

Comparación de los criterios para la acreditación de profesores contratados y funcionarios

Izabela Zych

Universidad de Huelva y Universidad de Córdoba

Los profesores universitarios contratados y funcionarios necesitan conseguir la acreditación de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación como paso previo para poder presentarse a los concursos de acceso u oposiciones para los puestos de trabajo del profesorado universitario en España. A pesar de la importancia, los criterios para la acreditación siguen siendo poco conocidos y no muy bien definidos. Por ello, la investigación en dicho campo es de gran importancia. En el presente trabajo se comparan los criterios para acreditar a los profesores contratados y funcionarios, resaltando sus diferencias y sus puntos en común. Los resultados ponen de manifiesto que los criterios son coherentes y están estructurados de la forma que posibilita la continuidad o la planificación de la carrera académica. No obstante, muy pocas veces se especifica el número de méritos que debe aportarse en cada criterio para obtener la máxima puntuación. En el futuro, sería conveniente proporcionar baremos específicos, para garantizar la transparencia.

Palabras claves: Acreditación, evaluación, profesorado, Educación Superior.

Comparison of the criteria for the accreditation of the civil and non-civil servant professors. Civil and non-civil servant university professors need the accreditation of the National Agency for Quality Assessment and Accreditation before they can solicit a position at the Spanish universities. Although the criteria for the accreditation are crucial for the university professors, they are not very well known or well defined. Thus, it is important to conduct research on the topic. In the current work, the criteria for the accreditation of the civil and non-civil servant professors are compared, focusing on the differences and similarities among them. The results show that the criteria are coherent and their structure make possible the continuation and planning of the academic career. Nevertheless, in very few criteria, the number of merits which should be included for the maximum score is specified. In future, it would be convenient to provide specific reckoners to guarantee the transparency.

Keywords: Accreditation, evaluation, professors, Higher Education.

La acreditación por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) es un requisito imprescindible para tomar parte en los concursos de méritos u oposiciones para las figuras de Profesor Ayudante Doctor (PAD), Profe-

sor Contratado Doctor (PCD), Profesor Titular de Universidad (TU) y Catedrático de Universidad (CU). Aunque todo el profesorado universitario en España debe pasar por dicho proceso, existe una importante confusión acerca de los criterios y méritos que deben aportarse para que el resultado sea positivo (Buela-Casal, 2007a, 2007b). Éstos se especifican en el Real Decreto 1312/2007 y en los documentos disponibles en la página de la Agencia (www.aneca.es), no obstante,

su interpretación y aplicación son difíciles y, en muchos casos, subjetivos. Esta situación se mantiene, a pesar de la existencia de estudios científicos con muestras representativas de profesores funcionarios españoles, quienes expresaron sus opiniones al respecto (Buela-Casal y Sierra, 2007; Sierra, Buela-Casal, Bermúdez y Santos-Iglesias, 2009a, 2009b). Por ello, existe la necesidad de investigar en profundidad el proceso de acreditación llevado a cabo por la Agencia. Recientemente, se han analizado los criterios para la acreditación de profesores funcionarios (Zych, 2011b) y contratados (Zych, 2011a), junto con los resultados del procedimiento para la acreditación de profesores contratados (Zych, 2011c). En la misma línea, el objetivo del presente trabajo tiene como objetivo comparar los criterios que rigen la acreditación de profesores contratados y funcionarios.

El interés en la acreditación del profesorado no es un fenómeno aislado, sino más bien se enmarca dentro de la actual tendencia a estudiar diferentes parámetros e indicadores para la evaluación de la investigación (Buela-Casal, Olivas-Ávila, Musi-Lechuga y Zych, 2011; Buela-Casal y Zych, 2010; Buela-Casal, Zych, Medina, Viedma, Lozano y Torres, 2009; Buela-Casal, Zych, Sierra y Bermúdez, 2007; Olivas-Ávila y Musi-Lechuga, 2010a, 2010b; Zych y Buela-Casal, 2007, 2009, 2010) y la Educación Superior (Bermúdez, Castro, Sierra y Buela-Casal, 2009; Betz, 2010; Buela-Casal, Guillén-Riquelme, Guglielmi, Quevedo-Blasco y Ramiro, 2011; Buela-Casal, Vadillo et al., 2009; González, Macías, Rodríguez y Aguilera, 2009; Musi-Lechuga, Olivas-Ávila y Buela-Casal, 2009; Viñolas, Aguado, Josa, Villegas y Fernández, 2009), analizando los criterios aplicables a la misma (Arana, 2010; Castro et al., 2010; García-Berro et al., 2010; Guillén-Riquelme, Guglielmi, Ramiro, Castro, y Buela-Casal, 2010). Por tanto, el presente estudio pretende aportar nuevos resultados relacionados con la evaluación de profesorado dentro de una temática bien establecida en la ciencia actual.

Método

Materiales y unidad de análisis

En el presente trabajo, se han analizado documentos disponibles en la página de la ANECA (www.aneca.es), centrándose sobre todo en las guías de ayuda para la acreditación de profesores funcionarios y contratados (ANECA, s.f., 2008a) y los principios y orientaciones para la aplicación de los criterios (ANECA, 2007, 2008b). Igualmente, se consultó el Real Decreto 1312/2007.

Diseño y procedimiento

En primer lugar, se ha llevado a cabo un análisis exhaustivo de los documentos disponibles en la página de la ANECA y del Real Decreto 1312/2007. Se han apuntado, por separado, los criterios referentes a cada figura de profesor y a cada campo de conocimiento. Posteriormente, éstos se han ido comparando, anotando las partes comunes y las diferencias. Éstas han sido recogidas en tablas y gráficos que se presentan a continuación. El estudio se puede clasificar como descriptivo mediante análisis de documentos (Montero y León, 2007) redactado según las normas de Ramos-Álvarez, Moreno-Fernández, Valdés-Conroy y Catena (2008).

Resultados y discusión

Tal como se puede apreciar en la tabla 1 y 2, los apartados valorados para la acreditación de cada figura son diferentes, aunque en la mayoría de las ocasiones los méritos siguen siendo los mismos, a pesar de ser incluidos bajo etiquetas distintas (véase tabla 3). La principal diferencia está relacionada con la formación académica y gestión, ya que la primera se valora para los PAD, PCD y TU, pero no para los CU. Por el contrario, la gestión sólo se valora en profesores funcionarios (aunque para los contratados se puede incluir en otros méritos) y su mayor importancia se alcanza para los CU.

La tabla 3 muestra los pesos establecidos para cada criterio dependiendo de la figura. En cualquier caso, éstos se valoran sobre 100.

Tabla 1. Criterios valorados para la acreditación de profesores contratados

	<i>Experiencia Investigadora</i>	<i>Experiencia docente</i>	<i>Formación académica y experiencia profesional</i>
Profesor Ayudante Doctor	<ul style="list-style-type: none"> - Publicaciones científicas - Libros y capítulos de libros - Proyectos y contratos de investigación - Congresos, conferencias, seminarios - Otros méritos 	<ul style="list-style-type: none"> - Formación académica: Tesis doctoral, mención de doctorado europeo, mención de calidad del programa de doctorado, becas pre y postdoctorales, cursos y seminarios de especialización, adecuación de la titulación y la posesión de otros títulos - Estancias de carácter investigador y/o formativo en otros centros - Experiencia docente: amplitud, intensidad, tipo, evaluaciones, proyectos de innovación docente, contribuciones al EEES, título de especialista en áreas clínicas, cursos-seminarios-congresos para la formación docente, elaboración de material y publicaciones docentes. - Experiencia profesional: duración y responsabilidad en empresas-instituciones-hospitales 	
Profesor Contratado Doctor	<ul style="list-style-type: none"> - Patentes - Transferencia de tecnología - Dirección de tesis doctorales 	<ul style="list-style-type: none"> - Amplitud, diversidad, intensidad, responsabilidad, ciclos, tipo de docencia universitaria - Evaluaciones sobre su calidad - Ponente en seminarios y cursos, y participación en congresos orientados a la formación docente universitaria - Material docente original, publicaciones docentes, proyectos de innovación docente, contribuciones al EEES 	<ul style="list-style-type: none"> - Tesis doctoral, mención de doctorado europeo, mención de calidad del programa de doctorado, becas pre y postdoctorales, estancias en otros centros de investigación, posesión de más de un título - Trabajo en empresas-instituciones-hospitales

Tabla 2. Criterios valorados para la acreditación de profesores funcionarios

	Actividad investigadora	Experiencia docente o profesional	Gestión y administración	Formación académica
Profesor Titular de Universidad	— Publicaciones científicas en revistas	— Docencia universitaria impartida	— Cargos unipersonales de responsabilidad en gestión universitaria durante al menos un año	— Titulación Universitaria
	— Libros y capítulos de libros	— Dirección de tesis doctorales	— Puestos en el entorno educativo, científico o tecnológico dentro de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas, o de administraciones internacionales durante al menos un año.	— Becas
	— Creaciones artísticas profesionales	— Dirección de proyectos fin de carrera, tesinas, trabajos de máster, DEAs	— Otros méritos	— Tesis Doctoral
	— Congresos, conferencias y seminarios	— Otros méritos relacionados con la actividad docente	— Evaluaciones positivas de su actividad	— Premios
	— Otros méritos de calidad y difusión de resultados	— Evaluaciones positivas de su actividad	— Material docente original y publicaciones docentes	— Otros méritos asociados a la formación académica predoctoral
	— Participación en proyectos de investigación y/o en contratos de investigación	— Proyectos de innovación docente	— Otros méritos relacionados con la calidad de la actividad docente	— Becas posdoctorales
	— Otros méritos relacionados con la calidad y número de proyectos y contratos de investigación	— Otros méritos relacionados con la calidad de la actividad docente	— Participación, como ponente, en congresos orientados a la formación docente universitaria	— Otros méritos asociados a la formación académica posdoctoral
	— Patentes y productos con registros de propiedad intelectual	— Participación, como docente universitaria asistente, en congresos orientados a la formación docente universitaria	— Estancias en centros docentes	— Otros méritos asociados a la formación académica
	— Transferecia de conocimientos al sector productivo	— Otros méritos relacionados con la calidad de la formación docente	— Otros méritos relacionados con la calidad de la formación docente	
	— Otros méritos relacionados con la calidad de la Estancias en centros de investigación	— Otros méritos relacionados con la movilidad del profesorado	— Puestos ocupados y dedicación	
	— Otros méritos relacionados con la actividad investigadora	— Evaluaciones positivas de su actividad	— Otros méritos	
		— Otros méritos		
	Catedrático de Universidad			

Nota: Los criterios de cada apartado se dividen en bloques, no obstante, para facilitar la comparación entre diferentes figuras, se han incluido sin dicha separación.

Tabla 3. Pesos establecidos para cada criterio y figura.

Criterio	Figuras en las que se valora	Peso sobre 100	
Transferencia de resultados al sector privado	PCD, TU y CU	TU: 2-9 CU: 3-12	PCD: 2-6
Patentes	PCD, TU y CU, (en PAD se puede incluir en el apartado de publicaciones científicas en Enseñanzas Técnicas)		PCD: 26-35
Publicaciones científicas	Todas	TU: 27-35 CU: 27-38	PAD: 26-35 PAD y PCD: 3-16
Libros y capítulos de libros	Todas		-
Creaciones artísticas profesionales	TU y CU		
Proyectos y contratos de investigación	Todas	PAD: 5-9 PCD: 5-12 TU: 4-7 CU: 6-10	
Congresos, conferencias, seminarios	Todas	PAD: 9 PCD: 3-5 CU y TU: 3-5	
Formación académica	PAD, PCD y TU	PCD: 6	PAD: 12 TU: 5
Estancias de formación y/o investigación	Todas		PAD: 9 TU: 4 CU: 3
Dirección de tesis doctorales	PCD, TU y CU	TU y CU: 5	PCD: 4
Dirección de proyectos fin de carrera, tesis, trabajos fin de master o DEAs	TU y CU		-
Docencia universitaria impartida	Todas	PAD: 9	PCD: 17 TU: 12 CU: 22
Evaluación de la calidad de la docencia	Todas		PCD: 3 TU: 8 CU: 7
Material/publicaciones docentes	Todas		PCD: 7
Proyectos de innovación docente y contribuciones al EEES	Todas		
Ponente en seminarios y cursos y participante en congresos orientados a la formación docente	Todas		PCD: 3 TU y CU: 3
Estancias en centros docentes	TU y CU		-
Trabajo en empresas-instituciones-hospitales	Todas	PAD: 5 PCD: 2	TU y CU: 3
Evaluaciones positivas de la actividad profesional	TU y CU		-
Experiencia en gestión y administración educativa, científica, tecnológica y otros	TU y CU	TU: 5 CU: 10	

Nota: PAD = Profesor Ayudante Doctor, PCD = Profesor Contratado Doctor, TU = Profesor Titular de Universidad, CU = Catedrático de Universidad. Los pesos dependen del campo de conocimiento. Los criterios que sólo se aplican a algunas figuras se refieren a la existencia de apartados específicos, aunque en la mayoría de los casos dichos méritos pueden incluirse en algún punto del currículum. Cada apartado incluye un subapartado de otros méritos. Los criterios están ordenados de la forma que permita la visualización de los pesos por figuras, teniendo en cuenta que, dependiendo de éstas, se establecen puntuaciones conjuntas o por separado para diferentes criterios.

Tabla 4. Puntuaciones exigidas para la acreditación de profesores contratados y funcionarios

Apartado	Ayudante Doctor	Contratado Doctor	Titular	Catedrático
Formación académica				
Investigación	55	50 55	60 65	
Docencia				20 80
Experiencia profesional				
Gestión				

Nota: Puntuaciones sobre 100. En caso de Profesores Contratados Doctores, Titulares y Catedráticos, deben cumplirse ambas condiciones.

Los resultados demuestran que el peso de algunos criterios está disminuyendo conforme la persona avanza en la carrera académica. Éste es el caso de congresos, conferencias y seminarios, libros, formación académica, estancias de formación/investigación o trabajo en empresas. Otros, sin embargo, se mantienen relativamente estables, como ocurre en publicaciones científicas. Por otra parte, nos encontramos con criterios cuya importancia aumenta, lo cual sucede en transferencia de resultados al sector público y patentes, dirección de tesis y otros trabajos de los estudiantes, la docencia y, sobre todo, la gestión. El único apartado cuya importancia aumenta y posteriormente disminuye es el referido a los proyectos y contratos de investigación, posiblemente porque las labores de los investigadores principales de profesores funcionarios se valoran como gestión, por tanto, la puntuación en estos casos se divide entre dos apartados diferentes.

Otro aspecto a resaltar es la necesidad de conseguir cada vez más puntuación para ser acreditado conforme el solicitante avanza en su carrera académica, pasando de 55 puntos sobre 100 de PAD a 80 sobre 100 en CU (ver tabla 4).

Investigación

Los méritos relacionados con la investi-

gación son, sin duda, los más valorados. Sus pesos se muestran en la figura 1.

Publicaciones en revistas científicas

Este apartado es el más valorado en todas las figuras de profesores contratados y funcionarios. Cerca del 30% de toda la puntuación se corresponde al mismo. A continuación se muestra el número de artículos que deben incluirse para conseguir máxima puntuación (ver figura 2). Cabe resaltar que en caso de este criterio, se establecen los números de los mismos y, por tanto, los solicitantes pueden saber exactamente qué necesitan y en qué cantidad.

Dependiendo del campo de conocimiento, se exige que dichos artículos estén publicados en revistas incluidas en el *Journal Citation Reports*, bases de datos propias del campo e incluso, en algunos casos que cumplan una serie de criterios sin que se exija que sean indexadas. Como se puede apreciar, hay importantes diferencias entre los campos. El número más alto se requiere en Ciencias Experimentales y de la Salud y, el más bajo, en Ciencias Sociales y Jurídicas.

Libros

Las puntuaciones máximas que se pueden obtener en este apartado se indican tan sólo en caso de profesores contratados. En ambas figuras, éstas están entre 3 y 16 sobre 100. Sin embargo, para profesores funciona-

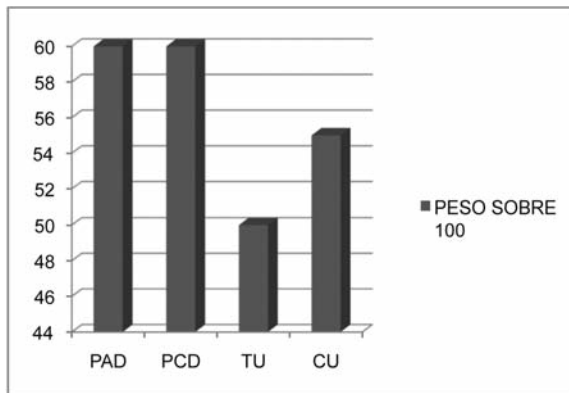


Figura 1. *Peso de los méritos referidos a la investigación para las figuras de profesores contratados y funcionarios*

Nota. PAD = Profesor Ayudante doctor, PCD = Profesor Contratado Doctor, TU = Profesor Titular de Universidad, CU = Catedrático de Universidad.

rios, el apartado se valora en conjunto con artículos y creaciones artísticas y sus pesos deben ser establecidos por los evaluadores. Es más, en ningún caso se establece cuántos libros deben aportarse para conseguir dicha puntuación.

Creaciones Artísticas

Este apartado sólo se incluye en las figu-

ras de profesores funcionarios y se valora asignando una puntuación conjunta con los anteriores. Dichos méritos son de especial relevancia en algunas áreas, como por ejemplo, las que están relacionadas con el arte, arquitectura, ingeniería, etc. Por ello, la falta de dicho apartado puede afectar a los solicitantes que deseen ser acreditados para profesores contratados.

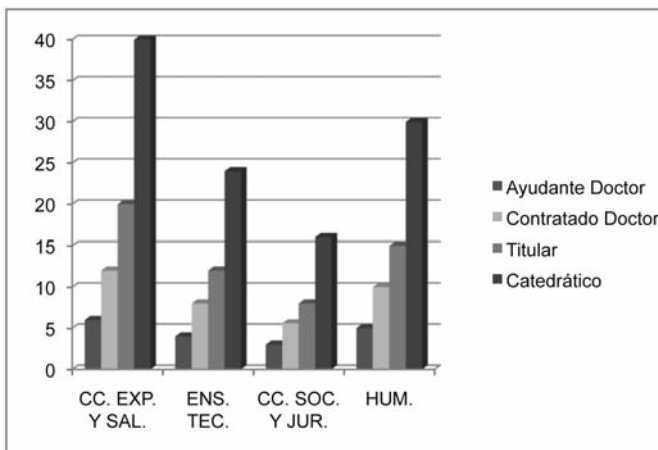


Figura 2. *Número de artículos requeridos para la acreditación de profesores contratados y funcionarios*

Nota. En el caso de Ciencias Sociales y Jurídicas se establecen diferentes números de artículos para subcampos, por tanto, el valor incluido aquí es la media de los mismos.

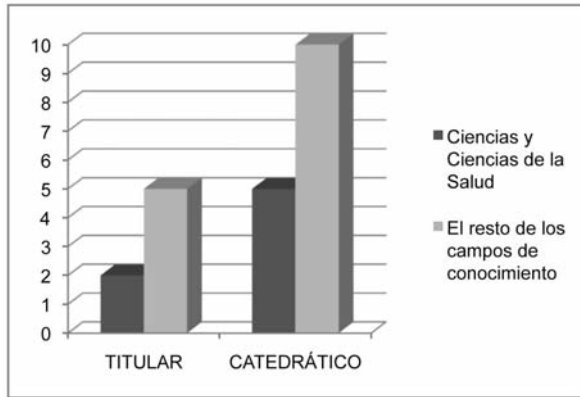


Figura 3. Número de aportaciones en congresos, conferencias y seminarios para profesores funcionarios, teniendo en cuenta el campo de conocimiento

Congresos, conferencias y seminarios

Estos méritos se valoran en todas las figuras, no obstante, sólo en el caso de los profesores funcionarios se especifica cuántos deben incluirse (véase figura 3). Por ello, es un criterio subjetivo para los contratados, lo cual dificulta su valoración.

Proyectos de investigación

Los proyectos de investigación se valoran para todos los profesores. Las puntuaciones máximas aumentan de PAD a PCD, posteriormente, disminuyen para TU y nuevamente, aumentan en los CU. Tal como se ha comentado anteriormente, esta aparente incoherencia se puede deber a que las labores de investigadores principales se valoran como gestión. Nuevamente, se trata de un criterio en el que no se establece cuántos proyectos deben aportarse.

Transferencia de los resultados

Se trata de un apartado que pretende conectar el ámbito académico con el sector productivo. Se valoran, por ejemplo, patentes, colaboraciones con empresas o formación de personal cualificado. Este apartado no se incluye para PAD y sí con la importancia creciente en PCD, TU y CU, pero sin establecer las cantidades.

Movilidad

Las estancias se valoran para todas las figuras, aunque no se establecen duraciones ni números necesarios para conseguir máxima puntuación.

Docencia

Docencia impartida

Se especifica el número de horas en caso de PCD y los años para los funcionarios. Si suponemos que la carga docente habitual es de 8 horas a la semana y el año tiene 52 semanas, podemos calcular el número de horas aproximado para los funcionarios. De esta forma, se pueden comparar las figuras entre sí (véase figura 4). Dicho número no se proporciona para los PAD.

Dirección de tesis

Este criterio se incluye en el apartado de investigación para PCD y en docencia para los TU y CU. No se valora en los PAD. Se especifican los números necesarios para obtener la acreditación para TU y CU (figura 5).

Otros

En el resto de los apartados referidos a la docencia, no se establece qué número de méritos deben aportarse para obtener máxi-

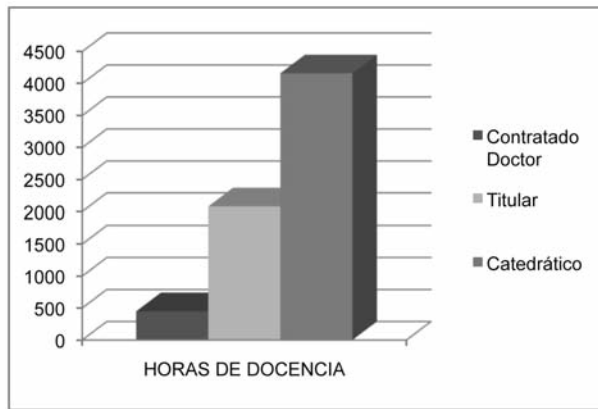


Figura 4. Horas de docencia impartidas necesarias para la máxima puntuación

ma puntuación. En el caso de funcionarios, se valora la dirección de otro tipo de trabajos aparte de las tesis doctorales, como por ejemplo las tesinas o DEAs. En todos los casos se valoran las evaluaciones positivas de la actividad, materiales desarrollados, proyectos de innovación y formación para la docencia.

Actividad profesional

Ésta se valora para la acreditación de todos los profesores, funcionarios y contratados. Se comenta que ésta debe ser relevante y relacionada con las labores de profesores. El apartado nunca aparece sólo y dicha acti-

vidad se evalúa junto con la actividad docente en el caso de los funcionarios, formación académica de PCD y formación académica y experiencia docente para los PAD. En ningún caso se establecen cantidades.

Formación académica

La formación académica se tiene en cuenta para las figuras de PAD, PCD y TU. Ésta incluye la titulación, becas y premios, la tesis doctoral, etc. Su importancia disminuye conforme se va avanzando en la carrera académica. Nuevamente, no existen baremos cuantitativos para los méritos de este apartado.

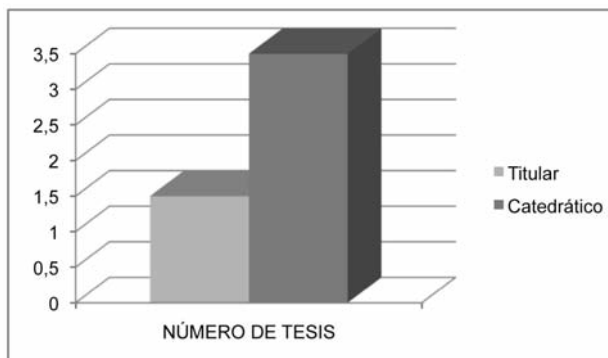


Figura 5. Número de tesis dirigidas para conseguir máxima puntuación

Gestión

La gestión se valora en el caso de los solicitantes de acreditaciones para profesores funcionarios. Se tiene en cuenta, principalmente, el desempeño de puestos unipersonales en las universidades, relacionados con la gestión, tales como Secretario General de Universidad, Gerente, Vicerrector, Decano, etc., junto con los puestos en Consejerías de Comunidades Autónomas, Administración General del Estado u organismos internacionales.

Conclusiones

La investigación es, sin duda alguna, la actividad más valorada por la ANECA para la acreditación de todas las figuras de profesorado universitario. Dentro de ésta, los más valorados son los artículos publicados en las revistas incluidas en la *Web of Science*, aunque dependiendo del campo de conocimien-

to, se pueden tener en cuenta otras revistas si cumplen una serie de criterios de calidad.

Los criterios parecen coherentes en cuanto a la importancia dada a cada apartado a lo largo de la carrera académica. Se puede afirmar que, en términos generales, existe la posibilidad de planificar una carrera académica en base a los resultados del presente estudio. A pesar de la coherencia referida a la importancia dada a cada criterio a lo largo de la carrera académica, se pone de manifiesto que en muy pocas ocasiones se establecen criterios cuantitativos referidos a los mismos. Es decir, se sabe relativamente bien qué méritos se necesitan, pero no cuántos. Hay que tener en cuenta que, en todos los casos, los pesos de los criterios son orientativos y siempre dependerán del juicio de los evaluadores. Por ello, sería conveniente especificar mejor los pesos de los méritos y orientar de esta manera a los solicitantes y evaluadores.

Referencias

- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) (s.f.). *Programa de Evaluación de Profesorado para la Contratación. Guía de ayuda al solicitante*. Recuperado el 20 de marzo de 2011 de www.aneca.es/content/download/10624/119083/file/pep_guiadeayuda_110215.pdf
- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) (2007). *Programa de Evaluación de Profesorado para la Contratación. Principios y orientaciones para la aplicación de los criterios de evaluación*. Recuperado el 4 de marzo de 2011 de http://www.aneca.es/var/media/551398/pep_2010_07_ppios_070515.pdf
- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) (2008a). *Programa ACADEMIA. Guía de ayuda*. Recuperado el 20 de marzo de 2011 de www.aneca.es/content/download/10680/119745/file/academia_guiadeayuda_100310.pdf
- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) (2008b). *Programa ACADEMIA. Principios y orientaciones para la aplicación de los criterios de evaluación*. Recuperado el 20 de marzo de 2011 de www.aneca.es/content/download/10527/118089/version/1/file/academia_14_ppiosyorientaciones.pdf
- Arana, L. (2010). La importancia de la educación en la estrategia estatal de innovación. *Aula Abierta*, 38, 41-52.
- Bermúdez, M. P., Castro, A., Sierra, J. C. y Buela-Casal, G. (2009). Análisis descriptivo transaccional de los estudios de doctorado en el EEES. *Revista de Psicodidáctica*, 14, 193-210.
- Betz, B. (2010). Análisis de las fortalezas institucionales para la contratación de investigadores. *Aula Abierta*, 38, 65-74.
- Buela-Casal, G. (2007a). Consideraciones metodológicas sobre el procedimiento de acreditación y del concurso de acceso a cuerpos de funcionarios docentes universitarios. *Revista Electrónica de Metodología Aplicada*, 12, 1-14.
- Buela-Casal, G. (2007b). Reflexiones sobre el sistema de acreditación del profesorado funcionario de Universidad en España. *Psicothema*, 19, 473-482.
- Buela-Casal, G. y Sierra, J. C. (2007). Criterios, indicadores y estándares para la acreditación de profesores titulares y catedráticos de Universidad. *Psicothema*, 19, 537-551.

- Buela-Casal, G., Guillén-Riquelme, A., Guglielmi, O., Quevedo-Blasco, R. y Ramiro, M. T. (2011). Rendimiento en el doctorado en función del área del conocimiento. *Revista de Psicodidáctica*, 16, 181-192.
- Buela-Casal, G., Olivas-Ávila, J., Musi-Lechuga, B. y Zych, I. (2011). The *h* index of the presidents of the American Psychological Association (APA) through journal articles included in the Web of Science. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 11, 95-107.
- Buela-Casal, G., Vadillo, O., Pagani, R., Bermúdez, M. P., Sierra, J. C., Zych, I. y Castro, A. (2009). Comparación de los indicadores de la calidad de las universidades. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC)*, 6, 9-21.
- Buela-Casal, G. y Zych, I. (2010). Analysis of the relationship between the number of citations and the quality evaluated by experts in psychology journals. *Psicothema*, 22, 270-275.
- Buela-Casal, G., Zych, I., Medina, A., Viedma, M. I., Lozano, S. y Torres, G. (2009). Analysis of the Influence of the Two Types of the Journal Articles; Theoretical and Empirical on the Impact Factor of a Journal. *Scientometrics*, 80, 265-282.
- Buela-Casal, G., Zych, I., Sierra, J.C. y Bermúdez, M. P. (2007). The Internationality Index of the Spanish Psychology Journals. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7, 899-910.
- Castro, A., Guillén-Riquelme, A., Quevedo-Blasco, R., Ramiro, M. T., Bermúdez, M. P. y Buela-Casal, G. (2010). Las Escuelas Doctorales: evolución histórica, características y aspectos relevantes para su consolidación en España. *Aula Abierta*, 38, 17-28.
- García-Berro, E., Roca, S., Amblàs, G., Murcia, F., Sallarés, J. y Bugada, G. (2010). La evaluación de la actividad docente del profesorado en el marco del EEES. *Aula Abierta*, 38, 29-40.
- González, F. E., Macías, E., Rodríguez, M. y Aguilera, J. L. (2009). Prospectiva y evaluación del ejercicio docente de los profesores universitarios como exponente de buena calidad. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC)*, 6, 38-48.
- Guillén-Riquelme, A., Guglielmi, O., Ramiro, M. T., Castro, A. y Buela-Casal, G. (2010). Rendimiento en el doctorado de los becarios FPU y FPI en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas y en las universidades públicas españolas. *Aula Abierta*, 38, 75-82.
- Montero, I. y León, O. G. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7, 847-862.
- Musi-Lechuga, B., Olivas-Ávila, J. y Buela-Casal, G. (2009). Producción científica de los programas de doctorado en Psicología Clínica y de la Salud de España. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 9, 161-173.
- Olivas-Ávila, J. A. y Musi-Lechuga, B. (2010a). Análisis de la producción de los profesores funcionarios de Psicología en España en artículos de revistas en la Web of Science. *Psicothema*, 22, 909-916.
- Olivas-Ávila, J. A. y Musi-Lechuga, B. (2010b). Producción en tesis doctorales de los profesores funcionarios de Psicología en España más productivos en la Web of Science. *Psicothema*, 22, 917-923.
- Ramos-Álvarez, M., Moreno-Fernández, M. M., Valdés-Conroy, B. y Catena, A. (2008). Criteria of the peer review process for publication of experimental and quasi-experimental research in Psychology: A guide for creating research papers. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 8, 751-764.
- Sierra, J. C., Buela-Casal, G., Bermúdez, M. P. y Santos-Iglesias, P. (2009a). Importancia de los criterios e indicadores de evaluación y acreditación del profesorado funcionario universitario en los distintos campos de conocimiento de la UNESCO. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC)*, 6, 49-59.
- Sierra, J. C., Buela-Casal, G., Bermúdez, M. P. y Santos-Iglesias, P. (2009b). 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, 89-100.
- Viñolas, B., Aguado, A., Josa, A., Villegas, N. y Fernández Prada, M. A. (2009). Aplicación del análisis de valora para una evaluación integral y objetiva del profesorado universitario. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC)*, 6, 22-37.
- Zych, I. (2011a). *Análisis de los criterios de la ANECA para la acreditación de profesores contratados*. Trabajo enviado para su publicación.
- Zych, I. (2011b). *Análisis de los criterios para la acreditación de Profesores Funcionarios*. Trabajo enviado para su publicación.
- Zych, I. (2011c). *Análisis de los resultados del procedimiento de acreditación del profesora-*

- do universitario contratado*. Trabajo enviado para su publicación.
- Zych, I. y Buela-Casal, G. (2007). Análisis comparativo de los valores en el Índice de Internacionalidad de las revistas iberoamericanas de psicología incluidas en la Web of Science. *Revista Mexicana de Psicología, 24*, 7-14.
- Zych, I. y Buela-Casal, G. (2009). The Internationality Index: Application to Revista Latinoamericana de Psicología. *Revista Latinoamericana de Psicología, 41*, 401-412.
- Zych, I. y Buela-Casal, G. (2010). Internacionalidad de las revistas de psicología multidisciplinar editadas en Iberoamérica e incluidas en la Web of Science. *Universitas Psychologica, 9*, 27-34.