REACU

Red Española de Agencias
de Calidad Universitaria

JORNADAS TÉCNICAS REACU 2026

Febrero 2026

Santa Cruz de Tenerife

REACU
Red Española de Agencias de Calidad Universitaria

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 3

2. PROGRAMA DE LAS JORNADAS 3

3. MESAS DE TRABAJO 1

3.1 MESA TEMÁTICA: ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL Y CERTIFICACIÓN DE LOS SIGC 1

3.2 MESA TEMÁTICA: EVALUACIÓN DE TÍTULOS UNIVERSITARIOS OFICIALES 2

3.3 MESA TEMÁTICA: EVALUACIÓN DEL PROFESORADO PERMANENTE LABORAL 4

3.4 MESA TEMÁTICA: IMPLICACIONES DEL NUEVO RD 905/2025 30

3.5 APORTACIONES TALLER: IMPLICACIONES DEL NUEVO RD 905/2025 Y SU IMPACTO EN EL ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD 31

4. CONCLUSIONES 33

5. IMÁGENES DE LAS JORNADAS 40

1. INTRODUCCIÓN

Jornadas de la Red Española de Agencias de Calidad Universitaria celebradas los días 5 y 6 de febrero de 2026 en Santa Cruz de Tenerife.

Asistieron la totalidad de las once agencias de calidad, con presencia de los directores y directoras de las agencias y personal técnico de las mismas.

El formato de desarrolló a través de mesas temáticas/talleres, coordinado por equipos de trabajo con técnicos de las diferentes agencias.

En este documento resumen se muestra parte del material elaborado en las mesas de trabajo, talleres, así como algunas de las conclusiones de las mismas.

2. PROGRAMA DE LAS JORNADAS

Día	Hora	Evento
5 febrero	09:30 a 09:45	Recepción asistentes
	09:45 a 10:00	Bienvenida a cargo de la directora de la ACCUEE
	10:00 a 11:45	Acreditación institucional y Certificación de los SIGC
	11:45 a 12:30	Descanso
	12:30 a 14:00	Evaluación de Títulos Universitarios Oficiales
	14:00 a 15:00	Comida
	15:00 a 17:00	Evaluación de Profesorado Laboral
	21:30	Cena: directores y directoras y personal técnico
6 febrero	09:30 a 11:00	Implicaciones del nuevo RD 905/2025 y su impacto en el aseguramiento de la calidad
	11:00 a 11:45	Descanso
	11.45 a 12:30	Taller
	12:30 a 13:00	Conclusiones mesas redondas y cierre de las Jornadas (Coordinación REACU)

REACU
Red Española de Agencias de Calidad Universitaria

3. MESAS DE TRABAJO

3.1 MESA TEMÁTICA: ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL Y CERTIFICACIÓN DE LOS SIGC

1. ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL Y CERTIFICACIÓN DEL SIGC:

1.1 Integración de la renovación de la acreditación institucional y la certificación de la implantación del SIGC en un mismo proceso.

1.2 Composición de las comisiones de evaluación: perfiles.

1.3 Duración de la visita. Grupos entrevistados (¿separación de colectivos de profesorado, estudiantado, egresados y empleadores por título?). Visitas a las instalaciones.

1.4 Tipo de evidencias solicitadas en relación con la evaluación de resultados por titulación (exámenes, TFG/TFM, reconocimiento de créditos, etc.).

2.

2.1 Redacción de informes/evaluaciones por criterio: visión de centros (eficacia del SIGC) frente a visión por titulaciones.

2.2 Seguimiento de la renovación de la acreditación institucional.

2.3 Certificación de los SIGC y Renovación de la Acreditación Institucional de las Escuelas de Doctorado.

2.4 Novedad: Herramientas para la recogida de la visión del estudiantado, como la “plataforma eBox estudiantes” (ACPUA) e "Informe del estudiantado" (AQU).

Debate: Intercambiar puntos de vistas/aclaraciones.

REACU
Red Española de Agencias de Calidad Universitaria

3.2 MESA TEMÁTICA: EVALUACIÓN DE TÍTULOS UNIVERSITARIOS OFICIALES

1. Finalidad de la mesa

Generar un espacio técnico de reflexión y contraste entre agencias de calidad sobre los **retos actuales en la evaluación de títulos universitarios oficiales**, con especial atención a la **simplificación de procedimientos**, la **coherencia del sistema** y la **reducción de cargas administrativas**, manteniendo las garantías del aseguramiento de la calidad.

2. Propósitos y alcance de la mesa

- Identificar **problemas comunes** en los procesos de evaluación (verificación, seguimiento, modificación y renovación).
- Analizar **zonas grises normativas** y prácticas divergentes entre agencias.
- Compartir **buenas prácticas** ya implantadas o en fase piloto.
- Proponer **líneas de mejora** y posibles criterios comunes REACU.
- Detectar cuestiones que requieran **traslado a nivel normativo o de coordinación entre las agencias**.

3. Enfoque metodológico de la mesa

- Mesa de carácter **técnico-práctico** (no expositivo).
- Intervenciones breves por bloque temático.
- Debate guiado a partir de **preguntas detonantes**.
- Recogida de:
  - Problemas comunes detectados.
  - Soluciones en uso.

4. Bloques temáticos de trabajo: (a cumplimentar)

1) Procedimientos abreviados en 2ª y 3ª Renovaciones de títulos oficiales:
    - ¿Merece la pena revisar todos los criterios en títulos que den confianza?
    - Simplificación del modelo de Renovación de Grados y Másteres, una vez han pasado 12 años de la aprobación del modelo de evaluación y viendo cómo ha sido aplicado, ¿se considera que debe ser objeto de revisión valorando que hay aspectos de evaluación que son de títulos, pero otros son de universidad y otros de centros?
2) Trazabilidad de títulos con MNS en Centros con Acreditación Institucional que no pasan por Agencias de calidad.
3) Titulaciones Duales: procedimiento.
4) RD 576/2023 de Programas de Doctorados: qué modelo se sigue en cada Agencia. MS vs. MNS.
5) Descentralización de la docencia de los Grados de Medicina en diferentes Unidades Docentes: como se han gestionado en otras agencias (Verificación o modificación sustancial); implicaciones en la memoria del título, etc.

3.3 MESA TEMÁTICA: EVALUACIÓN DEL PROFESORADO PERMANENTE LABORAL

LA INFORMACIÓN RECOPILADA SOBRE LA EVALUACIÓN DEL PROFESORADO PERMANENTE LABORAL SE HA ESTRUCTURADO DE LA SIGUIENTE MANERA:

1. **INFORMACIÓN GENERAL:**
    1. El grado de desarrollo normativo actual en cada CCAA y por parte del Estado.
    2. Las figuras de profesorado laboral que se están regulando o creando:
        - PPL inicial i PPL promoción
        - La acreditación del profesorado con vinculación clínica
    3. ¿Cómo se está abordando esta transición desde los distintos modelos?

2. **INFORMACIÓN CRITERIOS:**
    1. La presencia de los principios CoARA en los criterios de acreditaciones de profesorado.
    2. Requisitos establecidos.
    3. Quien revisa los requisitos.
    4. Mínimos méritos establecidos.
    5. Documentación obligatoria a presentar sobre los requisitos.
    6. Documentación obligatoria a presentar sobre los méritos.
    7. La evaluación/reconocimiento de la docencia (encaje programa DOCENTIA) en las acreditaciones PPL
    8. La integridad y tratamiento de las conocidas como "*predatory journals.*"

3. **INFORMACIÓN COMITÉS EVALUACIÓN:**
    1. Composición comités de evaluación (número evaluadores, áreas).
    2. Cuantas personas revisan cada solicitud.
    3. Buenas prácticas en la formación de los evaluadores.

1.1-INFORMACIÓN GENERAL: EL GRADO DE DESARROLLO NORMATIVO ACTUAL EN CADA CCAA	
ACCUA	Decreto-ley 8/2023, de 24 de octubre, por el que se modifica el artículo 40 del Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades, aprobado por Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero.
ACCUEE	Actualmente en vigor el Decreto 140/2002, de 7 de octubre, sobre régimen del personal docente e investigador contratado y sobre complementos retributivos del profesorado de las Universidades canarias. No se ha iniciado el procedimiento de modificación de este decreto.
ACPUA	La única figura de profesorado laboral que esta agencia evalúa es la de Profesor/a Contratado/a Doctor/a con vinculación clínica al sistema sanitario público de Aragón que permite el acceso a plazas de Profesor/a Permanente Laboral con dicha vinculación clínica. Decreto 84/2003, de 29 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado de la Universidad de Zaragoza, en su redacción dada por el Decreto 206/2018, de 21 de noviembre, del Gobierno de Aragón.
ACSUCYL	En Castilla y León no ha habido ninguna iniciativa política, tal como se recoge en la LOSU (art. 77.3), para regular las nuevas figuras del profesorado. La legislación vigente se estable en el Decreto 67/2013, de 17 de octubre, por el que se desarrolla la regulación del régimen del personal docente e investigador contratado en las Universidades Públicas de Castilla y León.
ACSUG	En Galicia se constituye por la Secretaría Xeral de Universidades, con fecha de 22 de julio de 2025, un grupo de trabajo, con la participación de ACSUG y las tres Universidades Públicas con el objetivo de elaborar dos textos que sirvan de borrador para la tramitación de los nuevos decretos autonómicos de **contratación y acreditación de profesorado universitario** y de complementos retributivos adicionales.
ANECA	A la espera del Real Decreto que lo regule. En tramitación, Propuesta de Real Decreto XXX de 2026, por el que se regula el procedimiento para la acreditación del Profesorado Permanente Laboral por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. El último texto se informó a través de la Comisión Delegada de la Conferencia General de Política Universitaria el pasado día 23 de enero.
AQU	Activada la acreditación de PPL (agregado y catedrático) adaptada a la LOSU des de 1 de abril de 2025. AQU no realiza acreditaciones de PDI funcionario.
AQUIB	Decreto 16/2024, de 3 de mayo, por el cual se regula el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador laboral de la Universidad de las Illes Balears y por el cual se modifica el Decreto 178/2003, de 31 de octubre, por el cual se regula el procedimiento para obtener la evaluación y la acreditación de la Agencia de Calidad Universitaria de las Illes Balears.
AVAP	Pendiente de convocar evaluación PPL en 2026.

UNIBASQ	RESOLUCIÓN de 14 de enero de 2025, del Director de Unibasq-Agencia de Calidad del Sistema Universitario Vasco, por el que se da publicidad al Protocolo de Evaluación y Acreditación del Personal Docente e Investigador Contratado y del Profesorado de las Universidades Privadas en Posesión del Título de Doctor, aprobado por la Comisión Asesora de Unibasq-Agencia de Calidad del Sistema Universitario Vasco el 16 de diciembre de 2024. DECRETO 228/2011, de 8 de noviembre, por el que se aprueban los criterios a utilizar por Unibasq – Euskal Unibertsitate Sistemaren Kalitatea Ebaluatu eta Egiaztatzeko Agentzia-Agencia de Evaluación de la Calidad y Acreditación del Sistema Universitario Vasco en la evaluación y acreditación del personal docente e investigador.

1.2-INFORMACIÓN GENERAL: LAS FIGURAS DE PROFESORADO LABORAL QUE SE ESTÁN REGULANDO O CREANDO	
ACCUA	-Profesor permanente laboral. Como modalidades integradas jurídicamente en la figura PPL, en se encuentran las siguientes: Profesor Contratado Doctor/Profesor de Universidad Privada y Profesor Contratado Doctor con Vinculación Clínica.
ACCUEE	No existe regulación. Se incluye en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma la Disposición transitoria cuarta redactada en los siguientes términos: " *Régimen transitorio de retribuciones de la nueva modalidad de contratación de Personal Docente e Investigador, Profesoras y Profesores Permanentes Laborales, introducida por la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU) Durante el año 2025, y en tanto se produce la actualización de la normativa autonómica al marco normativo derivado de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU), a efectos presupuestarios y para garantizar el adecuado funcionamiento de las Universidades Públicas Canarias, el regimen retributivo aplicable al profesorado permanente laboral será el actualmente establecido para el profesorado contratado doctor, tipo 1.*"
ACPUA	Adaptación de la figura de Profesor/a Contratado/a Doctor/a con vinculación clínica al sistema sanitario público de Aragón a la de Profesor/ Permanente Laboral con dicha vinculación clínica.
ACSUCYL	No existe ninguna iniciativa de la Comunidad Autónoma para la regulación del PPL. Internamente ACSUCyL tiene desarrollada una propuesta para la acreditación del PPL básico.
ACSUG	El sentir de todos los actores del grupo de trabajo es que el desdoblamiento de la figura del profesorado permanente laboral en dos categorías no aporta ningún beneficio apreciable, ni en términos de simplificación del sistema ni de mejora de la carrera académica, y que, por el contrario, introduce mayor complejidad, confusión normativa y problemas innecesarios, tanto en los procesos de acreditación como en la planificación de plantillas y trayectorias profesionales.
ANECA	Se regularían dos acreditaciones, con el mismo procedimiento y criterios y los establecidos para las figuras funcionariales: -PPL comparable a PTU y PPL comparable a CU.
AQU	- Titular Laboral ("Agregat") y Catedrático Laboral. - No hay figuras específicas para profesorado con vinculación clínica.
AQUIB	- Titular Laboral y Catedrático Laboral. - No hay figuras específicas para profesorado con vinculación clínica.
AVAP	PPL. No hay figura específica para Salud, pero se tendrán en cuenta su abanico de estancias para la movilidad.
UNIBASQ	Debería ser el Profesorado agregado/ Profesorado pleno.

1.3-INFORMACIÓN GENERAL: ¿CÓMO SE ESTÁ ABORDANDO ESTA TRANSICIÓN DESDE LOS DISTINTOS MODELOS?	
ACCUA	Se mantiene la figura de Profesor Contratado Doctor, al menos de forma transitoria. Actualmente se está realizando una actualización de los criterios en línea con ley Orgánica 2/2023 (LOSU) y el Real Decreto 678/2023. Específicamente se están teniendo en cuenta criterios de evaluación y requisitos mínimos de referencia de los méritos y competencias requeridos para obtener la acreditación de acuerdo con lo establecido por el real decreto 678/2023, de 18 de julio, por el que se regula la acreditación estatal para el acceso a los cuerpos docentes universitarios y el régimen de los concursos de acceso a plazas de dichos cuerpos y la Resolución por la que se publican los criterios de emisión de las acreditaciones de investigación de AQU.
ACCUEE	No se ha iniciado esta transición entre modelos.
ACPUA	En proceso de valoración y decisión por parte de la Dirección General de Universidades del Gobierno de Aragón.
ACSUCYL	ACSUCyL se ampara en la disposición transitoria cuarta de la LOSU, que permite mantener la acreditación de Profesor/a Contratado/a Doctor/a mientras no se desarrolle la figura de PPL, aunque se haya superado el plazo establecido en esa transitoria. En el primer trimestre de 2026 tiene una previsión de publicar una convocatoria de acreditación para las figuras de: Profesor/a Contratado/a Doctor/a básico, Profesor/a de Universidad Privada Doctor/a, Profesor/a Contratado/a Doctor/a básico con Vinculación Clínica al Sistema de Salud Público de Castilla y León, y Profesor/a Ayudante Doctor/a.
ACSUG	ACSUG se ampara en la disposición transitoria cuarta de la LOSU, que permite mantener la acreditación de Profesor/a Contratado/a Doctor/a mientras no se desarrolle la figura de Profesor Permanente Laboral y su procedimiento de acreditación. Dado que este régimen transitorio tenía un plazo máximo de un año desde la aprobación de la LOSU —plazo ya ampliamente superado—, ACSUG considera imprescindible aclarar la regulación de la figura del Profesorado Permanente Laboral y su eventual desdoblamiento en titular y catedrático permanente laboral.
ANECA	La transición ya se ha hecho en las acreditaciones a figuras funcionariales, de modo que se beneficiarán las personas solicitantes que soliciten ambas acreditaciones (a PTU y PPL comparable, o a CU y PPL comparable).
AQU	En Catalunya se ha pasado de un modelo de acreditaciones centradas exclusivamente en la dimensión investigadora (Ley de Universidades Catalunya de 2003) a un modelo adaptado a la LOSU. Así las acreditaciones incorporan la dimensión docente, transferencia y experiencia profesional. El liderazgo se reserva para la figura de catedrático. Se han dejado de emitir las acreditaciones iniciales de ayudante doctor y el nivel de exigencia de la figura inicial de PPL (agregado se ha ajustado al artículo 69.e) A saber: “Los criterios de acreditación del PPL deben responder, entre otros, a la adecuación de los méritos requeridos a la duración de la etapa inicial de la carrera académica que establece la LOSU (Art. 69 e). Es decir, se pide de manera explícita que un doctor reciente que inicia su carrera con la figura de ayudante deba estar en condiciones de obtener la acreditación de PPL al cabo de 6 años.”

	Por otra parte, la nueva formulación de criterios y baremos incorpora los preceptos de DORA y CoARA, adaptados al contexto de la acreditación que realizamos las agencias (evaluaciones masivas, secundarias, condicionades por plazos y sin entrevista personal con los candidatos).
AQUIB	En las Illes Balears se ha adaptado el modelo a la LOSU. El cambio más importante ha sido la inclusión del liderazgo para la figura de catedrático. Se han dejado de emitir las acreditaciones iniciales de ayudante doctor y de contratado doctor. Los nuevos criterios incorporan los preceptos de DORA y CoARA.
AVAP	Nueva convocatoria de PPL.
UNIBASQ	Incluyendo referencias en el propio protocolo.

2.1-INFORMACIÓN CRITERIOS: LA PRESENCIA DE LOS PRINCIPIOS CoARA EN LOS CRITERIOS DE ACREDITACIONES DE PROFESORADO	
ACCUA	En ACCUA se está llevando a cabo una reforma de la evaluación y la mejora de la calidad de la evaluación mediante la inclusión de una mayor pluralidad de métodos, criterios y contribuciones evaluadas; así como una mayor contextualización de la evaluación. Actualmente se está implementando en dos aspectos: 1. En la finalizada convocatoria de complementos autonómicos de Andalucía se han introducido criterios para valorar los componentes de investigación correspondientes a los tramos de investigación de investigadores y profesorado ayudante doctor, con una combinación de los métodos cualitativos y los indicadores cuantitativos para garantizar la coherencia de los criterios valorativos utilizados en los diversos procedimientos de evaluación, como los sexenios. 2. Actualmente se está trabajando en una nueva Guía de evaluación para la acreditación del profesorado permanente laboral, con una actualización de los criterios de evaluación para la figura de PPL mediante la incorporación de la «narrativa de la actividad». Con esta revisión se busca alinear los diferentes procesos de evaluación de profesorado en ACCUA y establecer una coherencia con los méritos de las figuras de PTU. 3. Transitoriamente se están aplicando estos principios en las evaluaciones de acreditación de profesorado con instrucciones técnicas a los comités para aplicarlos en los apartados de valoración de las aportaciones científicas.
ACCUEE	Estamos adheridos a CoARA y DORA pero actualmente no acreditamos investigación de profesorado.
ACPUA	Al no evaluar la figura de Profesorado Contratado Doctor (salvo con vinculación clínica), Profesorado de Universidad Privada, ni Profesorado Permanente Laboral, no se aporta información (tampoco en los restantes cuadros).
ACSUCYL	ACSUCyL no ha formalizado todavía si adhesión a CoARA, no obstante, aunque los criterios de evaluación que viene utilizando en la acreditación del profesorado son eminentemente cuantitativos, se ha incorporado en los protocolos de evaluación y en el modelo de CV elementos cualitativos de acuerdo a los principios de CoARA.
ACSUG	Actualmente, estos principios no están recogidos de forma expresa en la normativa de ACSUG; no obstante, se incorporan en las jornadas de formación del personal evaluador, con el objetivo de que las evaluaciones se realicen, en la medida de lo posible, de conformidad con los mismos.
ANECA	Los criterios de acreditación de figuras funcionariales están totalmente alineados a los principios CoARA, tanto en el Real Decreto 678/2023, de 18 de julio, como en la Resolución de la Directora de ANECA de 20 de marzo de 2024 y el procedimiento consecuente.

AQU	Los criterios de acreditación del profesorado de AQU Catalunya se han renovado para alinearse con la LOSU y con los principios internacionales de reforma de la evaluación (CoARA, DORA, Leiden Manifesto). El nuevo modelo amplía las dimensiones evaluadas más allá de la investigación para incluir la docencia, la transferencia de conocimiento, la actividad profesional previa y, en el caso de las figuras superiores, el liderazgo científico y de gestión. La evaluación es colegiada, basada en evidencias objetivas y contrastables, y exige alcanzar la suficiencia mínima en cada dimensión sin compensaciones entre ellas. Asimismo, se prioriza la calidad sobre la cantidad, fomentando aportaciones científicas sólidas y una narrativa clara de la trayectoria profesional y docente. Los criterios de acreditación de AQU Catalunya garantizan que la investigación realizada en lengua catalana no sea penalizada, incorporando el pluralismo lingüístico como principio de evaluación y alineándose con la Helsinki Initiative on Multilingualism in Scholarly Communication. Un elemento central del modelo es el reconocimiento explícito de la diversidad de trayectorias profesionales, de modo que perfiles con énfasis distinto en investigación, docencia, transferencia o experiencia profesional puedan ser evaluados de forma justa y contextualizada. Además, los criterios incorporan medidas de igualdad, conciliación e inclusión, ya que las comisiones tienen en cuenta situaciones que pueden afectar la carrera académica —como maternidad/paternidad, responsabilidades de cuidados, enfermedades o circunstancias excepcionales— y aplican criterios que garantizan la no discriminación y la equidad en la valoración. Estas medidas refuerzan la idea de que el proceso de acreditación debe ser exigente, pero también sensible a las diversas realidades del personal académico.
AQUIB	Los criterios se han renovado para alinearse con la LOSU y con los principios internacionales de reforma de la evaluación (CoARA, DORA). La evaluación está basada en evidencias objetivas y contrastables, y exige alcanzar la suficiencia mínima en cada dimensión sin compensaciones entre ellas. Asimismo, se prioriza la calidad sobre la cantidad, fomentando aportaciones científicas sólidas y una narrativa clara de la trayectoria profesional y docente.
AVAP	Reconocer en la evaluación del profesorado: medición cualitativa de los méritos.
UNIBASQ	En las publicaciones las aportaciones o contribuciones solo serán valorables si contribuyen al progreso del conocimiento y presentan impacto científico o social, entendido este último como los beneficios evidenciables que aporta el conocimiento más allá del ámbito académico. En el proceso de evaluación se aplicarán criterios y metodologías de evaluación cualitativas y cuantitativas; entre otros aspectos para ello se tomarán como referencia los indicios de calidad aportados y verificados por la persona solicitante conforme a la práctica general habitual y la de cada campo, teniéndose en cuenta, por tanto, la variación por campo en las prácticas de publicación y citación; se considerará una amplia gama de indicadores de relevancia científica e impacto social. En la evaluación de las aportaciones se hará un uso responsable de las fuentes de referencia y métricas de evaluación, tanto cuantitativas (por ejemplo, los indicadores bibliométricos normalizados) como cualitativas.

2.2-INFORMACIÓN CRITERIOS: REQUISITOS ESTABLECIDOS	
ACCUA	Aparte de la información cuantitativa y bibliométrico tradicional se valoran los méritos usando otros criterios basados en la evaluación cualitativa en línea con COARA, de forma que las personas solicitantes incluyen una narración cualitativa de sus contribuciones para contextualizar su relevancia. Estos criterios se han basado en aquellos utilizados en la convocatoria de Sexenios de ANECA. En este sentido, se ha solicitado a los solicitantes una bibliometría narrativa y contextualización de evidencias e indicios relacionados con la visibilidad, diseminación e influencia de los resultados de la investigación científica desarrollada en el período objeto de evaluación. En coherencia con los principios fundamentales de CoARA, se busca que la evaluación sea contextualizada, multidimensional y estar sujeta a verificación objetiva. Asimismo, se desaconseja el uso de indicadores bibliométricos compuestos que no sigan los estándares internacionales sobre métricas responsables. Así, en las evaluaciones de las contribuciones científicas se han utilizado los siguientes aspectos: - Contribución al progreso del conocimiento en el área - Impacto científico - Impacto social - Contribución a la ciencia abierta Por otra parte, para la figura de PPL se busca establecer dos tipologías de criterios: Criterios generales (válidos para todos los subcampos de evaluación) y Criterios específicos (por subcampo) en cada una de las dimensiones a evaluar, de forma que se homogeneice la evaluación teniendo en cuenta las particularidades de cada ámbito de conocimiento. En el proceso de reforma de los criterios de evaluación se pretende mejorar la calidad de la evaluación mediante la inclusión de una mayor pluralidad de métodos, criterios y contribuciones evaluadas; así como una mayor contextualización de la evaluación. En este caso, como principio guía se mantiene la combinación de los métodos cualitativos y los indicadores cuantitativos utilizados para la valoración de las aportaciones presentadas para garantizar la coherencia de los criterios valorativos utilizados en los diversos procedimientos de evaluación. De esta forma se integran las orientaciones del movimiento internacional de reforma de la evalu ación de la investigación (DORA) y a los acuerdos y principios de la Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA).
ACSUCYL	Para las figuras de profesorado contratado los requisitos son: el pago de la tasa aplicable, estar en posesión del título de Doctor/a en el momento de realizar la solicitud, estar vinculado contractualmente al sistema de salud público de Castilla y León en el momento de realizar la solicitud (para la figura vincula), y presentar un currículo vitae en un formato preestablecido.
ACSUG	Título de Doctor, Documento de Identidad.

ANECA	Son los exigidos por el RD 678/2023, de 18 de julio (artículos 4 y 5, 21 y Anexo).
AQU	Los requisitos para solicitar la acreditación como profesor o profesora agregada incluyen estar en posesión del título de doctor/a y haber realizado un mínimo acumulado de nueve meses de actividades de investigación, docencia o transferencia en instituciones distintas a la que otorgó el doctorado, preferentemente durante la etapa posdoctoral. Este requisito de movilidad admite excepciones en casos justificados como discapacidad, enfermedad, conciliación, cuidado de menores o familiares, así como situaciones de violencia de género o terrorismo. En el ámbito docente, se exige acreditar una experiencia mínima de cuatro años a tiempo completo (o equivalente a tiempo parcial) y haber impartido al menos 30 créditos ECTS (agregado) y 10 años y 140 créditos para catedrático. Existen excepciones para trayectorias vinculadas a contratos predoctorales o posdoctorales. De manera extraordinaria, quienes acrediten una trayectoria investigadora de excelencia desarrollada principalmente fuera del entorno universitario pueden obtener la acreditación sin cumplir todos los requisitos docentes, siempre que la comisión lo verifique y lo considere justificado.
AQUIB	Los requisitos para solicitar la acreditación como Titular Laboral incluyen estar en posesión del título de doctor y acreditar la realización de actividades de investigación o docencia durante un periodo acumulado mínimo de nueve meses en universidades o centros de investigación distintos de aquella institución en la que se presentó la tesis doctoral (se acepta que esta sea en etapa predoctoral). Este requisito de movilidad admite excepciones en casos justificados: - Están exentos del requisito de movilidad aquellos que, a fecha de 12 de abril de 2023 (entrada en vigor de la LOSU), ya contaran con una acreditación para profesor titular de universidad o estuvieran contratados como PAD, PCD o como profesores colaboradores con carácter indefinido (disposición transitoria quinta, punto tres, de la LOSU). También quedan exentos los catedráticos o profesores titulares de escuelas universitarias (disposición adicional undécima, punto tres, de la LOSU). - Aquellos que acrediten situaciones prolongadas que hayan imposibilitado su cumplimiento por causas relacionadas con diversidad funcional, enfermedad, conciliación, cuidado de menores, familiares o personas dependientes o por haber contado con excedencias por cuidado de hijos, familiares o por situaciones de violencia de género o violencia terrorista. Para la figura de catedrático Laboral hay otros requisitos (ver criterios AQUIB).
UNIBASQ	RESOLUCIÓN de 14 de enero de 2025, del Director de Unibasq-Agencia de Calidad del Sistema Universitario Vasco, por el que se da publicidad al Protocolo de Evaluación y Acreditación del Personal Docente e Investigador Contratado y del Profesorado de las Universidades Privadas en Posesión del Título de Doctor, aprobado por la Comisión Asesora de Unibasq-Agencia de Calidad del Sistema Universitario Vasco el 16 de diciembre de 2024.

2.3-INFORMACIÓN CRITERIOS: QUIEN REVISA LOS REQUISITOS	
ACCUA	Se realiza en dos fases: 1. Revisión técnica de méritos y documentación entregada por parte del personal técnico de la agencia. 2. Revisión por los evaluadores de las comisiones de evaluación.
ACSUCYL	Personal Técnico de ACSUCyL.
ACSUG	Personal Administrativo de ACSUG.
ANECA	En revisión administrativa se revisan todos los requisitos de admisión, menos el de movilidad para acreditación a PTU en lo que respecta a la decisión sobre las actividades docentes, de investigación o transferencia realizadas.
AQU	Los requisitos de acceso los revisa el personal administrativo de AQU ello implica una importante responsabilidad, pero tiene una gran VENTAJA: los evaluadores no tienen que comprobar los créditos impartidos ni los certificados que envían los solicitantes. Los evaluadores revisan la "calidad" de la docencia y no la "cantidad".
AQUIB	Personal técnico de AQUIB.
AVAP	Personal de AVAP.
UNIBASQ	Comisión Asesora Unibasq. Comités de evaluación. Para cada solicitud, el personal de la Agencia verificará: - El cumplimiento de los requisitos previos legalmente establecidos para las figuras contractuales solicitadas. - Que la documentación cumple los requisitos formales establecidos en la convocatoria.

2.4-INFORMACIÓN CRITERIOS: MÍNIMOS MÉRITOS ESTABLECIDOS	
ACCUA	Actualmente se está en transición del modelo. Para las acreditaciones de PPL se han venido aplicando los siguientes mínimos de méritos 1. Requisitos Mínimos: Para obtener una evaluación positiva, el candidato debe cumplir dos condiciones simultáneas: Puntuación Mínima Conjunta: Alcanzar al menos 50 puntos sumando los bloques de Investigación y Docencia. Puntuación Total: Alcanzar un mínimo de 55 puntos en el cómputo global de todos losapartados. Desglose de mínimos específicos: - Investigación (Mínimo de calidad): Se exige un número base de publicaciones de "calidad" (según el área, habitualmente entre 6 y 10 artículos de calidad o libros en editoriales de prestigio). - Docencia (Mínimo de cantidad): Es imprescindible acreditar al menos 240 horas de docencia universitaria impartida (o 24 créditos ECTS). Si eres investigador pre/postdoctoral, este mínimo puede reducirse a 120 horas en algunos casos. - Formación para la docencia: Se requiere haber realizado cursos de formación docente que sumen, al menos, 40 horas. Para la evaluación de los criterios de investigación se exige una narrativa donde se valoran los siguientes aspectos: - Contribución al progreso del conocimiento en el área - Impacto científico - Impacto social - Contribución a la ciencia abierta La reforma de criterios de evaluación que se está acometiendo se basa en los siguientes criterios generales: Para una evaluación favorable, es obligatorio alcanzar la suficiencia en dos bloques principales: - Suficiencia Investigadora: Mínimo de 50 puntos sobre 100 en el bloque de Investigación y Transferencia. - Suficiencia Docente: Mínimo de 50 puntos sobre 100 en el bloque de Docencia No se puede compensar una puntuación baja en investigación con una muy alta en docencia (o viceversa). Requisitos mínimos de Docencia. El solicitante debe acreditar: Experiencia cuantitativa: Un mínimo de 240 horas impartidas (equivalente a 24 ECTS). Calidad: Es necesario aportar indicios de calidad, preferiblemente a través del programa DOCENTIA con valoración positiva. Formación: Se exige haber realizado actividades de formación docente (cursos, talleres) que sumen al menos 40 horas. Requisitos mínimos de Investigación y Transferencia: Aunque la evaluación es ahora más cualitativa (narrativa de impacto), se mantienen mínimos de referencia: Aportaciones: Se suelen requerir entre 6 y 10 aportaciones de calidad dependiendo del área de conocimiento. Proyectos: Haber participado en al menos 1 proyecto de investigación financiado en convocatoria pública. Transferencia: Acreditar al menos una actividad de transferencia o intercambio de conocimiento (informes técnicos, patentes, divulgación de alto impacto).

	Requisito de Movilidad. Para PPL se exige una Estancia mínima: Haber realizado actividades de investigación o docencia por un periodo acumulado de 9 meses en universidades o centros de investigación distintos a aquel donde se defiende la tesis doctoral, con exenciones por razones de conciliación, discapacidad o enfermedad, pero deben estar debidamente justificadas en la solicitud. Se admiten otras actividades de internacionalización sustitutorias a esta estancia, como pertenencia a grupos de trabajo internacionales, alianzas europeas, participación en redes de trabajo internacionales, etc.
ACSUCYL	Profesorado Contratado Doctor básico y Profesorado de Universidad Privada: para superar las puntuaciones de corte, se han de acreditar al menos tres años de actividad docente e investigadora, o prioritariamente investigadora postdoctoral (art.14.2 del Decreto 67/2013, de 17 de octubre, de la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León). Además, se establece un mínimo de experiencia docente reglada (en torno a 200 h. teóricas) que se puede reducir si se cuenta con una elevada actividad investigadora de calidad; un mínimo de actividad investigadora que una persona que cuente con méritos cercanos para optar a un sexenio de investigación alcanza sin dificultad; y una puntuación global de 60 puntos sobre 100. Profesorado Contratado Doctor básico con Vinculación Clínica: para superar las puntuaciones de corte, se han de acreditar al menos tres años de actividad docente e investigadora, o prioritariamente investigadora postdoctoral. Además, se establece un mínimo de experiencia docente reglada (en torno a 120 h. teóricas) que se puede reducir si se cuenta con una elevada actividad investigadora de calidad; de experiencia docente asistencial o sanitaria especializada; un mínimo de actividad investigadora que una persona que cuente con méritos algo por debajo de los exigidos para un sexenio de investigación alcanza sin dificultad; y una puntuación global de 60 puntos sobre 100.
ACSUG	Baremo de 2011: 55 puntos sobre 100 con un mínimo de 5 puntos en docencia (+- 250 h) y 5 en investigación.
ANECA	Se debe alcanzar la suficiencia en investigación y docencia, y para acreditación a CU también en liderazgo. Mínimos obligatorios se establecen solo 5: resultados de actividad investigadora (30 puntos), dedicación docente (25 puntos), calidad de la docencia (5 puntos), y para la acreditación a CU tutorización de TFGs (5 puntos) y dirección de tesis doctorales o tutela de TFMs (10 puntos).

AQU	El bloque de investigación y transferencia tiene una puntuación mínima obligatoria de 50 puntos y una máxima de 100. Dentro de este bloque, la actividad de investigación pesa más: exige al menos 40 puntos y puede aportar hasta 80 puntos, distribuidos entre resultados de investigación (mín. 35), participación en proyectos competitivos (mín. 5) y estancias/movilidad e internacionalización. La subdimensión de transferencia de conocimiento y actividad profesional añade hasta 20 puntos más, valorando transferencias tecnológicas, colaboraciones con empresas, contratos, patentes o actividad profesional relevante. Aunque estos méritos pueden sumar puntos, no sustituyen los mínimos exigidos de investigación pura. En conjunto, se prioriza la calidad demostrable de las aportaciones, el impacto, la originalidad y la contribución personal La dimensión de docencia universitaria exige obtener al menos 50 puntos para superar el bloque, dentro de un máximo posible de 100 puntos. Esta puntuación es independiente de la de investigación: no es compensable. Dentro del bloque, la subdimensión principal es la trayectoria y calidad de la docencia, que aporta entre 40 y 80 puntos, basada en evidencias como evaluaciones docentes positivas, diversidad y complejidad de la docencia impartida, tutorías, dirección de TFG/TFM y resultados educativos. Una segunda subdimensión, innovación docente, puede aportar entre 0 y 20 puntos, valorando proyectos de innovación, mejoras metodológicas, participación en iniciativas interuniversitarias, elaboración de recursos docentes en acceso abierto o impacto en la mejora de la docencia. En conjunto, la docencia se evalúa tanto por cantidad (créditos impartidos) como por calidad, siempre sustentada por la narrativa y evidencias aportadas.
AQUIB	1. Actividad investigadora, de transferencia e intercambio del conocimiento: Tiene una puntuación mínima obligatoria de 50 puntos y una máxima de 100. La *actividad investigadora* tiene un mínimo de 25 puntos para TL y 30 para CL y un máximo de 40 puntos; *proyectos* tiene un mínimo de 10 puntos y un máximo de 30 puntos y *estancias* tiene un mínimo de 5 puntos y un máximo de 30. 2. Actividad docente: Tiene una puntuación mínima obligatoria de 50 puntos y una máxima de 100 La *dedicación docente* tiene un mínimo de 25 puntos y un máximo de 35 puntos y la *calidad de la actividad docente* tiene un mínimo de 5 puntos y un máximo de 15 puntos. Para CL hay un mínimo de 5 puntos en *tutorización docente*. 3. Liderazgo (solo para CL): Tiene una puntuación mínima obligatoria de 50 puntos y una máxima de 100. La *dirección de equipos docentes y de investigación* tiene un mínimo de 5 puntos y un máximo de 30 puntos y la d*irección de tesis doctorales y trabajos fin de máster* tiene un mínimo de 10 puntos y un máximo de 30 puntos (es necesario haber dirigido al menos una tesis doctoral. A efectos de este mínimo, se aceptan también dos codirecciones de tesis doctorales. Únicamente se consideran hasta un máximo de tres codirectores por tesis doctoral, salvo casos excepcionales puestos de manifiesto en la descripción narrativa) .

UNIBASQ	RESOLUCIÓN de 14 de enero de 2025, del Director de Unibasq-Agencia de Calidad del Sistema Universitario Vasco, por el que se da publicidad al Protocolo de Evaluación y Acreditación del Personal Docente e Investigador Contratado y del Profesorado de las Universidades Privadas en Posesión del Título de Doctor, aprobado por la Comisión Asesora de Unibasq-Agencia de Calidad del Sistema Universitario Vasco el 16 de diciembre de 2024.
AVAP	Proyectos y contratos de investigación 10 puntos Difusión de la actividad investigadora 30 puntos En estancias no hay mínimo Experiencia docente 25 puntos

2.5-INFORMACIÓN CRITERIOS: DOCUMENTACIÓN OBLIGATORIA A PRESENTAR SOBRE LOS REQUISITOS	
ACCUA	La documentación que se solicita para la figura de Profesor Permanente Laboral (PPL): 1. Documentación Administrativa Básica - DNI, NIE o Pasaporte: Fotocopia del documento de identidad en vigor. - Título de Doctor o Doctora: Copia del título o, en su defecto, la certificación supletoria con el justificante del abono de las tasas de expedición. Si es un título extranjero, debe aportarse la declaración de equivalencia o credencial de homologación. - Declaración Responsable de Veracidad - Hoja de Servicios: Documento oficial actualizado de la universidad o centro de investigación que detalle la vinculación contractual y antigüedad. En su defecto, contratos del solicitante.
ACSUCYL	Para las figuras de Profesorado Contratado: justificante de haber efectuado el pago de la tasa correspondiente; documentación acreditativa de estar en posesión del título de doctor/a; justificante de estar vinculado contractualmente al sistema de salud público de Castilla y León (para figura vinculada); Currículum Vitae cumplimentado electrónicamente conforme al modelo normalizado.
ACSUG	Título de Doctor, Documento de Identidad (el administrado puede autorizar su consulta y no presentarlo).
ANECA	Los requisitos exigidos para optar a la acreditación (situaciones de origen como el título de doctor, o la figura correspondiente para la acreditación a CU) se comprueban documentalmente.
AQU	1. Título de doctor/a 2. Movilidad postdoctoral (mínimo 9 meses): Certificados oficiales de las estancias realizadas, indicando institución, fechas y actividad. 3. Experiencia docente mínima: Hoja de servicios de la Universidad +Certificado de dedicación docente (ECTS u horas impartidas) 4. Si procede, documentación justificativa de exenciones (discapacidad, enfermedad, conciliación, cuidados, violencia de género o terrorismo).
AQUIB	1. Título de doctor 2. Formulario de movilidad postdoctoral (mínimo 9 meses) 3. Si procede, documentación justificativa de exenciones (discapacidad, enfermedad, conciliación, cuidados, violencia de género o terrorismo) 4. Si procede, Certificado acreditación I3, R3 o ERC 5. Si procede, documentación acreditativa de los sexenios 6. Si procede, acreditación a PAD o PCD previa al 12 de abril de 2023 Otra documentación: Justificación del pago de la tasa, DNI, declaración de veracidad

AVAP	Título de doctor Estancia mínima de 9 meses en otra universidad
UNIBASQ	Para cada solicitud, el personal de la Agencia verificará: - El cumplimiento de los requisitos previos legalmente establecidos para las figuras contractuales solicitadas. - Que la documentación cumple los requisitos formales establecidos en la convocatoria.

2.6-INFORMACIÓN CRITERIOS: DOCUMENTACIÓN OBLIGATORIA A PRESENTAR SOBRE LOS MÉRITOS	
ACCUA	Documentación de Méritos (Específica) Certificación de Méritos de Docencia: Documento emitido por el Vicerrectorado o Secretaría General de la universidad que recoja: Horas totales y asignaturas impartidas. Resultados del programa DOCENTIA. Certificación de participación en proyectos de innovación docente o publicaciones docentes. Investigación: incluir el DOI y, en la narrativa, mencionar los indicios de calidad (cuartiles, citas, impacto social) de forma clara, y una narrativa de la contribución del solicitante y la relevancia de la misma. Certificados de pertenencia a proyectos de investigación. Acreditación de Movilidad o internacionalización Certificados de estancias firmados por el centro de destino (donde consten fechas exactas de inicio y fin). Otros certificados relacionados con la internacionalización. Certificaciones de otros méritos profesionales que el solicitante haya incluido. Certificado de Vida Laboral: Solo si aporta experiencia profesional fuera del ámbito académico para ser valorada. CV según el modelo de ACCUA y opcionalmente CV Completo (Se recomienda usar el formato de la FECYT (CVN)).
ACSUCYL	Para las figuras de Profesorado Contratado: expediente académico que acredite la formación universitaria y su calificación. Además, en el caso de determinados méritos o circunstancias, la siguiente documentación justificativa de los méritos señalados en el CV: certificado oficial de la docencia reglada impartida; certificado oficial, de la actividad docente asistencial y en formación sanitaria especializada; justificante de aceptación del editor de las publicaciones aceptadas y pendientes de publicación; certificación oficial de la participación y/o dirección de proyectos de I+D+i,; certificación oficial de la participación y/o dirección de ensayos clínicos; justificación documental de los periodos de excedencia alegados.
ACSUG	Como criterio general las personas solicitantes justificarán del modo más adecuado y completo posible la realización de sus méritos curriculares, con la finalidad de facilitar su evaluación. Sin perjuicio de lo anterior, los méritos que se relacionan a continuación sólo se tendrán en cuenta cuando se justifiquen del modo que expresamente se indica: – La docencia universitaria reglada se justificará con un certificado de la autoridad académica. – Los proyectos y contratos de investigación competitivos y no competitivos se justificarán con la documentación en la que conste su concesión por parte del organismo pagador. – Para acreditar libros, artículos y demás publicaciones se indicará ISBN, ISSN, depósito legal, etc. Esta documentación la revisan y cotejan los evaluadores.

ANECA	Se exige la mínima documentación, porque el principio de confianza inspira el nuevo procedimiento: hoja de servicios, declaración de veracidad, certificados docentes, certificados de actividades de movilidad y de circunstancias especiales, en su caso (bajas, etc.). Se potencia el uso de enlaces a repositorios institucionales.
AQU	1. CV AQU en el formato oficial establecido por la Agencia (CV narrativo, con limitación de aportaciones) 2. Certificado DOCENTIA o, si no es posible, evidencias de calidad docente (encuestas, informes, proyectos de innovación). 3. Certificados laborales / informe de vida laboral que acrediten la experiencia profesional relevante. 4. Certificados de concesión de proyectos competitivos, indicando rol, fechas y organismo financiador. 5. Documentos de aceptación editorial para artículos o capítulos aún no publicados.
AQUIB	1. Rellenado del CV AQUIB en plataforma de la Agencia (CV narrativo, con limitación de aportaciones) 2. Certificado DOCENTIA o, si no es posible, evidencias de calidad docente (encuestas, informes, proyectos de innovación). 3. Certificado de dedicación docente (ECTS u horas impartidas) 4. DOI o documentos de aceptación editorial para artículos o capítulos aún no publicados. Si el solicitante lo consideran pueden aportar certificados de todos los méritos que detallan en el CV.
AVAP	Toda la documentación aportada es obligatoria
UNIBASQ	- La relación de méritos académicos y profesionales abreviada y significativa presentada por la persona solicitante que se incluirá en la aplicación informática. En el apartado de publicaciones únicamente se incluirán hasta treinta contribuciones y en el de participación en congresos únicamente se incluirán hasta diez (en todos los casos, las más destacadas, significativas y representativas de la trayectoria académica seleccionadas por la persona solicitante). Para el caso de las figuras de profesorado pleno y profesorado de investigación se incluirán hasta sesenta contribuciones (las más destacadas seleccionadas por la persona solicitante). A la hora de justificar dichos méritos para las publicaciones y congresos se incluirán referencias a la documentación accesible en repositorios institucionales o temáticos de acceso abierto. - Un Curriculum Vitae (CV) completo de la persona solicitante. El CV completo, cumplimentado en alguno de los formatos habituales (modelo de la universidad de procedencia, Gobierno Vasco, FECYT, etc.), no será evaluado, sino que servirá para contextualizar la trayectoria de la persona solicitante y podrá ser utilizado por los evaluadores y las evaluadoras.

2.7-INFORMACIÓN CRITERIOS: LA EVALUACIÓN/RECONOCIMIENTO DE LA DOCENCIA (ENCAJE PROGRAMA DOCENTIA) EN LAS ACREDITACIONES PPL	
ACCUA	Se considera esencial, no obstante, hay notables diferencias en la implantación del programa docentia en la comunidad autónoma, y por ello se recomienda totalmente su uso, aunque se admite que se aporte documentación sustitutoria como encuestas y otros indicios de la calidad docente. Se considera relevante por la Evaluación Multidimensional que implica el programa, pues evalúa tres dimensiones que el candidato debe reflejar en su narrativa: Autoinforme, responsables académicos y Encuestas de estudiantes Es relevante también para evidenciar la propia narrativa, pues justifica la trayectoria docente del solicitante.
ACSUCYL	Para las figuras de Profesorado Contratado: con el Programa Docentia se obtienen la puntuación máxima en el subapartado de la evolución de la actividad docente, que representa un 10% de todo el apartado de la actividad docente.
ACSUG	Con el programa Docentia se obtienen 5=muy favorable y 3=favorable
ANECA	ANECA apostó decididamente por impulsar los programas DOCENTIA de las agencias, y reconoce automáticamente puntuación a los informes que emitan las universidades acogidas a ellos.
AQU	Como norma general, las personas solicitantes deben aportar, como evidencia de la calidad de la actividad docente realizada, las evaluaciones positivas de su docencia emitidas por sus universidades mediante un manual de evaluación docente certificado – no en curso de certificación- por AQU Catalunya o por programas análogos (por ejemplo, DOCENTIA) del resto de agencias miembros de la red REACU. Las personas que han desarrollado su carrera docente en las universidades del Sistema Universitario de Catalunya deben solicitar primero la evaluación de sus méritos docentes a sus respectivas universidades y aportar la certificación o resolución del resultado de dicha evaluación. Las comisiones específicas de la CAR solo realizan la evaluación directa de este bloque correspondiente a la docencia universitaria en aquellos casos en los que la evaluación a partir del manual de la universidad no haya sido posible por no cumplir los requisitos exigidos para solicitarla. 1 tramo DOCENTIA da la suficiencia en la dimensión docente, para agregado 2 tramos DOCENTIA da la suficiencia en la dimensión docente para catedrático
AQUIB	La calidad y el grado de innovación de la docencia impartida pueden acreditarse mediante los resultados obtenidos en programas de evaluación de la docencia certificados mediante el programa DOCENTIA o programas análogos de las agencias que forman parte de REACU. En caso de que el solicitante no disponga de evaluaciones de la calidad docente mediante DOCENTIA o programas equivalentes, se deben presentar los méritos según lo especificado en los criterios.
UNIBASQ	Acreditación de calidad docente (de actividad y formación docente) Se podrá alcanzar una máxima puntuación diferente para cada figura con la evaluación excelente de la actividad docente de un periodo de cinco años (programa Docentia).

2.8-INFORMACIÓN CRITERIOS: LA INTEGRIDAD Y TRATAMIENTO DE LAS CONOCIDAS COMO "PREDATORY JOURNALS"	
ACCUA	En el caso de publicaciones reiteradas en "special issues" de la misma revista por parte del autor, las comisiones aplican una minusvaloración de la puntuación concedida. No se penaliza ninguna publicación por estar en una revista o editorial concreta, dado que se evita caer en prácticas discutibles que puedan generar indefensión.
ACSUCYL	A los solicitantes y a los evaluadores se les indica explícitamente que "se podrá valorar en menor medida o no valorar Las publicaciones en revistas que, aunque se encuentren indexadas, tienen un proceso de revisión cuestionable. Las publicaciones en números especiales de revistas que, aunque se encuentren indexadas, el coordinador de esos números especiales es el solicitante o alguna persona del grupo de investigación del que forma parte".
ACSUG	En las jornadas de formación se informa a las personas evaluadoras de que tienen la potestad de asignar 0 puntos a aquellos méritos que no alcancen los estándares mínimos de calidad docente, investigadora o profesional. En el caso de las publicaciones científicas, uno de los indicadores de calidad considerados es la editorial que las publica, con independencia de sus índices de impacto. Esta valoración se realiza por la persona evaluadora en ejercicio de su criterio y autoridad académica, y debe ser debidamente motivada. La identificación de una editorial como predatory journal constituye motivo para descartar el mérito alegado.
ANECA	En el baremo general de ANECA que desarrolla las resoluciones de criterios de las convocatorias 2023, 2024 y 2025 de sexenios de investigación se recogen diversas circunstancias reductoras de la puntuación (reiteración, malas prácticas de publicación, procesos de revisión no contrastables, conflictos de interés editorial, autoría insuficientemente justificada) que permiten a las personas evaluadoras no tomar en consideración publicaciones contrarias a la integridad o en tales revistas.
AQU	En los criterios de acreditación hay esta referencia: "En términos generales, no se consideran aportaciones de calidad las publicaciones en revistas o editoriales que, según el criterio motivado de la comisión específica correspondiente, tengan procesos deficientes de aceptación y revisión del contenido de los originales, con independencia de la posición que la revista o la editorial ocupe en los rankings bibliométricos. En este sentido, los trabajos publicados en revistas o libros de editoriales que tengan prácticas que comprometan la calidad —como tiempos editoriales demasiado breves para garantizar la calidad de la evaluación o un volumen injustificadamente elevado de artículos o de autocitas— se tratan como publicaciones no indexadas, a menos que vayan acompañadas de indicios de calidad suficientes. Prevalece el criterio de los evaluadores a la mera cantidad de aportaciones. El reto es justificar adecuadamente una denegación de una acreditación o un sexenio por esta causa. Hay que trabajar en la elaboración de motivaciones y en la formación de los expertos.
AQUIB	No hay indicaciones específicas al respecto.
UNIBASQ	Documento interno. Orientaciones provisionales para la evaluación de prácticas depredadoras en publicaciones científicas

3.1-INFORMACIÓN COMITÉS DE EVALUACIÓN: COMPOSICIÓN COMITÉS DE EVALUACIÓN (NÚMERO EVALUADORES, ÁREAS)	
ACCUA	La composición y funcionamiento de las comisiones para la acreditación de figuras de profesorado contratado (incluyendo PPL) se rigen por los criterios de composición de comités de evaluación de la propia agencia y las directrices de la LOSU. Composición de los Comités de Evaluación Su estructura estándar es la siguiente: Composición: Cada comisión está formada por un número impar de miembros, generalmente entre 3 y 7 personas, como mínimo 3 miembros. Perfil de los miembros: Deben ser académicos de reconocido prestigio, normalmente Catedráticos/as o Profesores Titulares con una trayectoria investigadora consolidada (mínimo 2 o 3 sexenios de investigación). Equilibrio de género: Composición equilibrada entre hombres y mujeres Procedencia: Para garantizar la imparcialidad, los evaluadores pertenecen a universidades fuera del sistema universitario andaluz. ACCUA organiza la evaluación en 8 comisiones de conocimiento, que agrupan las diferentes disciplinas: Ciencias Médicas y de la Salud. Ciencias Experimentales y de la Vida. Ciencias Sociales 1. (Educación) Ciencias Sociales 2 (Sociología, psicología) Ciencias Jurídicas. Ciencias Económicas y Empresariales Humanidades. Ingeniería y Arquitectura. A ello se añade un comité de recursos. El número de estas comisiones y las áreas está en proceso de revisión actualmente.

ACSUCYL	Comités de: Ciencias Sociales y Jurídicas (12), Ciencias Experimentales (6), Ciencias de la Salud (8), Enseñanzas Técnicas (5) y Humanidades (8). Y, para la evaluación de las solicitudes de acreditación para Profesor/a Contratado/a Doctor/a básico con Vinculación Clínica (5), se establece de manera específica Comité Ciencias de la Salud Clínico. El número que figura entre paréntesis corresponde al número aproximado integrantes, este número varía ligeramente en función del número de solicitudes. En todo caso, cada Comité estará compuesto como mínimo por tres miembros independientes y expertos en el campo científico que corresponda, de los cuales uno será designado como Presidente, dirigiendo el proceso de evaluación, y otro como Secretario del Comité, con las funciones propias de Secretario de un órgano colegiado. Los informes de los evaluadores y los Comités son remitidos a una Comisión de Evaluación de Profesorado (10) que es la que emite los informes finales.
ACSUG	Entre 3 y 5 evaluadores por comité/subcomité. Mínimo de 2 sexenios de investigación y solamente el presidente puede pertenecer al SUG.
ANECA	Hay 30 comisiones de acreditación, que tienen entre 7 y 21 vocales titulares, más suplentes (dependiendo del número de solicitudes). La comisión 0 es interdisciplinar, y el resto de las áreas se reparten entre las 29 comisiones restantes. La acreditación es universal, de modo que la distribución por áreas pretende una evaluación más cercana a lo que necesita la comunidad universitaria, muy diversa.
AQU	Las comisiones evaluadoras de AQU Catalunya forman un sistema estructurado alrededor de la Comisión de Evaluación de la Investigación (CAR), que es la responsable de fijar los criterios de evaluación y de coordinar el trabajo de las comisiones específicas. Estas comisiones se organizan por grandes ámbitos de conocimiento —Humanidades, Ciencias Sociales, Ciencias, Ciencias de la Vida, Ciencias Médicas y de la Salud, e Ingeniería y Arquitectura— y cada expediente es evaluado por un mínimo de dos personas expertas del campo correspondiente. La evaluación es indirecta, basada en los indicios de calidad de las aportaciones, y se desarrolla mediante informes individuales y una deliberación conjunta para emitir la decisión final. Los presidentes de las comisiones asignan expedientes, supervisan el proceso y validan las motivaciones de las resoluciones desfavorables, mientras que los miembros y asesores externos realizan las evaluaciones y contribuyen a la mejora del proceso. Todo el sistema funciona siguiendo principios como la prevalencia de la calidad sobre la cantidad, el uso responsable de indicadores, la confidencialidad de laspersonas evaluadoras y la aplicación de protocolos de incompatibilidades. Asimismo, existe un procedimiento específico para gestionar expedientes interdisciplinarios y garantizar que la asignación a comisiones y evaluadores sea adecuada.
AQUIB	5 comités, uno por cada rama de conocimiento. Cada uno con 5 titulares (1 presidente, 1 secretario y 3 vocales) y sus 5 suplentes. Catedráticos con mínimo 2 sexenios. Todos externos al sistema de Baleares.
AVAP	6 miembros
UNIBASQ	Los Comités de Evaluación estarán formados por un número de entre cinco y diez personas expertas de reconocido prestigio en su ámbito, en función del volumen de solicitudes evaluadas por cada Comité en convocatorias anteriores. Excepcionalmente, el Comité de Evaluación, podrá requerir a la Agencia el asesoramiento específico de especialistas cuando resulte aconsejable

3.2-INFORMACIÓN COMITÉS DE EVALUACIÓN: CUANTAS PERSONAS EVALUAN CADA SOLICITUD	
ACCUA	Evaluación Cruzada: Cada expediente de PPL es revisado de forma independiente por al menos dos evaluadores. Si hay una discrepancia significativa entre ellos, se recurre a un tercer evaluador o se dirime en el pleno de la comisión. Pudiera solicitarse otra evaluación en casos que se considere necesario, o de otro comité por razones de interdisciplinariedad. La comisión en sesión de evaluación discute y analiza cada expediente para elaborar el informe final, que lo redacta el secretario y presidente de la comisión. Decisión Colegiada: La propuesta de los ponentes siempre debe ser ratificada por el pleno del comité.
ACSUCYL	Los miembros de cada Comité realizarán una valoración de los méritos alegados en los currículums vitae de forma individual e independiente. Cada solicitud es evaluada al menos por dos miembros del Comité. Excepcionalmente, la Agencia, a instancia de los Presidentes de los Comités de Evaluación, podrá requerir el asesoramiento específico de especialistas y/o centros e instituciones docentes cuando, en su caso, así resulte aconsejable. Posteriormente, cada Comité realiza una evaluación colegiada de las solicitudes. Resultado de estas evaluaciones es la emisión de un informe único colegiado para cada solicitud objeto de evaluación. Los informes de los Comités contienen un juicio técnico, con las puntuaciones obtenidas en cada uno de los criterios de evaluación, debiendo ser motivados en el supuesto de ser desfavorables. Los informes acordados por los Comités de Evaluación son informes previos de evaluación que se elevan a la Comisión de Evaluación del Profesorado. Estos informes previos son analizados por la Comisión de Evaluación, quien establece la evaluación individual definitiva. Para ello, la Comisión puede subdividirse en grupos de trabajo para coordinar la adecuada aplicación de los criterios de evaluación, antes de adoptar las decisiones oportunas y emitir los informes de evaluación definitivos en el pleno de la Comisión.Para la acreditación de PPL, internamente se ha estudiado la posibilidad de prescindir de los Comités y utilizar un procedimiento de evaluación por pares ciegos, más un tercer evaluador en el caso de discrepancias.
ACSUG	Evaluación inicial por pares y evaluación final por el presidente y secretario del comité.
ANECA	De acuerdo con el RD 678/2023, cada solicitud debe ser informada por dos ponentes de la comisión en la que se ha presentado, y se decide en sesión colegiada por la comisión tras la correspondiente deliberación.
AQU	Cada expediente es evaluado por un mínimo de dos personas expertas del campo correspondiente. Sin embargo, en el ámbito de Ciencias Sociales, los expedientes de PPL agregado son evaluados por 3 expertos; los de catedrático por 4 expertos.
AQUIB	Cada expediente es evaluado por un mínimo de tres personas del comité de evaluación. En el caso de tener pocas solicitudes puede que los 5 miembros del comité evalúen todas las solicitudes.
AVAP	Por pares.
UNIBASQ	Con carácter general, cada solicitud será evaluada inicialmente por dos miembros del Comité.

3.3-INFORMACIÓN COMITÉS DE EVALUACIÓN: BUENAS PRÁCTICAS EN LA FORMACIÓN DE LOS EVALUADORES	
ACCUA	ACCUA aplica una serie de buenas prácticas en la formación y gestión de sus evaluadores, alineadas con los estándares europeos (ESG – Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area). Estas son las prácticas clave que se aplican actualmente: 1. Formación Técnica y "Calibración" de Criterios - El coordinador del área, junto con los técnicos, realiza una formación antes de empezar a evaluar - Manuales de Evaluación: La agencia proporciona guías de procedimiento detalladas que actúan como "hoja de ruta". - Periódicamente la coordinación del área fija una reunión con los presidentes para discutir aspectos clave o dudas encontradas en el proceso de evaluación. 2. Gestión Ética y Confidencialidad - Prevención de Conflictos de Intereses: Un evaluador tiene prohibido analizar expedientes de personas con las que tenga (o haya tenido en los últimos años) relación de parentesco, amistad íntima, coautoría de publicaciones o relación jerárquica directa. - Código Ético: Todos los miembros deben firmar un compromiso de confidencialidad y ética que les impide revelar detalles de las deliberaciones. - Anonimato en la Ponencia: el solicitante no sabe quiénes han sido los dos ponentes específicos que han analizado su caso hasta que recibe el informe pues solo figura la firma de la presidencia. 3. Transparencia y Rendición de Cuentas - Cada informe es revisado por el coordinador del área, pues los informes negativos deben estar exhaustivamente motivados. Esta revisión se realiza siempre y se remite a la presidencia con las observaciones oportunas.
ACSUCYL	Los evaluadores, en función de su disponibilidad, inicialmente reciben una formación por videoconferencia por parte del técnico responsable de la agencia, tanto sobre la aplicación de los criterios de evaluación como sobre el funcionamiento de la plataforma informática que han de utilizar en el proceso. Esta formación puede ser, en algunos casos, individual; y, habitualmente, no son grupos de más de 5 personas. Durante el proceso de evaluación, los evaluadores pueden consultar con el técnico de la agencia (por correo electrónico o vía telefónica) las dudas que se les presentan. Estos canales son utilizados con mucha frecuencia por los evaluadores.

ACSUG	Las personas evaluadoras integrantes de los paneles de evaluación deben asistir obligatoriamente a una jornada de formación previa al inicio del proceso, en la que se imparten las directrices generales del procedimiento. Aunque los principios CoARA no están recogidos formalmente en la normativa de ACSUG, en dichas jornadas se promueve su aplicación práctica, incidiendo especialmente en las siguientes directrices: - Motivación exhaustiva, clara y constructiva de las decisiones de evaluación. - Valoración cualitativa de los méritos, evitando enfoques exclusivamente cuantitativos o automáticos. - Flexibilidad en la apreciación de la justificación de los méritos, atendiendo a la diversidad de trayectorias académicas y profesionales. - Contextualización de los resultados en función del área de conocimiento, la etapa de la carrera y las oportunidades disponibles. - Uso responsable de indicadores, que deben servir como apoyo al juicio experto y no como criterio único de decisión.
ANECA	Las personas evaluadoras de las nuevas comisiones constituidas en diciembre de 2023 recibieron formación inicial sobre el nuevo procedimiento y los nuevos criterios, basada en los principios CoARA. Periódicamente se refresca esta formación, con seminarios y documentación, por supuesto también siempre que se incorporan nuevos vocales. La resolución de dudas por la Directora de Evaluación de Profesorado es prácticamente diaria, a través del correo electrónico o asistencia a reuniones de las comisiones, además del Portal del Evaluador. Las reglas generales que resultan de la resolución de dudas se trasladan a todas las comisiones, porque los criterios son los mismos.
AQU	La formación de expertos de AQU Catalunya se basa en un conjunto estructurado de materiales y recursos —presentaciones, glosarios, vídeos y documentos de orientación— que garantizan una transmisión homogénea, actualizada y coherente de los criterios y procedimientos de evaluación. Este paquete formativo cubre el contexto de la reforma de los criterios, el marco normativo, las funciones de los diferentes perfiles de evaluadores y las pautas metodológicas para aplicar los criterios con rigor, alineados con LOSU, DORA y CoARA. Otro pilar esencial es el entrenamiento en la redacción de motivaciones, especialmente en resoluciones desfavorables. AQU proporciona documentos de buenas prácticas que promueven una comunicación clara, diagnóstica y pedagógica, evitando juicios de valor y fundamentando todas las decisiones en evidencias objetivas. Además, las acciones de formación se acompañan de sesiones específicas, materiales audiovisuales y espacios de mejora continua identificados a través de metavaluaciones, que señalan la necesidad de reforzar bancos de expertos, automatizar procesos de asignación e incrementar la transmisión pública de los criterios.
AQUIB	Los evaluadores reciben una formación por videoconferencia por parte del técnico responsable de la agencia, tanto sobre la aplicación de los criterios de evaluación como sobre el funcionamiento de la plataforma informática que han de utilizar en el proceso. Durante el proceso de evaluación, los evaluadores pueden consultar con el técnico de la agencia las dudas que se les presentan.
UNIBASQ	Reuniones de formación con los diferentes comités de evaluación y reunión con la presidencia de cada uno de ellos.

3.4 MESA TEMÁTICA: IMPLICACIONES DEL NUEVO RD 905/2025

Retos identificados:

1. Nuevos requisitos para la acreditación institucional (profesorado e instalaciones) – Apartados c) y d) del artículo 14.

2. Adaptación de las universidades y centros universitarios a los requisitos previstos en el RD.

- Contradicción entre la disposición transitoria segunda del RD 905/2025 (3 años para la adaptación) y el texto consolidado del RD 640/2021 (5 años para la adaptación). *Desde el punto de vista jurídico prevalece el principio de jerarquía normativa, por lo tanto, el periodo para la adaptación sería de 3 años.*
- Certificación del diseño / implantación del SIGC.
- Capacidad técnica de las Agencias (y de las universidades) para poder abordar la evaluación del SIGC (diseño / certificación).
- Evaluación de SIGC que no se han implantado de forma completa y AI inmediata.

3. Evaluación de nuevas universidades y centros universitarios

- Nuevos requisitos más exigentes para la creación, reconocimiento y funcionamiento de universidades y centros universitarios. La interpretación técnica de su cumplimiento y su traducción en criterios de evaluación de la calidad corresponde a las agencias.
- Identificación de elementos que exceden lo estrictamente académico: accesibilidad, prevención de riesgos, acústica, etc.
- Adaptación de documentación, criterios y procedimientos de AI, especialmente en lo relativo al PDI.
- Elaboración del informe preceptivo y vinculante. Informes de evaluación de calidad vinculantes para la autorización. Agencias con papel decisivo frente a decisiones administrativas con alto impacto en la política universitaria.

4. Bases generales del procedimiento y de los criterios de evaluación de las memorias para la creación o reconocimiento de una universidad.

- Concreción de aspectos interpretativos planteados por REACU (cumplimiento íntegro de los criterios vs valoración ponderada).
- Comité de evaluación específico (los miembros serán elegidos por sorteo de un único conjunto conformado por estos colectivos de profesorado perteneciente a las universidades españolas).
- Informe de evaluación.
- Distinción entre el contenido cualitativo (objeto de evaluación de una comisión de expertos de las agencias) del contenido “verificable” que no necesita una actividad “valorativa”.

- Rúbricas (Conformidad / No conformidad).

5. Evaluación de la actividad investigadora

- Investigación declarativa a una investigación evaluable, integrada y trazable a nivel de centro.
- Evaluación intermedia y su vinculación con el % de profesorado acreditado.

6. Definición de universidades de especiales características**.** Cálculo del 80% de virtual y gestión de la discrepancia.

7. Centros adscritos en diferentes CCAA.

8. Centros extranjeros

- Re-evaluación
- Evaluación de solicitudes presentadas con posterioridad a la aprobación del RD 905.

9. Verificación / modificación

- Substitución del "ámbito de conocimiento" por "campo de estudio"
- Limitaciones de solicitudes de verificación de nuevas titulaciones y modificación sustancial.

Acciones:

- Revisiones guías, procedimientos, etc.
- Formación personas expertas.
- Sesiones con universidades.
- Consultas a Ministerio, consejerías, universidades.
- Necesidad de realizar acciones de coordinación a nivel de REACU (aprobación de protocolos, etc.).
- Aprobación procedimientos transitorios para la adaptación a los nuevos cambios.

3.5 APORTACIONES TALLER: IMPLICACIONES DEL NUEVO RD 905/2025 Y SU IMPACTO EN EL ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD

El taller se organizó en torno a diversas temáticas clave: Acreditación institucional, Evaluación de la actividad investigadora, Centros extranjeros, Verificación y modificación de títulos y Otros.

La estructura del taller fue la siguiente:

1. Bienvenida y presentación inicial (15 min)

2. Dinámica conjunta (15 min)

Trabajo individual.

¿Cuáles son los cambios más relevantes que introduce el RD 905/2025 que puede afectar a la labor de las agencias?

3. Impacto y acciones a realizar

Trabajo en grupo - 5 grupos (máximo 8 personas)

Implicaciones y acciones a realizar (Agencia, REACU, Ministerio, Universidades…)

4. Puesta en común (15 min)

Cada grupo presenta sus conclusiones principales (3 min/grupo) – resumen

5. Acciones prioritarias (15 min)

Trabajo en plenario.

Identificar 3 acciones prioritarias.

6. Conclusiones finales (5 min)

Aportaciones relacionadas con los retos observados:

a.- ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL: Infraestructuras: delimitar competencias sobre cumplimiento, cumplimiento de plazos para certificar diseño/implantación, consecuencias de incumplir el RD**,** desconocimiento por la universidad y las obligaciones del RD y finalmente, ¿Cómo hacerlo a coste cero? (universidad y agencias).

b.- ACTIVIDAD INVESTIGADORA: Acreditación sexenio**,** Online ¿cómo contar el PDI2?**,** planes de contratación**,** no cuenta evaluación orientada al desempeño universidades privadas. Orientativa no significa positiva**,** 40% del PDI sin sexenio acreditado**,** ¿Cómo controlar si se cumple el % de PDI acreditado?, ¿CCAA? y planillas junior (menos 6 años).

c.- VERIFICACIÓN/MODIFICACIÓN: adaptar guías, informar a las universidades e informar a evaluadores.

Tras el debate de los distintos grupos, se expusieron las conclusiones enfocadas a los siguientes temas:

a.- ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL: Informar y escuchar a las universidades y consultar al Ministerio a nivel REACU.

b.- ACTIVIDAD INVESTIGADORA: Protocolos de evaluación que incluyan experiencia docente de más de X años y consensuar criterios de 'comprobación' en el marco de REACU.

c.- CENTROS EXTRANJEROS: Problema con los plazos: acuerdo REACU**,** análisis del mapa, comunicación autónoma y reconocimientos EEES.

d.- VERIFICACIÓN/MODIFICACIÓN: Adaptar guías, informar universidades y formación evaluador.

e.- OTROS: Adaptación guías y protocolos REACU

4. CONCLUSIONES

MESA: Acreditación institucional y Certificación de los SIGC

Integración de la renovación de la AI y certificación de los sistemas

No hay un grado homogéneo de avance entre las agencias. Por ejemplo, ANECA comenzó en 2024, mientras que otras agencias no han comenzado aún. Entre las primeras, todas apuestan por un proceso acoplado de renovación. ANECA pone a disposición de las agencias que eventualmente lo necesiten, su experiencia adquirida durante este tiempo para ayudar en lo que proceda.

Composición de las comisiones de evaluación

Aquí sí existe bastante homogeneidad. Mayoritariamente hablamos de equipos de 4-5 personas, con un presidente, dos o tres vocales y un secretario. Entre los vocales, siempre hay un estudiante.

Duración de las visitas y grupos entrevistados

La duración de las visitas oscila entre 1 y 3 días. En el caso de ANECA, por ejemplo, se realiza en un día porque les facilitamos mucho la labor a los paneles facilitándoles un dosier previo de información. En cuanto a los grupos entrevistados, las agencias

procuran que haya una representación amplia y suficiente de todos los grupos de interés.

Tipos de evidencias solicitadas

Mayoritariamente, todas las agencias piden un autoinforme, así como acceso a la documentación y registros del sistema de calidad. Adicionalmente se solicitan evidencias ligadas al tipo y perfil del profesorado, resultados de las titulaciones, e incluso algún ejemplo de TFG o TFM.

Redacción de informes por criterios

En los informes se combina una visión del resultado del sistema de calidad en cuanto a su grado de implantación y eficiencia, junto con una visión de las titulaciones impartidas, respecto a su grado de cumplimiento de lo previsto en las memorias verificadas y/o su respuesta ante los problemas detectados.

Seguimiento de la renovación

Mayoritariamente se efectuará un seguimiento a los tres años del periodo de vigencia, tanto del sistema como de las titulaciones, salvo que alguna circunstancia obligue a acortar ese periodo. Por ejemplo, en el caso de ANECA, cuando exista la necesidad de un "especial seguimiento".

Certificación y acreditación de Escuelas de Doctorado

No hay mucho recorrido. ANECA ha certificado y acreditado dos escuelas actualmente. También ha desarrollado un modelo específico para este tipo de centros. Otras agencias, sin embargo, aplican el mismo modelo que para las facultades y escuelas universitarias.

Herramientas para recoger la visión de los estudiantes

Tanto AQU como ACPUA presentaros dos herramientas específicas para este fin (Plataforma eBox e Informe del Estudiantado). En ambos casos, se comentó que en general éstas están resultando útiles para facilitar datos que resultan de interés para los miembros de las comisiones, a la hora de plantear preguntas a los entrevistados.

MESA: Evaluación de Títulos Universitarios Oficiales

Procedimiento abreviado en 2ª y 3ª Renovación de títulos oficiales.

Se planteo que hacen el resto de agencias con respecto a estos casos. Hay agencias que hacen sesiones de visita más pequeña cuando se trata de estos casos (no con todos los grupos de interés), lo llaman visitas abreviadas. Pero la mayoría de las agencias no tenemos procedimiento específico para estas situaciones, sino que seguimos el procedimiento normal. Además, en la práctica muchas agencias han visto que a las Universidades no rellenar todos los apartados les crea dudas.

Trazabilidad de títulos con MNS en Centros con Acreditación Institucional.

Es una problemática generalizada de todas las agencias, pero hay una mesa de trabajo sobre este tema y la necesidad que desde el ministerio se facilite toda la información en el aplicativo. Toda la información visible.

RD 576/2023 de Programas de Doctorado.

Se plantea como se están abordando desde las diferentes agencias. La mayoría lo enfocan como una MS, pero algunas agencias lo tratan como una MNS si se garantiza que sólo se cambia la normativa. Por otro lado, muchas agencias tienen comisiones específicas para los doctorados.

Descentralización de la docencia de los Grados de Medicina en diferentes Unidades Docentes.

Se plantea que este tema es una MS del título y tratada como tal. Porque se trata del mismo título.

Mesa: Evaluación del profesorado laboral (PPL)

Presentación:

"Las distintas agencias de calidad de la REACU -equipos directivos y el personal técnico- han debatido y analizado la situación de los distintos programas de evaluación (acreditación institucional, evaluación de títulos universitarios oficiales y evaluación de profesorado laboral). Respecto a la evaluación del profesorado laboral, las distintas agencias han elaborado de manera colaborativa un documento que, de manera sintética recoge la situación en cada CCAA. Dicho documento se puede consultar en el anexo de estas conclusiones.

Tras el debate celebrado sobre la "Evaluación del profesorado laboral (PPL)"se presentan las siguientes conclusiones:

1. Se constata que, tras la aprobación de la LOSU, el grado de desarrollo normativo alcanzado por las distintas comunidades autónomas y por la Administración General del Estado es desigual. En este sentido, existen agencias que ya han implantado plenamente el programa de acreditación del PPL; otras que han aprobado el marco normativo correspondiente pero aún no han iniciado las nuevas acreditaciones; y un tercer grupo que todavía no ha aprobado dicho marco, si bien en algunos casos este se encuentra en fase avanzada de tramitación. En este último ámbito adquiere especial relevancia el proyecto de Real Decreto de XX de XX de 2026, por el que se regula el procedimiento de acreditación del Profesorado Permanente Laboral por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, dada la influencia que su contenido puede ejercer sobre la actuación y el alineamiento del resto de agencias.

2. En relación con las figuras de profesorado laboral, se constata nuevamente la existencia de una notable heterogeneidad en su regulación. En este sentido, algunas agencias han desarrollado dos niveles de PPL —uno inicial y otro de promoción— mientras que otras optan exclusivamente por la figura inicial. Asimismo, en determinadas comunidades autónomas se contempla específicamente la figura de "contratado doctor con vinculación clínica", lo que añade un elemento adicional de diversidad normativa y funcional al conjunto de figuras existentes.

3. En relación con los criterios de evaluación, se constata que las agencias que ya han desarrollado sus marcos evaluativos han seguido lo establecido en el artículo 69.e de la LOSU, el cual dispone que los criterios de acreditación del PPL deben ajustarse a la etapa inicial de la carrera académica definida por dicha ley, garantizando que una persona doctora reciente pueda obtener la acreditación en un plazo máximo de seis años. En este contexto, se destaca la influencia que ha ejercido el documento "Criterios de evaluación y requisitos mínimos de referencia de los méritos y competencias requeridos para obtener la acreditación", elaborado por ANECA de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 678/2023. Asimismo, los procesos de consulta pública impulsados por las agencias y dirigidos a la comunidad académica han supuesto un ejercicio particularmente relevante de transparencia, participación y legitimación institucional.

4. En relación con los criterios mínimos comunes, el artículo 85.2 de la LOSU establece que las agencias deben definir previamente un conjunto de criterios mínimos comunes para las acreditaciones de PPL, con carácter previo a la adaptación de los procedimientos de evaluación. En este marco, se plantea la conveniencia de avanzar en la evolución del acuerdo adoptado por REACU en febrero de 2024, con vistas a los futuros procesos de reconocimiento mutuo que será necesario articular. Como elementos de referencia, se señaló la idoneidad de considerar un sexenio de investigación como indicador orientativo del nivel de exigencia asociado a la dimensión investigadora, así como la necesidad de fijar un mínimo de horas de docencia impartida equivalente al requerido para la acreditación a Profesor Titular de Universidad (PTU).

5. Se constata que todas las agencias han iniciado procesos de adaptación orientados a incorporar los principios promovidos por DORA y CoARA en los criterios de acreditación. No obstante, durante el debate se puso de manifiesto que determinadas características inherentes al marco normativo vigente —como el hecho de que las acreditaciones de profesorado se basen en evaluaciones indirectas sustentadas en indicios de calidad, la ausencia de entrevistas personales con las personas solicitantes o los plazos ajustados de resolución— condicionan la plena integración de dichos principios. A pesar de estas limitaciones, algunas agencias han comenzado ya a introducir cambios significativos, tales como la adopción de currículos narrativos, la limitación del número de aportaciones evaluables, la inclusión de referencias al impacto social,

la consideración de la contribución a la ciencia abierta, el reconocimiento de la interdisciplinariedad o la atención al pluralismo lingüístico, entre otros elementos.

6. Se constata el esfuerzo desarrollado por las agencias en la formación de las personas expertas que intervienen en los procesos de evaluación del profesorado. En este sentido, se subraya la necesidad de disponer de programas y mecanismos permanentes de formación continua, especialmente en el nuevo escenario derivado de la aprobación de la LOSU y de la implantación de los principios promovidos por DORA y CoARA. En este contexto, tanto los evaluadores como las personas evaluadas se encuentran en un proceso de adaptación: los primeros incorporando la "nueva narrativa de evaluación" en la aplicación de los criterios, y los segundos seleccionando y presentando las evidencias de manera más contextualizada y acorde con estos nuevos postulados.

7. El marco jurídico-administrativo que regula los procedimientos de acreditación individual proporciona garantías esenciales a las personas solicitantes y, al mismo tiempo, delimita y condiciona la actuación de las agencias, que deben ajustar sus programas estrictamente a Derecho. En este contexto, resulta necesario reforzar la fundamentación de las resoluciones desfavorables, garantizar la coherencia y consistencia de las puntuaciones otorgadas y asegurar la correcta trazabilidad del proceso evaluador. Asimismo, se subrayó el carácter singular de las acreditaciones de profesorado, en tanto que constituyen evaluaciones de naturaleza genérica —no vinculadas a un área de conocimiento específica— y orientadas a verificar el cumplimiento de unos requisitos mínimos o de suficiencia. En consecuencia, las resoluciones deben expresarse en términos de "apto" o "no apto", evitando que las puntuaciones internas del proceso sean utilizadas de forma impropia por las instituciones empleadoras en posteriores decisiones de contratación.

8. La crisis global en materia de integridad científica también se refleja en los programas de acreditación del profesorado. Más allá del denominado "fraude clásico" —como la manipulación de datos o el plagio— han emergido prácticas cuestionables vinculadas a los procesos de publicación, tales como la manipulación de la revisión por pares, los cárteles de citación, los "*paper mills*" o la proliferación de *revistas depredadoras*, entre otras. En este contexto, las agencias de aseguramiento de la calidad asumen una responsabilidad directa y creciente. Algunas de ellas ya han incorporado en sus criterios y procedimientos de acreditación medidas explícitamente orientadas a mitigar estos efectos perniciosos, entre las que se encuentran: la afirmación expresa de la primacía de la calidad sobre la mera cantidad de aportaciones; el refuerzo del carácter colegiado y deliberativo de las comisiones evaluadoras; la emisión de directrices claras sobre cómo deben considerarse las publicaciones procedentes de sedes editoriales cuya fiabilidad pueda comprometer la calidad de los trabajos; y la adopción de un menor énfasis en los indicadores estrictamente bibliométricos.

9. En relación con la evaluación y el reconocimiento de la actividad docente en las nuevas acreditaciones de PPL, se destaca la relevancia del programa DOCENTIA como marco común de referencia para las universidades que desarrollan procesos de evaluación docente. La posibilidad de que las agencias reconozcan dichas evaluaciones en sus propios procedimientos de acreditación genera importantes economías de escala y favorece la coherencia e integración entre los distintos programas de evaluación promovidos por las agencias. No obstante, persisten diferencias significativas en el grado de implantación del programa DOCENTIA entre las diversas comunidades autónomas y, asimismo, dentro de una misma comunidad autónoma, entre las distintas universidades.

10. De conformidad con las buenas prácticas establecidas en los *Estándares y Directrices para el Aseguramiento de la Calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior* (ESG 3.4, *Thematic Analysis*), se considera pertinente impulsar procesos sistemáticos de metaevaluación de los programas de acreditación del profesorado desarrollados en los últimos años. El propósito de estos procesos es disponer de evidencias sólidas que permitan analizar, con rigor y perspectiva comparada, el impacto que la vía contractual ha ejercido sobre los distintos sistemas universitarios.

Mesa: Implicaciones del nuevo RD 905/2025 y su impacto en el aseguramiento de la calidad

Acreditación Institucional

- Plazos y posibles incumplimientos de los nuevos criterios (cuellos de botella en Agencias, expertos/as).
- Adecuación de las instalaciones.
- Informar a universidades (ANECA ha enviado una carta para saber la previsión de la adaptación al RD).
- Escuchar a las universidades (especialmente para las autorizadas).
- Consulta REACU al Ministerio de las dudas. Posteriormente adaptar las guías.

Evaluación actividad investigadora

- Debate sobre los riesgos del abuso del redactado del RD por universidades no son tan tradicionales.
- Sexenio es una buena medida. Se entiende que la evaluación intermedia no sería aplicable.
- Quién comprueba que se cumplen los % (la CCAA es la responsable).

- Abuso por parte de las universidades para ir renovando la tasa de contratación de profesorado junior con 6 años de recorrido. Una universidad podría ir renovando constantemente.
- 60% doctores, pero puede haber un 40% sin acreditar.
- REACU protocolos/guías donde se concrete cómo se va a actuar en temas de profesorado.

Verificación /Modificación

- Ámbito de conocimiento (cambio).
- Plazos de verificación negativa, 2 años.
- Número de verificaciones / modificaciones.
- Aspectos que deben controlar administración.
- Ajustar guías.
- Contactar universidades.

Centros extranjeros

- Aragón, Cantabria, Cataluña, Andalucía…
- Acuerdo REACU conjunto de las agencias para cumplir plazos.
- Saber cuál es el mapa de centros extranjeros.
- Adaptar guías.

REACU

- Consulta REACU al Ministerio dudas 905.
- Acuerdos REACU (centros extranjeros, profesorado.
- Adaptar guías.
- Consulta a las universidades.
- Trabajo URGENTE de la Resolución del 3 de marzo de 2022.

5. IMÁGENES DE LAS JORNADAS