

Artículo

La Selección del Profesorado Universitario en España. ¿Una Asignatura Pendiente?

Ángel Huguet-Canalís^{id}, Cecilio Lapresta-Rey^{id}, Fernando Senar-Morera^{id}, y Judit Janés-Carulla^{id}

Universidad de Lleida (España)

INFORMACIÓN

Recibido: 28/09/2023
Aceptado: 10/10/2023

Palabras clave:

Universidad
Selección del profesorado
Agencias de calidad

RESUMEN

Antecedentes: El trabajo persigue una reflexión sobre algunos de los aspectos fundamentales que han marcado la política de selección del profesorado universitario en España durante los últimos 40 años. **Método:** A tal fin, nos centramos en tres apartados fundamentales en los que abordamos, en primer lugar, cómo han ido evolucionando los procesos de contratación del personal docente e investigador en la Universidad española a lo largo de las décadas precedentes, recordando para ello las políticas derivadas de la Ley Orgánica de Reforma Universitaria (LRU-1983), de la Ley Orgánica de Universidades (LOU-2001), y de la Ley Orgánica de Universidades que modificó la anterior (LOMLOU-2007). **Resultados:** A partir de esta base, se analiza el papel de las agencias de calidad en el modelo vigente, enfatizando tanto sus virtudes como sus flaquezas. **Conclusiones:** Por último, en pleno proceso de desarrollo de la incipiente Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU-2023), se procede a una reconsideración de la situación actual, acentuando algunos de los efectos deseables e indeseables derivados de la historia reciente que debieran ser estimados en modo prospectivo.

The Selection of University Academics in Spain. A Pending Subject?

ABSTRACT

Background: The paper reflects on some of the fundamental aspects that have marked the policy of selection of university academics in Spain for the last 40 years. **Method:** To this end, we focus on three fundamental sections in which we address, firstly, how the hiring processes of teachers and researcher staff at the Spanish University have evolved over the preceding decades, recalling for this purpose the policies derived from the Law of University Reform (LRU-1983), the Law of Universities (LOU-2001), and the Law of Universities that modified the previous one (LOMLOU-2007). **Results:** From this basis, the role of quality agencies in the current model is analyzed, emphasizing both their virtues and weaknesses. **Conclusions:** Finally, amid the development process of the incipient Law of the University System (LOSU-2023), the current situation is reconsidered, highlighting some of the desirable and undesirable effects derived from recent history that should be estimated prospectively.

Keywords:

University
Selection of university academics
Agencies of quality

Introducción

Consideramos que situar temporal y contextualmente nuestra posición respecto al vigente sistema de selección del profesorado universitario en España puede resultar un buen punto de partida que nos permita desgranar las virtudes y limitaciones que, desde nuestra óptica personal, se amalgaman ofreciendo argumentos a favor y en contra a sus seguidores o detractores.

A este fin, creemos relevante desarrollar de forma breve una ácida experiencia vivida a finales de 2020. Una mañana de diciembre de ese año, a temprana hora, suena el teléfono y una voz desconocida nos invita a formar parte de una Comisión de contratación para una plaza de Catedrático de Universidad. Tras una disposición favorable, y en razón al desconocimiento de la trayectoria universitaria del candidato, procedemos a una búsqueda en diferentes bases de datos cuyo resultado debemos tachar al menos de inquietante (información obtenida fundamentalmente a partir de la Web of Science):

- En el periodo 2008-2018 se detecta el 18.4% del total de publicaciones, el 21.1% en 2019, y 60.5% en 2020 (en conjunto, casi el 82% en los dos últimos años). La mayoría de ellas con escasa o nula relación a los objetivos del área de conocimiento del postulante.
- Aparece como primer autor o autor de correspondencia en un escaso 5.2% de las publicaciones, y en algunas de ellas el número de firmantes se sitúa alrededor de la decena.
- Solo el 21.1% de las publicaciones corresponden a categorías de búsqueda vinculadas con el supuesto perfil deseable (“educación” o “psicología”).
- Casi el 50% de los artículos se hallan publicados en revistas del grupo Multidisciplinary Digital Publishing Institute (MDPI) – Publisher of Open Access Journals).
- Inexistencia de responsabilidad como investigador principal en proyectos de investigación competitivos de ámbito nacional o internacional.

Con estos antecedentes se establece nuevo contacto manifestando la voluntad de decaer en nuestra participación en la referida Comisión, ante lo cual nos incide de forma reiterada en el hecho de que se halla acreditado por la agencia estatal² y que para ello hasta hacía poco tiempo solo le faltaba un proyecto de investigación que ya le había sido concedido. La sorpresa aumenta al mencionar como tal un Erasmus +.

A la vista de lo hasta aquí expuesto, el lector comprenderá el pertinente sofoco ante la limitada “capacidad de liderazgo” del candidato, una de las características que, siempre desde nuestro punto de vista, debe marcar uno de los hitos más destacados de la trayectoria universitaria en un futuro Catedrático de Universidad.

La experiencia relatada nos lleva a reflexionar sobre algunos puntos de la política de selección del profesorado universitario en

España. Para ello, en lo que sigue, nos centraremos en tres apartados fundamentales en los que trataremos de abordar: i) cómo han ido evolucionando los procesos de contratación del profesorado en la Universidad española a lo largo de los últimos 40 años, ii) el papel de las agencias de calidad en el modelo vigente, y iii) una reflexión sobre la situación actual y prospectiva.

La Selección del Profesorado Universitario en España. De la LRU a la LOMLOU

Es bien sabido que la selección del profesorado es tan antigua como la propia Universidad, así sucedía en la que es considerada la primera Universidad europea (Universidad de Bolonia) y tuvo su continuidad a lo largo de toda la Edad Media al establecerse la “licentia docendi” que, otorgada por el Papa, los Obispos, o sus representantes, permitía a quien la obtuviese enseñar en las Universidades de la cristiandad tras haber superado un riguroso examen.

En el caso de España, en los últimos 40 años, son principalmente tres los sistemas de selección del profesorado universitario que se han ido derivando de la correspondiente normativa legal³: la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria (LRU), la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU), y 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 (LOMLOU). A dichas normativas, ha seguido la incipiente Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU) que se halla en pleno proceso de desarrollo.

De manera taquigráfica, podemos resumir que en el primer caso (LRU-1983), la comisión responsable de seleccionar al candidato estaba formada por cinco miembros, dos de los cuales eran propuestos por la propia Universidad convocante (normalmente el presidente y el secretario) y los tres restantes eran seleccionados por la administración competente mediante sorteo entre aquellos profesores de cualquier Universidad española que cumplieren los requisitos exigidos. Como señalan [Delgado et al. \(2021\)](#), las críticas fundamentales a este modo de selección se centraban en el hecho de que favorecía la endogamia y, en consecuencia, limitaba enormemente la movilidad del profesorado.

A través de la LOU-2001 se pretendía acallar estos reproches y para ello se designó un sistema de habilitación nacional que fue visto desde sus inicios como una grave intromisión en la autonomía universitaria, lo que derivó en una avalancha de plazas de funcionario convocadas por la mayoría de las Universidades previa a la entrada en vigor de la nueva Ley, y por tanto bajo el sistema LRU-1983. Como es evidente, esta circunstancia provocó una notable restricción de convocatorias en los años posteriores que limitaron la efectividad de la LOU-2001. Brevemente, el sistema de habilitación nacional requería que las Universidades comunicasen al Ministerio responsable las plazas de funcionario que pretendían convocar y este era quien mediante sorteo entre todo el profesorado que cumpliera unas exigencias mínimas (número de sexenios de investigación) configuraba comisiones de siete miembros, siendo en la Universidad del más antiguo de

¹ El grupo MDPI, cuyo origen se halla en China, ha sido reiteradamente cuestionado por dudosas prácticas editoriales, de modo que ya en febrero de 2014 fue incluido en la lista de Jeffrey Beall de editoriales depredadoras de acceso abierto.

² Si bien en este caso la agencia acreditadora fue estatal, procedimientos similares pueden ocurrir con las agencias autonómicas. De hecho, presiones equivalentes hemos vivido tras la acreditación como Catedrático laboral de un colega que presentaba un buen perfil de publicaciones pero una más que cuestionable capacidad de liderazgo en cuanto que nunca había dirigido ni equipo ni proyecto de investigación alguno obtenido en convocatoria competitiva. Su experiencia en actividades clásicas de formación se reducía a una Tesis Doctoral en la que había sido codirector.

³ Para una perspectiva personalizada del modo en que estos diferentes sistemas, y los previamente existentes, han influido en el desarrollo de la carrera docente universitaria, véase [Serra-Desfilis \(2022\)](#).

ellos donde se celebraba el acto de la oposición que concluía con un número de profesores habilitados igual al de plazas convocadas. Si bien esa era precisamente una gran virtud para quien superaba las pruebas, los costes del proceso eran a todas luces desmesurados, tanto para el Ministerio (que debía sufragar dietas y desplazamientos durante días o semanas a los miembros de la Comisión) como para los propios candidatos (que debían asumir los costes por sí mismos).

Llegados a este punto, debemos señalar que en lo que a productividad científica se refiere, la Universidad española distaba mucho de responder a los estándares deseables, y las políticas de selección aplicadas hasta el momento no habían mostrado la efectividad deseada. Así, [Buela-Casal \(2007\)](#) señala que más de la mitad del profesorado universitario no dirigía Tesis Doctorales, más de 10.000 profesores titulares de universidad no tenían ni un sexenio reconocido, y más de 2.000 catedráticos de universidad no habían obtenido el segundo sexenio. Todavía más, en el informe de la [Comisión de expertos para la Reforma del Sistema Universitario español \(2013\)](#), encargado por el entonces Ministro de Educación, Cultura y Deportes, D. José Ignacio Wert Ortega, se indicaba que el 37.6% del profesorado carecía de sexenios reconocidos, y el 20% poseía tan solo uno. Es decir, el 57.6% presentaba una actividad investigadora muy pobre o nula.

Sin duda, la LOMLOU-2007 pretendía afrontar esta situación a través de un sistema que potenciase el papel de la investigación y las publicaciones en formato artículo y en revistas de prestigio que se hallasen indexadas en las bases de datos reconocidas a nivel internacional: Journal Citation Reports de Clarivate Analytics y Scopus (SCImago Journal & Country Rank) de Elsevier, fundamentalmente.

A tal fin se establecieron las conocidas como Agencias de Calidad, que podían actuar a nivel estatal (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación - ANECA) o autonómico (ACCUEE, en las Islas Canarias, ACSUCYL, en Castilla y León, ACSUG, en Galicia, AQU, en Cataluña, AQIB, en las Islas Baleares, AVAP, en la Comunidad Valenciana, DEVA-AAC, en Andalucía, MADRI+D, en la Comunidad de Madrid, o UNIBASQ, en el País Vasco).

Todo ello trajo consigo lo que [Delgado et al. \(2021\)](#), muy acertadamente denominan el “patrón oro” de la ciencia en España: el Journal Impact Factor (JIF), un patrón que a pesar de contar con sus partidarios, pero también con numerosos detractores, se ha extendido a todos los campos del conocimiento e incluso incide de manera definitiva en el posicionamiento de los rankings de las Universidades en el plano internacional, como sucede con el conocido [Academic Ranking of World Universities \(2022\)](#) de Shanghai.

La Evaluación de la Actividad Científica. Las Agencias de Calidad

La vigente normativa permite el acceso a la carrera universitaria tanto a través de la vía funcional como laboral. En el primer caso, es la ANECA quien mantiene la exclusividad a través del denominado Programa Academia, mientras que la misma ANECA, a través del Programa PEP (Programa de Evaluación del Profesorado) y el resto de las Agencias autonómicas actúan en la acreditación de la vía laboral (véanse [Tablas 1a y 1b](#)).

Tabla 1a

Vías de Acceso a la Carrera Académica

	ANECA	AGENCIAS DE CALIDAD
Funcionarial	X	
Contractual	X	X

Nota: ANECA: Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, de carácter estatal.
Agencias de Calidad: Diferentes agencias de carácter autonómico.

Tabla 1b

Programas de Acreditación de la ANECA

	PEP	ACADEMIA
Ayudante Doctor	X	
Contratado Doctor	X	
Profesor Universidad Privada	X	
Titular Universidad		X
Catedrático Universidad		X

Nota: PEP: Programa dirigido a evaluar a quien está interesado en obtener la acreditación para las figuras contractuales (Profesor Ayudante Doctor, Profesor Contratado Doctor y Profesor de Universidad Privada); ACADEMIA: Programa dirigido a evaluar a quien está interesado en obtener la acreditación para las figuras funcionariales (Profesor Titular de Universidad y Catedrático de Universidad).

A esta primera fase, para obtener la permanencia y ser contratado de manera indefinida, le sigue una segunda fase de contratación cuyo responsable es la propia Universidad. Es decir, mientras las agencias de acreditación pretenden garantizar unos mínimos curriculares de calidad, es cada Universidad bajo los principios de autonomía universitaria y en función de su política de profesorado quien selecciona y contrata al candidato elegido⁴. La [tabla 2](#) resume dicho mecanismo.

Si por una parte es cierto que este mecanismo parece garantizar al mismo tiempo el cumplimiento de unos mínimos curriculares para el acceso del profesorado a la Universidad y el respeto a la autonomía y la política de profesorado de cada Universidad, como sucede con cualquier sistema se presta a ser manipulado.

Así, la evaluación externa que se plantea en la primera fase se fundamenta en catálogos exhaustivos de méritos que se objetivan en baremos cuantitativos pretendiendo dotar de claridad y transparencia

Tabla 2

Fases y Vías de Acceso a la Carrera Académica

	EVALUACIÓN EXTERNA (mínimos)	PRUEBAS DE ACCESO (contratación)
Funcionarial	ANECA	UNIVERSIDAD
Contractual	AGENCIAS DE CALIDAD	UNIVERSIDAD

Nota: ANECA: Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, de carácter estatal.
Agencias de Calidad: Diferentes agencias de carácter autonómico.

⁴ El sistema de contratación asume algunos aspectos, aunque no todos, del *tenure track* anglosajón. Como es sabido, en este sistema las Universidades parten de un reclutamiento abierto del candidato que accede a la posición de *assistant profesor*. Tras un periodo que puede variar en torno a 6 años y la pertinente evaluación, se adquiere la posición de *associate profesor* que, transcurrido un periodo similar y ser nuevamente evaluado, puede acceder a la posición de *full profesor*.

al proceso. Algo que, sin duda, aporta seguridad tanto al candidato como al evaluador, pero que al mismo tiempo se ve afectado por la Ley de Campbell (Campbell, 1979) que nos advierte sobre los efectos corruptos de los indicadores cuantitativos:

The more any quantitative social indicator is used for social decision-making, the more subject it will be to corruption pressures and the more apt it will be to distort and corrupt the social processes it is intended to monitor (Campbell, 1979, p. 85).

De hecho, es probable que el caso expuesto en la introducción pueda ser fácilmente explicado a través de este postulado, de cuyas consecuencias ya advertía el informe de la *Comisión de expertos para la Reforma del Sistema Universitario español* (2013):

... por lo que se refiere al profesorado permanente funcionario, el actual sistema de acreditaciones nacionales, que tiene lugar de forma no presencial a través del programa ACADEMIA de la ANECA, no presenta las debidas garantías académicas ni jurídicas que garanticen la selección de los mejores. Por otra parte, los más de cinco mil acreditados sin plaza (octubre de 2012) muestran que el actual sistema de acreditaciones no presenciales ha alcanzado su colapso: hay 1853 acreditados como Catedráticos de Universidad y 3253 como Titulares de Universidad aún sin plaza (se acredita anualmente como catedráticos, por ejemplo, a un millar de candidatos). Como indican las cifras, las acreditaciones conllevan una enorme burocracia para la ANECA (y no menor para los candidatos) (*Comisión de expertos para la Reforma del Sistema Universitario español*, 2013, p. 19).

La alta tasa de éxito en las acreditaciones⁵, no puede ocultar la fastidiosa burocracia del programa de acreditación ni las listas de acreditados pendientes de promoción y su consiguiente desaliento y decepción. En cualquier caso, no podemos obviar las virtudes que aporta el modelo: objetividad, evaluación independiente o uniformidad de criterios, si bien el patrón único en que se basa, fundamentado como veremos en la investigación y en las publicaciones en formato artículo en revistas indexadas, limita las posibilidades de otros perfiles también necesarios en la Universidad (docentes, gestores o quienes ponen el acento de su actividad en la transferencia de resultados a la sociedad).

Por lo que a las pruebas de acceso se refiere, no podemos dejar de mencionar las loables acciones de algunas Universidades y/o Departamentos en favor de una justa selección de los más aptos basándose en los principios de mérito y capacidad, pero al mismo tiempo son de sobra conocidas las sinuosas prácticas que persiguen favorecer la endogamia o al “candidato de la casa” (comisiones “ad-hoc” o creadas por el propio candidato, diseño de perfiles limitados y excluyentes, convocatorias promovidas a modo de promoción interna, sorteos tendenciosos entre los miembros de la comisión propuesta, desconsideración hacia el área de conocimiento de la plaza convocada o áreas afines, etc.) que se suelen justificar con la frase redundante de “... ya está acreditado” y se traducen en una alarmante reducción de la movilidad que se pretendía promover.

Pero volviendo sobre los criterios de acreditación, ya hemos señalado que las Agencias valoran de manera muy significativa la

investigación, y además suelen establecer un mínimo de puntos en este apartado para obtener dicha acreditación, hasta tal nivel que los diversos subapartados que la componen, y especialmente las publicaciones en formato artículo y en revistas de prestigio indexadas en las bases de datos reconocidas a nivel internacional, suelen marcar la línea divisoria entre quienes obtienen la acreditación y quienes no la obtienen. La *Figura 1* nos muestra como ejemplo el porcentaje que representan los criterios de investigación en las diferentes formas contractuales y funcionariales que evalúa la ANECA.

Discusión

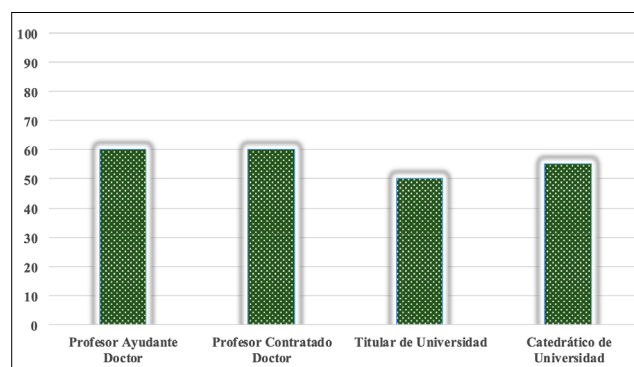
Transcurridos más de quince años desde la promulgación de la LOMLOU-2007 y ante el ya iniciado desarrollo de la nueva Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU), parece oportuno abordar una reflexión sobre el estado de la cuestión y en qué medida se han cumplido, o no, algunas de las expectativas generadas.

Entre los efectos deseados es de reseñar el importante incremento en la presencia de revistas españolas en las bases de datos internacionales. Así, en las dos últimas décadas, desde 2000 a 2019, se ha pasado de 30 revistas a 131 indexadas en el *Journal Citation Reports* (JCR), lo que supone un incremento del 336.7%. Véase *Figura 2*.

Dicho incremento se ha producido con cierta uniformidad, tanto en el *Journal Citation Reports* como en Scopus, y así en el ámbito de “educación”, donde el JCR en el año 2000 todavía no incluía ninguna revista española⁶, en 2019 encontrábamos 8, y en el SJR se alcanzaban las 67. Ello comportó asimismo un notable aumento de trabajos publicados en dichas revistas, y en solo cinco años, de 2015 a 2019, se pasó de 930 a 1711 en SJR (*Moreno-Pulido, 2020*). Algo similar ocurrió en el ámbito de “psicología” donde JCR incluía 16 revistas españolas en 2019 frente a 1 sola en 2000⁷, y SJR llegaba a las 42 en ese mismo año 2019 (*Anales de Psicología, 2020*).

De cualquier modo, resulta al menos sorprendente la opinión de los protagonistas sobre los diferentes sistemas de acreditación

Figura 1
Peso Sobre 100 de los “Criterios de Investigación” en las Figuras Contractuales y Funcionariales Según ANECA



Fuente: Zych (2011).

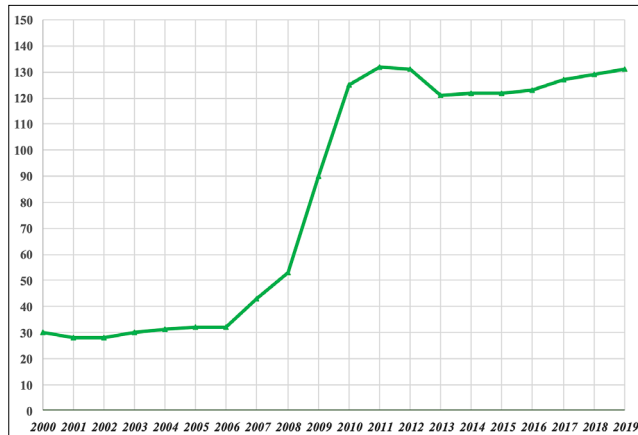
⁵ El informe de la *Comisión de expertos para la Reforma del Sistema Universitario español* (2013) revela un elevado índice de éxito de casi el 69% para Catedrático de Universidad y del 67.2% para Titular de Universidad, frente a porcentajes significativamente más bajos sobre el total de matriculados en el caso de las pruebas de habilitación promovidas por la LOU-2001.

⁶ La primera revista española de educación que entraría en la base de datos del *Journal Citation Reports* no llegó hasta 2007 (Revista Española de Pedagogía).

⁷ Se trataba de *Psicothema*, revista incluida desde 1997.

Figura 2

Revistas Españolas Incluidas en Journal Citation Reports (Evolución)



Fuente: Zych (2011).

y promoción vigentes en los últimos años en la Universidad española. Así, un estudio dirigido por Luis Sanz-Menéndez, investigador del Instituto de Políticas y Bienes Públicos del CSIC (Sanz-Menéndez et al., 2016), concluía que menos de la mitad de los académicos universitarios españoles apoyaban el modelo de acreditaciones: casi uno de cada cuatro preferiría regresar a las habilitaciones nacionales (regreso a la LOU de 2001), y un 30% optaría por que cada Universidad sea quien reclute al profesorado (regreso matizado a la LRU de 1983). Por el contrario, estaban a favor del modelo actual (LOMLOU de 2007) los más jóvenes, con puestos temporales, aquellos que, aun siendo fijos no son catedráticos y sobre todo los que están acreditados para promocionar a una categoría superior. Además, más del 20% creía que los criterios utilizados por la ANECA resultan muy poco exigentes.

Pero el debate sobre los efectos deseados e indeseados continúa, tanto en lo referente al modelo de acreditación y acceso a la carrera universitaria, como al sistema empleado en la evaluación de la investigación (Delgado et al., 2021).

Respecto al modelo de acreditación y acceso, diferentes autores han incidido de manera más o menos directa en las siguientes cuestiones:

Acreditación vs Exposición/Defensa Oral

En este sentido, Buela-Casal (2007) ya argumentaba varias razones en favor de la necesidad de una exposición oral que permita valorar la capacidad docente, de argumentación y de razonamiento por parte del candidato, sea ésta en la fase de acreditación o en la fase de acceso, pero el hecho de que quede circunscrita a la segunda fase, redundante en algo que ya hemos advertido, y es que la primera fase prima los méritos investigadores y limita las posibilidades de otros perfiles también necesarios en la Universidad (docentes, gestores o quienes ponen el acento de su actividad en la transferencia de resultados a la sociedad).

Comisiones de Acceso vs Endogamia Universitaria

Hemos destacado las loables acciones de algunas Universidades y/o Departamentos en favor de una justa selección de los más aptos

basándose en los principios de mérito y capacidad. Pero también hemos hecho referencia al uso abusivo de estrategias que tienden a favorecer en otros casos al candidato de la propia Universidad convocante.

Es bien sabido que, tradicionalmente, el sistema universitario español ha tendido a limitar la autonomía universitaria, algo que la LOU-2001 evidenció a través del control nacional de las plazas convocadas y que la LOMLOU-2007 restringió en cierta medida al posibilitar que cada Universidad pueda diseñar concursos de acceso. Como se ha dicho, el resultado es una reducción de la movilidad y que el candidato “de la casa” sea el seleccionado en la mayoría de los casos (Delgado et al., 2021). No es este el lugar para abordar la discusión sobre las ventajas e inconvenientes de un sistema más centralizado, derivado de la tradición napoleónica, o más descentralizado, de tipo anglosajón, pero si pretendemos preservar la autonomía universitaria, y que esta sea efectiva en la selección de los mejores, estamos obligados a responsabilizarnos de las consecuencias ante las prácticas inadecuadas. Dicho de otro modo, quien haya hecho posible o haya facilitado dichas prácticas debe también asumir sus costes en el modo que se establezca.

Más todavía, si se optase por elaborar manuales de buenas prácticas en la selección del profesorado Universitario, que de algún modo reciban el aval de la administración y de las instituciones implicadas, podría resultar irrelevante quien se responsabiliza de dicha selección, sean las agencias estatales o autonómicas, la propia Universidad, los Departamentos, o las áreas de conocimiento en sí mismas.

Acreditación de Candidatos vs Plazas Reales Ofertadas por la Universidad

Para los propios interesados no es cuestión baladí el disponer de una acreditación que comporta listas de espera que unas veces tarde y otras nunca les permitan acceder al nivel reconocido por el sistema (Comisión de expertos para la Reforma del Sistema Universitario español, 2013). El desánimo ante el hecho de que el número de plazas ofertadas no pueda cubrir el número de acreditados se acrecienta ante la circunstancia de que la Universidad, pese a precisar de profesorado, pueda retardar la convocatoria hasta el momento en que un candidato propio disponga de la correspondiente acreditación, momento en que se inicia el proceso al que nos hemos referido en el punto anterior. Los manuales de buenas prácticas debieran recoger de algún modo esta casuística.

Por lo que al sistema empleado en la evaluación de la investigación se refiere, la discusión aborda fundamentalmente cuestiones relativas al papel que debe jugar el Journal Impact Factor (JIF):

- Efectos “tóxicos” (Delgado et al., 2021)
- Predatory journals (Bagues et al., 2019; Callaghan y Nicholson, 2020; Delgado y Martín, 2022; Repiso y Delgado-Vázquez, 2023)
- Declaración de San Francisco de evaluación de la investigación (DORA, 2013)
- Manifiesto de Leiden (Hicks et al., 2015)

En su conjunto, los apartados citados responden a un denominador común: el que el Journal Impact Factor de una determinada revista se haya visto traducido en medida de la calidad de un artículo que aparece en ella (Delgado et al., 2021), de manera que publicar sea la pesadilla angustiosa de todo universitario, sin tomar en

consideración su trivialidad o grado de relevancia social (Fernández-Cano, 2021). Ello se traduce en primar este tipo de actividades sobre otros aspectos fundamentales como puede ser la docencia que pasa a un segundo plano en la actividad universitaria.

Por otra parte, la exigencia de productividad científica redonda en beneficio de determinadas tendencias investigadoras más favorables a producir resultados de forma expeditiva y en comportamientos de dudoso proceder: plagios, manipulación de datos y muestras, coautorías ilegítimas, etc. (Delgado et al., 2021; Repiso y Delgado-Vázquez, 2023), lo que ha ido ligado a la aparición de los denominados *predatory journals* y *megajournals* que, habitualmente, no cumplen los cánones más básicos de la comunicación científica (estándares de revisión, pagos por publicar, amplio abanico de temas, o calidad de los trabajos) (Bagues et al., 2019; Callaghan y Nicholson, 2020; Repiso y Delgado-Vázquez, 2023), cuestión que afecta de manera singular a España, divergiendo de forma significativa respecto al patrón imperante en el resto del mundo (Delgado y Martín, 2022; Repiso y Delgado-Vázquez, 2023).

Es en este contexto, en absoluto exclusivo del ámbito español (Mingers, y White, 2015; Sayer, 2015), donde se producen la Declaración de San Francisco de evaluación de la investigación (DORA, 2013) y el Manifiesto de Leiden (Hicks et al., 2015).

Mientras la primera postula el no utilizar métricas tipo JIF como sustituto de la calidad de los artículos y se establecen dieciocho medidas dirigidas a las agencias de investigación, las instituciones, las editoriales, los investigadores y las propias organizaciones que proporcionan las métricas, el segundo incide en recomendaciones para el uso de los indicadores bibliométricos y aporta diez principios de entre los que destacaremos uno que afecta de manera especial a las Ciencias Sociales: proteger la investigación local, no siempre en inglés, y considerando aspectos sociales singulares de cada territorio.

Pero más allá de los círculos universitarios y científicos, la sociedad, aunque de forma todavía incipiente, también se ha hecho eco del negocio desarrollado por determinadas editoriales y revistas que muestran el lado más oscuro de la ciencia. Términos como “catedrático MDPI”, “autores hiperprolíficos”, “sistema papercentrista”, etc. han ido apareciendo en la prensa diaria durante los últimos meses (Ansede, 2023a, 2023b; Sabadell, 2023; Sánchez-Caballero, 2023).

Ante este reto, una evaluación más cualitativa y basada no tanto en catálogos exhaustivos de méritos, sino en hitos relevantes propios de la carrera universitaria, bien podría ayudar a establecer patrones específicos para cada campo del conocimiento y sus áreas correspondientes.

En tal sentido, la nueva Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) aporta planteamientos que, en función de su desarrollo y ejecución, podrían resultar de cierta relevancia. Dicha Ley divide al personal docente e investigador en profesorado de los cuerpos docentes universitarios y profesorado laboral. Entre los primeros se hallan los funcionarios de carrera (Catedráticos de Universidad y Profesores Titulares de Universidad), y entre los segundos los Profesores Ayudantes Doctores, Asociados, Sustitutos, Eméritos, Permanentes Laborales, Visitantes y Distinguidos. En cualquier caso, todos ellos deben ser adscritos a ámbitos de conocimiento, todavía pendientes de definir, pero bastante más amplios que los ahora vigentes.

Los sistemas de acreditación y acceso permanecen vigentes⁸. En el caso de los funcionarios, es la Agencia Nacional de Evaluación de

la Calidad y Acreditación – ANECA, quien asume la responsabilidad de valorar los méritos y competencias de los candidatos para su acreditación, si bien las Agencias de Calidad autonómicas podrán desarrollar el mismo papel, previo convenio entre ambas entidades. Con relación al personal laboral, y de manera singular en el caso del Profesorado Permanente Laboral (nueva nomenclatura para el antiguo Profesorado Contratado Doctor), éstas últimas seguirán teniendo el rol más relevante, que compartirán con la ANECA. En cualquier caso, se pretende establecer acuerdos que supongan un mutuo reconocimiento de las acreditaciones obtenidas entre las diferentes Agencias.

Respecto a las pruebas de acceso se mantiene el concurso público⁹, pero se introduce una interesante modificación en la conformación de las comisiones de selección, de manera que la mayoría de los miembros debe ser ajeno a la Universidad convocante, y ser elegidos mediante sorteo público a partir de una lista cualificada de profesorado elaborada por la propia Universidad, de acuerdo con su normativa interna (aspecto que, en el peor de los casos, bien pudiera derivar en un regreso tamizado a una LRU de 1983 cuestionada en su momento por favorecer la endogamia y limitar la movilidad del profesorado).

El Real Decreto 678/2023, de 18 de julio (BOE del 6 de septiembre de 2023), ha desarrollado los principios generales hasta aquí referidos que la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) establece para los sistemas de acreditación y acceso a los cuerpos docentes universitarios¹⁰. En dicha normativa se exige que, para obtener la acreditación, sea necesario haber realizado estancias de docencia, investigación o transferencia por un periodo acumulado de al menos nueve meses en Universidades o centros de investigación distintos a la institución en la que se presentó la Tesis Doctoral. Asimismo, se concretan los méritos que serán evaluables por parte de las respectivas comisiones de acreditación estatal¹¹, a través de un currículo breve que resuma la trayectoria del candidato y un sistema basado en la aplicación de métodos cualitativos apoyados por un uso responsable de indicadores cuantitativos. Dicho currículo deberá incluir los siguientes apartados:

- Méritos y competencias de investigación, incluyendo las de transferencia e intercambio del conocimiento e innovación

⁸ En el caso de los Profesores Ayudantes Doctores, la acreditación deja de ser un requisito, pudiendo acceder a tal posición una vez obtenido el grado de Doctor, y por un periodo máximo de seis años (evaluable de forma orientativa a mitad del contrato), y asumiendo una docencia que no podrá superar las 180h.

⁹ Evidentemente, el sistema de concurso público no afecta a Profesores Eméritos, Visitantes y Distinguidos. En el caso de los Profesores Asociados se realizará mediante evaluación de méritos por una comisión formada por miembros de la propia Universidad, siendo su función llevar a cabo tareas docentes hasta un máximo de 120h., en dedicación a tiempo parcial y con contrato indefinido. De modo similar se actuará en el caso de los Profesores Sustitutos cuya contratación tiene por objeto suplir al personal docente e investigador en casos de permisos, licencias, u otras situaciones que impliquen una reducción de la actividad docente.

¹⁰ De acuerdo al Real Decreto 678/2023, de 18 de julio (BOE del 6 de septiembre de 2023), la disposición adicional novena, referida a las especialidades de conocimiento del profesorado laboral, establece que “Las comunidades autónomas y las universidades sujetarán los concursos de acceso a las plazas de profesorado laboral a los que hace referencia el artículo 86 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, al listado de especialidades de conocimiento, y regularán la limitación de la perfilación de las plazas a dicha adscripción en términos análogos a los establecidos para los cuerpos docentes universitarios”.

¹¹ Según el Real Decreto 678/2023, de 18 de julio (BOE del 6 de septiembre de 2023), las comisiones de acreditación estatal deberán estar constituidas el 1 de enero de 2024.

- Méritos y competencias de docencia
- Méritos y competencias de liderazgo
- Méritos y competencias relacionados con la actividad profesional

Con relación a los concursos de acceso, el mencionado Real Decreto, restringe los perfiles de las plazas convocadas, de manera que su adscripción no podrá ir más allá de la especialidad o ámbito de conocimiento al que se vinculen. También incide en los posibles conflictos de interés de los miembros de las comisiones, exigiendo la renuncia cuando concurren con alguna de las personas candidatas alguna de las siguientes circunstancias:

- Haber sido coautor o coautora de publicaciones o patentes en los últimos seis años.
- Haber tenido relación contractual o ser miembro de los equipos de investigación que participan en proyectos o contratos de investigación junto con la persona candidata.
- Ser o haber sido director/a de la tesis doctoral, defendida en los últimos seis años.

Como hemos señalado, el desarrollo y ejecución de la nueva Ley definirá sus potencialidades y limitaciones. Pero sin duda deja abiertas buenas expectativas en determinados aspectos¹² (valoración cualitativa de méritos y uso responsable de indicadores cuantitativos, exigencia de estancias en centros ajenos al de realización de la Tesis Doctoral, evaluación a partir de un currículo breve de la trayectoria del candidato, incidencia en los méritos de liderazgo, concreción del conflicto de intereses, restricción de los perfiles en la convocatoria de plazas, etc.), y también ciertas dudas en otros (adjudicación de las plazas de Profesores Ayudantes Doctores, selección de las listas cualificadas en el sorteo de las comisiones de acceso, baremos y criterios a utilizar por la ANECA y las Agencias autonómicas para el mutuo reconocimiento, etc.). Estamos pues a tiempo de eludir la máxima atribuida a Lord Byron, según la cual: *The best prophet of the future is the past.*

Conflicto de Interés

Los autores declaran no tener ningún conflicto de interés.

Referencias

- Academic Ranking of World Universities (2022). *2022 Academic Ranking of World Universities*. <https://www.shanghairanking.com/rankings/arwu/2022>
- Agencia Andaluza del Conocimiento (2022). *Propuestas de DEVA-AAC para una reforma del sistema de acreditación del profesorado universitario*. Junta de Andalucía. https://ws262.juntadeandalucia.es/accua/include/files/profesorado/acreditacion/destacados/1120221021-PROPUESTA_ACREDIT_PROF.pdf?v=20231222171347
- Anales de Psicología (2020). Métricas de factor de impacto. *Anales de Psicología*, 36(3). <https://www.um.es/analesps/informes/Indicadores2020impacto.pdf>
- Ansede, M. (18 de abril de 2023a). Arabia Saudí paga a científicos españoles para hacer trampas en el 'ranking' de las mejores universidades del mundo. *El País – Ciencia/Materia*. <https://elpais.com/ciencia/2023-04-18/arabia-saudi-paga-a-cientificos-espanoles-para-hacer-trampas-en-el-ranking-de-las-mejores-universidades-del-mundo.html>
- Ansede, M. (3 de junio de 2023b). Un científico que publica un estudio cada dos días muestra el lado más oscuro de la ciencia. *El País – Ciencia/Materia*. <https://elpais.com/ciencia/2023-06-03/un-cientifico-que-publica-un-estudio-cada-dos-dias-muestra-el-lado-mas-oscur-de-la-ciencia.html>
- Bagues, M., Sylos-Labinib, M., y Zinovyeva, N. (2019). A walk on the wild side: 'Predatory' journals and information asymmetries in scientific evaluations. *Research Policy*, 48, 462-477. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2018.04.013>
- Buela-Casal, G. (2007). Reflexiones sobre el sistema de acreditación del profesorado funcionario de Universidad en España. *Psicothema*, 19(3), 473-482. <https://www.psicothema.com/pdf/3388.pdf>
- Callaghan, C.W., y Nicholson, D.R. (2020). Predatory publishing and predatory journals: a critical review and proposed research agenda for higher education. *Journal of Further and Higher Education*, 44(10), 1433-1449. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2019.1695762>
- Campbell, D.T. (1979). Assessing the impact of planned social change. *Evaluation and Program Planning*, 2(1), 67-90. [https://doi.org/10.1016/0149-7189\(79\)90048-X](https://doi.org/10.1016/0149-7189(79)90048-X)
- Comisión de expertos para la Reforma del Sistema Universitario español. (2013). *Propuestas para la reforma y mejora de la calidad y eficiencia del Sistema Universitario español*. <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:726c95da-e7eb-4418-8d66-fa131e2f622c/propuestas-reforma.pdf>
- Delgado, E., Ráfols, I., y Abadal, E. (2021). Carta: Por un cambio radical en la evaluación de la investigación en España. *Profesional de la información*, 30(3). <https://revista.profesionaldelainformacion.com/index.php/EPI/article/view/86526/62972>
- Delgado, E., y Martín, A. (2022). *Detectando patrones anómalos de publicación científica en España: Más sobre el impacto del sistema de evaluación científica*. https://www.researchgate.net/publication/363535388_Detectando_patrones_anomalos_de_publicacion_cientifica_en_Espana_Mas_sobre_el_impacto_del_sistema_de_evaluacion_cientifica
- DORA. (2013). *Declaración de San Francisco sobre la evaluación de la investigación*. <https://sfdora.org/read/read-the-declaration-espanol/>
- Fernández-Cano, A. (2021). Publish, publish... cursed!. *Scientometrics*, 126(4), 3673-3682. <https://doi.org/10.1007/s11192-020-03833-7>
- Hicks, D., Wouters, P., Waltman, L., De-Rijke, S., y Ráfols, I. (2015). Bibliometrics: the Leiden Manifesto for research metrics. *Nature*, 520, 429-431. https://www.nature.com/news/polopoly_fs/1.17351!/menu/main/topColumns/topLeftColumn/pdf/520429a.pdf
- Mingers, J., y White, L. (2015). Throwing out the baby with the bathwater: The undesirable effects of national research assessment exercises on research. <https://doi.org/10.48550/arXiv.1502.00658>
- Moreno-Pulido, A. (2020). Evolución de las revistas españolas de Educación en JCR y SJR en el periodo 2015-2019. *Aula Magna 2.0*. [Blog]. <https://cuedespyd.hypotheses.org/8319>
- Repiso, R., y Delgado-Vázquez, Á. (2023). Fallen Journals 2023. Implicaciones para la ciencia española de la expulsión de revistas en Web of Science. *Revista mediterránea de comunicación*. <https://www.mediterranea-comunicacion.org/article/view/25211>
- Sabadell, M.A. (agosto de 2023). El gran negocio de las revistas científicas. *Muy Interesante España*. <https://www.magzter.com/es/stories/science/Muy-Interesante-Espaa/1690458962386>

¹² Algunos de estos aspectos coinciden con los propuestos en el documento "Propuestas de DEVA-AAC para una reforma del sistema de acreditación del profesorado universitario" elaborado por la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación de la Junta de Andalucía (Agencia Andaluza del Conocimiento, 2022).

- Sánchez-Caballero, D. (2 de junio de 2023). Investigadores y universidades intentan escapar de la 'dictadura de los papers'. *Eldiario.es*. https://www.eldiario.es/sociedad/investigadores-universidades-escapar-dictadura-papers_1_10213709.html
- Sanz-Menéndez, L., Cruz-Castro, L., Benítez, A., y Pereira, M. (2016). Las preferencias de los académicos sobre los diferentes sistemas de acceso y promoción en la universidad española. En *Informe CYD 2015*, 77-80. Fundación CYD [Resumen <https://www.lavozdegalicia.es/noticia/galicia/2019/03/01/mitad-academicos-universitarios-apoyan-modelo-acreditaciones/00031551456076577236637.htm>]
- Sayer, D. (2015). *Rank Hypocrisies: The Insult of the REF*. SAGE
- Serra-Desfilis, E. (2022). Toda una vida. En F. Vicente-Castro (Ed.). *La Psicología vista por sus Protagonistas. La Psicología en España durante las últimas décadas* (pp. 309-326). INFAD-PSICOEX. <https://doi.org/10.17979/reipe.2022.9.2.9364>
- Zych, I. (2011). Comparación de los criterios para la acreditación de profesores contratados y funcionarios. *Aula Abierta*, 39(3), 51-62. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/4041/01720113013884.pdf?sequence=1&isAllowed=y>