



**Organización:**  
**Unidad para la Calidad de las Universidades Andaluzas**  
**y Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari a Catalunya**

**Colaboración:**  
**Axencia para a Calidade do Sistema Universitario de Galicia,**  
**Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari a Illes Balears**  
**y**  
**Universidad de Cádiz**

## **Taller sobre: “La evaluación del profesorado universitario”**

Cádiz, 9 y 10 de septiembre de 2002

---

### **Resumen de Conclusiones específicas del Taller:**

#### **"LA EVALUACIÓN DEL PROFESORADO"**

La lectura del siguiente texto debe realizarse teniendo presente el documento de **Conclusiones generales** del Taller. Las especificaciones o concreciones aquí expresadas pretenden ser referentes en el momento de diseñar un modelo de evaluación del profesorado.

#### **Taller A.- La contratación de Ayudantes-Doctores**

- Parece necesaria la distinción entre la contratación INICIAL para un primer periodo y la RENOVACIÓN para un segundo periodo. En este segundo momento (totalmente asumido por la Universidad), debería “aplicarse un modelo integral de evaluación” que no sólo avalase la decisión de renovación, sino que permitiera establecer el *modus operandi* para el logro de la adecuada evidencia, necesaria para proceder a la evaluación para el acceso a una posible contratación permanente. Este modelo debe asumir el equilibrio entre las diferentes funciones de la actividad académica y, de forma inequívoca, el equilibrio entre investigación y docencia.
- Una segunda distinción debe hacerse entre “*la previa evaluación de su actividad*” (al menos dos años en tareas docente y/o investigadoras fuera de la universidad contratante), que corresponde a una Agencia y , si ha lugar, la evaluación de la propia universidad. En esta segunda acción cabría tomar en consideración los “criterios específicos de la universidad contratante”. Los Estatutos de las Universidades deberán considerar esta situación y prestar atención a las competencias departamentales. En cualquiera de las situaciones debe darse la publicidad de los criterios de evaluación.
- Parece difícil asumir el criterio de **experiencia docente previa** como uno de los criterios básicos de evaluación, dadas las múltiples y diferentes situaciones previas de los posibles candidatos. Parecería más razonable considerar como criterio, las acciones previas acreditadas de formación para la docencia.
- **El informe previo** de evaluación debería tomar como **contenido de valoración aspectos** como:

**Organización:**  
**Unidad para la Calidad de las Universidades Andaluzas**  
**y Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari a Catalunya**

**Colaboración:**  
**Axencia para a Calidade do Sistema Universitario de Galicia,**  
**Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari a Illes Balears**  
**y**  
**Universidad de Cádiz**

## **Taller sobre: “La evaluación del profesorado universitario”**

Cádiz, 9 y 10 de septiembre de 2002

---

- Trayectoria investigadora (se recomienda diseñar un protocolo que permita armonizar el tipo y aval de las evidencias)
  - Expediente en el doctorado
  - Colaboración con grupos y proyectos de investigación (se recomienda diseñar un protocolo que permita armonizar el tipo y aval de las evidencias)
  - Producción científica (artículos, libros, capítulos de libros, monografías, contribuciones en congresos...)
  - Otros méritos complementarios: estancias, becas, ayudas...
- Preparación profesional para la docencia
  - Formación certificada<sup>1</sup>
  - Experiencia docente
    - Un autoinforme evaluativo de la trayectoria académico-profesional con inclusión de su *concepción-visión* de la docencia universitaria (se recomienda diseñar un protocolo que permita armonizar el contenido a desarrollar)
    - La experiencia docente (debidamente certificada y valorada a través de un protocolo), considerada como criterio de mérito complementario.
    - Los productos docentes (publicaciones, materiales...) considerados como méritos complementarios.
- En el caso de una contratación inicial para el **desempeño inmediato** de tareas docentes, la universidad contratante debería:
  - Asegurarse de la **potencialidad** del candidato **para convertirse** en un buen profesor. En tal caso, *una prueba de ejecución* que podría versar sobre:
    - Diseño de una investigación
    - Diseño de una unidad-bloque del programa de referencia docente

---

<sup>1</sup> Dada la limitación actual de experiencias en materia de formación certificada, cabría plantear un periodo transitorio, solo para los primeros contratos, en el que dicha formación fuese compensada con la participación previa en Cursos y Seminarios de carácter pedagógico o, incluso, con la experiencia avalada por la institución.



**Organización:**  
**Unidad para la Calidad de las Universidades Andaluzas**  
**y Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari a Catalunya**

**Colaboración:**  
**Axencia para a Calidade do Sistema Universitario de Galicia,**  
**Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari a Illes Balears**  
**y**  
**Universidad de Cádiz**

## **Taller sobre: “La evaluación del profesorado universitario”**

Cádiz, 9 y 10 de septiembre de 2002

---

- La impartición de una clase
  - Ofertar la posibilidad de una formación docente en la que la tutorización (*mentoring*), al menos durante su primer año de docencia, debiera ser un requisito.

### **Taller B.- La contratación permanente del profesorado Doctor**

- A la luz del art. 51 de la L.O.U. parece necesario distinguir entre “*la previa evaluación positiva de su actividad*” (al menos tres años de actividad docente e investigadora, o prioritariamente investigadora, postdoctoral) que corresponde a una Agencia y, si ha lugar, la evaluación de la propia universidad. Para esta segunda acción, cabría tomar en consideración los “criterios específicos de la universidad contratante”, reflejados en su proyecto pedagógico y en el plan de actividad académica a desempeñar por el profesor contratado. Los Estatutos de las Universidades deberán tomar en consideración esta situación y prestar atención a las competencias departamentales. En cualquiera de las situaciones debe darse una adecuada publicidad de los criterios de evaluación.
- Ante el inicio de una nueva vía de acceso a la categoría de profesor permanente de universidad y dada la posible heterogeneidad de situaciones en cuanto a la cantidad de **profesorado actual** en condiciones de acceso a dicha categoría, parece conveniente **adecuar el rigor de la evaluación** a la posición de las universidades y la administración en relación con la valoración que realicen de la potencialidad y utilidad de dicha vía.
- Atendiendo al principio del desarrollo de la carrera profesional académica, el modelo de evaluación a aplicar debería tener presente el diseño operativo de evaluación que se adopte en la etapa de ayudante-doctor. En todo caso, parece conveniente considerar la oportunidad y viabilidad de establecer un *periodo de prueba* o el establecimientos de *escalones/niveles* dentro de la categoría de contratado permanente.
- Especial atención deberá prestarse a tomar en consideración las singularidades específicas de los campos disciplinares, especialmente de las áreas emergentes con escasa referencia y tradición en el contexto en que se produce la evaluación.
- El **informe previo** de evaluación debería tomar como **contenido de valoración aspectos** como:

**Organización:**  
**Unidad para la Calidad de las Universidades Andaluzas**  
**y Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari a Catalunya**

**Colaboración:**  
**Axencia para a Calidade do Sistema Universitario de Galicia,**  
**Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari a Illes Balears**  
**y**  
**Universidad de Cádiz**

## **Taller sobre: “La evaluación del profesorado universitario”**

Cádiz, 9 y 10 de septiembre de 2002

---

- Trayectoria investigadora (se recomienda diseñar un protocolo que permita armonizar el tipo y aval de las evidencias)
  - Productividad investigadora (artículos, libros, capítulos de libros, monografías, patentes y modelos, contribuciones en congresos...)
  - Colaboración en grupos y proyectos de investigación
  - Contratos de asistencia-transferencia de tecnología.....
  - Otros méritos complementarios: estancias en otros centros, direcciones de tesis, becas y ayudas de carácter competitivo, ...
  
- Trayectoria docente
  - Preparación profesional para la docencia (formación certificada)<sup>2</sup>
  - Experiencia docente (se recomienda diseñar un protocolo)
    - Qué experiencia y su contexto de referencia avalada por los responsables académicos
    - Valoración de dicha experiencia por :
      - Responsables académicos
      - Receptores de la docencia (estudiantes/graduados)
      - El propio candidato
    - Reflexión sobre su “enfoque/planteamiento docente” en la(s) materia(s) o Área de Conocimiento objeto del contrato (ajustado a un protocolo)
    - Productos docentes (publicaciones, materiales...)
    - Experiencias en innovación
  
- Trayectoria profesional no docente.
  - En situaciones específicas (naturaleza de la docencia, funciones específicas a desempeñar...) parece conveniente y adecuado tomar en consideración la experiencia en este

---

<sup>2</sup> Podría pensarse si la formación certificada para el primer contrato podría compensarse con la experiencia previa, la participación en Cursos y Seminarios de carácter pedagógico o el compromiso de tutorización de la Universidad contratante, dejando la certificación de la formación para la renovación del contrato. De esta forma se proporcionaría el tiempo necesario para establecer programas que podrían certificar la formación del profesorado que los siguiera con las pautas que se marcasen.

**Organización:**  
**Unidad para la Calidad de las Universidades Andaluzas**  
**y Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari a Catalunya**

**Colaboración:**  
**Axencia para a Calidade do Sistema Universitario de Galicia,**  
**Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari a Illes Balears**  
**y**  
**Universidad de Cádiz**

## **Taller sobre: “La evaluación del profesorado universitario”**

Cádiz, 9 y 10 de septiembre de 2002

---

ámbito avalada por los responsables de los centros o instituciones en los que se hubiera desarrollado.

- En el proceso de selección (valoración “in situ” de la universidad) parece aconsejable tomar el referente del proceso de habilitación del profesorado titular de universidades. En, definitiva, demostrar la competencia en:
  - Defensa de una investigación
  - Defensa de un proyecto docente “ad hoc”
  - Dominio del ámbito disciplinar explicitado en la convocatoria
  
- En aquellos casos en los que se prevea la emisión por parte de una Agencia de **informes** de evaluación **para la renovación estable del contrato**, parece aconsejable tomar también el referente del proceso de habilitación del profesorado titular de universidades. En este sentido, tomando como referencia la documentación aportada para el primer contrato, se debería tomar como **contenido de valoración aspectos** como:
  - Evaluación documental previa
    - Trayectoria investigadora (se recomienda diseñar un protocolo que permita armonizar el tipo y aval de las evidencias):
      - Productividad investigadora (artículos, libros, capítulos de libros, monografías, patentes y modelos, contribuciones en congresos...)
      - Colaboración en grupos y proyectos de investigación
      - Contratos de asistencia-transferencia de tecnología.....
      - Otros méritos complementarios: estancias en otros centros, direcciones de tesis, becas y ayudas de carácter competitivo, ...
    - Trayectoria docente:
      - Preparación profesional para la docencia (formación certificada)<sup>3</sup>
      - Experiencia docente (se recomienda diseñar un protocolo)
        - Qué experiencia y su contexto de referencia avalada por los responsables académicos
        - Valoración de dicha experiencia por :
          - Responsables académicos

---

<sup>3</sup> La certificación de la formación se realizaría de acuerdo con los programas certificados seguidos por el solicitante

**Organización:**  
**Unidad para la Calidad de las Universidades Andaluzas**  
**y Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari a Catalunya**

**Colaboración:**  
**Axencia para a Calidade do Sistema Universitario de Galicia,**  
**Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari a Illes Balears**  
**y**  
**Universidad de Cádiz**

## **Taller sobre: “La evaluación del profesorado universitario”**

Cádiz, 9 y 10 de septiembre de 2002

---

- Receptores de la docencia (estudiantes/graduados)
  - El propio candidato
  - Reflexión sobre su “enfoque/planteamiento docente” en la(s) materia(s) o Área de Conocimiento objeto del contrato (ajustado a un protocolo)
  - Productos docentes (publicaciones, materiales...)
  - Experiencias en innovación
  - Memoria reflexiva de las actividades desarrolladas (ajustada a un protocolo)
- Evaluación de competencias definitiva (valoración “in situ” de la universidad)
- Defensa de un proyecto investigador
  - Defensa de un proyecto docente “ad hoc”
  - Dominio del ámbito disciplinar explicitado en la convocatoria

### **Taller C. La promoción-incentivos y mejora del profesorado permanente (contratado y funcionario)**

- Pese a que el art. 55.4 de la LOU hace referencia exclusiva a la *previa valoración de los méritos* para la asignación de complementos retributivos, parece adecuado considerar que esta **situación de evaluación** debe integrarse en un marco más amplio que permita configurar un verdadero modelo de evaluación orientado también a la generación de propuestas de oportunidades de promoción y, especialmente, de mejora de las propias funciones académicas. El reto está en la armonización de las tres situaciones y la consideración de sus peculiaridades a la luz del proyecto de universidad asumido.
- En el momento presente de inicio de redacción de los Estatutos de la Universidades parece necesario que las comunidades universitarias consideren esta temática con especial interés y establezcan un marco adecuado y flexible que les permita la reformulación del modelo adoptado como consecuencia de la evaluación de su aplicación.
- Un **modelo comprensivo de evaluación** requiere estar contextualizado en la realidad de cada universidad y sistema universitario y exige definir el contenido del *mandato institucional a desempeñar por el profesorado y los criterios de calidad que se aplicarán*. **El cumplimiento** de los requisitos establecidos



**Organización:**  
**Unidad para la Calidad de las Universidades Andaluzas**  
**y Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari a Catalunya**

**Colaboración:**  
**Axencia para a Calidade do Sistema Universitario de Galicia,**  
**Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari a Illes Balears**  
**y**  
**Universidad de Cádiz**

## **Taller sobre: “La evaluación del profesorado universitario”**

Cádiz, 9 y 10 de septiembre de 2002

---

deberían asegurar al profesorado el logro de los incentivos y/o oportunidad de promoción, sin considerar criterio restrictivo alguno. El *mandato institucional* debería considerar la importancia de las funciones de investigación y docencia así como la de gestión e implicación en las metas y objetivos de la universidad, centro o departamento.

- Por lo que respecta a la función docente, parece difícil poder hacer viable un modelo de evaluación orientado a la mejora sin la correspondiente corresponsabilidad de universidades y administración en la generación de oportunidades de formación continua y de un programa de apoyo a la innovación docente. Esta debería ser considerada como una de las estrategias más eficaces en la promoción de la excelencia. En todo caso, el ámbito disciplinar y la consideración de unidades o equipos docentes deben ser los referentes prioritarios a fin de evitar el riesgo de descontextualización de las acciones formativas o de innovación.
- Establecido el marco general de evaluación por la administración competente, parece adecuado, razonable y efectivo que el modelo operativo de evaluación sea asumido y ejecutado por la propia universidad, siendo sometido, al igual que cualquier otro programa o servicio, a un proceso de acreditación. Especial atención se prestará al criterio de factibilidad del modelo propuesto, considerando su carácter progresivo a lo largo de un determinado periodo de tiempo.
- Acorde con los enfoques actuales de evaluación del profesorado, parece adecuado considerar al profesor como el *agente principal* del proceso de evaluación, tanto por lo que se refiere a la aportación de evidencias (con la consiguiente exigencia de que le sean aportadas desde diferentes fuentes), como por la necesaria valoración de su propia actividad a la luz de los objetivos propuestos y asumidos por la institución. La evaluación de *portafolio* o *dossier académico* puede considerarse como una buena estrategia evaluativa, tanto desde la perspectiva de decisión como de orientación de la mejora.
- La naturaleza de la función académica, la cultura profesional que traspasa los marcos geográficos y los propios planteamientos teóricos y técnicos del ámbito disciplinar de la evaluación, ponen de manifiesto la absoluta necesidad de considerar la evaluación por colegas (*peer review*) como la vía más idónea de implementar un modelo de evaluación. Parece razonable asumir, al igual que en otros muchos campos profesionales, que la integración de las múltiples

**Organización:**  
**Unidad para la Calidad de las Universidades Andaluzas**  
**y Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari a Catalunya**

**Colaboración:**  
**Axencia para a Calidade do Sistema Universitario de Galicia,**  
**Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari a Illes Balears**  
**y**  
**Universidad de Cádiz**

## **Taller sobre: “La evaluación del profesorado universitario”**

Cádiz, 9 y 10 de septiembre de 2002

evidencias y fuentes en orden a la emisión de un juicio de valor, debe ser realizada por profesionales expertos de la actividad académica universitaria.

- Parece lógico y pertinente que las **dimensiones de la actividad académica a evaluar** sean:

- ◆ **La actividad investigadora.** Pese a la existencia de posiciones críticas, parece existir un razonable consenso en cuanto a la *bondad* de la práctica existente. Se sugiere se avance en una mejor contextualización en los diferentes ámbitos disciplinares y a una intensificación de la información sobre el *modus operandi* de las respectivas Comisiones. La universidad, a efectos de decisiones internas, debería explicitar los criterios de evaluación que van más allá de los asumidos por la comunidad universitaria. Una adecuada conceptualización de la investigación debería definir, para cada uno de los grandes campos científicos, la importancia de los siguientes aspectos:

- *El contexto y los recursos*
  - Proyectos de investigación
  - Convenios y contratos
  - Medios personales del grupo
  - Medios económicos y de infraestructura del grupo
  - Medios institucionales al servicio de la investigación
- *Los resultados*
  - Artículos científicos
  - Libros, capítulos y monografías
  - Patentes y modelos de utilidad
  - Tesis doctorales
  - Congresos

- ◆ **La actividad docente.** Han de superarse el reduccionismo de considerar la actuación del profesor en el aula y la opinión del alumnado como los únicos elementos a considerar en la evaluación docente del profesorado. Una adecuada conceptualización de la función docente reclama la atención evaluativa sobre:

- ◆ *La planificación de la docencia:*
  - Dominio del contenido de la materia y selección adecuada del mismo
  - Pertinencia de las metas y objetivos de la materia
  - Adecuación de los materiales del curso
  - Pertinencia de las estrategias y criterios de evaluación del alumnado.



**Organización:**  
**Unidad para la Calidad de las Universidades Andaluzas**  
**y Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari a Catalunya**

**Colaboración:**  
**Axencia para a Calidade do Sistema Universitario de Galicia,**  
**Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari a Illes Balears**  
**y**  
**Universidad de Cádiz**

## **Taller sobre: “La evaluación del profesorado universitario”**

**Cádiz, 9 y 10 de septiembre de 2002**

---

- Articulación (coordinación) con otros elementos del programa de formación (equipos docentes)
- Planteamientos/propuestas de innovación.....
- ◆ *Desarrollo de la docencia:*
  - *Deberes/tareas*
  - *Dimensión técnica* de la docencia: comunicación, estrategias docentes
  - Atención tutorial....
- ◆ *Resultados*
  - La estimación del progreso (logros) en los objetivos del curso.
  - Evaluación sobre el *valor del curso*.
  - Evaluación de la efectividad del profesor.....
- ◆ **La actividad de gestión.** Parece lógico distinguir entre las actividades de gestión unidas a cargos unipersonales reconocidos en el marco institucional de la universidad (electivos o no) y aquellas otras actividades de gestión inherentes a la propia actividad docente (deberes/tareas del profesorado), de representación en órganos estatutarios, generalmente como consecuencia de procesos electivos, o de participación voluntaria en otras actividades de interés para la comunidad universitaria (comités de evaluación, comisiones de mejora o seguimiento...). En todo caso es necesario que se expliciten con claridad aquéllas que serán consideradas, especialmente en las situaciones de otorgar incentivos o de promover la promoción.

Córdoba/Barcelona, 30 de septiembre de 2002