

Reflexiones sobre el sistema de acreditación del profesorado funcionario de Universidad en España

Gualberto Buela-Casal
Universidad de Granada

En este artículo se reflexiona sobre la selección de los profesores funcionarios españoles y la necesidad de su mejora, dada la arbitrariedad que se ha experimentado en los últimos en las oposiciones a profesores funcionarios de Universidad. Ante la reforma de la Ley Orgánica de Universidades, y más concretamente del actual sistema de Habilitación Nacional en un sistema de Acreditación de Profesores Funcionarios de Universidad, parece conveniente proponer unas pautas que puedan garantizar la fiabilidad y la validez del sistema de evaluación. Para ello, estas pautas se centran en: a) los criterios y el baremo de evaluación; b) el proceso de evaluación; c) los candidatos; d) los miembros de las comisiones; e) los estándares de producción científica. Por último, se comentan y analizan algunos de los aspectos de política científica relacionados con el sistema de acreditación del profesorado funcionario, como son la acreditación en función de la oferta y la demanda de las universidades y los concursos de acceso en las universidades.

Reflections on the Accreditation System of tenured University Professors in Spain. The article analyses the way that Spanish university professors are selected. It emphasises the need to improve this system, as the examination processes in the last few years have been arbitrary. Since the University Organic Law was reformed, the current National Qualification process has been turned into an Accreditation System of tenured University Professors. As a result, guidelines are needed to guarantee the validity and reliability of the evaluation system. The guidelines focus on: (a) the criteria and the standards of evaluation ;(b) the evaluation process; (c) the candidates; (d) the commission members; and (e) the scientific productivity standards. Additionally, some of the aspects of the scientific policy related to the Accreditation System of tenured Professors are analysed and commented upon. These aspects are accreditation according to the offer and demand of the universities and the process of consideration for eventual access to the university.

La selección del profesorado universitario, como es lógico, es tan antigua como la propia Universidad. Desde la fundación de la Universidad de Bolonia en el año 1119 hasta la actualidad, la selección y promoción de los profesores de Universidad no ha dejado de ser una cuestión polémica y sujeta a permanente crítica. Inicialmente, en Bolonia, los profesores eran seleccionados por asociaciones de estudiantes, pero, posteriormente, el control de la selección pasó a los funcionarios de la ciudad, debido a la importante financiación que recibía la Universidad de la propia ciudad. Sin embargo, tuvieron que pasar cien años hasta que el Papa Honorio III, en 1219, hiciera un edicto en el que enfatiza que la *licencia docendi* para ser profesor en la Universidad sólo puede ser otorgada a aquellos que superen un minucioso examen. Y, al igual que ocurre en la actualidad, los criterios de evaluación que se exigen en las pruebas eran puestos por los miembros que ya formaban parte de la institución, y que en definitiva eran quienes tenían

el poder para admitir o rechazar a los candidatos (Koerner y Mahoney, 2005). Podría decirse que éste es el origen del actual sistema de selección de profesores universitarios, pues, de hecho, se mantiene una estructura básica muy similar ocho siglos después, ya que, aunque esté regulado oficialmente, los criterios siguen siendo impuestos por los miembros que ya pertenecen a los cuerpos de profesores.

En España, en las últimas décadas, la selección del profesorado funcionario fue regulado en el Real Decreto 1988/1984 en el marco de la Ley de Reforma Universitaria (LRU) y en el Real Decreto 774/2002 (y las modificaciones recogidas en el Real Decreto 338/2005) en el marco de la actual Ley Orgánica de Universidades (LOU), pero en ambos casos se comparten unas características comunes, y éstas consisten en que se concede un gran margen de discrecionalidad a las comisiones de evaluación. Esto queda claramente de manifiesto por el hecho de que cada comisión de evaluación puede establecer para cada plaza en concreto unos criterios distintos, y establecer además el nivel de cumplimiento de esos criterios para cada caso. Es decir, no está regulado por ninguna normativa legal qué evaluar y en qué medida y, por otra parte, los criterios de evaluación siempre se establecen y se hacen públicos cuando ya están inscritos los candidatos, lo cual no sólo puede resultar sorprendente, sino que además es una excepción en el sis-

tema de acceso a los cuerpos de funcionarios del Estado. Sin embargo, a pesar de este carácter de excepcionalidad, la autonomía y la discrecionalidad de las comisiones de evaluación y selección de profesores funcionarios en España tiene una larga tradición, que se remonta mucho más allá de las últimas décadas.

La arbitrariedad y autonomía que tienen las comisiones de evaluación y de selección de profesores universitarios funcionarios con respecto a establecer criterios y a cómo evaluarlos tiene un efecto muy importante en la fiabilidad entre evaluadores, pues, como es lógico pensar, cada miembro de cada comisión termina actuando en función de lo que considera más adecuado en cada caso particular. Un análisis sobre los problemas de fiabilidad en la selección de profesores funcionarios puede verse en el reciente trabajo de Buéla-Casal (2005a) sobre el Sistema de Habilitación Nacional: criterios y proceso de evaluación, en el cual se ilustran estos problemas con algunos casos reales. En este trabajo también se pone de manifiesto que además del problema de establecer los criterios con total arbitrariedad y con posterioridad al momento en que ya están inscritos los candidatos, los criterios se definen de forma tan ambigua que incluso permite que, una vez establecidos, éstos pueden ser interpretados de manera diferente por distintos miembros de la comisión y por los propios candidatos. La consecuencia de todo esto es que ni en el pasado ni en la actualidad existe una información explícita sobre qué criterios y en qué medida se deben cumplir para acceder a los distintos cuerpos de profesores universitarios funcionarios. Por ello, nadie que conozca algo del sistema de selección del profesorado funcionario en la Universidad española se atreverá a negar que lo más habitual es que el mayor porcentaje de varianza explicada en el resultado de un concurso oposición depende del resultado del sorteo de los miembros que componen cada comisión de evaluación. Es decir, se incumple radicalmente lo que Muñiz (1998) denomina «*el fin general de la teoría de la medición*», que es estimar los errores aleatorios de las mediciones, y ello afecta a todas las ciencias y a todo aquello que pretenda medirse de una manera válida y fiable.

En la actualidad se habla de un nuevo sistema de selección del profesorado universitario funcionario, el cual tendría unas características similares a las del sistema de acreditación de profesores universitarios no funcionarios. En el momento de redactar este artículo tan sólo se conoce la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. En esta ley, en el artículo 57 se recoge lo siguiente:

Acreditación nacional. 1. El acceso a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios mencionados en el artículo 56.1 exigirá la previa obtención de una acreditación nacional que, valorando los méritos y competencias de los aspirantes, garantice la calidad en la selección del profesorado funcionario.

El Gobierno, previo informe del Consejo de Universidades, regulará el procedimiento de acreditación que, en todo caso, estará regido por los principios de publicidad, mérito y capacidad, en orden a garantizar una selección eficaz, eficiente, transparente y objetiva del profesorado funcionario, de acuerdo con los estándares internacionales evaluadores de la calidad docente e investigadora.

Una vez más, como se puede observar en este texto, no hay ninguna definición operativa y todo queda relegado a un futuro reglamento. Pero, en cualquier caso, sea como sea el nuevo siste-

ma, si no se resuelve el problema de la ausencia de criterios y de estándares necesarios para ser acreditado en cada uno de los cuerpos, tendrá las mismas críticas y la poca credibilidad que los sistemas que le preceden. Un sistema de selección del profesorado universitario debe ser la consecuencia lógica de lo que necesita la Universidad española tanto para tener una mayor participación en la producción científica mundial, como para formar buenos profesionales que sean útiles al país, y, sin duda alguna, esto se puede operacionalizar y establecer en forma de criterios concretos que deben cumplir todos aquellos que quieran ser profesores funcionarios. Es decir, como planteó recientemente Muñiz (2004), hay que subrayar la necesidad de que las evaluaciones sean rigurosas desde el punto de vista técnico, para que sean objetivas, lo cual implica elaborar indicadores que sean operativos, empíricos y cuantitativos (mejor que cualitativos), y esto es válido para evaluar personas, instituciones, programas, docencia, satisfacción de los egresados, etc.

En el presente trabajo se pretende establecer una serie de pautas que pueden mejorar de forma considerable la selección del profesorado universitario funcionario. Para ello, es necesario abordar cinco aspectos importantes que, en mayor o menor medida, influyen en la calidad de la selección del profesorado, y éstos son: 1) los criterios y el baremo de evaluación; 2) el proceso de evaluación; 3) los candidatos; 4) los miembros de las comisiones; 5) los estándares. La mejora de estos aspectos no sólo permite un sistema de selección más fiable y válido, sino que además se corresponde con la actual cultura de la calidad, que está siendo aplicada, en los últimos años, en casi todos los ámbitos del contexto universitario (Buéla-Casal, 2003, 2005b; Buéla-Casal, Gutiérrez, Bermúdez y Vadillo, 2007; Crespo, 2005; Gutiérrez, 2005; Nelson, 2005; Pelechano, 2005), excepto en la selección de los profesores. En definitiva, se trata de mejorar un sistema de selección de profesorado funcionario, y para ello se proponen las siguientes recomendaciones.

Los criterios y el baremo

Establecer criterios operativos de evaluación es la condición más importante para incrementar la validez y la fiabilidad entre evaluadores en los procesos de selección del profesorado. Pero, además, el conocimiento de los criterios y del baremo por parte de los candidatos no sólo hace posible un sistema más justo de selección de profesores, sino que también permite perfilar y orientar la carrera docente de aquellos profesores y/o investigadores que algún día pretendan conseguir la condición de profesor funcionario universitario. A continuación se enumeran, a modo de ejemplo, algunos criterios que deberían ser considerados para la acreditación y selección del profesorado funcionario.

a) Establecer los criterios y el baremo por titulación

Los criterios de evaluación y el baremo deben ser comunes para cada titulación, pues existen diferencias considerables entre distintas titulaciones con respecto a los criterios de producción científica. Así, por ejemplo, mientras que el criterio de patentes puede ser un criterio en el ámbito de las ingenierías, es de difícil aplicación en el campo de las humanidades. Sin embargo, entre las distintas áreas de conocimiento que componen una titulación sí existe suficiente afinidad para que puedan usarse unos mismos criterios y baremo. Además, tener una relación de criterios y baremo por

cada área de conocimiento implicaría disponer de unas docientas relaciones de criterios y baremos distintos.

b) Establecer qué implica «internacional» si se utiliza como criterio

La etiqueta «internacional» es utilizada con frecuencia para catalogar los méritos de los candidatos en un concurso oposición, de hecho, en el aún vigente sistema de Habilitación Nacional, el Consejo de Coordinación Universitaria estableció cinco criterios para evaluar a los candidatos, y en todos, excepto en uno, se incluye el término internacional. No obstante, ni en este caso, ni en ningún otro, se hace explícito qué se entiende por un mérito internacional, y aunque esto pueda parecer algo obvio, no lo es tanto si se reflexiona sobre ello, dado que, por ejemplo, existen múltiples interpretaciones sobre qué se puede considerar como una publicación internacional (véase Buela-Casal, Perakakis, Taylor, y Checa, 2005). Esto tiene una relevancia muy importante dado que en la actual Ley Orgánica 4/2007, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. En esta ley, en el artículo 57, se dice que:

«El Gobierno... regulará el procedimiento de acreditación que... de acuerdo con los estándares internacionales evaluadores de la calidad docente e investigadora». Una vez más se habla de estándares internacionales pero no se definen.

La dificultad de establecer el criterio de nacional o de internacional queda de manifiesto con el siguiente ejemplo: si analizamos la revista *International Journal of Clinical and Health Psychology* nos encontramos con una revista editada en España, con nombre en inglés y que publica en tres idiomas (castellano, inglés y portugués); tiene un comité editorial con especialistas de 13 países y en un período de tres años publicó artículos de autores de 12 países. Según esto, en esta revista ¿cómo se consideraría un artículo publicado en inglés por autores españoles, por ejemplo, Botella y Gambará (2006)?, o ¿un artículo publicado por autores estadounidenses, por ejemplo, Moos y Moos (2006)?, o ¿un artículo escrito por autores españoles y extranjeros, por ejemplo, Labrador, Fernández-Velasco y Rincón (2006)? ¿Estos tres artículos son nacionales o internacionales? Por otro lado, ¿cómo se consideraría un artículo publicado por un autor español en la revista *Health Psychology*?, teniendo en cuenta que esta revista publica sólo en un idioma, tiene un consejo editorial en el que no consta la nacionalidad de los revisores y en un período de tres años publica artículos de autores de 10 países. Por otra parte, hay quien considera que «publicación internacional» es sinónimo de estar en el *Journal Citation Report*, pero esto no resuelve el problema, pues pongamos por ejemplo el caso de la revista *Psicothema*, ¿se consideraría igual de internacional un artículo como el de Llavona y Bandrés (2005) que trata sobre la vocación religiosa en España, o el de Pérez-Álvarez (2005) que trata sobre la psicología del Quijote (autores españoles escriben en castellano sobre temas nacionales), que un artículo, como por ejemplo el de Brandon, Welhs y Farrington (2006) que trata sobre un tema no relativo a un país en concreto, está escrito en inglés y los autores son de Gran Bretaña y de Estados Unidos? Es, por tanto, evidente que resulta muy complejo establecer si un artículo es un mérito nacional o internacional. Para una reflexión sobre esta cuestión véase Buela-Casal et al. (2005). Por tanto, en el caso de que se utilice como criterio, debe ser definido de forma clara qué se entiende por «internacional», o incluso

asignando un índice de internacionalidad a cada revista como, por ejemplo, el propuesto por Buela-Casal y Zych (2006).

c) Establecer criterios operativos de evaluación de la producción científica y de la docencia

Los criterios establecidos en el Real Decreto 774/2002 (y las modificaciones recogidas en el Real Decreto 338/2005) y los desarrollados por el Consejo de Coordinación Universitaria son tan ambiguos y poco operativos que, como se ha demostrado (véase Buela-Casal, 2005a), distintas comisiones interpretan criterios y subcriterios distintos. Es difícil entender la razón de esta ambigüedad por parte de los legisladores de la política científica. Se nombran comisiones para seleccionar profesores pero no se les dice ni en función de qué criterios, ni en función de qué nivel de estándares deben seleccionarlos. Los criterios fundamentales para realizar una selección son bien conocidos: tesis doctorales, artículos, libros, capítulos, congresos, etc., y no deben quedar en manos de unos miembros de una determinada Comisión que en la realidad terminan poniendo los criterios en función de sus convicciones personales que, lógicamente, están relacionados con el currículum profesional de cada uno. Es, pues, necesario establecer unos criterios explícitos y que éstos sean operativos, empíricos y cuantitativos (Muñiz, 2004).

En este contexto merece especial atención el hecho de que en la Ley Orgánica 4/2007, por la que se modifica la LOU, se dice «... regulará el procedimiento de acreditación que... de acuerdo con los estándares internacionales evaluadores de la calidad docente e investigadora», pero a diferencia de la producción científica, no es fácil operacionalizar la calidad docente y más difícil aún disponer de estándares internacionales sobre la calidad docente. En la documentación presentada por los candidatos para una acreditación puede aparecer tan sólo el nombre de las materias impartidas y los créditos, cursos o años que impartió determinadas materias, pero difícilmente se pueden pedir informes de la calidad de la docencia, pues en varias universidades ni siquiera se evalúa la docencia. Por otra parte, en aquellos casos en los que se disponga de informes sobre la calidad docente ¿cómo se compara con los estándares internacionales de calidad docente?, ¿cuáles son esos estándares y dónde están publicados?

d) Establecer un baremo en el que se especifique el valor de cada mérito

El valor de los criterios no puede estar determinado por la opinión de cada miembro de la Comisión, el valor de una tesis, un libro, un artículo, etc., debe estar determinado *a priori*. Los aspirantes a un cuerpo docente no sólo deben tener el derecho a conocer el valor de los méritos cuando son candidatos, sino que además esto es necesario para planificar su currículum académico. Un profesor debe saber qué méritos y en qué medida serán valorados para el ingreso en un cuerpo de funcionarios, y ello no debe quedar al arbitrio de cada miembro de cada Comisión. Sea la propia sociedad, a través de los gestores de la política científica, o bien sean los profesores de los propios cuerpos de profesores funcionarios, o un grupo de expertos cualificados, alguien debe establecer el valor de cada criterio. Lo que carece de cualquier lógica es que un profesor universitario planifique su actividad docente e investigadora sin saber si la sociedad para la cual trabaja valora más una tesis doctoral, un artículo en una revista científica, un li-

bro de texto, un proyecto de investigación financiado, ejercer un cargo académico, etc., y en la actualidad el valor de cada mérito depende de forma exclusiva de los miembros de las comisiones de evaluación, y esa valoración es tan variable como distintos son los miembros de las comisiones.

El proceso de evaluación

El proceso de evaluación es tan importante como los criterios y el baremo, pues, como es bien sabido, el procedimiento seguido en una evaluación también influye en la validez y en la fiabilidad del resultado de la evaluación. Es decir, por buenos que sean los criterios y el baremo, de poco sirven si no se aplican de la manera adecuada.

a) Los criterios, el baremo, el procedimiento y los estándares deben ser publicados con antelación a la inscripción de los candidatos a una prueba de selección o de acreditación

En la actualidad, y al igual que ocurrió en el pasado, en el momento de inscribirse los candidatos a una Habilitación Nacional no conocen ni los criterios, ni el baremo, ni el proceso de evaluación, lo cual es sorprendente, pues los aspirantes tienen que tomar la decisión de inscribirse sin saber qué se evalúa ni en qué medida. Por tanto, los criterios, el baremo y el proceso de evaluación deben estar publicados previamente a la fecha de inscripción de los candidatos y debe estar adaptado para cada cuerpo del profesorado funcionario.

b) Establecer un manual de procedimiento para los miembros de la Comisión evaluadora

Es necesario desarrollar un manual de procedimiento para los evaluadores, en el cual se especifiquen todos los pasos necesarios para realizar la evaluación de una forma homogénea entre las distintas comisiones y siguiendo fielmente tal como esté el reglamento en los correspondientes reales decretos y normativas adicionales. El manual de procedimiento debe ser tan minucioso como sea necesario para que cualquier miembro de una comisión evaluadora sepa qué debe hacer en cada momento y cómo debe hacerlo. Es muy importante tener presente que en la mayoría de los casos los miembros de las comisiones de evaluación no son expertos en evaluación ni en la selección de profesores.

c) Las comisiones siempre deben actuar con todos sus miembros

En el sistema actual de selección del profesorado funcionario, el reglamento del Sistema de Habilitación establece que la Comisión de evaluación tan sólo necesita la totalidad de sus miembros (siete) para el acto de constitución. Posteriormente, la Comisión puede seguir funcionando con seis, cinco, y hasta con cuatro miembros, sólo en el caso de que queden tres o menos se procede a la inclusión de los miembros suplentes. Las importantes consecuencias que tiene el hecho de que las comisiones de evaluación puedan actuar de forma válida hasta con cuatro miembros ya fue analizado por Buena-Casal (2005a). No obstante, es conveniente resaltar que carece de lógica que el número de miembros que hay en una comisión influya en la dificultad para superar una prueba e incluso la Habilitación, pues un candidato que es evaluado por siete miembros sólo necesita el 57% de los votos positivos, mientras que si es evaluado por cuatro necesita el 100%. Éste es uno de los

problemas principales del Sistema de Habilitación, y sin duda uno de los más fáciles de solucionar. Para ello, hay distintas opciones, una es que las comisiones actúen siempre con todos sus miembros, de tal forma que cuando una comisión se queda con uno menos, se incorpora el suplente correspondiente. Un problema menor es que los distintos candidatos pueden ser evaluados por distintos miembros de la Comisión, máxime cuando hay unos criterios y un baremo claramente establecidos, pero sin duda es mejor que el sistema actual. Otra opción, en el caso de que se mantenga un sistema de votación, es que se ajuste el porcentaje de puntuación que necesita un candidato para superar una prueba, por ejemplo, si se establece que para superar una prueba hace falta un 57% de votos positivos, esto siempre se puede ajustar a una puntuación en la que la asignación de la puntuación de los miembros de una comisión siempre sea 100, sean siete, seis, cinco o cuatro miembros.

d) Cada miembro de la Comisión debe dar una puntuación

El sistema establecido en la actualidad dice que en función de los informes la Comisión debe emitir votos favorables o desfavorables, pero el hecho de no emitir una puntuación genera un problema con difícil solución, pues no permite diferenciar a dos votos favorables distintos. Por ejemplo, si en la primera prueba de una habilitación hay un candidato excelente y con un currículum magnífico puede recibir el voto favorable de todos los miembros de la Comisión, pero si hay otro candidato con un nivel aceptable para superar la primera prueba, y en ello coinciden todos los miembros de la Comisión, quedan dos opciones posibles, o se le conceden siete votos favorables a los dos candidatos, lo cual es injusto, o bien los miembros de la Comisión deciden pactar los votos, de tal forma que algunos voten desfavorable, cuando en realidad consideran que tiene suficiente nivel para superar la prueba. El mismo problema se produce en la última fase de la Habilitación, pues no pueden tener cuatro o más votos favorables un número de candidatos superior al número de plazas. La solución más fácil es la asignación de puntuaciones, pues de esta forma los miembros de las comisiones no se ven obligados a pactar las votaciones y además permite seleccionar qué candidatos superan una fase de la selección en función de las puntuaciones obtenidas y de los estándares establecidos. Por tanto, en el sistema de Acreditación debería optarse por las puntuaciones numéricas en función del baremo.

e) La presentación oral debería mantenerse en el sistema de acreditación y/o en el concurso de acceso, pero su valor debe estar determinado

La presentación y defensa oral por parte de los candidatos debería mantenerse, bien en la fase de acreditación y/o en el concurso de acceso, y ello por varias razones. La primera es que la exposición oral permite ponerle el «vitae» al currículum, es decir, con la exposición se entiende mejor la «historia de vida profesional» de cada candidato. La segunda es que se pueden evaluar las habilidades en la exposición y en la defensa de sus méritos, lo cual también es importante en un profesor universitario. Dado que no está previsto que se incluya una presentación oral y el único requisito para optar a una acreditación de Profesor Titular de Universidad es ser doctor, podría ser acreditado para profesor funcionario un candidato con importantes deficiencias docentes. La tercera es que hace posible cualquier aclaración sobre dudas que puedan tener los miembros de las comisiones de evaluación sobre

el currículum de los candidatos. Para ello sería conveniente que el tiempo de debate con el candidato fuese considerablemente más largo que el actual, pues como ya se argumentó en el trabajo de Buela-Casal (2005a), actualmente es tan reducido que apenas permite que cada miembro de la Comisión de evaluación formule dos o tres preguntas. Por otra parte, el valor de la exposición y defensa oral de los candidatos debe estar determinado previamente, y éste tiene que estar valorado en una proporción racional con el valor que pueda tener el currículum del candidato. Es evidente que el valor de la presentación y defensa oral no puede ser indeterminado y que ello permita que un miembro de una Comisión pueda justificar un voto desfavorable o favorable sobre un candidato, justificando su voto de forma exclusiva o fundamental en la exposición y defensa oral.

f) *Los concursos de acceso deben ser homogéneos en todas las universidades*

Para evitar la «herencia endogámica de la Ley de Reforma Universitaria» la mejor solución es que los concursos de acceso estén regulados a nivel nacional, de tal forma que los miembros de la Comisión se nombren por sorteo entre profesores de cada cuerpo de profesores que cumplan al menos los requisitos para formar parte de las comisiones de la Habilitación Nacional. De igual forma, los criterios, baremo y proceso de evaluación también debería estar reglamentado de forma que sea el mismo en cualquier Universidad, de lo contrario, la experiencia demostrará cómo en la inmensa mayoría de los casos se seleccionará al candidato de la propia Universidad. Y esto es lo que ocurrirá por efecto de la Ley Orgánica 4/2007, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. No cambia nada con respecto al sistema anterior, pues cada Universidad puede regular el concurso de acceso según sus propios estatutos y así se recoge en el artículo 62: *Concursos para el acceso a plazas de los cuerpos docentes universitarios. 1. Las universidades, de acuerdo con lo que establezcan sus estatutos, convocarán concursos para el acceso... 3. Los estatutos de cada Universidad regularán la composición de las comisiones de selección de las plazas convocadas y garantizarán, en todo caso, la necesaria aptitud científica y docente de sus componentes. Dicha composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas. En cualquier caso, los currículos de los miembros de las comisiones deberán hacerse públicos. 4. Igualmente, los estatutos regularán el procedimiento que ha de regir en los concursos, que deberá valorar, en todo caso, el historial académico, docente e investigador del candidato, su proyecto docente e investigador, así como contrastar sus capacidades para la exposición y debate en la correspondiente materia o especialidad en sesión pública.*

En la Ley 4/2007 de reforma de la LOU se da más autonomía a las universidades que en el sistema anterior, es decir, cada Universidad podrá diseñar los concursos de acceso a la carta, lo que sin duda se convertirá en un sistema de selección endogámica.

g) *Una sola convocatoria anual*

Tal como se reglamentó en la modificación de regulación del sistema de Habilitación Nacional, lo más conveniente es hacer una

sola convocatoria anual, y no tres como se hacía antes. Una convocatoria al año tiene tres ventajas importantes: a) una gran disminución del coste de la evaluación, pues una misma Comisión evalúa un mayor número de candidatos de una sola vez; b) al menos todos los candidatos evaluados en un mismo año son evaluados por la misma Comisión y en las mismas condiciones; c) se puede planificar que las pruebas se desarrollen en un mes no lectivo (como, por ejemplo, julio o septiembre), con lo cual no se producen interferencias en la actividad docente que imparten los miembros de las comisiones y los candidatos (cuando hay presentaciones orales).

Los candidatos

Establecer un nivel mínimo más alto que el actual para poder presentarse a los distintos cuerpos

Si tenemos en cuenta que se trata de un proceso de selección de profesorado funcionario, y del coste económico que supone el sistema de selección, resulta sorprendente el nivel tan bajo que se le exige a los candidatos para poder participar en una habilitación o en una acreditación. Así, para PTEU sólo es necesario ser licenciado, e incluso en algunas áreas de conocimiento es suficiente con ser diplomado; para PTU y CEU sólo se pide el requisito de ser doctor; y para CU tener tres años de antigüedad como PTU o CEU o una antigüedad de ocho años de doctor y un informe positivo de la ANECA. Estos criterios, que fueron tomados de la LRU, carecen de sentido en el actual sistema universitario español, y un buen ejemplo es que el requisito es mayor para presentarse a una evaluación para conseguir la Acreditación para Profesor Contratado Doctor, en la que se exige un mínimo de tres años de antigüedad como doctor, que para ser PTU. Lo absurdo de esto queda de manifiesto con la siguiente paradoja: se puede dar el caso de un doctor que con un año de antigüedad se presenta a una habilitación para PTU y la consigue, meses después gana un concurso de acceso y se convierte en PTU, pues paradójicamente tendría que esperar aún dos años para presentarse a la acreditación de Profesor Contratado Doctor. Y esto no es tan improbable que ocurra, pues ya hay casos de candidatos que simultáneamente concursaron a una plaza para PTU y solicitaron la Acreditación para Profesor Contratado Doctor (por si no conseguían la plaza de PTU) y el resultado es que consiguieron la plaza de PTU y recibieron un informe negativo de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación para la acreditación de Profesor Contratado Doctor. Por tanto, desde cualquier perspectiva resulta absurdo que se pida un menor nivel de exigencia para presentarse a una plaza de nivel superior. Parece hasta una cuestión de sentido común que un recién doctor no se pueda presentar a una plaza de PTU y convertirse en funcionario.

En la Ley Orgánica 4/2007, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, no cambia nada con respecto al sistema anterior, pues en el artículo 59.1 se dice: *Acreditación para profesores titulares de Universidad. Quienes posean el título de Doctor podrán presentar una solicitud para obtener la acreditación para profesor titular de Universidad a la que acompañarán, de acuerdo con lo que se establezca reglamentariamente, una justificación de los méritos que aduzcan.* Y en el artículo 60.1. *Acreditación para catedráticos de Universidad. 1. Los funcionarios del Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad podrán presentar una solicitud para obtener la acreditación para catedrático de Universidad a la que acompañarán, de acuer-*

do con lo que se establezca reglamentariamente, una justificación de los méritos que aduzcan. Quedarán eximidos del requisito de pertenecer al Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad quienes acrediten tener la condición de Doctor con, al menos, ocho años de antigüedad y obtengan el informe positivo de su actividad docente e investigadora emitido por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.

Por ello, y por otras razones como facilitar el sistema de Acreditación, haciéndolo más rápido y menos costoso, es necesario establecer un nivel mínimo más alto para poder optar a la acreditación. Este podría establecerse en función de un número de publicaciones y/o otras acreditaciones, por ejemplo: dos tramos de investigación para los PTU y CEU que quieran optar a una acreditación para CU; la acreditación para Profesor Contratado Doctor para optar a una acreditación de PTU o de CEU; y una Acreditación de Profesor Colaborador para optar a PTEU. El efecto inmediato sobre el sistema de acreditación sería una reducción de candidatos, presentándose aquellos que realmente tienen opciones, lo cual supone un sistema más ágil, menos costoso e incluso menos frustrante para muchos candidatos que se presentan actualmente sin ser conscientes de sus posibilidades.

Los miembros de las comisiones

Establecer un nivel mínimo más alto para ser miembro de las comisiones

En la actualidad se establece que el criterio mínimo para formar parte de las Comisiones de evaluación, que sus miembros tengan al menos un tramo de investigación para los cuerpos de PTEU, CEU y PTU, y al menos dos tramos de investigación cuando se trate de comisiones para plazas de CU. Parece evidente que se trata de mínimos demasiado bajos, pues los tramos de investigación, que son considerados por muchos como indicadores de excelencia, son en realidad indicadores de mínimos de productividad, pues no hay que olvidar que con cinco artículos publicados en seis años se puede conseguir un tramo de investigación, es decir, menos de un artículo por año, y eso en el mejor de los casos. Dicho de otra forma, un profesor puede formar parte de las comisiones de evaluación para PTEU, CEU y PTU habiendo publicado sólo cinco artículos en toda su vida académica; y un profesor puede formar parte de las comisiones de evaluación para CU con sólo diez artículos en su currículum, lo cual es desproporcionado si tenemos en cuenta que en la actualidad en distintos campos científicos hay varios candidatos a PTU que se presentan con más de veinte artículos, y candidatos a CU que se presentan con más de cincuenta artículos. Si tenemos en cuenta la gran diferencia que hay entre universidades en cuanto a la proporción de PTU/CU, es lógico que existan PTU con un mayor currículum que algunos CU (véase Buela-Casal, 2005c). Es más, en un reciente estudio sobre la producción de los profesores funcionarios de Psicología en artículos de revista con factor de impacto de la *Web of Science* se puso de manifiesto que entre los autores más productivos en distintas áreas de conocimiento están varios PTU (Musi-Lechuga, Olivás-Ávila, Portillo-Reyes, y Villalobos-Galvis, 2005). Por tanto, el nivel mínimo debería establecerse en dos tramos de investigación para PTEU, CEU y PTU; y en tres tramos de investigación para los CU, siempre y cuando se cumpla que todo miembro de una comisión deba tener el cien por cien de tramos conseguidos sobre tramos posibles. Pero además, y aún más importante, es que para ser miembro

de una comisión es necesario cumplir los criterios y estándares mínimos que se exigen a los candidatos para ser acreditado en cada cuerpo de funcionarios. Esto es algo fundamental para evitar que los evaluadores puedan no tener el nivel que se les exige a los evaluados.

En el futuro sistema de Acreditación de funcionarios el nivel de los miembros de las comisiones es totalmente ambiguo, pues en la Ley Orgánica 4/2007, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. En esta Ley, en el artículo 57.2, se dice:

«La acreditación será llevada a cabo mediante el examen y juicio sobre la documentación presentada por los solicitantes, por comisiones compuestas por profesores de reconocido prestigio docente e investigador pertenecientes a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios. Igualmente, podrán formar parte de estas comisiones expertos de reconocido prestigio internacional o pertenecientes a centros públicos de investigación. Los currículos de los miembros de las comisiones de acreditación se harán públicos tras su nombramiento».

Es decir, no se dice ni cómo se nombrarán, ni cuántos miembros tendrán las comisiones, ni qué nivel deben tener sus miembros, pues decir «profesores de reconocido prestigio» es decir muy poco, pues no se define en función de criterios operativos. El reconocido prestigio internacional se mide por criterios conocidos: producción en artículos, patentes, libros, citas recibidas, el Índice *h*, etc.

El artículo 57.2 continúa diciendo que se desarrollará en un futuro reglamento:

«Reglamentariamente, se establecerá la composición de las comisiones reguladas en este apartado, la forma de determinación de sus componentes, así como su procedimiento de actuación y los plazos para resolver. En todo caso, deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas».

Una vez más, los criterios son ambiguos: «principios de imparcialidad y profesionalidad», y es necesario que en el reglamento correspondiente sean definidos de manera operativa.

Los estándares para cada cuerpo de profesores funcionarios y número de plazas ofertadas.

a) Establecer un nivel mínimo para que los candidatos puedan ser acreditados

En cualquier sistema de selección de profesorado, sea la actual Habilitación Nacional o cualquier otro, debe tener establecido un nivel mínimo para poder ser seleccionado como funcionario. En un sistema como el español, en el cual se puede conseguir ser profesor funcionario con menos de treinta años, es aún más necesario que exista un nivel mínimo para que los candidatos puedan ser habilitados o acreditados para los distintos cuerpos docentes. La ausencia de un nivel mínimo preestablecido pone de manifiesto, como después de dos décadas de aplicación de la LRU el resultado es que más de diez mil PTU no tienen un tramo de investigación,

lo que implica que las comisiones que evalúan los tramos de investigación consideran que las comisiones que los seleccionaron pusieron en su día un nivel muy bajo. Para alguien que no conozca el sistema sería fácil hipotetizar que si un profesor adquiere la condición de funcionario, lógicamente conseguirá al menos su primer tramo de investigación, pues debería tener una producción científica suficiente para que fuese seleccionado como funcionario, sin embargo, la realidad pone de manifiesto que eso no ocurre. Decir que hay más de diez mil PTU sin ningún tramo de investigación y más de dos mil CU sin dos tramos, parece una razón más que suficiente para establecer niveles mínimos en el sistema de Acreditación.

b) Establecer estándares comunes para cada titulación

En la actualidad existen distintos niveles de exigencia según las áreas de conocimiento, incluso dentro de un mismo campo de conocimiento hay una importante disparidad en cuanto a los estándares exigidos entre distintas áreas. Así, por ejemplo, en el ámbito de la Psicología se ha puesto de manifiesto que existen enormes diferencias en la producción científica en artículos de revistas de la Web of Science entre las distintas áreas de conocimiento, por ejemplo, mientras que en el área de Psicobiología la media de artículos por profesor es de 15,73 en el área de Psicología Evolutiva y de la Educación es de 1,51 (Musi-Lechuga, Olivas-Ávila, Portillo-Reyes, y Villalobos-Galvis, 2005). Lo mismo ocurre con el Índice *h*, tal como acaban de demostrar Salgado y Páez (2007). Esto puede entenderse como el resultado de una «costumbre académica» sobre la producción científica en cada área, pues de hecho en la Web of Science hay más de cien revistas del área de Psicología Evolutiva y de la Educación, es decir, no es una razón la falta de revistas sobre estas temáticas. De hecho, las diferencias en otros ámbitos de la producción científica, como por ejemplo en las tesis doctorales, también fueron puestas de manifiesto en un mismo campo de conocimiento (Agudelo et al., 2003), al igual también que en los proyectos de investigación financiados (Gordillo, Gonzáles-Marqués, y Muñiz, 2004). Por tanto, serían necesarios estudios sobre producción científica: tesis, artículos, libros, patentes, proyectos de investigación financiados, etc., en los distintos campos de conocimiento, pues serían indicadores reales de los estándares en los distintos campos de conocimiento.

Por otra parte, las comisiones de acreditación deberán tener una limitación de unos estándares mínimos según los cuales no puedan acreditar a candidatos, estos estándares deben ser establecidos a priori y deben ser públicos para cada campo de conocimiento. Los estándares pueden ser fijados en función de la productividad en cada campo o bien en función de la opinión de los profesores de cada licenciatura, tal como por ejemplo en el estudio realizado por Sierra, Buena-Casal, Bermúdez, Santos y Armario (2006), en el cual se recoge la opinión sobre el peso o valor que debe tener cada mérito y los niveles mínimos para la acreditación en cada campo de conocimiento en función del cuerpo docente.

c) Debe existir una relación entre las plazas ofertadas por las universidades y el número de candidatos acreditados

La relación entre plazas ofertadas por las universidades y el número de candidatos habilitados es el aspecto más importante para una futura reforma de la LOU. El sistema de acceso a los cuerpos de profesores funcionarios debe ser lo más competitivo posible, no

es una necesidad del sistema universitario que un Profesor Contratado Doctor se convierta en Profesor Titular de Universidad, ni tampoco lo es que éste se convierta en Catedrático de Universidad, sino que son opciones personales en la promoción y el ascenso en la carrera universitaria de cada profesor. Ascender y promocionar en cualquier trabajo no es un derecho sino un mérito que hay que conseguir. Es de sentido común que cuanto más competencia y difícil sea la Acreditación, mayor será el nivel de productividad de los aspirantes y mejores serán los candidatos acreditados. Por otra parte, si el conjunto de universidades oferta para un año un número determinado de plazas ¿qué sentido tendría acreditar candidatos sin esa limitación? Por ejemplo, si se acreditan veinte de treinta candidatos, es obvio que no tendrán el mismo nivel que si sólo se acreditan tres. Y una buena muestra de esto es el claro efecto negativo que existe entre la facilidad en el acceso y promoción a los cuerpos docentes universitarios y la productividad (véase Buena-Casal, 2005c). Acreditar profesores sin ajustarse a las plazas ofertadas es lo mismo que hipotecar el futuro de la selección de profesores funcionarios. Si se acreditan profesores sin tener en cuenta la relación entre la oferta y la demanda, con la misma lógica se deberían aprobar médicos especialistas, inspectores de hacienda, maestros, notarios, abogados del Estado, sin relación con las plazas que realmente se necesitan. Esto no se ha hecho hasta ahora de una manera directa pero al menos el sistema de acceso estaba regulado por la ley de la oferta y la demanda de las plazas en función de las necesidades de las universidades. Sin embargo, en el futuro este problema será importante, pues en la Ley Orgánica 4/2007, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, no se establece límite de plazas para obtener la acreditación.

Conclusiones

La situación actual de la productividad científica en España, aunque ha mejorado en los últimos años, dista mucho del nivel esperado en función del número de investigadores que trabajan en las universidades españolas. Como ya se ha puesto de manifiesto en diversos estudios, la productividad científica en España es realizada en gran medida por un bajo porcentaje de investigadores, solo como dato ilustrativo se puede resaltar que más de la mitad de los profesores funcionarios doctores no dirigen tesis doctorales, que más de diez mil PTU no tienen ni un solo tramo de investigación y que más de dos mil CU no tienen dos tramos de investigación (Buena-Casal, 2005c). Si se reflexiona sobre esto es fácil llegar a la conclusión de que es una consecuencia, entre otros factores, de una mala selección del profesorado, dado que hay miles de funcionarios que no cumplen a nivel mínimo una de sus obligaciones, que es la investigación. Sin duda, esto es el resultado de una nefasta selección del profesorado que se practicó en España en las últimas décadas, quizá los responsables de la política científica, si fueran conocedores de lo que en evaluación psicológica se conoce como validez consecuencial (Muñiz, 2003), que en definitiva no es más que ser conscientes de las consecuencias que tienen los resultados de una evaluación sobre la propia sociedad en el futuro y que ello afecta de forma retrospectiva a su validez, le darían más importancia a la selección del profesorado. Esto es aplicable a múltiples ámbitos como muy bien han resaltado recientemente Padilla, Gómez, Hidalgo y Muñiz (2006), y sin duda uno de ellos es la selección de personal. Es decir, el tipo de selección de profesores universitarios que se ponga en práctica en cual-

quier país tendrá efectos «colaterales» sobre el futuro, lo cual en cierto modo es casi una cuestión de sentido común. Ahora que estamos ante otra reforma del sistema de selección del profesorado sería bueno tener en consideración los conocimientos actuales sobre las garantías científicas de la evaluación y los modelos utilizados en otros países que destacan por la calidad de sus universidades. Si analizamos el caso de Holanda, que ocupa el primer lugar en el Ranking de las Mejores Universidades del Mundo en relación a la tasa de universidades por habitante, se puede comprobar que existe una alta coincidencia con los sistemas de otros países que ocupan los primeros puestos en este Ranking, como sería el caso de Estados Unidos o de Gran Bretaña, en el sentido de que hay una importante autonomía en cada universidad para la selección y contratación de su profesorado. Sin embargo, en el caso de Holanda cabe resaltar la operatividad de los criterios y los estándares que se deben cumplir para cada uno de los niveles de profesores universitarios. La calidad de las universidades se asegura contratando a los profesores más cualificados, incluso cuando son mejores que los que ya existen en la Universidad. Para ello, en la selección del profesorado se utilizan criterios operativos como: autoría de al menos 5 publicaciones en revistas internacionales; desempeño mantenido en publicaciones con una media igual o superior a 2 publicaciones al año en revistas internacionales; supervisión independiente de estudiantes de doctorado con una media de 2-3 estudiantes durante un período de 6 años y, al menos, cuatro proyectos de doctorado en el mismo período de tiempo; al menos cuatro becas para estudiantes de doctorado o postdoctorado en los últimos 10 años como investigador principal; alta reputación internacional (por ejemplo, miembro de comités editoriales de revistas, invitado en congresos internacionales o alta tasa de citas). Además, como los salarios de los profesores dependen y están condicionados por el nivel de la Universidad, a éstos les interesa mantener un buen nivel, bien para permanecer dentro de la institución o bien para entrar en ella. Este sistema, además de mejorar el nivel de la Universidad, se protege contra la endogamia y la contratación y promoción de personal que ya se encuentre trabajando dentro de ésta. Es decir, no sólo se utilizan criterios operativos, sino que además el salario de los profesores está en parte determinado por el éxito de la Universidad. Para más información sobre la selección en el caso de Holanda y en otros países véase Sierra, Buéla-Casal, Bermúdez y Santos (2006).

En función de lo expuesto anteriormente, parece evidente que es necesario establecer y definir de manera operativa los criterios, el proceso, los estándares, los requisitos mínimos de los candidatos y las características de los evaluadores. En definitiva, se trata de establecer una evaluación más objetiva y que tenga validez consecutiva a medio y largo plazo. En España esto será una realidad en los próximos años dado que cada vez tendrá más peso la autofinanciación de la Universidad, lo cual, lógicamente, dependerá en gran medida de la selección previa del profesorado.

La fiabilidad y validez de un sistema de acreditación se incrementa estableciendo los criterios, los pasos del proceso y poniendo los estándares para cada campo científico. En España ya existen algunos ejemplos de sistemas de evaluación y selección de profesorado con criterios y baremos bien definidos, y un buen ejemplo es el desarrollado por la Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva de las Universidades de Madrid (ACAP, 2006) para la acreditación de los profesores contratados. Si se examina este sistema se puede comprobar cómo los candidatos saben perfectamente qué se solicita para cada cuerpo y qué peso o valor tie-

ne cada elemento de producción científica, docente y de gestión. Este modelo de evaluación utilizado por la ACAP es una demostración de que se pueden crear y aplicar sistemas de evaluación más objetivos y fiables, de hecho este modelo sería generalizable al Sistema de Acreditación de Profesores Funcionarios de Universidad, obviamente estableciendo estándares para cada cuerpo de profesorado.

En la actualidad es muy fácil establecer si los artículos se valoran de forma diferente en función de que las revistas estén incluidas en el *Journal Citation Index* (Buéla-Casal, 2003; Garfield, 2003) o en el Índice de Impacto de Revistas Españolas de Ciencias Sociales (Jiménez-Contreras, 2004) o del análisis de citas de las revistas españolas en las bases de datos del *Institute for Scientific Information* (Buéla-Casal et al., 2004) o con relación al tipo de metodología de investigación (Montero y León, 2005; Ramos-Álvarez, Valdés-Conory, y Catena, 2006) o con el Índice de internacionalidad (Buéla-Casal y Zych, 2006), o incluso se puede evaluar el nivel de colaboración científica entre investigadores (Peñaranda Ortega, López Serrano, Quiñones Vidal, y López García, 2006). El hecho de establecer criterios claros y explícitos sobre qué tipo de artículos y de revistas se valoran más, no sólo afecta en la mejora del sistema de selección de profesores, sino que además, de manera indirecta, influye en la evolución futura de las revistas científicas editadas en lengua castellana, pues sin duda, el futuro de éstas, en gran medida, dependerá de cómo sean valoradas en la selección de profesores. Otros criterios como las tesis doctorales son fácilmente cuantificables en función del campo de conocimiento, al igual que los libros y demás méritos de investigación. Por tanto, hay que reiterar la recomendación de Muñiz (2004) sobre la necesidad de que las evaluaciones sean rigurosas desde el punto de vista técnico, para que sean objetivas, lo cual implica elaborar indicadores que sean operativos, empíricos y cuantitativos.

Por otra parte, existen indicadores como los tramos de investigación, producción de artículos por año, citas por artículo, citas acumuladas, media de citas por artículo, Índice *h*, factor de impacto acumulado, factor de impacto medio, etc., que permiten hacer una evaluación más rigurosa desde un punto de vista técnico. Esto es especialmente importante en un sistema de Acreditación, dado que las comisiones tendrán que evaluar en algunos casos cientos de candidatos, cuya producción científica ya fue evaluada previamente por otros más especialistas que los miembros de las comisiones y que además se leyeron los trabajos, lo cual no pueden hacer los miembros de las comisiones, pues tardarían varios años.

Ante sistemas estrictos y muy reglamentados de selección de profesorado se podría argumentar la problemática que supone una evaluación muy mecanicista y que no permiten evaluar otros aspectos como la creatividad en el ámbito de la ciencia, véanse, por ejemplo, las reflexiones de Gil Roales-Nieto y Luciano (2002), Kanazawa (2003) y Pelechano (2002, 2004). Además se podría argumentar que si la evaluación es muy operativa, cuantitativa y reglamentada, las comisiones de evaluación tendrían una actuación casi exclusivamente administrativa. Sin embargo, aunque aparentemente pueda parecer así, la realidad es muy distinta, pues las comisiones, en primer lugar, tienen que estar compuestas por miembros cualificados que puedan validar los méritos, que puedan verificar que los méritos se corresponden con el campo de conocimiento, que puedan comprobar que los méritos no están duplicados, etc., pero lo que sí está claro es que

los miembros de una comisión de acreditación no pueden evaluar la calidad de los trabajos de un candidato (artículos, tesis, libros, proyectos financiados...) dado que no pueden leerlos y que además carecería de sentido pues ya fueron evaluados previamente por especialistas.

Por último, no hay que perder de vista que el hecho de no incluir una exposición y defensa oral por parte de los candidatos podría llevar a la acreditación de doctores sin ninguna capacidad docente, o incluso sin haber impartido docencia previamente, pues para la acreditación de PTU tan sólo se exige el requisito de ser doctor. Es decir, se puede conseguir una acreditación para profesor funcionario sin haber impartido docencia previamente o sin saber hacerlo. Por tanto, debe quedar claro que las acreditaciones se hacen exclusivamente por méritos de investigación y no por méritos docentes, pues como ya se argumentó anteriormente no está claro cuáles son los criterios de calidad docente a nivel internacional.

En resumen, es necesario reglamentar un sistema de Acreditación de profesores funcionarios que permitan garantizar la fiabilidad y validez del sistema, y ello sólo se puede conseguir con un protocolo estandarizado con criterios, baremo, procedimiento, estándares bien definidos y operacionalizados y que éstos sean evaluados por comisiones muy cualificadas y que los criterios para ser evaluador también estén regulados en función de la producción científica, sólo así se conseguirá incrementar la validez y la fiabilidad, y, lo que es más importante, garantizar la validez de las consecuencias futuras de la productividad científica de los profesores universitarios.

Agradecimientos

Estudio financiado por la Dirección General de Universidades (Referencia: EA2006-0017).

Referencias

- ACAP (2006). *Sistema de evaluación del profesorado universitario para su contratación por las universidades de Madrid*. ACAP: Madrid.
- Agudelo, D., Bretón-López, J., Ortiz-Recio, G., Poveda-Vera, J., Teva, I., Valor-Segura, I., y Vico, C. (2003). Análisis de la productividad científica de la Psicología española a través de las tesis doctorales. *Psicothema*, 15, 595-609.
- Botella, J., y Gambara, H. (2006). Doing and reporting a meta-analysis. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 6, 425-440.
- Brandon, C., Welhs, D., y Farrington, P. (2006). Effectiveness of family-based programs to prevent delinquency and later offending. *Psicothema*, 18, 596-602
- Buela-Casal, G. (2003). Evaluación de la calidad de los artículos y de las revistas científicas: propuesta del factor de impacto ponderado y de un índice de calidad. *Psicothema*, 15, 23-35.
- Buela-Casal, G. (2005a). El Sistema de Habilitación Nacional: criterios y proceso de evaluación. *Análisis y Modificación de Conducta*, 31, 313-341.
- Buela-Casal, G. (2005b). La evaluación de la calidad en el proceso de convergencia europea. *Revista Mexicana de Psicología*, 22, 306-314.
- Buela-Casal, G. (2005c). Situación actual de la productividad científica de las universidades españolas. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 5, 175-190.
- Buela-Casal, G., Gutiérrez, O., Bermúdez, M.P., y Vadillo, O. (2007). Comparative study of international academic rankings of universities. *Scientometrics*, 71, 349-365.
- Buela-Casal, G., Medina, A., Viedma, M.I., Godoy, V., Lozano, S., y Torres, G. (2004). Factor de impacto de tres revistas españolas de Psicología. *Psicothema*, 16, 681-689.
- Buela-Casal, G., Perakakis, P., Taylor, M., y Checa, P. (2006). Measuring Internationality: Reflections and perspectives on academic journals. *Scientometrics*, 67, 45-65.
- Buela-Casal, G., y Zych, I. (2006, octubre). *A proposal of a new Internationality Factor as a bibliometric measure of the scientific journals*. Presentado en la I International Conference on Multidisciplinary Information Sciences and Technologies (InSciT2006). Mérida (España).
- Crespo, I. (2005) La Cooperación en Educación Superior: la Red Iberoamericana para la Acreditación de la Calidad (RIACES). *Revista Mexicana de Psicología*, 22, 345-356.
- Garfield, E. (2003). The meaning of the impact factor. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 3, 363-369.
- Gil Roales-Nieto, J., y Luciano, M.C. (2002). A la calidad por *the quantity* (porque la cantidad no vale). Algunas reflexiones sobre los criterios de evaluación de la evaluación de la calidad de la investigación psicológica. *Análisis y Modificación de Conducta*, 28, 431-454
- Gordillo, V., Gonzáles-Marqués, J., y Muñiz, J. (2004). La evaluación de proyectos de investigación por la ANEP. *Psicothema*, 16, 343-349.
- Gutiérrez, O. (2005). Educación y entrenamiento basados en el concepto de competencia: implicaciones para la acreditación de los programas de Psicología. *Revista Mexicana de Psicología*, 22, 353-270.
- Jiménez-Contreras, E. (2004, septiembre). *Evaluación curricular del profesorado universitario*. Conferencia presentada en el Curso sobre Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación Superior. ANECA-UGR. Almuñecar. http://www.aneca.es/actividades/eventos/activ_granada2004.html.
- Kanazawa, S. (2003). Why productivity fades with age: The crime-genius connection. *Journal of Research Personality*, 37, 257-272.
- Koerner, K.C., y Mahoney, M. (2005). Los orígenes del doctorado en Psicología. En G. Buela-Casal (dir.): *Manual práctico para realizar un doctorado* (pp. 22-42). Madrid: EOS Universidad.
- Labrador, J.F., Fernández-Velasco, M.R., y Rincón, P.P. (2006). Eficacia de un programa de intervención individual y breve para el trastorno por estrés postraumático en mujeres víctimas de violencia doméstica. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 6, 527-547.
- Llavona, R., y Bandrés, J. (2005). Psicología y vocación religiosa en España. *Psicothema*, 17, 663-668.
- Montero, I., y León, O. (2005). Sistemas de clasificación del método en los informes de investigación en Psicología. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 5, 115-127.
- Moos, R.H., y Moos, B.S. (2006). Treated and untreated individuals with alcohol use disorders: Rates and predictors of remission and relapse. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 6, 513-526.
- Muñiz, J. (1998). La medición de lo psicológico. *Psicothema*, 10, 1-21.
- Muñiz, J. (2003). La validación de los tests. *Metodología de las Ciencias del Comportamiento*, 5, 119-139.
- Muñiz, J. (2004, septiembre). *Construcción y evaluación de la calidad de los instrumentos de evaluación*. Conferencia presentada en el Curso sobre Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación Superior. ANECA-UGR. Almuñecar. http://www.aneca.es/actividades/eventos/activ_granada2004.html.
- Musi-Lechuga, B., Olivas-Ávila, J., Portillo-Reyes, V., y Villalobos-Galvis, F. (2005). Producción de los profesores funcionarios de Psicología en España en artículos de revistas con factor de impacto de la Web of Science. *Psicothema*, 17, 539-548.
- Nelson, P.D. (2005) La acreditación en Estados Unidos. *Revista Mexicana de Psicología*, 22, 315-326.
- Padilla, J.L., Gómez, J., Hidalgo, M.D., y Muñiz, J. (2006). La evaluación de las consecuencias del uso de los tests en la teoría de la validez. *Psicothema*, 18, 307-312.
- Pelechano, V. (2002). ¿Valoración de la actividad científica en psicología? ¿Pseudoproblema, sociologismo o idealismo? *Análisis y Modificación de Conducta*, 28, 323-362.

- Pelechano, V. (2004, septiembre). *Comunicación, difusión y calidad: el papel de la normatividad y la diversidad en la creatividad científica*. Conferencia presentada en el Curso sobre Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación Superior. ANECA-UGR.Almuñécar. http://www.aneca.es/actividades/eventos/activ_granada2004.html
- Pelechano, V. (2005). La valoración de programas de doctorado en Psicología: una cuestión abierta. *Revista Mexicana de Psicología*, 22, 327-332.
- Pérez-Álvarez, M. (2005). La psicología del Quijote. *Psicothema*, 17, 303-310.
- Peñaranda Ortega, M., López Serrano, R., Quiñones Vidal, E., y López García, J.J. (2006). Los «small worlds» y el algoritmo de floyd: una manera de estudiar la colaboración científica. *Psicothema*, 18, 78-83.
- Ramos-Álvarez, M.M., Valdés-Conory, B., y Catena, A. (2006). Criteria of the peer-review process for publication of experimental and quiasi-experimental reseach in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 6, 773-783.
- Ruiz-Pérez, R., Delgado, E., y Jiménez-Contreras, E. (2006). Criterios del Institute for Scientific Information para la selección de revistas científicas. Su aplicación a las revistas españolas: metodología e indicadores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 6, 401-424.
- Salgado, J.F., y Páez, D. (2007). La productividad científica y el Índice *h* de Hirsch de la Psicología Social Española: convergencia entre indicadores de productividad y comparación con otras áreas. *Psicothema*, 19, 179-189.
- Sierra, J.C., Buela-Casal, G., Bermúdez, M.P., y Santos, P. (2006, octubre). Análisis transnacional del sistema de evaluación y selección de profesorado universitario. Comunicación presentada en la I International Conference on Multidisciplinary Information Sciences and Technologies (InSciT2006). Mérida (España), octubre 2006.
- Sierra, J.C., Buela-Casal, G., Bermúdez, M.P., Santos, P., y Armario, J. (2006, octubre). *Analysis of the criteria used to evaluate and select the University Professorate*. Presentado en la I International Conference on Multidisciplinary Information Sciences and Technologies (InSciT2006). Mérida (España).