en la normativa los siguientes:

- Una evaluación del desempeño dirigida al desarrollo profesional y la mejora continua de su actividad;
- La garantía de los medios y condiciones necesarios para la ejecución de la evaluación.
- La audiencia previa de la evaluación, así como a su impugnación, mediante denuncia en la propia universidad o por vía judicial.

e) Temporalización de la evaluación

En el caso español, los sexenios se pueden solicitar cada seis años y, si el resultado de la evaluación es negativo, el período sujeto a evaluación no se podrá solicitar nuevamente. Sí se podrá volver a concurrir a la convocatoria en años

posteriores, incluyendo algunos de los años valorados negativamente, excepto si el docente solicita la evaluación única, esto quiere decir, la evaluación de la totalidad de su trayectoria.

La valoración del programa DOCENTIA comprende cinco cursos académicos cuya temporalización estará reflejada en la propia convocatoria. En caso de que el resultado obtenido sea negativo, podrá solicitar una nueva evaluación una vez transcurridos dos cursos académicos, justificando las medidas adoptadas para rectificar los déficits señalados en la última evaluación. Puede incluir tres cursos de la evaluación negativa anterior.

Los quinquenios comprenden cinco años de valoración a tiempo completo o su equivalente a tiempo parcial. En caso de que la evaluación no sea favorable se puede solicitar en el curso siguiente.

En cuanto a los complementos autonómicos de reconocimiento de la labor docente e investigadora, se realizarán dos convocatorias anuales ordinarias. Además, excepcionalmente, podrá haber una convocatoria extraordinaria por causa motivada. A diferencia de la anterior, la convocatoria de complemento de reconocimiento de excelencia curricular y la del complemento por cargos de gestión tendrán carácter anual, pudiendo haber una convocatoria extraordinaria por causa justificada.

En Portugal, la normativa relativa a la evaluación del desempeño contempla que la evaluación tendrá lugar en los meses de enero a junio de cada nuevo trienio, siendo valorados los tres años anteriores.

f) Procedimientos y fases de evaluación

En primer lugar, se abordarán los procedimientos de las distintas convocatorias que hay en España. El procedimiento de evaluación para la solicitud de los sexenios es el siguiente: se evalúa el curriculum vitae del solicitante a juicio del comité asesor o de expertos; seguidamente este comité puede solicitar una copia de las aportaciones; se asigna una calificación que será definitiva con la aprobación de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI). Una vez emitida, se envía notificación a la persona interesada.

En el caso del programa DOCENTIA, se establece un calendario vinculado a una serie de fases. En primer lugar, una vez que el profesorado resulta admitido en el programa se le convoca a una jornada formativa. Posteriormente, la Unidad Técnica de Calidad incorporará las evidencias para que el profesorado pueda ser evaluado y este las revisará, manifestando o no su conformidad. Seguidamente, el profesorado realizará su autoinforme y, posteriormente, las autoridades académicas

elaborarán el suyo. En último lugar, se llevará a cabo el proceso de evaluación por los docentes y se comunicará la resolución al profesorado participante.

En cuanto a los quinquenios el proceso requerirá la presentación de:

- Informe del propio profesor relativo a su práctica docente.
- Informe del Consejo de Departamento.
- Informe de la Junta de Centro.

En cuanto a las retribuciones adicionales de carácter autonómico, deberán solicitarse de forma telemática en la sede electrónica de la Administración, en la convocatoria o convocatorias correspondientes. La solicitud se realiza por parte del profesorado interesado y la valoración se lleva a cabo por la Agencia autonómica de Calidad, específicamente por la comisión encargada de emitir informes, evaluación, certificación y acreditación.

Por lo que se refiere a la tramitación de la evaluación en Portugal, el procedimiento comprende seis fases. La primera fase es la autoevaluación. En este momento la persona evaluada debe presentar toda la información que considere puede ser relevante en su evaluación siguiendo las prescripciones establecidas en el centro. El objetivo de esta fase es involucrar a la persona evaluada en el proceso de evaluación e identificar oportunidades de desarrollo profesional.

La segunda fase es la evaluación llevada a cabo por el profesorado evaluador en los términos establecidos en las distintas regulaciones normativas. Una vez realizada dicha evaluación, se la remitirán al Comité Coordinador de Evaluación del centro, incluyendo una referencia al desempeño del evaluado y, cuando se justifique, una propuesta materializada en un plan de acción dirigido a mejorar el desempeño del docente, es la denominada fase de armonización. Se notificarán los resultados a las personas interesadas.

Una vez terminada esta fase, tras la evaluación recibida, comienza la audiencia previa, en la que la persona evaluada dispondrá de diez días para poder ejercer el derecho de réplica. Una vez oído en audiencia, se valora la propuesta y si procede se puede emitir un informe final para ser presentado al Comité Coordinador de Evaluación del centro.

Por último, tal y como se ha podido ver en las atribuciones, los resultados de la evaluación son sometidos a ratificación del Consejo Científico o Técnico-Científico y a continuación al Rector o Rectora para su homologación. Seguidamente, se enviará al profesorado evaluador y se notificará al profesorado evaluado el resultado definitivo de su evaluación, quien dispondrá de la posibilidad de reclamación al responsable de la homologación. La resolución de la reclamación tendrá en cuenta la

visión del Consejo Coordinador de Evaluación de la Universidad y de la Comisión Coordinadora de Evaluación del centro.

g) Resultados y consecuencias de la evaluación

Los sexenios en España, tanto de investigación, como de transferencia, se califican con una puntuación entre 0 y 10, siendo necesarios seis puntos para obtener una evaluación positiva. Su aprobación, además de la asignación de un complemento económico, comporta otras retribuciones simbólicas adicionales de prestigio y reconocimiento profesional: la dirección de tesis doctorales, ser miembros de comités de evaluación docente e investigadora, solicitar proyectos de investigación de alto impacto... Además, en el procedimiento para la elaboración del Plan de Organización Docente, se contempla como criterio para la reducción de horas docentes.

Con respecto al programa DOCENTIA, cada dimensión será valorada en una escala de entre 1 y 100, pudiéndose obtener los siguientes resultados: el desempeño excelente es la máxima cualificación, siendo la puntuación igual o mayor de 85; el desempeño notable se obtiene al alcanzar una puntuación mayor o igual de 60; el desempeño aceptable se logra cuando la puntuación es igual o mayor de 50; por último, el desempeño insuficiente se produce cuando la puntuación es menor de 50. La consecuencia de un informe desfavorable en DOCENTIA es la elaboración de un plan formativo para el profesorado que revierta sobre la mejora de sus competencias profesionales. Por el contrario, si el resultado es una calificación de excelencia se obtendrá un certificado por el Rector/a y se contempla como mérito en los concursos de acceso a la universidad.

Por su parte, los quinquenios podrán ser objeto de dos calificaciones: favorable o no favorable. Los períodos valorados negativamente no podrán ser objeto posteriormente de una nueva solicitud. Si la evaluación es superada con éxito, los efectos o consecuencias serán de carácter económico en función del nivel o categoría.

Por último, en cuanto a las retribuciones adicionales de carácter autonómico, la valoración puede ser positiva o negativa. En caso de ser obtenidas, comportan una retribución económica adicional.

Por el contrario, en Portugal contar con una evaluación positiva (excelente, relevante o regular) se ha establecido como una condición para contratar por tiempo indefinido al profesorado auxiliar, adjunto y el profesorado con contrato de duración determinada. La puntuación final es expresada en una escala numérica de 1 a 100,

como resultado de la media ponderada en cada una de las dimensiones mencionadas. Los resultados derivados de la evaluación aportarán a cada docente una puntuación:

- Desempeño excelente, si la calificación obtenida es mayor de 80 (nueve puntos al final de trienio);
- Desempeño relevante, si la calificación obtenida es mayor de 60 y menor de 79 (seis puntos al final de trienio);
- Desempeño regular, si la calificación obtenida es mayor de 35 y menor de 59 (tres puntos al final de trienio);
- Desempeño insuficiente, si la calificación obtenida es menor de 35 (un punto negativo al final de trienio).

En el caso de obtener una evaluación negativa durante un período de seis años, es de aplicación el régimen general establecido en la norma. Asimismo, también pueden producirse cambios en las retribuciones económicas del profesorado derivadas de los resultados de la evaluación. La cuantía máxima que se podrá destinar a ello será fijada por el Gobierno como parte del presupuesto anual de la Universidad.

4. Discusión y conclusiones

A la luz de los resultados, se han observado tanto divergencias, como similitudes en el planteamiento de la evaluación del profesorado en la universidad. En cuanto a las categorías docentes, en Portugal, las tres categorías docentes forman parte del personal funcionario o de carrera, aunque en la de auxiliar el contrato es de tiempo indeterminado. Por el contrario, en España sólo las categorías de Titular y Catedrático forman parte de ese cuadro de personal.

Asimismo, se han podido observar también diferencias en los procedimientos de evaluación implementados en cada país. En España, a diferencia de Portugal, la evaluación se configura por distintas convocatorias y no se contempla un propósito común, sino que cada procedimiento recoge sus objetivos de forma específica.

En relación a los efectos de la evaluación, en Portugal hay un proceso de aplicación a la categoría, mientras que el progreso dentro de la propia categoría depende de los resultados de rendimiento del profesorado en la evaluación. En España, sólo se reconoce como promoción y ascenso la presentación al concurso público, con la consiguiente superación de pruebas asociadas al mismo, y pueden comportar complementos o retribuciones salariales adicionales o constituirse como un mérito para las acreditaciones o concursos de contratación.

Respondiendo a las preguntas de quién evalúa y quién es evaluado, hemos visto que

en Portugal son las propias instituciones de educación superior, a partir de la normativa estatal, las que regulan y se ocupan de los procedimientos de evaluación del profesorado. Mientras en España, las agencias de evaluación, como la ANECA o las agencias de evaluación regionales, poseen una gran cantidad de atribuciones en la valoración del desempeño docente.

En Portugal todo el profesorado es evaluado de forma obligatoria. Sin embargo, en España se trata de procesos voluntarios, aunque con repercusiones en la promoción.

En relación a las diferencias y teniendo en cuenta el objetivo de la propuesta presentada, el modelo portugués presenta un procedimiento estandarizado y regulado que podría resultar menos confuso, afectando al profesorado universitario en su conjunto. Por el contrario, en España se han podido observar procedimientos diversos que tienen un carácter voluntario, especialmente para las personas que tiene una plaza consolidada.

Sin embargo, si se atiende estrictamente al modelo de evaluación y a los propósitos que persigue con respecto al desempeño docente, se puede decir que el componente cuantitativo basado en las evidencias aportadas por el profesorado evaluado es una común en ambos modelos.

Referencias bibliográficas

Adick, C. (2018) Bereday and Hilker: origins of the 'four steps of comparison' model, *Comparative Education*, 54:1, 35-48, DOI: 10.1080/03050068.2017.1396088

Álvarez-López, G. (2019). Políticas de evaluación de sistemas educativos: Estudio comparado entre comunidades autónomas españolas en las etapas de educación básica. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 27(105). <https://doi.org/10.14507/epaa.27.3844>

Asociación Europea de Universidades. (2010). *Trends 2010 report_A decade of change in european higher education*. Acceso em 5 de Fevereiro de 2019 a partir de: http://www.eua.be/Libraries/Publications_homepage_list/Trends2010.sflb.as hx

Ball, S. J. (2003). The teacher's soul and the terrors of performativity. *Journal of education policy*, 18(2), 215-228.

Buendía, A., García Salord, S., Grediaga, R., Landesmann, M., Rodríguez-Gómez, R., Rondero, N., ... & Vera, H. (2017). Queríamos evaluar y terminamos contando: alternativas para la evaluación del trabajo académico. *Perfiles educativos*, 39(157), 200-219.

- Caballero, A., Manso, J., Matarranz, M., & Valle, J. M. (2016). Investigación en Educación Comparada: Pistas para investigadores noveles. *Revista Latinoamericana de Educación Comparada*, 7(9), 39-56.
- Cano, E. (2005). *Cómo mejorar las competencias de los docentes*. Graó.
- Cárdenas M., L. M. E. y Rueda, M. (2016). Análisis comparativo de los indicadores para el desarrollo de la docencia. En el autor (Coord.), *Prácticas y condiciones institucionales para el desarrollo de la docencia*. (pp. 281 - 298). México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación
- Ciaran, S. & Tone, D.S. (2017) Policy rhetorics and resource neutral reforms in higher education: their impact and implications? *Studies in Higher Education*, 42:1, 130-148, DOI: 10.1080/03075079.2015.1036848
- Comisión Europea (2012) *Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes*. Retrieved from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52012DC0669&qid=1601539600374&from=EN>
- Comisión Europea (2001). *Recommendation 2001/613/EC on mobility within the EU for students, persons undergoing training, volunteers, teachers and trainers* Retrieved from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c11015&from=ES>
- Comisión Europea (2002). Investing efficiently in education and training. Retrieved from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c11066>
- Comisión Europea (2006). *Delivering on the modernization agenda for universities: education, research and innovation*. Retrieved from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c11089&from=ES>
- Dorn, S., & Ydesen, C. (2015). Towards a comparative and international history of school testing and accountability. *Education Policy Analysis Archives*, 22 (115). <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.v22.1913>.
- Egido, I. & Martínez-Usarralde, M.J. (2019) *La educación comparada, hoy: enfoques para una sociedad globalizada*. Síntesis.
- Fernández, N., & Coppola, N. (2012). Aportes para la reflexión sobre la evaluación de la función docente universitaria. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 5(1), 106-119.
- Fernández, N., & Coppola, N. (2016). La Evaluación de la Docencia Universitaria en Argentina. Situación, Problemas y Perspectivas. *Revista Iberoamericana De Evaluación Educativa*, 1(3e). Retrieved from: <https://revistas.uam.es/riee/article/view/4657>

- Fueyo, A. (2004). Evaluación de titulaciones, centros y profesorado en el proceso de Convergencia Europea: ¿de qué calidad y de qué evaluación hablamos? *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, (51), 207-220.
- García Garrido, J. L. (1996). *Fundamentos de educación comparada*. Librería-Editorial Dykinson.
- Gimeno, J. (coord.) (2008) *Educación por competencias, ¿qué hay de nuevo?* Morata.
- Hernández Pedreño, M., & García Luque, O. (2017). Modelos sociales en Europa: ¿convergencia o divergencia tras la crisis?. *Áreas. Revista Internacional de Ciencias Sociales*, (36), 55-71. Recuperado a partir de <https://revistas.um.es/areas/article/view/308061>
- Holloway, J. & Brass, J. (2018) Making accountable teachers: the terrors and pleasures of performativity, *Journal of Education Policy*, 33:3, 361-382, DOI: 10.1080/02680939.2017.1372636
- Holloway, J. (2019). Teacher evaluation as an onto-epistemic framework. *British journal of sociology of education*, 40(2), 174-189.
- Holloway, J., Sørensen, T. B., & Verger, A. (2017). Global perspectives on high-stakes teacher accountability policies: An introduction. *Education policy analysis archives*, 25(85), 1-18. Doi: <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.v22.1913>
- Hursh, D., & Wall, A. F. (2011). Repoliticizing higher education assessment within neoliberal globalization. *Policy Futures in Education*, 9(5), 560-572. doi:<http://dx.doi.org/10.2304/pfie.2011.9.5.560>
- Kehm, B. M. (2010). Quality in european higher education: The influence of the bologna process. *Change: The Magazine of Higher Learning*, 42(3), 40-46.
- Lawrence, M. (2015). Beyond the neoliberal imaginary: Investigating the role of critical pedagogy in higher education. *Journal for Critical Education Policy Studies*, 13(2), 246-286.
- Lorenzo, M. D., Santos, M. A., Touriñán, J. M., & Rodríguez, A. (1999). La función de la universidad: universidad, calidad y sociedad civil. *Aula abierta*, (74), 27-68.
- Manso, J., Matarranz, M., & Valle, J. M. (2016). Estudio supranacional y comparado de la formación inicial del profesorado en la Unión Europea. *Profesorado: Revista de curriculum y formación del profesorado*, 23(3), 15-33.
- Matarranz, M., & Pérez, T. (2016). ¿Política Educativa Supranacional o Educación Supranacional? El debate sobre el objeto de estudio de un área emergente de conocimiento. *Revista Española de Educación Comparada*, 28, 91-107.

- Matarranz, M., & Ramírez, E. (2018). Igualdad de género y Educación Superior: Retos por alcanzar en la Unión Europea. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 26(69) <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.26.2590>
- Meyer, L. H. (2012). Negotiating academic values, professorial responsibilities and expectations for accountability in today's university. *Higher Education Quarterly*, 66(2), 207-217. doi:<http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2273.2012.00516.x>
- OCDE (2018), *Políticas docentes efectivas: Conclusiones del informe PISA*, PISA, Edición de la OCDE. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264301603-en>
- OECD (2013), *Teachers for the 21st Century: Using Evaluation to Improve Teaching*, OECD publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264193864-en>
- Santos, M. Á. (2005). La universidad ante el proceso de convergencia europea: un desafío de calidad para la Unión. *Revista Española de Pedagogía*, 5-16.
- Smith, W. C. (2014). The global transformation toward testing for accountability. *Education Policy Analysis Archives*, 22(116), n116.
- Stacey, M., Talbot, D., Buchanan, J., & Mayer, D. (2019). The development of an Australian teacher performance assessment: lessons from the international literature. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 1-12.
- Torres, J. (2017) *Políticas educativas y construcción de personalidades neoliberales y neocolonialistas* Madrid: Morata.
- Valle, J. M. (2011). Retos pendientes para la nueva agenda política en educación. *Catedra Nova*, (32), 41-50.

Contribuciones del autor: T.F.G.S. su contribución está en la conceptualización, formulación de objetivos, recogida y análisis de datos, así como en la propuesta metodológica. Asimismo, posibilitó la consecución de fondos a partir de la solicitud de la estancia posdoctoral, marco en el que se desarrolló el artículo. B.R.A. realizó su contribución en la conceptualización de ideas, especialmente, en el sistema de evaluación del profesorado en España, y en la discusión de los resultados y conclusiones, así como en la tarea de supervisión. M.A.M. contribuyó a la posibilidad de realización de la investigación así como en la obtención de su financiación. Fue parte importante de la conceptualización y también la supervisión.

Financiación: esta investigación se ha realizado con el apoyo de las Ayudas de Investigación de la Universidade da Coruña. 2018 para estancias posdoctorales.

Conflicto de intereses: No existen conflictos de intereses para la publicación de este manuscrito.

Declaración ética: El estudio fue aprobado por la Junta de Revisión de Ética para Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad de la tercera autora. El código del proceso es el siguiente CE.CSH 043/2018.

Cómo citar este artículo:

Gómez Sánchez, T.F., Rumbo Arcas, B. (2023). Estudio en clave comparada de la evaluación del profesorado. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 27(3), 373-397. DOI: 10.30827/profesorado.v27i1.21576