

Informe de los resultados obtenidos por el colectivo PDI de la Facultad de Psicología en la Convocatoria Piloto del Sexenio de Transferencia de Conocimiento e Innovación 2018¹

Agradecimientos

Los resultados y conclusiones que se presentan a continuación son fruto de la desinteresada colaboración de todas las personas implicadas en el proceso: colectivo PDI de la Facultad de Psicología, otros colectivos de la UAM y personas externas a esta entidad. Debemos a todas ellas nuestro agradecimiento por su implicación en el proceso.

María Jesús Martín López, Vicedecana de Investigación y Doctorado.

Presentación

El presente informe contiene los principales resultados obtenidos por una muestra del colectivo PDI de la Facultad de Psicología en la Convocatoria Piloto del Sexenio de Transferencia de Conocimiento e Innovación 2018 (en adelante “sexenio de transferencia”) y su elaboración obedece a varios objetivos. En primer lugar, analizar los resultados obtenidos por este colectivo en la convocatoria piloto del Sexenio de Transferencia de 2018, comparándolos con los resultados generales publicados por la ANECA (finales y de la UAM). En segundo lugar, a partir de la experiencia de las personas encuestadas, y la información aportada por otros implicados externos y expertos en el tema, realizar una valoración crítica de dicha convocatoria. Finalmente, ofrecer una serie de recomendaciones a partir de esta experiencia piloto para aquellas personas que tengan previsto concurrir a las próximas convocatorias.

El contenido de este informe debe interpretarse con cautela, puesto que el número de personas del PDI que ha cumplimentado la encuesta es limitado y, además, no conocemos el número exacto de personas que han solicitado este sexenio en la Facultad; se debe recordar que esta encuesta era totalmente voluntaria. Todo ello puede limitar la generalización de los resultados y las conclusiones de este informe a todo el colectivo PDI. Con todo, 32 personas han participado en la encuesta y la información recogida y analizada puede ayudar a futuros solicitantes de este sexenio.

Metodología

Para su elaboración se han utilizado varias fuentes:

1. Revisión documental sobre el tema (resultados oficiales publicados, guías de ayuda, etc.)

¹ El presente informe ha sido elaborado por el Vicedecanato de Investigación y Doctorado de la Facultad de Psicología

2. Metodología cuantitativa. Cuestionario on-line enviado al colectivo PDI de la Facultad entre el 30 de septiembre y el 2 de noviembre de 2020, al que contestaron 32 integrantes de dicho colectivo. Las variables incluidas en el cuestionario se detallan en el apartado correspondiente.
3. Metodología cualitativa.
 - a. Entrevistas semiestructuradas a 12 informantes clave (4 mujeres y 8 hombres) relacionados con la política y gestión de la actividad investigadora, de innovación y transferencia, a nivel nacional e interno (UAM), realizadas entre diciembre de 2020 y febrero de 2021. La entrevista fue enviada por correo electrónico a los Informantes Clave a través de un formulario de *Microsoft Forms* que incluía preguntas abiertas. El guión de entrevista incluía la valoración crítica de la convocatoria; los principales problemas o errores que, como expertos, habían detectado en las solicitudes presentadas; justificación de méritos alegados y recomendaciones para el futuro. Una vez recibidas las respuestas al formulario se realizó un análisis de contenido.
 - b. 1 Grupo de Discusión con 6 personas voluntarias (4 mujeres y 2 hombres) pertenecientes al colectivo PDI de la Facultad a quienes se les había denegado la solicitud, y cuya fecha de realización fue diciembre de 2020. Los contenidos a discutir fueron: valoración crítica de la convocatoria, los principales problemas detectados y la justificación de méritos alegados. Para el tratamiento de los datos se realizó un análisis de contenido de las declaraciones de las personas participantes.
 - c. Grupo de trabajo de docentes cuya evaluación en el sexenio convocado en 2018 fue positiva, realizado en febrero de 2021, lo formaron 8 integrantes (3 mujeres y 5 hombres) del colectivo PDI de la Facultad. Cada integrante de este grupo analizó la información recabada, a través de un cuestionario online de respuesta abierta e individual que incluía: a) Valoración de los resultados obtenidos en cada apartado del análisis; b) Valoración general de los resultados; c) Recomendaciones sobre los problemas identificados; d) Otras recomendaciones. Sus respuestas fueron recopiladas, categorizadas y organizadas en un informe final que fue objeto de discusión con los mismos expertos colaboradores con la finalidad de consensuar un catálogo de recomendaciones operativas y eficaces.

Resultados obtenidos

1. Análisis Cuantitativo

a. Resultados de la Facultad de Psicología

- Resultados generales

La tabla 1 muestra los resultados generales obtenidos en la encuesta realizada en la Facultad de Psicología, a la que respondieron 32 personas, 18 mujeres y 14 hombres; de ellas, han obtenido una evaluación positiva 20 (64,5%), una evaluación negativa 11 (35,5%) y 1 persona (3,1%, concretamente mujer, profesora contratada doctora) no responde a esta pregunta. De este 64,5% de solicitudes evaluadas positivamente, el 55% corresponde a solicitudes presentadas por mujeres y el 45% restante a solicitudes por hombres; atendiendo al tipo de relación contractual con la Universidad, el 55% de las solicitudes evaluadas positivamente corresponden a la categoría Titular de Universidad, el 30% a personas que ocupan una cátedra y el 15% restantes a Profesorado Contratado Doctor/a.

Si analizamos los datos atendiendo al sexo, el 64,7% de las mujeres y el 64,3% de los hombres encuestados han obtenido una evaluación positiva; en cuanto al tipo de contrato, las personas encuestadas que ocupan una cátedra son las que más éxito han tenido (75% de evaluaciones positivas frente al 25% de negativas).

Tabla 1

Resultados generales Facultad de Psicología (muestra encuestada)

	Evaluación positiva		Evaluación negativa	
Total general	64,5%	(n=20)	35,5%	(n=11)
Mujeres	55%	(n=11)	54,5%	(n = 6)
Hombres	45%	(n = 9)	45,5%	(n = 5)
<i>Total</i>		100%		100%
Titular Universidad	55%	(n=11)	36,4%	(n = 4)
Catedrático/a	30%	(n = 6)	18,2%	(n = 2)
P. Contratado Doctor/a	15%	(n = 3)	45,5%	(n = 5)
<i>Total</i>		100%		100%
Por sexo				
Mujeres	64,7%	(n=11)	35,3%	(n = 6)
Hombres	64,3%	(n = 9)	35,7%	(n = 5)
Por tipo contrato				
P. Contratado Doctor/a	37,5%	(n = 3)	62,5%	(n = 5)
Titular Universidad	73,3%	(n=11)	26,7%	(n = 4)
Catedrático/a	75%	(n = 6)	25%	(n = 2)

Como paso previo a la evaluación definitiva, el 43,8% de las personas solicitantes (el 64,3% son hombres) tuvieron que subsanar la documentación justificativa que acompañaron a su solicitud. De ellas, el 38,9% decidió no aportar documentación complementaria para la subsanación; en el caso del resto de personas que sí la aportaron (61,1%) sólo en el 36,4% de los casos dicha documentación fue valorada positivamente y rechazada en el resto.

- Tramo solicitado.

En la encuesta a la Facultad se preguntó por el tramo solicitado. Como muestra la Figura 1, el 75% de la muestra solicitó tramos anteriores a 2015, lo que permitiría a aquellos que hayan obtenido una evaluación positiva solicitar un nuevo sexenio en la próxima convocatoria.



Figura 1. Último año del tramo solicitado

- Razones por las que se solicita la evaluación

Se analizaron las razones para solicitar la evaluación del sexenio de transferencia. Se trata de una pregunta de opción de respuesta múltiple. Las combinaciones de razones o razones únicas (en los casos que eligió una sola respuesta) son: el 18,8% (del cual el 66,7% son mujeres) lo ha hecho por "*reconocimiento académico personal y reconocimiento académico institucional*"; el 18,8% (66,7% son mujeres) ha participado sólo por "*reconocimiento académico personal*"; el 12,5% (100% son mujeres) indica exclusivamente "*reconocimiento académico institucional*" y la razón "*motivos económicos*" ha sido mencionada por el 6,3% (100% son hombres) de las personas encuestadas. Finalmente, en cuanto a respuestas abiertas sólo se han mencionado (1 persona en cada una de ellas) las razones "*hoy en día parece que estás obligado/a*" y "*por probar, ya que no estaba claro qué se iba a valorar*".

- Satisfacción con la convocatoria

La Tabla 2 muestra el grado de satisfacción de las personas encuestadas con distintos aspectos de la convocatoria. Como puede observarse, la mayoría de las personas participantes en la encuesta se muestran claramente insatisfechas con los distintos aspectos evaluados. Sólo aparecen bien valorados los plazos que se establecieron para poder presentar la solicitud; como peor valorados destacan la aplicación informática que se habilitó para poder presentar la solicitud y los plazos de resolución de la convocatoria.

Tabla 2.
Grado de satisfacción de las personas encuestadas

Aspectos de la convocatoria	Satisfecho/a	Insatisfecho/a
Las indicaciones incluidas para justificar los méritos	21,4%	78,6%
La aplicación informática habilitada para presentar la solicitud	0%	100%
Las indicaciones para poder solicitar más información	16,7%	83,3%
Los plazos establecidos para presentar la solicitud	57,1%	42,9%
Los plazos establecidos para resolver la convocatoria	0%	100%
La información recibida sobre los resultados de mi evaluación	33,3%	66,7%
Los argumentos esgrimidos para justificar la evaluación recibida	16,7%	83,3%

Preguntadas de manera abierta sobre aspectos que se deseaban evaluar, las personas participantes vuelven a indicar –de manera mayoritaria, aunque no exclusiva– como negativos los plazos excesivamente largos, falta de transparencia, falta de criterios claros, objetivables y consensuados (tanto en el caso de evaluaciones positivas como negativas) y desequilibrio de género en los resultados. Como aspectos positivos indican la propia convocatoria en sí, que supone el reconocimiento del sexenio de transferencia.

- Tipo de transferencia solicitada para su reconocimiento

La convocatoria piloto no definió claramente en qué consistía la transferencia, aunque sí estableció cuatro posibles dimensiones de ésta: "transferencia a través de la formación de investigadores", "transferencia del conocimiento propio a través de actividades con otras instituciones", "transferencia generadora de valor económico" y "transferencia generadora de valor social". Para poder alcanzar la evaluación positiva se debían presentar aportaciones en, al menos, dos de estos cuatro bloques.

Los resultados obtenidos en la encuesta realizada, muestran que el 18,71% de las personas participantes presentaron aportaciones sólo para el mínimo (dos) de bloques a los que obliga la convocatoria; el 9,4% presentaron aportaciones para los 4 bloques; una parte importante (34,4%) presentaron aportaciones para los tres siguientes bloques: "transferencia del conocimiento propio a través de actividades con otras instituciones", "transferencia generadora de valor económico" y "transferencia generadora de valor social"; el 37,49% restante presentó aportaciones para otras combinaciones de 3

bloques, siendo el de "transferencia a través de la formación de investigadores" el menos utilizado.

- Justificación de los méritos alegados

En cuanto a los medios utilizados para justificar los méritos podemos observar mucha variabilidad. El cruce entre los medios utilizados y el resultado de la evaluación (positiva o negativa) muestra, de manera general, aunque no exhaustiva:

- El 54,6% de las personas que han recibido una evaluación negativa dicen haber utilizado *"certificados de IP's de proyecto"*. Este medio de justificación solo se utilizó en 5,3% en los casos que han recibido una evaluación positiva. Además, el 37,4% de estas personas utilizaron *"copias de informes técnicos realizados y/o memorias de resultados"*, justificación que sólo fue utilizada por el 18% de quienes recibieron evaluaciones positivas.
- Las personas encuestadas que han recibido una evaluación positiva han optado por justificar los méritos con *"certificados emitidos por la FUAM, la UAM y otras entidades públicas y privadas"* (57,9%) y *"copias de contratos del art. 83 LOU"* (38%).

Se solicitó a las personas participantes que indicaran si habían tenido algún problema para aportar la documentación justificativa de los méritos alegados. El 59,4% de ellas contestan de manera afirmativa.

A quienes respondieron positivamente, se les pidió que concretasen los principales problemas. El análisis de contenido de sus respuestas identificó las siguientes categorías de problemas: el 59,4% indica, en aquellos casos en los que en el contrato firmado para la realización de los proyectos sólo constaba el IP, en ningún caso se ha certificado por parte de ninguna entidad (FUAM, UAM u otros organismos públicos y privados) la participación del resto de miembros del equipo. Otro problema frecuentemente mencionado (32,1%) ha sido no disponer de certificado (por el tiempo transcurrido o porque el organismo no otorgó el documento en el periodo de solicitud). El resto suele mencionar otro tipo de problemas.

Se preguntó a quienes habían recibido una evaluación negativa por los comentarios recibidos en su evaluación mediante una pregunta de opción de respuesta múltiple. Los comentarios más habituales han sido que *"la aportación no ha alcanzado el valor suficiente en función del baremo de la convocatoria"* (27,9%), *"el mérito no puede considerarse de transferencia sino de investigación o docencia"* (22%), *"no se justifica adecuadamente la participación del solicitante"* (18,8%) y *"la documentación ya ha sido incluida en un sexenio de investigación"* (10,3%); el resto corresponde a diversos comentarios.

Una parte importante de las personas encuestadas (25%) desconoce cuáles de las aportaciones incluidas en su solicitud han sido valoradas de *"suficientes"* por la

Comisión evaluadora; las aportaciones más mencionadas (31,3%) aparecen relacionadas con la dirección de proyectos y contratos de transferencia con la correspondiente certificación. En cuanto a las aportaciones valoradas como “*insuficientes*” vuelve a haber falta de información a las personas encuestadas y, cuando lo hay, suelen estar relacionadas con la publicación de capítulos de libros (18,7%). Algunas otras razones mencionadas son las estancias en centros externos (aunque deriven en publicaciones científicas) o la asesoría/consultoría científica en entidades privadas.

b. Resultados comparativos

b.1. Resultados generales

La Tabla 3 muestra los resultados generales de la convocatoria 2018 del Sexenio de Transferencia a partir de los datos publicados por la ANECA, así como los datos de nuestra Facultad a partir de la muestra recogida en la encuesta realizada. Lógicamente debe entenderse esta comparación, una vez más, de manera tentativa, ya que la muestra recogida en la Facultad es bastante reducida y, lógicamente, las personas que han colaborado deben estar incluidas en los resultados generales ya publicados.

En cuanto a los resultados generales, han obtenido una evaluación positiva algo menos del 42% de los expedientes evaluados. En los tres campos de conocimiento más relevantes para nuestra Facultad (ciencias de la salud, ciencias sociales y del comportamiento y ciencias de la educación), se han evaluado un total de 3.351 solicitudes, de las cuales han recibido evaluación positiva algo menos del 37%. En cuanto a los resultados globales de la UAM, siempre según los datos publicados por la ANECA, se han evaluado 481 solicitudes, de las cuales 192 han obtenido una evaluación positiva (algo menos del 40%). Finalmente, el porcentaje de éxito de nuestra Facultad ha sido algo superior al 64%, según la muestra de 32 solicitudes recogida en la encuesta realizada, si bien no se dispone de datos sobre el total de solicitudes presentadas por profesores/as de la Facultad, por lo que desconocemos hasta qué punto esta muestra es representativa.

b.2. Resultados por sexo

Una de las preocupaciones que surgen en torno a los resultados de esta convocatoria es la tasa de éxito significativamente menor en las mujeres. Según los datos publicados por la ANECA, y centrándonos en los tres campos de conocimiento mencionados anteriormente, el porcentaje de éxito de las mujeres ha sido del 31,11%, frente al 45,27% de los hombres. En cuanto a los resultados obtenidos en la UAM, la diferencia se amplía aún más que en el caso anterior (28,51% frente a casi el 50%). Esta tendencia no parece darse en nuestra Facultad, en la que el porcentaje de éxito de ambos son prácticamente iguales (64,7% frente al 64,3%).

b.3. Resultados por tipo de relación contractual

Los resultados generales publicados por la ANECA muestran que el porcentaje de éxito del funcionariado (algo menos del 41%) es significativamente mayor que la del profesorado doctor/a contratado (algo más del 19%) en los campos de conocimiento afines a la Facultad; los datos de la Facultad muestran un patrón similar.

Tabla 3
Convocatoria 2018 Sexenios Transferencia. Resultados generales y de la Facultad

	Positivos	Negativos
Resultados generales		
1. Total	41,48%	58,52%
2. Ciencias de la salud, ciencias sociales y del comportamiento y ciencias de la educación	36,79%	63,21%
<i>Por tipo de contrato</i>		
▪ Funcionarios	40,45%	59,55%
▪ Convenios	19,42%	80,58%
<i>Por sexo</i>		
▪ Mujeres	31,11%	68,89%
▪ Hombres	45,27%	54,73%
3. UAM	39,92%	60,08%
<i>Por sexo</i>		
▪ Mujeres	28,51%	71,49%
▪ Hombres	49,62%	50,38%
Resultados Facultad de Psicología (muestra encuestada)		
4. Facultad de Psicología Totales	64,5%	35,5%
<i>Por sexo</i>		
▪ Mujeres	64,7%	35,3%
▪ Hombres	64,3%	35,7%
<i>Por tipo contrato</i>		
▪ Funcionarios	73,9%	26,1%
▪ Convenios	37,5%	62,5%

Fuentes: Para los resultados de la Facultad, encuesta realizada entre septiembre y noviembre 2020. Para los resultados generales, ANECA (2020). "Resoluciones de Sexenios de Transferencia. Pleno de la CNEAI del 10 de junio de 2020", disponible en: <http://www.aneca.es/Sala-de-prensa/Noticias/2020/Concluida-la-evaluacion-del-proyecto-piloto-de-sexenios-de-transferencia>

2. Análisis Cualitativo

a. Grupo de Discusión (realizado con participantes que han recibido una evaluación negativa)

a.1. Valoración crítica de la convocatoria.

Todos los participantes valoraron positivamente que se realizara la convocatoria de sexenios de transferencia, tanto en sí misma como que se planteara de manera independiente a la convocatoria de sexenios de investigación; la razón fundamental de esta buena valoración aparece relacionada con el reconocimiento a un trabajo que se hace y que, en mayor o menor medida según los participantes, se hace "visible" a nivel social, pero no laboral ("*antes parecía que todos los que nos dedicamos a estas cosas y no tanto a publicar, no hacíamos nada bueno*") ni económicamente ("*sólo se nos valora por el número de 'q' que tenemos*"). Otro aspecto valorado de manera unánime y positiva ha sido el plazo de presentación de solicitudes ("*es la primera vez que no llego tarde, mal y nunca para presentar los papeles*").

Como aspectos negativos, todos los participantes han destacado la poca claridad en el texto ("*parece que lo hacen aposta*"), la falta de información sobre a quién y cómo acudir para resolver las dudas ("*del teléfono, pasando; del correo, pasando*") y el plazo de resolución de la convocatoria ("*largo no: larguísimo*").

Algunos participantes se muestran descontentos con los plazos, fechas y forma en la que realizar subsanaciones o aportaciones adicionales de documentación: se menciona de manera expresa que en algún caso "*se han solicitado en periodo vacacional*" o que "*no sabía qué tenía que entregar*".

a.2. Principales problemas detectados.

- Desconocimiento de la definición de "transferencia"

Se menciona la falta de información sobre qué se puede considerar transferencia de conocimiento y qué no lo es. En la sesión realizada, al comentarse algunos de los méritos incluidos en la solicitud, se abrió un intenso debate acerca de si el mérito alegado era de investigación o era de transferencia; la mayor parte de los participantes desconocía que gran parte de las actividades que vienen realizando pueden ser consideradas transferencia de conocimiento "*anda, si eso llevo haciéndolo yo toda la vida [...] pues ya lo sé para la próxima*"; se confunden con resultados de investigación ("*no, pero si el proyecto era de investigación, el programa de tratamiento que pusimos en marcha en [cita nombre de institución] es investigación, no transferencia*"); o se relaciona exclusivamente con patentes ("*ah, pero aunque no haya patentado el [cita un producto determinado] ¿lo puedo presentar?*")

- Subsanación

También relacionado con la subsanación se menciona la disparidad de criterios entre los evaluadores: méritos justificados de manera idéntica, en unos casos se han tenido en cuenta y en otros no: "A [cita nombre de la pareja] se lo han concedido y a mí no, ¡¡y tenemos casi el mismo currículum!!" Otros informadores comentan que se han considerado "adecuadas" las aportaciones realizadas sin solicitar la subsanación y cuando se ha recibido la evaluación "me han dicho que mi participación no estaba justificada, pero no me han pedido que lo subsanara. Si me lo hubieran pedido podría haber buscado un certificado" y en otras ocasiones sí se ha pedido subsanación.

Como ya se ha comentado en los resultados cuantitativos, algunas de las personas a las que se solicitó subsanar o aportar documentación adicional decidieron no hacerlo: "Estoy ya harta de tener que presentar papeles para todo, además de tener que dar las clases, hacerme las fotocopias [...] en vez de facilitarnos las cosas nos van poniendo zancadillas".

- Criterios de evaluación confusos

Todos los participantes han mostrado su disconformidad con los criterios de evaluación. Mencionan falta de transparencia o de claridad y evaluaciones contradictorias ante un mismo mérito: "a mí me pusieron un 3 en una actividad que realizamos para [cita entidad] y a quien lo impartió conmigo le pusieron un 4".

Al no existir un baremo, ni en la propia convocatoria, ni publicarse posteriormente, los participantes señalan las dificultades encontradas a la hora de seleccionar los méritos ("¿pero esto va aquí, o lo pongo mejor en el otro bloque?, y así con todos. Un lío, ya te digo") y, más aún, sobre cómo justificar los indicios de calidad de las aportaciones ("ah, pero ¿hay también listas de calidad de los libros?")

Se menciona la total ausencia de información sobre lo que se consideraba válido y lo que no, ni el sistema de puntuación de los méritos: "¿Qué tengo que tener para que se me puntúe un mérito con un 10? Tengo un contrato del art. 83 con un dineral y me han dado un 6"; "¿qué pasa, que las entidades pequeñas no tienen derecho? me valoraron con 3 un proyecto que realicé para [cita nombre de entidad] y con un 7 el que hice para [cita nombre de otra entidad]... un asco, vamos"

A este hecho se suma la queja porque en las evaluaciones recibidas no se aclara cómo ni por qué un mérito no alcanza la puntuación mínima establecida en el baremo ("baremo, ¿qué baremo? si no hay. Nada, ni una explicación") limitándose los evaluadores a cuestiones genéricas, tanto sobre los méritos

alegados como los indicios de calidad incluidos ("[pone voz imitando a evaluador] *'no está justificado, no está justificado'* ... *¿tú qué sabrás?*").

Finalmente, en la propia sesión se pudo observar que un mismo mérito, justificado de manera similar (concretamente un libro en una editorial de reconocido prestigio) fue valorado de manera positiva en un caso y negativa en otro.

a.3. Justificación de méritos alegados.

La principal dificultad encontrada a la hora de justificar los méritos alegados ha sido la falta de certificados, bien porque el mérito alegado era muy antiguo y no se podía solicitar, o bien porque no se han obtenido los certificados a tiempo. La mayor parte de los participantes ha justificado sus méritos mediante certificaciones de los IP's de proyectos en los que han colaborado, o mediante copias de los contratos firmados por aquellos en los que no aparecían los miembros del equipo de investigación. Una parte importante de los participantes culpa de esta situación a determinadas unidades administrativas de la UAM ("*les ha pillado el toro, no han estado a la altura*") a quien acusan de poca capacidad resolutoria ("*que si necesitamos el permiso del vicerrector, que si escribe a no sé quien..... al final lo dejé y puse el de [cita nombre de IP]*").

También, dentro de este apartado, se vuelven a mencionar los problemas indicados anteriormente sobre los indicios de calidad de las aportaciones: "[pone voz imitando a evaluador] *'no es suficiente, no es suficiente'*".

b. Entrevistas semiestructuradas a Informantes Clave

b.1. Valoración crítica de la convocatoria.

Todas las personas entrevistadas manifiestan su valoración "muy positiva" de la convocatoria y coinciden con los participantes en el grupo de discusión en lo acertado de haberla realizado de manera independiente a la de sexenios de investigación, así como la posibilidad que ofrece de reconocer y fomentar las aportaciones a la aplicación de conocimientos especializados que realizan las personas que se dedican a la investigación. Una vez ensalzada en cuanto a la iniciativa se refiere, se pasó a evaluar los aspectos que suscitan más críticas.

Una parte importante de las personas entrevistadas (7) califican el texto de la convocatoria de "*confusa*", adjetivo que argumentan en la multitud de aclaraciones que la ANECA ha tenido que realizar, habitualmente mediante la publicación de "preguntas frecuentes o FAQ's".

- Definición de transferencia.

Al igual que ocurriera en el grupo de discusión, hay coincidencia en que la convocatoria no aclara de manera exhaustiva ("*con nitidez*") en qué consiste la transferencia, lo que provoca problemas en las personas solicitantes para determinar qué méritos son los más adecuados para incluir en cada uno de los cuatro bloques establecidos. Y aportan un matiz a este hecho: la falta de definición "*afecta por igual a quien evalúa como a quien solicita*" ya que la experiencia y el perfil de quien evalúa puede hacer "*que pequen de subjetividad*".

- Criterios y Motivaciones de las evaluaciones.

En relación con los criterios de evaluación la opinión está dividida: la mitad de los entrevistados opinan que estaban "*claramente establecidos*" mientras que la otra mitad ha opinado que no lo estaban. Éstos últimos mencionan, además, que tampoco ha habido (o, al menos, no se han hecho públicas) las instrucciones que tenían las Comisiones evaluadoras.

Una crítica bastante generalizada (mencionada por 7 participantes) es la ausencia de justificaciones en las evaluaciones que las personas solicitantes reciben. En el caso de que la solicitud se evalúe positivamente no se argumenta dicha valoración, lo que impide "*analizar el valor que las comisiones han otorgado a los mejores méritos*". En el caso de evaluación negativa, que sí debe motivarse, en la mayoría de los casos se han ofrecido argumentaciones "*imprecisas o ambiguas*"; incluso en estos casos si alguna de las aportaciones supera el mínimo establecido de 6 puntos, tampoco se motiva la puntuación otorgada.

Esta "*imprecisión o ambigüedad*" parece estar provocada, en opinión de 6 personas, por la ausencia de un baremo público, por lo que la muy frecuente justificación de "*la aportación no ha alcanzado el valor suficiente en función del baremo de la convocatoria*" o "*la aportación no ha alcanzado el valor suficiente en función del baremo establecido por la Comisión evaluadora*" provoca cierta indefensión en las personas evaluadas.

b.2. Problemas o errores detectados en las solicitudes presentadas.

Se preguntó a las personas entrevistadas su opinión sobre qué bloques creen que han sido más difíciles de justificar por parte de las personas solicitantes. Los resultados obtenidos no permiten hacer ninguna indicación a ese respecto ya que el análisis muestra que cada entrevistador ha marcado aquellos más alejados de su campo de conocimiento.

Los principales problemas que han tenido los solicitantes indicados por las personas entrevistadas son los siguientes (entre paréntesis el número de personas que lo mencionan):

1. Dudas para establecer con nitidez el concepto de transferencia (11)
2. Diferenciar actividades docentes e investigadoras de actividades de transferencia (11)
3. Identificación de méritos a incluir en función de los tipos de transferencia establecidos (9)
4. Justificaciones correctas de los indicios de calidad incluidos en las solicitudes (8)
5. Mala justificación documental de las actividades incluidas en la solicitud (8)
6. Problemas para subir a la plataforma los documentos justificativos (7)
7. Problemas para entender qué se les solicitaba en la fase de subsanación (5)

En cuanto a los errores más comúnmente detectados, se señalan los siguientes:

1. Incluir como méritos la evaluación de proyectos, artículos, tribunales o similar (11)
2. Exponer méritos que ya han sido utilizados en el sexenio de investigación (7)
3. Incluir como méritos la organización de congresos u otros tipos de gestión que no impliquen periodos de excedencia (6)
4. Incluir méritos académicos y actividades de investigación sin impacto social o económico (6)
5. Incluir la dirección de tesis que no tienen la mención de "industrial" (4)
6. Disponer de actividades en uno solo de los cuatro bloques (2)

b.3. Problemas o errores detectados en la justificación de méritos.

1. Argumentar los méritos en base al prestigio de las entidades con las que se ha colaborado, en vez de argumentarlo en su valor social (8)
2. Incluir fotocopias de informes elaborados sin sello de recepción por ninguna entidad o acuse de recibo (7)
3. No señalar el valor de la actividad realizada para el impulso del avance social, mejora de la calidad de vida de las personas o similar (6)
4. No incluir indicios de calidad "*fiabiles*" de las editoriales en las que se publican libro o capítulos de libros de divulgación (4)

b.4. Recomendaciones.

La única recomendación en la que coinciden las personas entrevistadas es la "*conveniencia*" de formalizar las colaboraciones que se establecen entre los solicitantes y las entidades mediante algún tipo de contrato o convenio que sea aceptado con alta probabilidad como mérito.

A esta recomendación se une otra, señalada por algunas de las personas entrevistadas, aunque bastante más minoritaria (5 participantes) en el sentido de que para tener éxito en esta convocatoria se debería tener más presente el concepto de transferencia para poder señalar el impacto que las actividades realizadas

provocan en la vida de las personas, en general, y de algunos colectivos, en particular.

Finalmente, todos los participantes pertenecientes a entidades o servicios relacionados con la Universidad (10) manifestaron que en su entidad o servicio no tenían previsto abrir ningún plazo o periodo concreto para que los investigadores pudieran solicitar certificaciones en previsión de una futura edición de esta convocatoria.

Recomendaciones

Si bien la lectura de los apartados anteriores permite que, de manera individual, se extraigan recomendaciones o consideraciones a tener en cuenta de cara a nuevas solicitudes del Sexenio de Transferencia, y teniendo en consideración las recomendaciones realizadas ya por los Informantes-Clave, se resumen a continuación algunas de las que se consideran más evidentes.

- **En cuanto al concepto de "Transferencia de Conocimiento" y el impacto social de la investigación que se realiza en la Facultad.**

Una visión amplia de lo que implica la investigación implica mirar la transferencia de conocimiento como un ámbito relevante. Sin embargo, este valor social del conocimiento que generamos es, en ocasiones, desconocido o difícilmente identificable por una parte importante del PDI. Parece necesario que, a través de las distintas instituciones, ya sea la Universidad o la propia Facultad, se realicen actividades formativas e informativas que ayuden a identificar, más allá del impacto científico, el impacto social de la investigación que se realiza en la Facultad.

- **En cuanto a la selección de los méritos alegados.**

Si bien resulta legítimo de acuerdo a la convocatoria elegir los años y las aportaciones que se desean presentar a evaluación, podría ser conveniente -para maximizar las posibilidades de éxito- ceñirse a méritos más robustos e indiscutibles en los que se muestre de manera clara cómo el conocimiento científico derivado de la investigación realizada revierte en actividades, aplicaciones prácticas, programas concretos, soluciones a problemas determinados o similares, que tengan impacto en la sociedad.

En este mismo sentido, en determinadas ocasiones resulta más útil agrupar distintas actividades en un mismo mérito. Por ejemplo, una investigación que tenga como resultado la creación de un programa (o herramienta) de prevención de cualquier necesidad, problema o situación de riesgo puede complementarse con actividades formativas para los profesionales encargados de su implantación, su difusión en foros no científicos, publicaciones, etc.

De los resultados obtenidos se deduce claramente la conveniencia de no elegir, como méritos a evaluar, aquellos cuya justificación no esté apoyada por certificaciones de entidades, convenios o contratos, ya sean públicos o privados. En este sentido, sería bueno que los investigadores principales de los convenios o contratos pusieran todo su empeño en que en los mismos aparezca, no sólo el investigador responsable, sino todo el equipo de investigación o trabajo.

- **En cuanto a la justificación de los indicios de calidad de los méritos alegados.**

Un error frecuente a la hora de señalar los indicios de calidad de los méritos que se alegan es equiparar la importancia (nombre, prestigio) de la entidad con la que se ha colaborado con el alcance del mérito alegado. Por ejemplo, si queremos señalar la importancia de actividades realizadas en medios de difusión (prensa, televisión, radio, etc.) se debería mencionar como indicio de calidad el alcance o impacto que ha tenido en los destinatarios y no el nombre o reputación de la entidad; los indicios de calidad de actividades de colaboración con entidades de carácter social o profesional (UNICEF, ONCE, etc.) deben apoyarse en los beneficios (personales, sociales, económicos, etc.) o el avance científico-tecnológico o social que la realización de las actividades ha supuesto. Algunas herramientas que pueden resultar de utilidad para indicar el alcance de difusión que tiene el medio utilizado son el [Estudio General de Medios](#) (EGM), el índice de audiencia (número de personas que siguen un medio de comunicación o un programa en un periodo de tiempo determinado), o la cuota de audiencia o de pantalla (porcentaje de participación de un medio de comunicación o un programa en el índice general de audiencia).

La elección de publicaciones (artículos, libros o capítulos de libro, por ejemplo) sólo es considerada como mérito válido si no se trata de una publicación de investigación o de docencia y, además, puede acreditarse el prestigio de la editorial. Para justificar la calidad de las publicaciones se pueden incluir indicadores que ayuden a que el evaluador tenga en consideración la publicación; para artículos, además de los ya conocidos *Journal Citation Reports* (JCR), *Social Sciences Edition* y *Science Edition*; *Scimago Journal Rank* (SJR), JCR y SJR podemos incluir su presencia en *European Reference Index for the Humanities* (ERIH), Sello de calidad FECYT, Latindex, etc.; para libros/capítulos su presencia en *Scholarly Publishers Indicators* (SPI) el Índice de Editoriales del CSIC, o incluso su presencia en bases de datos como PsycInfo, o Dialnet. El Servicio de Bibliotecas de la UAM dispone de una página web en la que muestran cómo buscar los indicios de calidad de las publicaciones ([Evaluación de la calidad de las publicaciones](#)) Además de la calidad formal del medio en que se publica, se puede medir o evaluar la repercusión o impacto de cada aportación individual que se incluye. Para ello se pueden utilizar los índices de citas, que recopilan información sobre el número de veces que un artículo ha sido mencionado en otros trabajos a partir de su publicación; estos índices son acumulativos, por lo que son un valor variable que puede crecer con el tiempo. Estos índices son facilitados por distintas bases de datos que realizan estudios bibliométricos: *Web of Science* (WoS): *Science Citation Index* (SCIE), *Social Sciences Citation Index* (SSCI), Scopus, Google Scholar, etc.

Para obtener más información sobre cómo valorar la actividad de divulgación científica se puede consultar la Guía elaborada por CRUE y FECYT para ello ([Guía para evaluar la actividad de divulgación científica](#))

Finalmente, también relacionado con la utilización de publicaciones como méritos a evaluar, parece que determinados aspectos tienden a ser considerados desfavorables. Por ejemplo, se debe evitar incluir la reiterada publicación de trabajos en revistas o editoriales pertenecientes o asociadas al mismo organismo donde se ha realizado la investigación o entidad con la que se haya colaborado; también parece desaconsejable incluir aportaciones duplicadas o que resulten iterativas sin que se pueda demostrar su innovación efectiva, y también que más de una contribución forme parte de un mismo libro o número de revista. De manera general, no se deberían incluir: libros de texto o manuales, enciclopedias, actas de congresos, aunque estén publicadas en libros o como *proceedings*, ni reseñas o recensiones.

Conclusiones

Los resultados obtenidos en este estudio son importantes, tanto en lo que a evaluación recibida se refiere como a la identificación de problemas que han debido de afrontar las personas solicitantes en esta primera convocatoria.

Resulta de gran interés el alto porcentaje de éxito alcanzado en la convocatoria en relación con los resultados generales proporcionados por la ANECA y también con los elaborados por la UAM.

En la Facultad de Psicología parece haber un número importante de investigadores e investigadoras cuyo trabajo tiene un impacto social relevante. La mayoría del personal investigador de nuestra Facultad manifiesta realizar tareas de divulgación, asesoramiento u otras formas de colaboración en foros sociales, científicos y profesionales, ejemplos prototípicos de actividades de transferencia. Sin embargo, una parte de este PDI muestra dificultades para identificar el valor que sus investigaciones tiene para los diferentes sectores de la sociedad.

Prácticamente todas las personas que han participado en este estudio han mostrado su satisfacción con la realización de esta convocatoria piloto, a la que han calificado de "necesaria", afirmando además que viene a reconocer una faceta importante de la labor investigadora que se realiza. Sin embargo, y como ya se ha puesto de manifiesto a lo largo de los distintos resultados expuestos, no está exenta de críticas.

En cuanto a las dificultades experimentadas por las personas participantes no se puede obviar que algunas han sido debidas a lagunas propias (por ejemplo, desconocimiento del concepto de transferencia de conocimiento o de determinados procedimientos o recursos científicos y administrativos disponibles para la difusión de la actividad investigadora) Otras dificultades son difíciles de solventar por parte del personal investigador debido a que su responsabilidad y control recaen en instancias superiores.

El análisis crítico de esta experiencia debería motivar al Ministerio a concretar una nueva convocatoria que supere las principales limitaciones encontradas: a) una definición clara del concepto "transferencia de conocimiento"; b) mayor precisión a la hora de definir los criterios de evaluación; c) exigencia a las comisiones evaluadoras de claridad y homogeneidad en sus criterios de valoración y transparencia en los informes remitidos, tanto positivos como negativos, a las personas solicitantes; y d) finalmente, pero no por ello menos importante, mayor rapidez en la resolución de la convocatoria.

Las universidades y organismos asociados, por su parte, deberían habilitar procedimientos que promuevan y faciliten a su personal investigador la concurrencia a futuras convocatorias; entre ellos, deben remarcarse los siguientes:

- La emisión de certificaciones (justificantes, contratos, convenios ...) de las actividades realizadas por el personal investigador, con una identificación clara del servicio o unidad responsable de su emisión, así como (en su caso) de los plazos establecidos para ello.
- Sensibilizar a su personal administrativo sobre la importancia y, en ocasiones, la urgencia de colaborar y facilitar el trabajo del personal investigador.
- En consecuencia con lo anterior, dotar a las unidades administrativas de mayores recursos personales para atender las demandas del personal investigador
- Y, finalmente, se debería hacer un esfuerzo importante para formar e informar al personal investigador (partiendo del conocimiento de sus capacidades y de las características distintivas de cada Centro) de manera que les permita identificar y valorar la investigación que realizan para su transferencia a empresas, entidades, asociaciones, o cualquier otro sector social En definitiva, identificar y potenciar, más allá del impacto científico, el impacto social de la investigación que se realiza en nuestro Centro.

La actividad investigadora forma parte de nuestra vida universitaria y es una de las señas de identidad de nuestra Facultad. Una visión amplia de lo que implica dicha actividad nos lleva a mirar la transferencia como un ámbito relevante en el que el incremento sistemático del conocimiento se pone al servicio de la sociedad de muy diferentes modos.

Como corolario podríamos decir que la convocatoria del "Sexenio de Transferencia", pese a los defectos ya señalados, es bienvenida en nuestra Facultad. Nos permite poner en valor uno de los objetivos prioritarios de nuestra investigación: Contribuir al desarrollo social sostenible impulsando la sensibilización, la reflexión crítica, la innovación interventiva y la generación de tejido social, mediante la divulgación de los resultados de investigación de los diversos Grupos e Institutos de Investigación de la Facultad, transformados en actividades educativas, personales y sociales eficaces y evaluables.

Referencias de Interés

ANECA (2020). "Resoluciones de Sexenios de Transferencia. Pleno de la CNEAI del 10 de junio de 2020". Disponible en: <http://www.aneca.es/Sala-de-prensa/Noticias/2020/Concluida-la-evaluacion-del-proyecto-piloto-de-sexenios-de-transferencia>

Boletín Oficial del Estado (2018) *Convocatoria Sexenio de Transferencia*. Disponible en: https://boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-16379

Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) y Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT) (2018). "Guía de valoración de la actividad de divulgación científica del personal académico e investigador". Disponible en: <http://acreditacion.crue.org/Comunicacion/Noticias/Crue%20Guia%20Fecyt.aspx>

Universidad Autónoma de Madrid (2021). "Indicios de calidad de las publicaciones". Disponible en: https://biblioguias.uam.es/evaluacion/calidad_publicaciones