



Comisión
Europea

Resumen de Eurydice

**Modernización de la educación superior en Europa:
Personal académico 2017**

Educación y
formación



Resumen de Eurydice

Modernización de la educación superior en Europa: Personal académico 2017

En este resumen se exponen las conclusiones del informe de Eurydice *Modernización de la educación superior en Europa: Personal académico 2017*, publicado en junio de 2017. La información, recogida por la Red Eurydice en 35 países, se centra en el personal académico que trabaja en instituciones de educación superior públicas y subvencionadas, y los datos recabados tienen su origen en la normativa de rango superior o en información relativa a programas a gran escala subvencionados públicamente. Además, los datos de la Red Eurydice se complementan con información de otras fuentes, como diversos informes relativos a investigaciones o políticas, y con los resultados de dos encuestas cualitativas dirigidas a los sindicatos representantes del personal académico y las agencias de garantía de calidad. También se ha empleado información estadística recogida por UNESCO/OECD/Eurostat (UOE), así como información procedente del Registro Europeo de la Educación Superior (ETER).

Autores de la EACEA:

David Crosier (coordinador)
con la contribución de Daniela Kocanova, Peter Birch,
Olga Davykovskaia y Teodora Parveva

Diseño y maquetación

Patrice Brel

Persona de contacto

Wim Vansteenkiste
Comunicaciones y Publicaciones
Tel: +32 2 299 50 58

Traducción

José Ángel Sisqués Artigas

El presente documento ha sido publicado por la Agencia Ejecutiva en el ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural (EACEA, Análisis de Política Educativa y de Juventud).

Se ruega citar la publicación de la siguiente manera:

Comisión Europea/EACEA/Eurydice, 2017. *Resumen de Eurydice. Modernización de la educación superior en Europa: Personal académico 2017*. Informe de Eurydice. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

| | | | |
|-------|-------------------|-------------------------|---------------------|
| PDF | EC-06-17-106-EN-N | ISBN: 978-92-9492-675-3 | doi: 10.2797/371735 |
| papel | | ISBN: 978-92-9492-605-0 | doi: 10.2797/481726 |

Texto finalizado en octubre de 2017.

© Agencia Ejecutiva en el ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural, 2017.

Se autoriza la reproducción siempre y cuando se cite la fuente.

Portada: 123RF/Kitsana Baitoey.

Agencia Ejecutiva en el ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural
Análisis de Política Educativa y de Juventud
Avenue du Bourget 1 (J-70 – Unit A7)
BE-1049 Brussels
Tel. +32 2 299 50 58
Fax +32 2 292 19 71
E-mail: eacea-eurydice@ec.europa.eu
Portal en Internet: <http://ec.europa.eu/eurydice>



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Y FORMACIÓN PROFESIONAL
Centro Nacional de Innovación e
Investigación Educativa

Edita:

© SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA
Subdirección General de Atención al
Ciudadano, Documentación y
Publicaciones

NIPO: 030-18-207-3 línea

Catálogo de publicaciones del Ministerio: educacion.gob.es
Catálogo general de publicaciones oficiales: publicacionesoficiales.boe.es

Maqueta: Edi.com

CONDICIONES LABORALES Y PROFESIONALES DEL PERSONAL ACADÉMICO

La educación superior ha experimentado cambios profundos en los últimos años. Aunque estos cambios se han visto influenciados frecuentemente por factores locales, nacionales y regionales, algunos de sus aspectos están relacionados con evoluciones globales derivadas de la creciente importancia que tiene el conocimiento para el crecimiento social y económico.

Además de experimentar un crecimiento en el número de alumnos, el sector europeo de la educación superior se ha ido diferenciando cada vez más tanto en lo relativo a las instituciones como a los programas. Aunque las administraciones públicas siguen desempeñando un papel esencial en la regulación y coordinación de la oferta de educación superior, se ha producido un abandono gradual de la fórmula basada en un riguroso control central, adoptándose nuevas formas de dirección e influencia, particularmente a través de nuevos modelos de financiación y sistemas de garantía de la calidad. El Proceso de Bolonia también ha contribuido a los cambios estructurales, especialmente en lo relativo a las reformas curriculares, la garantía de la calidad y la movilidad (Comisión Europea/EACEA/Eurydice, 2015).

Aunque la educación superior ha sido objeto de demandas crecientes en un contexto de rápidas transformaciones sociales, se ha prestado poca atención al personal y el papel central que ocupa. Cualquier cambio en el entorno de la educación superior supone inevitablemente un cambio en las expectativas, funciones, situación y condiciones profesionales del personal académico. En el origen del presente proyecto está la falta de investigaciones sobre la situación del personal académico a escala europea, un factor que ha determinado la necesidad de explorar la profesión académica en los diferentes países, culturas e instituciones.

Han aumentado las demandas que se hacen a la educación superior, pero se ha prestado poca atención a su impacto sobre el personal académico.

Pese a la ausencia de informes sobre el personal académico a escala europea, diversos documentos políticos clave de la Comisión Europea reconocen la importancia del personal académico. La agenda de la Comisión para la modernización de la educación superior afirma que "la reforma y la modernización de la educación superior en Europa depende de la capacidad y la motivación de los profesores e investigadores" (Comisión Europea, 2011, p. 5). La agenda admite que "la contratación de profesores e investigadores no ha seguido a menudo el ritmo del aumento del número de estudiantes, lo que ejerce presión sobre unas capacidades ya limitadas" (ibíd., p.5). Por eso, hace un llamamiento a la "mejora de las condiciones de trabajo, incluyendo procedimientos de contratación transparentes y justos, así como del desarrollo profesional inicial y continuo y del reconocimiento y recompensa de la excelencia de la enseñanza y la investigación" (ibíd., p. 5) y subraya la necesidad de una autonomía institucional suficiente que permita a las instituciones de educación superior atraer y retener a los mejores profesionales de la enseñanza y la investigación. Además, la agenda presta especial atención a la creación de redes internacionales que sirvan para promover oportunidades de movilidad para el personal académico.

El informe de Eurydice constituye un primer paso para cubrir esta ausencia de información.

En este resumen se presentan algunas de las principales conclusiones del informe de Eurydice *Modernización de la educación superior en Europa: Personal académico 2017*, que analiza áreas de la máxima relevancia para la elaboración de políticas:

- Las semejanzas y diferencias en la definición del personal académico
- El desarrollo de las políticas sobre recursos humanos
- Las características esenciales del personal académico
- La carrera profesional, la seguridad en el empleo y las condiciones de trabajo
- La enseñanza
- La garantía y supervisión de la calidad

¿Qué se entiende por “personal académico”?

Definir el concepto de “personal académico” en relación con la educación superior puede parecer una labor relativamente sencilla en principio. Al igual que el término “maestro” invoca inmediatamente la imagen del personal que compone la educación escolar, en educación superior el concepto de personal académico también está omnipresente y puede evocar una imagen clara de profesores e investigadores universitarios. Sin embargo, aunque la profesión sea fácilmente reconocible, que exista el concepto de personal académico en todos los países también puede oscurecer el hecho de que se trata de un grupo que dista mucho de ser homogéneo.

El personal académico constituye un grupo heterogéneo

La gran diferencia que existe de un país a otro en las categorías del personal académico constituye una característica llamativa del panorama de la educación superior europea.

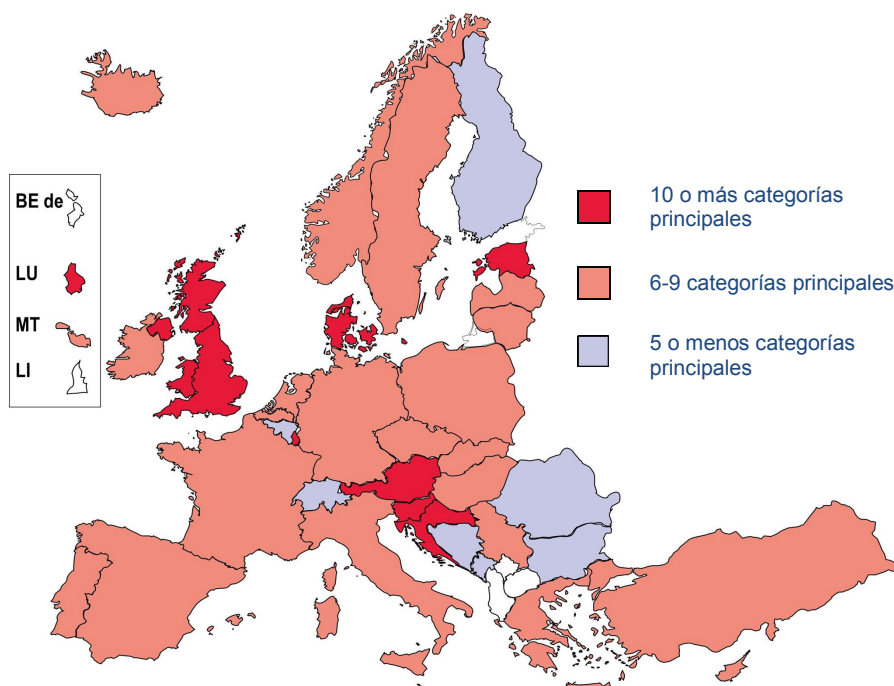
El personal académico puede diferenciarse en virtud de diversos rasgos: su actividad principal (la enseñanza e investigación; solo la enseñanza o solo la investigación), el tipo de institución en la que trabaja (universidad u otra institución de educación superior), su situación contractual (con contrato indefinido o temporal), así como su integración o no en una trayectoria profesional claramente definida.

Si tomamos cualesquiera dos países europeos y comparamos las principales características que definen a su personal académico, obtendremos dos imágenes completamente diferentes. Hasta el número de categorías principales de personal revelan la existencia de diferencias significativas entre los países. Diez sistemas de educación superior cuentan con diez o más categorías principales de personal académico; siete, con cinco o menos. Entre estos dos extremos, veintidós sistemas tienen entre seis y nueve categorías.

Dentro de cada una de estas categorías, el personal académico puede trabajar en virtud de contratos temporales o indefinidos, se le puede o no exigir que tenga determinadas cualificaciones y puede tener la docencia y/o la investigación como labor principal. La combinación de estos factores ofrece un marco complejo.

El grado de diferencia entre las categorías de personal académico, así como entre los sistemas nacionales, es superior al que con frecuencia se presume.

Gráfico 1: Número de categorías principales de personal académico en las instituciones de educación superior, 2015/16



Fuente: Eurydice.

Nota aclaratoria

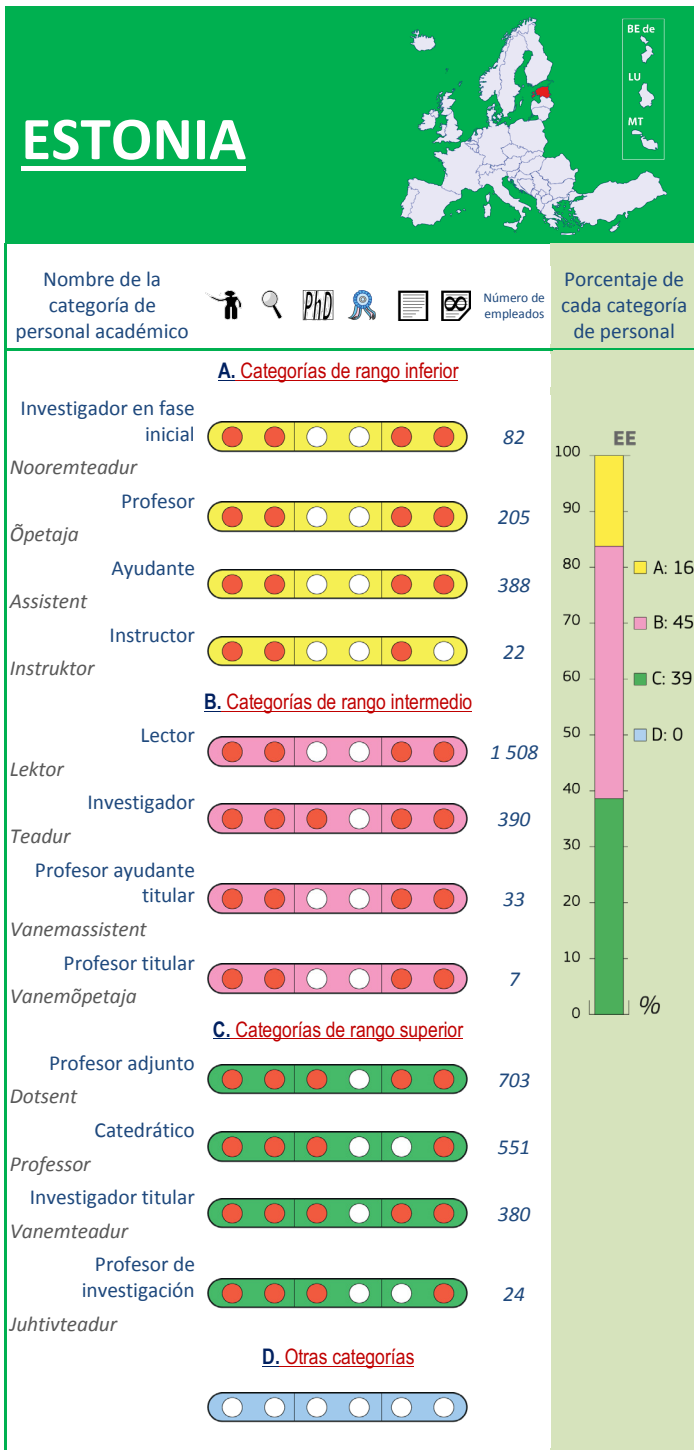
El número de las principales categorías ha sido tomado de los diagramas nacionales publicados como Anexo 1 del informe de Eurydice, Comisión Europea/EACEA/Eurydice 2017, pp 107-144. Los diagramas nacionales tienen por objeto mostrar las “categorías más representativas”, lo cual significa normalmente aquellas que constan de al menos el 5% del total del personal académico. Sin embargo, en algunos países, y particularmente en aquellos que tienen un gran número de categorías, una categoría compuesta por una proporción inferior de personal puede ser, pese a ello, un elemento estructural importante del sistema y, por tanto, se muestra.

Se han excluido sistemáticamente las categorías de personal académico que solo tienen responsabilidades de gestión, así como el personal académico visitante o que ocupa cargos honoríficos.

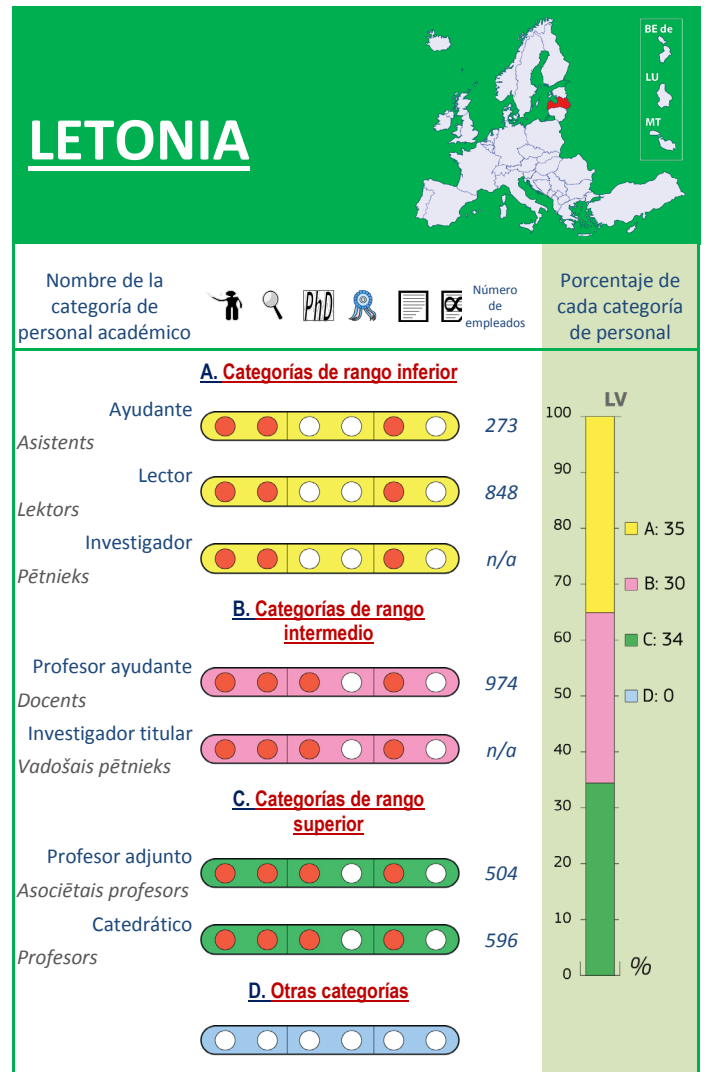
Por ejemplo, los diagramas nacionales ⁽¹⁾ siguientes muestran dos países vecinos que tienen características demográficas similares, Estonia y Letonia, pero que presentan diferencias considerables en las categorías que componen su personal de educación superior. Estonia tiene 12 categorías principales; Letonia, solo 7. En Estonia, el personal empleado en 10 de las categorías tiene la posibilidad de suscribir un contrato indefinido, mientras que en Letonia todas las categorías de personal académico están sujetas a contratos temporales. En otros aspectos, como las cualificaciones exigidas, existen diversas semejanzas entre ambos sistemas, exigiéndose el doctorado para el empleo en la mayoría de las categorías intermedias y en todas las superiores.

⁽¹⁾ Para más información sobre la metodología empleada para elaborar los diagramas nacionales, véase el Anexo 1 del informe principal, Comisión Europea/EACEA/Eurydice 2017, p. 107.

Diagramas nacionales de categorías de personal académico



Fuente: Eurydice, estadísticas basadas en datos de HTM, 2016 (año de referencia de los datos: año académico 2015/16).



Fuente: Eurydice, estadísticas basadas en datos de IZM, 2016 (año de referencia de los datos: año académico 2015/16).

| | | |
|---------------|--|---------------------|
| Docencia | Se exige legalmente el doctorado | Contrato temporal |
| Investigación | Se exige legalmente una cualificación postdoctoral | Contrato indefinido |

Estas diferencias y semejanzas estructurales se pueden observar en cualquier comparación de dos sistemas de educación superior europeos. La imagen general, por tanto, ofrece un mosaico de elementos comunes, pero también una diversidad considerable. No hay dos sistemas idénticos en lo que hace referencia a estos elementos estructurales y tampoco existen patrones claros en relación con el tamaño del país.

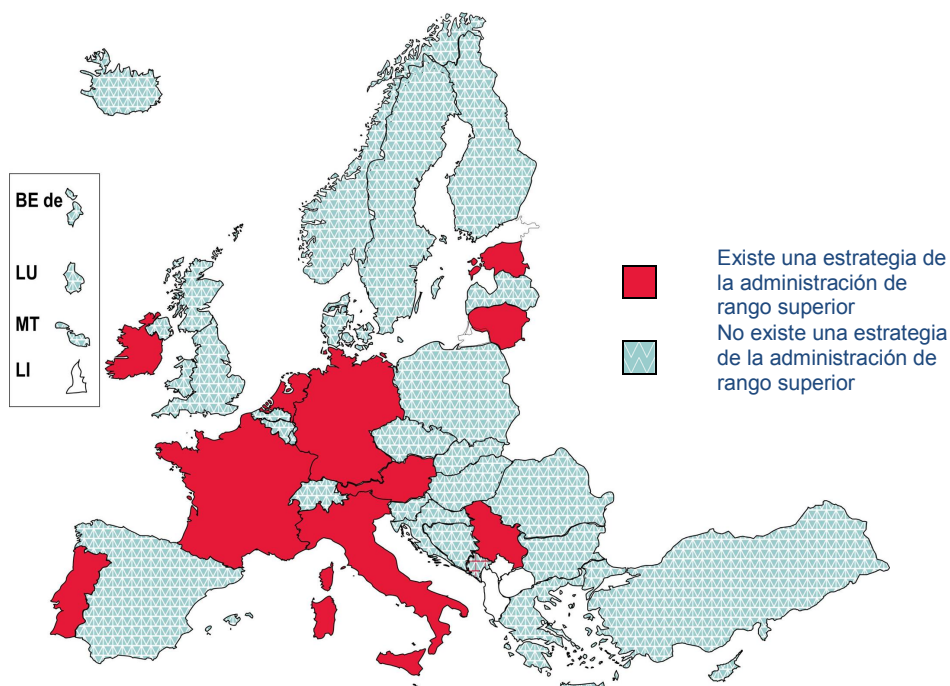
Por lo general, de las políticas de recursos humanos se encargan las instituciones de educación superior

Muchos sistemas carecen de planificación de las necesidades del personal académico a medio y largo plazo.

El sector de la educación superior desempeña un papel esencial en la transición hacia el conocimiento de la sociedad y ha experimentado un incremento significativo en sus demandas, particularmente en las últimas dos décadas. En este tiempo, se podría esperar que las administraciones de rango superior hubieran desarrollado, en relación con el desarrollo de los recursos humanos, estrategias claras que pudieran garantizar la existencia de un volumen suficiente de personal académico de alta calidad encargado de orientar el proceso de cambio. Sin embargo, esto ha sucedido en contadas ocasiones en Europa. Unos pocos países han elaborado estrategias nacionales de planificación de los recursos humanos en la educación superior a medio o largo plazo, pero en la mayoría esta responsabilidad corresponde por entero a las propias instituciones de educación superior, con cierto grado de supervisión de las tendencias a nivel nacional.

Las estrategias nacionales establecen un marco político con objetivos claros que pueden posteriormente apoyarse con medidas, acciones y labores de supervisión específicas. Los países que carecen de una estrategia general pueden contar con iniciativas en áreas determinadas, habitualmente con objetivos más específicos. En aquellos casos en que existe una estrategia nacional, esta recoge habitualmente aspectos como la distribución por género y la adjudicación de contratos indefinidos o temporales, pero también puede cubrir temas como la movilidad, la formación y las estructuras profesionales.

Gráfico 2: Existencia de una estrategia a medio o largo plazo elaborada por la administración de nivel central en relación con la planificación de los recursos humanos en educación superior, 2015/16



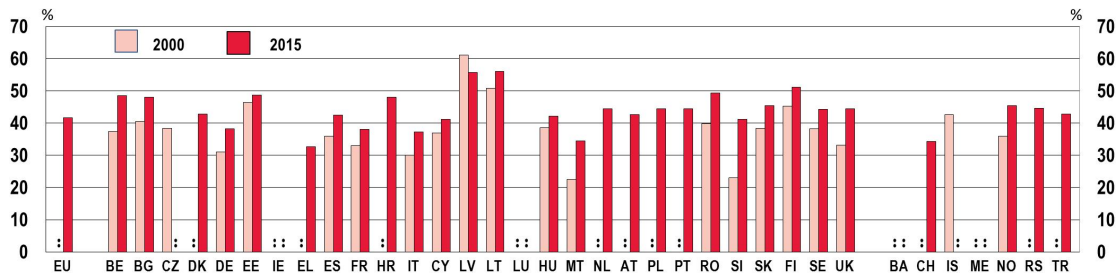
Fuente: Eurydice.

Sigue habiendo problemas de género

En los últimos 15 años se ha producido un aumento sustancial en la proporción de mujeres entre el personal académico. Sin embargo, en el conjunto de Europa, las mujeres siguen representando solo un 40% del total. En la mayoría de los países, este aumento se sitúa entre dos y doce puntos porcentuales. Letonia es el único país que ha registrado un retroceso en el porcentaje de personal femenino entre 2000 y 2015 (en torno a seis puntos porcentuales). Sin embargo, en este país, las mujeres representan más de la mitad del personal, y su proporción era ya particularmente alta en 2000.

En general, la proporción de mujeres está aumentando entre el personal académico; sin embargo, siguen infrarrepresentadas en muchos países.

Gráfico 3: Personal académico femenino (%), 2000 y 2015



| % | EU | BE | BG | CZ | DK | DE | EE | IE | EL | ES | FR | HR | IT | CY | LV | LT | LU | HU |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 2000 | : | 37,4 | 40,5 | 38,4 | : | 31,0 | 46,4 | : | : | 36,0 | 33,0 | : | 30,0 | 37,0 | 61,2 | 50,8 | : | 38,5 |
| 2015 | 41,6 | 48,6 | 48,1 | : | 42,8 | 38,2 | 48,7 | : | 32,7 | 42,5 | 38,0 | 48,0 | 37,3 | 41,1 | 55,7 | 56,1 | : | 42,1 |
| % | MT | NL | AT | PL | PT | RO | SI | SK | FI | SE | UK | BA | CH | IS | ME | NO | RS | TR |
| 2000 | 22,5 | : | : | : | : | 39,8 | 23,1 | 38,4 | 45,3 | 38,3 | 33,1 | : | : | 42,6 | : | 35,9 | : | : |
| 2015 | 34,4 | 44,4 | 42,7 | 44,4 | 44,4 | 49,4 | 41,1 | 45,4 | 51,1 | 44,3 | 44,4 | : | 34,3 | : | : | 45,5 | 44,6 | 42,8 |

Fuente: Eurostat (base de datos de la UOE). Códigos de datos online: *educ_iteach*; *educ_uoe_perd03* (datos obtenidos en junio de 2017).

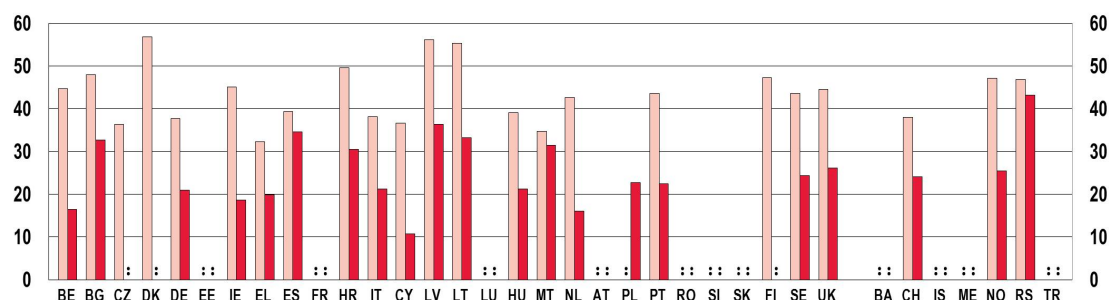
Notas aclaratorias

El año de referencia del gráfico es 2015. Aquellos países para los que no se dispone de datos de 2015 están representados por datos de 2014 (véanse las notas específicas de países).

Los datos corresponden a personal académico de los niveles 5-8 de CINE 2011. Recogen todo tipo de instituciones de educación superior (es decir, instituciones públicas, instituciones privadas dependientes del Estado e instituciones privadas independientes del Estado).

Aunque exista una tendencia ascendente en la participación femenina entre el personal académico, las mujeres siguen estando particularmente infrarrepresentadas en las categorías de rango superior. Este aspecto es importante si se toma en consideración que, con frecuencia, existe mayor seguridad en el empleo en los rangos más altos. Por tanto, esta falta de presencia en los puestos académicos de mayor prestigio e influencia expone a las mujeres a condiciones de empleo más precarias.

Gráfico 4: Porcentaje de mujeres entre todo el personal académico y entre los catedráticos, 2013



Todo el personal académico Catedráticos : Datos no disponibles

| | BE | BG | CZ | DK | DE | EE | IE | EL | ES | FR | HR | IT | CY | LV | LT | LU | HU | MT |
|----------------------------|------|------|------|------|------|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Todo el personal académico | 44,7 | 47,9 | 36,3 | 56,8 | 37,7 | : | 45,1 | 32,2 | 39,4 | : | 49,6 | 38,2 | 36,7 | 56,2 | 55,3 | : | 39,1 | 34,7 |
| Catedráticos | 16,4 | 32,7 | : | : | 20,9 | : | 18,6 | 19,9 | 34,6 | : | 30,5 | 21,2 | 10,7 | 36,3 | 33,2 | : | 21,2 | 31,4 |
| | NL | AT | PL | PT | RO | SI | SK | FI | SE | UK | BA | CH | IS | ME | NO | RS | TR | |
| Todo el personal académico | 42,7 | : | : | 43,5 | : | : | : | 47,3 | 43,6 | 44,6 | : | 38,0 | : | : | 47,1 | 46,9 | : | |
| Catedráticos | 16,1 | : | 22,7 | 22,5 | : | : | : | : | 24,4 | 26,2 | : | 24,0 | : | : | 25,5 | 43,2 | : | |

Fuente: Registro Europeo de la Educación Superior (datos consultados en noviembre de 2016)

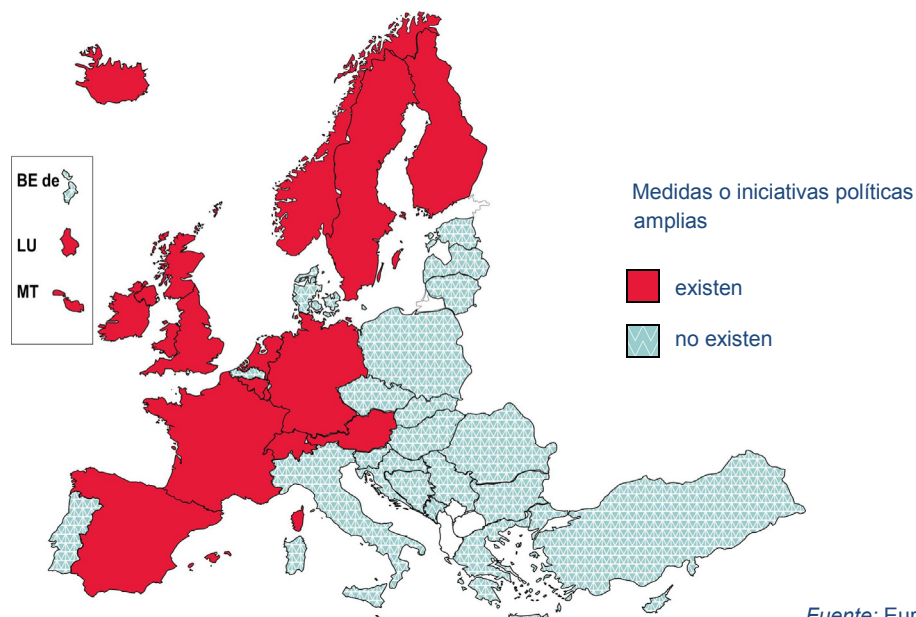
Notas aclaratorias

Aunque el Registro Europeo de la Educación Superior (ETER) comprende datos sobre el personal académico de tres tipos de instituciones – instituciones públicas, instituciones privadas dependientes del Estado e instituciones privadas independientes del Estado–, en el gráfico solo aparecen las instituciones públicas y las instituciones privadas dependientes del Estado.

La definición de catedrático empleada para la base de datos de ETER puede consultarse en Lepori et al. (2016, p. 58).

En algunos países (18 sistemas) se ha aprobado legislación sobre igualdad de oportunidades y puesto en marcha otras iniciativas para mejorar la igualdad de género. Bélgica (Comunidad francófona), Malta y Países Bajos cuentan con medidas y/u objetivos específicos para la educación superior. Es interesante observar la concentración de este tipo de medidas en las zonas septentrionales y occidentales de Europa, así como su ausencia en los países de Europa meridional y oriental.

Gráfico 5: Existencia de medidas o iniciativas políticas amplias dirigidas a prevenir o limitar las diferencias de género entre el personal académico, 2015/16



Fuente: Eurydice.

Las iniciativas que proponen la igualdad de oportunidades son más habituales en los países de Europa septentrional y occidental.

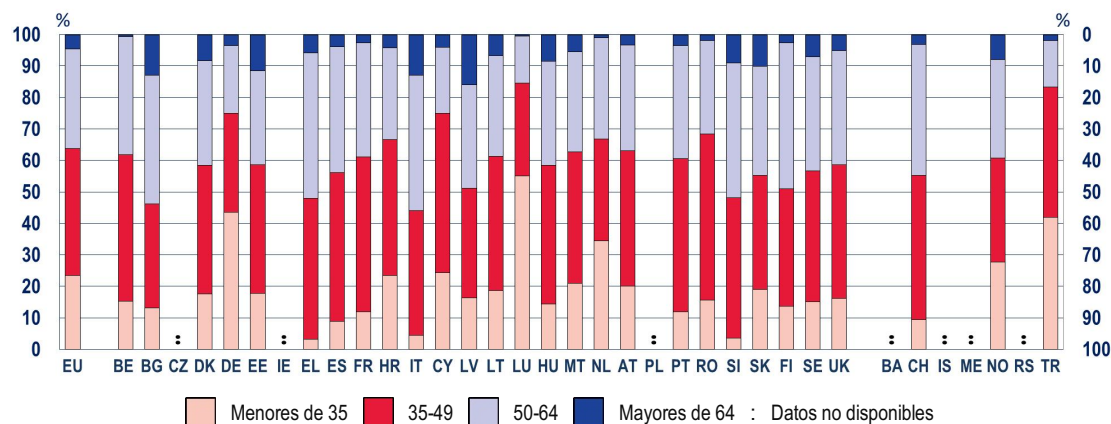
Los países que tienen una gran proporción de personal académico de edad avanzada pueden tener problemas para renovar la profesión.

Algunos países se enfrentan a problemas en la renovación del personal académico

El porcentaje de profesionales de edades comprendidas entre los 50 y los 64 años es superior al 40% en Bulgaria, Grecia, España, Italia, Eslovenia, Finlandia y Suiza, y en cinco países (Bulgaria, Estonia, Italia, Letonia y Eslovaquia) la proporción de personal mayor de 65 años supera el 10%. Todos estos países tienen un porcentaje relativamente

bajo de personal de menos de 35 años, lo cual puede plantear algunas dificultades para la renovación general del personal académico.

Gráfico 6: Personal académico por grupos de edad (%), 2015



| % | EU | BE | BG | CZ | DK | DE | EE | IE | EL | ES | FR | HR | IT | CY | LV | LT | LU | HU |
|-------|------|------|------|----|------|------|------|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| < 35 | 23,5 | 15,4 | 13,3 | : | 17,7 | 43,6 | 17,8 | : | 3,3 | 8,9 | 12,0 | 23,5 | 4,6 | 24,4 | 16,5 | 18,7 | 55,2 | 14,4 |
| 35-49 | 40,3 | 46,6 | 33,0 | : | 40,8 | 31,5 | 40,9 | : | 44,7 | 47,3 | 49,1 | 43,2 | 39,6 | 50,6 | 34,9 | 42,7 | 29,5 | 44,1 |
| 50-64 | 31,7 | 37,4 | 40,9 | : | 33,3 | 21,5 | 29,8 | : | 46,2 | 40,0 | 36,4 | 29,1 | 43,0 | 21,0 | 32,9 | 32,0 | 14,9 | 33,1 |
| ≥ 65 | 4,5 | 0,6 | 12,8 | : | 8,2 | 3,5 | 11,5 | : | 5,7 | 3,8 | 2,5 | 4,2 | 12,8 | 3,9 | 15,8 | 6,6 | 0,4 | 8,4 |

| % | MT | NL | AT | PL | PT | RO | SI | SK | FI | SE | UK | BA | CH | IS | ME | NO | RS | TR |
|-------|------|------|------|----|------|------|------|------|------|------|------|----|------|----|----|------|----|------|
| < 35 | 21,0 | 34,6 | 20,1 | : | 11,9 | 15,8 | 3,6 | 19,2 | 13,8 | 15,2 | 16,2 | : | 9,5 | : | : | 27,9 | : | 42,0 |
| 35-49 | 41,9 | 32,3 | 43,0 | : | 48,7 | 52,7 | 44,6 | 36,2 | 37,3 | 41,6 | 42,5 | : | 45,9 | : | : | 33,0 | : | 41,4 |
| 50-64 | 31,8 | 32,3 | 33,7 | : | 35,8 | 29,6 | 42,8 | 34,6 | 46,3 | 36,3 | 36,2 | : | 41,5 | : | : | 31,3 | : | 14,8 |
| ≥ 65 | 5,3 | 0,9 | 3,2 | : | 3,5 | 1,9 | 8,9 | 10,0 | 2,6 | 7,0 | 5,0 | : | 3,1 | : | : | 7,9 | : | 1,8 |

Fuente: Eurostat (base de datos de la UOE). Código de datos online: *educ_uae_perp01* (datos obtenidos en marzo de 2017). Calculado por Eurydice.

Notas aclaratorias

El año de referencia del gráfico es 2015. Aquellos países para los que no se dispone de datos de 2015 están representados por datos de 2014 (véanse las notas específicas de países).

Los datos corresponden a personal académico de los niveles 5-8 de CINE 2011. Recogen todo tipo de instituciones de educación superior (es decir, instituciones públicas, instituciones privadas dependientes del Estado e instituciones privadas independientes del Estado).

La definición de personal académico que consta en la base de datos de la UOE aparece en el gráfico 1.3.

Algunos sistemas de educación superior han atraído mucho más personal internacional que otros

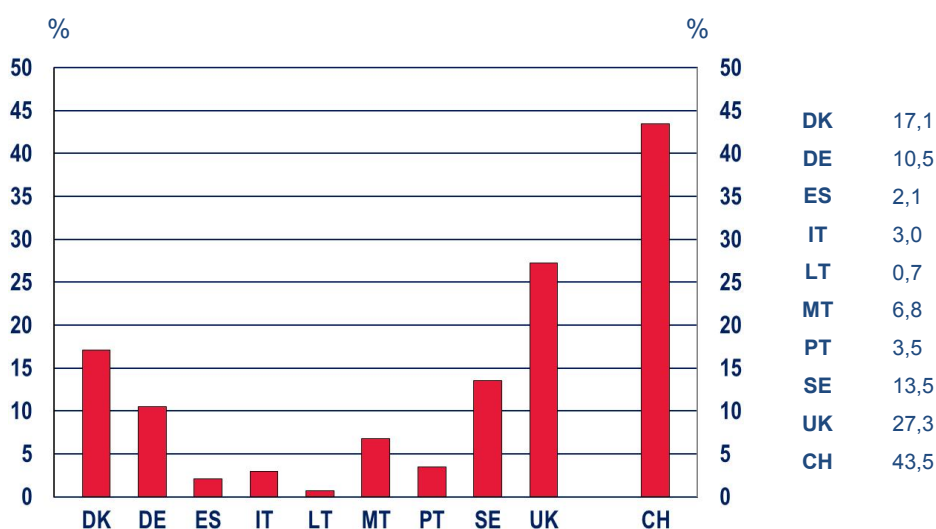
La internacionalización de los sistemas de educación superior europeos ha sido un aspecto importante del debate político a escala europea y nacional en las últimas dos décadas. Aunque la mayoría de los sistemas cuentan con objetivos estratégicos definidos al respecto, el personal académico tiende a mencionarse explícitamente solo en relación con la movilidad, supervisándose en la mayor parte de los casos los flujos de movilidad del personal. La mitad de los países informan de la existencia de medidas de carácter central destinadas a alentar la participación del personal académico en programas internacionales

conjuntos o en la enseñanza impartida en lenguas extranjeras en las universidades del país.

Aunque algunos países tienen muy poco personal académico extranjero, otros sistemas emplean a un gran número de estos profesionales.

Hay una gran diversidad entre los sistemas de educación superior en lo referente al porcentaje de ciudadanos extranjeros que forman parte del personal académico. Aunque no existe información global que abarque a todos los países europeos, sí se recogen datos estadísticos en el contexto del Registro Europeo de la Educación Superior (ETER). A juzgar por los países siguientes es evidente la significativa diversidad que existe: Lituania (0,7%) y España (2,1%) tenían la proporción más baja de personal académico extranjero empleado en 2013, mientras que en el extremo opuesto se situaban el Reino Unido (27%) y Suiza (44%).

Gráfico 7: Porcentaje de ciudadanos extranjeros entre el personal académico, 2013



Fuente: Registro Europeo de la Educación Superior (datos consultados en noviembre de 2016).

Nota aclaratoria

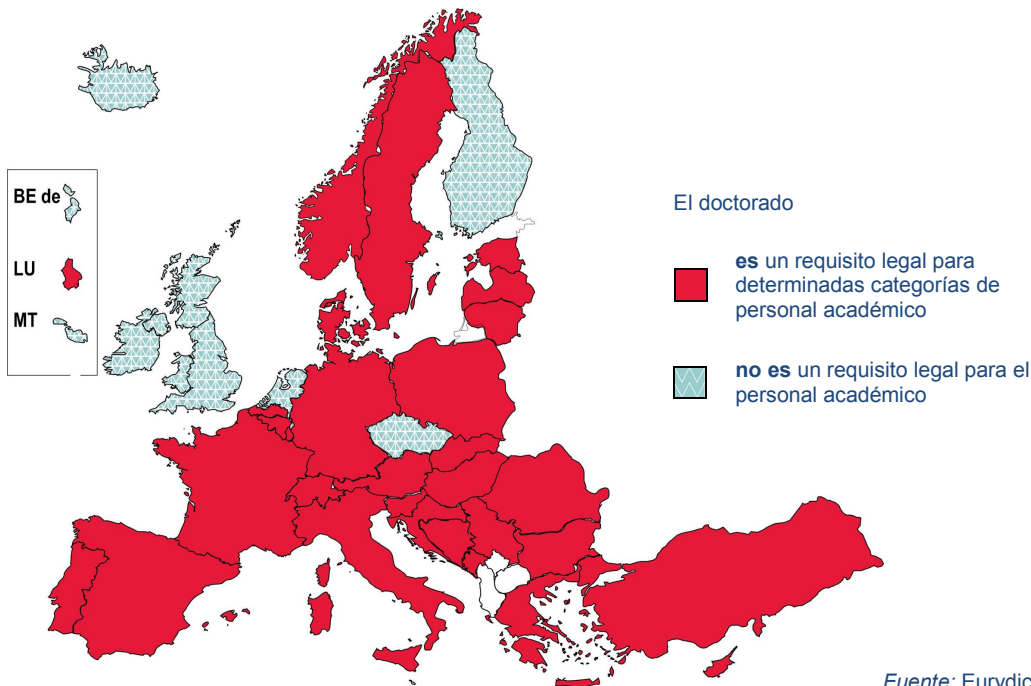
Aunque el Registro Europeo de la Educación Superior (ETER) incluye datos sobre el personal académico de tres tipos de instituciones –instituciones públicas, instituciones privadas e instituciones privadas dependientes del Estado–, en el gráfico solo se contemplan las instituciones públicas y las instituciones privadas dependientes del Estado.

Se exige un alto nivel de cualificación y rendimiento al personal del mundo académico

Se exige con frecuencia el doctorado para acceder al mundo académico.

En muchos países se exige el doctorado para poder acceder a determinadas categorías o puestos académicos, particularmente en las universidades

Gráfico 8: El doctorado como requisito legal para acceder a determinadas categorías de personal académico, 2015/16



Fuente: Eurydice.

Nota aclaratoria

Los países que tienen varios sectores de educación superior que difieren en cuanto a las cualificaciones exigidas al personal académico están representados por el sector universitario.

Habilitación

Término que hace referencia a una cualificación académica avanzada que puede constituir el requisito mínimo para acceder a una categoría de personal, función o puesto específico. No otorga acceso a un puesto concreto dentro de una institución, pero puede ser necesaria para optar a dicho acceso o para avanzar profesionalmente hacia ese puesto. Se organiza habitualmente a través de una evaluación formal y estructurada de logros y experiencias, pero no requiere oposiciones abiertas u otras formas de examen competitivo.

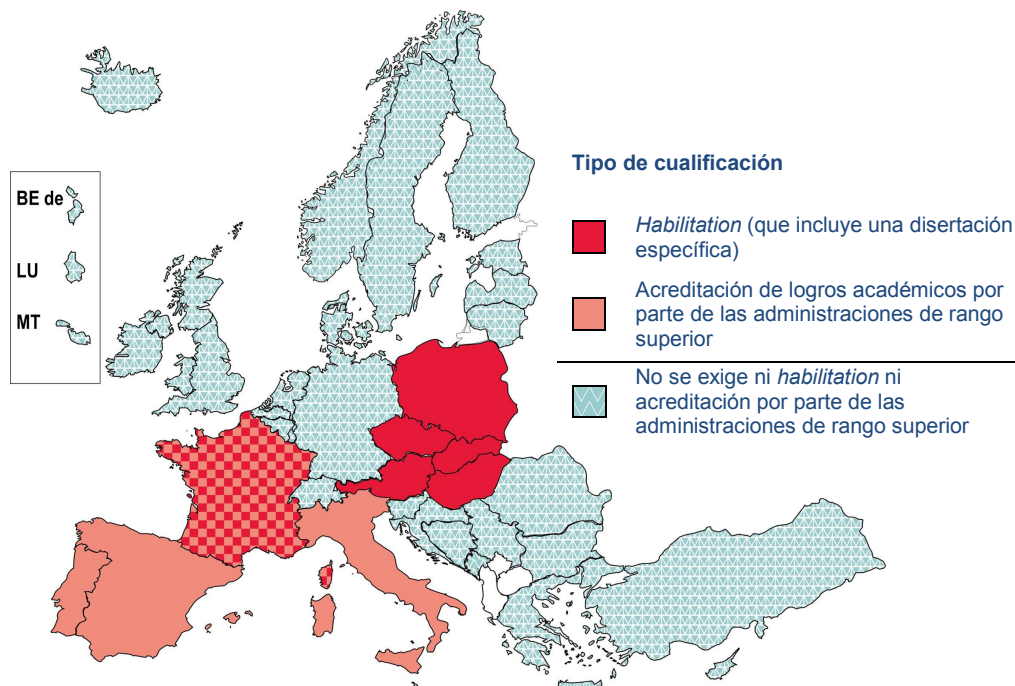
Acreditación de logros académicos por parte de las administraciones de rango superior

Evaluación formal, estructurada y centralmente coordinada de los logros y experiencias académicas. No otorga acceso a ningún puesto concreto en una institución, pero puede ser necesaria para optar a un contrato o avanzar hasta ese puesto. Al contrario que la *habilitation*, la acreditación de las administraciones de rango superior no requiere una disertación o tesis específica, pero sí puede incluir algunos elementos de competición.

El personal académico que pretende alcanzar puestos intermedios y/o superiores debe obtener una serie de cualificaciones posteriores. En algunos sistemas educativos se exige legalmente la *habilitation* o una acreditación coordinada centralmente para acceder a estos puestos académicos.

Algunos sistemas exigen cualificaciones y requisitos formales adicionales para acceder a puestos académicos de rango superior.

Gráfico 9: La cualificación postdoctoral como requisito legal previo para acceder a ciertas categorías de personal académico, 2015/16



Fuente: Eurydice.

Notas aclaratorias

Los países que tienen varios sectores de educación superior que difieren en cuanto a las cualificaciones exigidas al personal académico están representados por el sector universitario.

Por cualificación postdoctoral se entiende, bien la *habilitation*, bien la acreditación de logros académicos por parte de las administraciones de rango superior. No se han tomado en consideración las cualificaciones que no pertenecen a ninguna de estas categorías.

En el gráfico solamente se han tomado en cuenta los procedimientos de *habilitation* que incluyen una disertación o tesis específica (con o sin otros elementos).

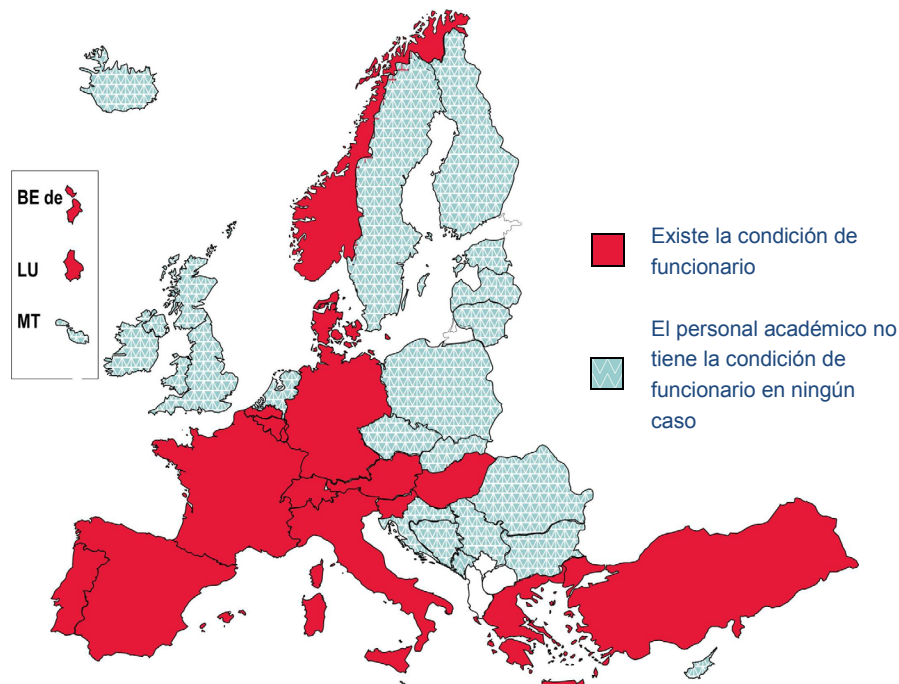
La seguridad en el empleo no es la norma en el mundo académico

Aunque en casi todos los países europeos el sector de la educación superior ofrece oportunidades de empleo tanto indefinido como temporal, en algunos todo el personal académico está contratado temporalmente.

En algunos países, el personal académico puede ser nombrado con la expectativa de que su carrera profesional como funcionario se prolongará de por vida. Sin embargo, aun en aquellos países en que existe, esta posibilidad está abierta a parte del personal académico, pero no a todo.

La proporción de contratos temporales e indefinidos varía considerablemente de un país a otro.

Gráfico 10: La condición de funcionario entre el personal académico, 2015/16



Fuente: Eurydice.

Nota aclaratoria

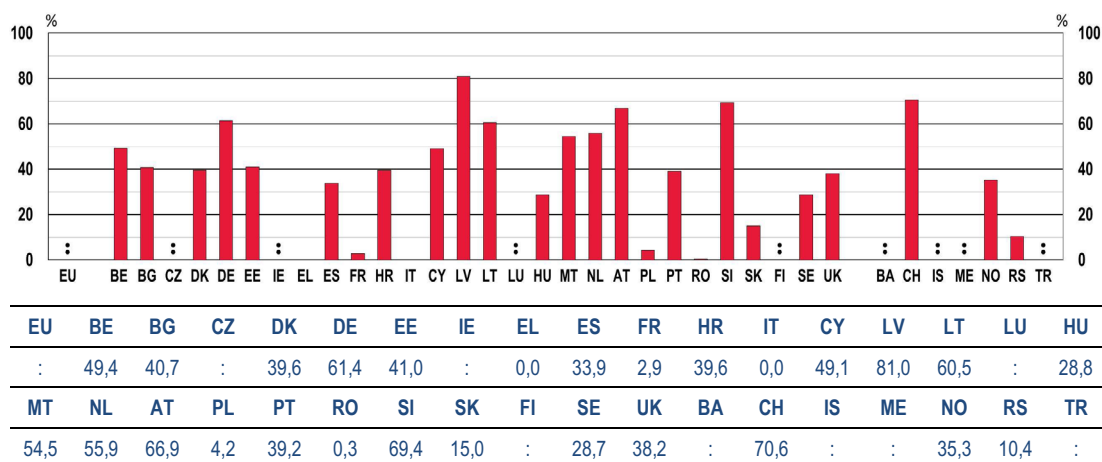
El término “funcionario” no se define de la misma forma en toda Europa y la condición de tal no entraña los mismos beneficios en todos los casos. En el gráfico se emplea esta palabra para referirse a personal empleado por la autoridad/administración pública, habitualmente tras oposiciones abiertas. El empleo/nombramiento se ajusta a la legislación que regula el funcionamiento de las administraciones públicas, diferente a la que rige las relaciones contractuales en el sector público o privado.

Además de reflejarse en el acceso a la condición de funcionario, la estabilidad contractual viene determinada en gran medida por la etapa profesional de que se trata, siendo por lo común el personal académico con menos años de experiencia el que se enfrenta a condiciones de empleo más precarias. De hecho, los diagramas nacionales que aparecen en el informe muestran que el personal de rango inferior puede estar contratado de forma temporal en 32 sistemas, mientras que, en el caso del personal de rango superior, esto solo sucede en 19 sistemas.

También parece estar aumentando la precariedad de las condiciones de empleo. Tendencias recientes señaladas por algunos países apuntan a una reducción de las oportunidades de empleo en el mundo académico y a un aumento de la proporción de personal que ocupa puestos financiados externamente. Sin embargo, para compensar esta tendencia, algunos países han aprobado recientemente cambios normativos encaminados a facilitar el acceso a contratos indefinidos.

También varían considerablemente en Europa los modelos de empleo a tiempo parcial. Esta opción es inexistente o muy infrecuente en Grecia, Francia, Italia, Polonia y Rumanía, mientras que, en Alemania, Letonia, Lituania, Austria, Eslovenia y Suiza, entre el 60 y el 80% del personal académico trabaja a tiempo parcial.

Gráfico 11: Personal académico que trabaja a tiempo parcial como porcentaje de todo el personal académico, 2015



Fuente: Base de datos de la UOE. Código de datos online: *educ_uae_perd05* (datos obtenidos en junio de 2017).

Notas aclaratorias

Los datos hacen referencia al personal académico de los niveles 5-8 de CINE 2011.

En la base de datos de la UOE (UNESCO-UIS/OCDE/Eurostat, 2016, p. 42), el concepto de personal académico incluye:

- Personal empleado a nivel terciario cuya labor principal es la enseñanza o la investigación.
- Personal que tiene un rango académico que se manifiesta en títulos como los de catedrático, profesor adjunto, profesor ayudante, instructor, lector o el equivalente de cualquiera de estos rangos.
- Personal con otros títulos (por ejemplo, decano, director, decano adjunto, vicedecano, presidente o jefe de departamento), si su actividad principal es la enseñanza o la investigación.

Al referirse al empleo a tiempo completo o parcial del personal educativo –incluido el personal académico–, la base de datos de la UOE utiliza dos conceptos: “horario laboral contractual” y “horario laboral normal o legal” (ibid., pp. 28-29).

Las crecientes exigencias a las que se enfrentan las instituciones de educación superior en un tiempo de limitaciones financieras han conducido a una mayor precariedad de las condiciones de empleo de parte del personal académico.

El personal académico que no sigue la principal trayectoria profesional con frecuencia está sujeto a contratos de empleo temporales

Siguiendo la tendencia general de la sociedad, las estructuras profesionales del personal académico son cada vez menos inamovibles. Aunque es posible que exista en todos los países una trayectoria profesional típica en el mundo académico (consistente en el acceso a la profesión desde posiciones de rango inferior y el avance a lo largo de una fase intermedia hasta alcanzar un puesto de rango superior) esta trayectoria no es necesariamente accesible para todo el personal académico.

Probablemente han surgido categorías de personal que se sitúan fuera de la trayectoria profesional tradicional en respuesta a la creciente demanda de las instituciones de educación superior. De hecho, han crecido las exigencias que afrontan las instituciones de educación superior (ya sea en relación con la enseñanza, la investigación u otros servicios que prestan a la sociedad), pese a las limitaciones económicas de los últimos años. Estas limitaciones han hecho necesario plantearse nuevos enfoques en relación con el personal y con el desarrollo de nuevas categorías profesionales, ante la imposibilidad de emplear un número suficiente de profesionales dentro de las categorías tradicionales. Incluso en los sistemas fuertemente regulados, las instituciones de educación superior suelen disfrutar de autonomía para gestionar estas nuevas categorías de personal académico. Sin embargo, con frecuencia, estas categorías se ven afectadas por condiciones de

empleo precarias, ya que se ha impuesto en muchos sistemas la contratación temporal de personas que no forman parte de las trayectorias profesionales reconocidas.

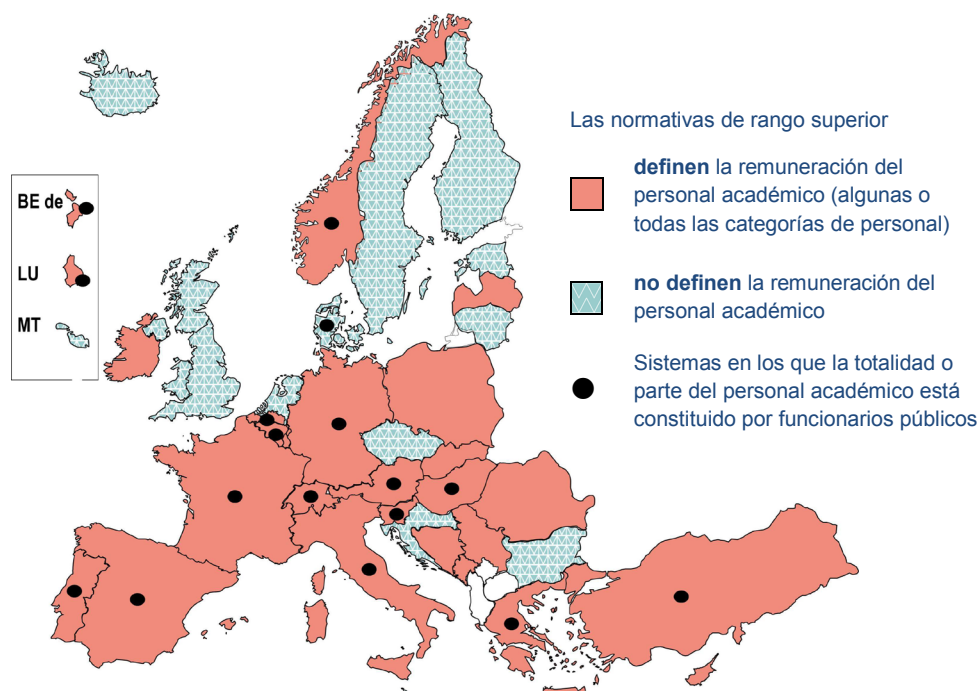
Las administraciones públicas regulan habitualmente la remuneración del personal académico

En la mayoría de los sistemas educativos europeos existe normativa de rango superior que define los sueldos y/o escalas salariales del personal académico. Esto sucede en prácticamente todos los casos en los que existe la condición de funcionario público.

Aproximadamente un tercio de los sistemas de educación superior europeos no regulan los salarios, lo cual supone un alto grado de autonomía institucional en lo relativo a la remuneración del personal académico. Sin embargo, también hay países, como Dinamarca, Malta, Países Bajos, Finlandia, Reino Unido e Islandia, donde se recurre a los convenios colectivos u otros instrumentos similares. La negociación entre el empleador y los sindicatos también fue el método empleado para determinar los niveles salariales en Suecia hasta 2016, pero este sistema fue sustituido por la denominada "conversión salarial" entre el empleado y su superior.

El salario del personal académico está regulado en la mayoría de los países.

Gráfico 12: Normativas de rango superior que regulan la remuneración del personal académico, 2015/16



Fuente: Eurydice.

Notas aclaratorias

Por "normativa de rango superior" se entiende la legislación u otras normas adoptadas por las administraciones centrales (de rango superior). No se incluyen los convenios colectivos.

No se contempla la legislación laboral de carácter general que define el salario mínimo aplicable por ley a todos los empleados.

Los países que tienen varios sectores de educación superior a los que se aplican normativas distintas están representados por el sector universitario.

La remuneración asociada al rendimiento es posible en casi todos los sistemas de educación superior, pero el personal académico puede estar experimentando también presiones relacionadas con el rendimiento.

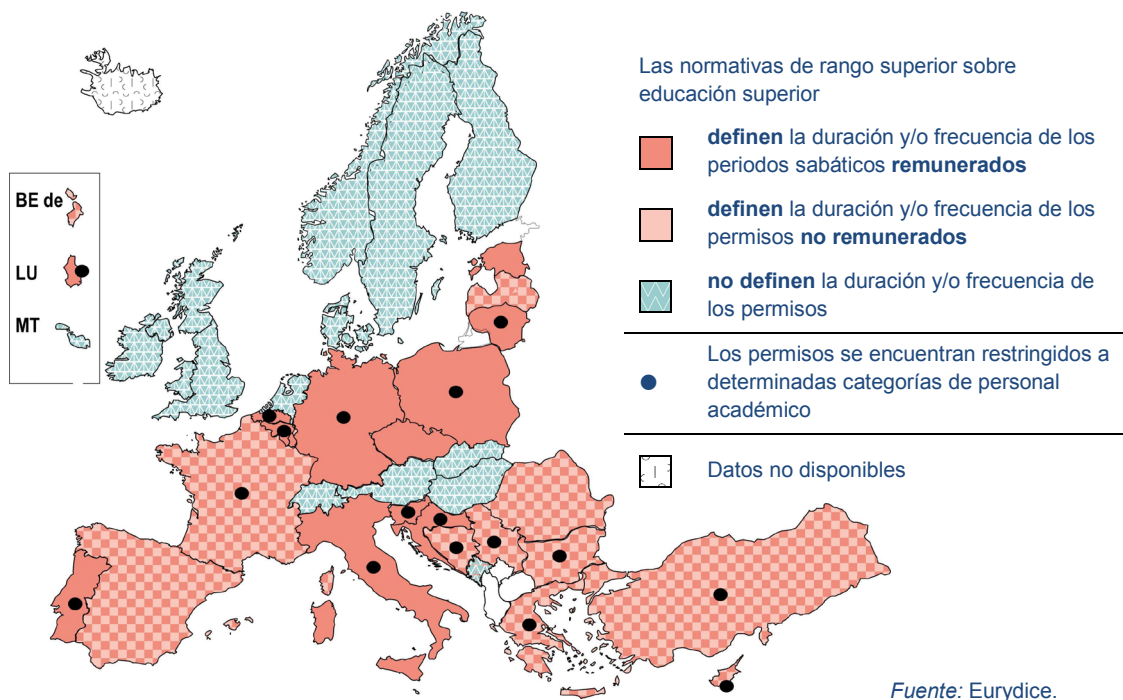
La remuneración asociada al rendimiento es posible en prácticamente todos los sistemas europeos de educación superior. En teoría, esto significa que la consecución de objetivos laborales puede reflejarse en la remuneración. Sin embargo, a la vista de otras tendencias en el empleo del personal académico –como la escasez de puestos seguros y el aumento en el uso de los contratos temporales–, buena parte del personal académico puede estar experimentando un aumento de la “presión del rendimiento” en diversas áreas, como la investigación, la enseñanza o la mejora de las cualificaciones

Los periodos sabáticos son un componente atractivo de la carrera académica, pero no todos pueden disfrutar de ellos

El esfuerzo exigido al personal académico puede también producir beneficios sustanciales relacionados específicamente con la carrera profesional. De hecho, en muchos países europeos, la normativa que rige la educación superior contempla la posibilidad de que el personal académico se tome permisos sabáticos remunerados. Aunque este es un aspecto atractivo de la profesión académica, la posibilidad de aprovechar estos permisos se circunscribe habitualmente a determinadas categorías profesionales, en particular al personal académico de rango medio y superior.

Con frecuencia, solo el personal académico de rango superior tiene la posibilidad de disfrutar de un periodo sabático remunerado.

Gráfico 13: Normativas de rango superior que regulan los periodos sabáticos del personal académico, 2015/16



Notas aclaratorias

Por “periodo sabático” se entiende un periodo que ofrece al personal académico la oportunidad de dedicar un tiempo determinado a actividades específicas (en contraposición a todas sus obligaciones habituales). Por lo general, los periodos sabáticos se dedican a la investigación, pero también pueden concentrarse en otras actividades, como el desarrollo profesional o la enseñanza en otra institución.

Por “normativa de rango superior” se entiende la legislación u otras normas adoptadas por las administraciones centrales (de rango superior). No se incluyen los convenios colectivos.

En el gráfico solo se toman en consideración la normativa de rango superior que regula la educación superior. No se contempla la legislación laboral de carácter general sobre periodos sabáticos remunerados o permisos no remunerados aplicable a empleados de diferentes sectores.

No se incluyen en el gráfico los periodos sabáticos dedicados explícitamente por el personal académico a la elaboración de su tesis doctoral.

Los países que tienen varios sectores de educación superior que difieren en su normativa están representados por el sector universitario.

La calidad de la enseñanza no puede darse por sentada

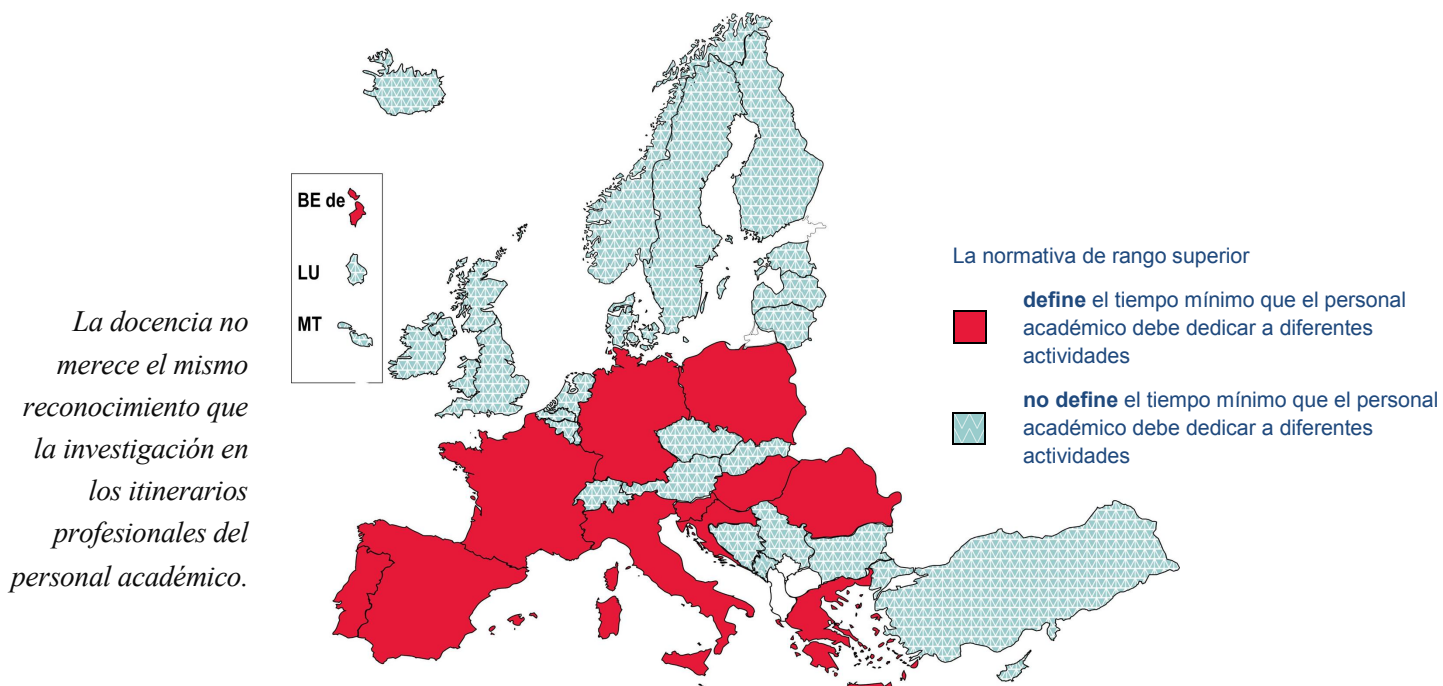
Algunas conclusiones apuntan a la existencia de preocupación en torno a la calidad de la enseñanza actual y futura. Es frecuente que se exija el doctorado para acceder a la profesión académica, por lo que muchos doctorandos esperarían y desearían desarrollar sus habilidades docentes durante su periodo de formación. Sin embargo, esto dista mucho de ser lo que sucede habitualmente en Europa.

Los doctorandos no necesariamente realizan actividades de formación dirigidas a mejorar su competencia como docentes. De hecho, solo unos pocos países cuentan con legislación que exige que las prácticas como profesores sean un elemento obligatorio de los programas de doctorado. Además, en aquellos casos en que la normativa prevé estas prácticas, la obligación se aplica por lo general solamente a algunas categorías de doctorandos. Además, los datos proporcionados por las encuestas indican que los doctorandos manifiestan frecuentemente insatisfacción con el nivel de las competencias docentes que han adquirido.

Aunque la principal cualificación de acceso a la profesión académica no se centre en equipar a los candidatos con habilidades docentes, puede haber otros mecanismos que sirvan para compensar esta situación. Sin embargo, la oferta de desarrollo profesional continuo (DPC) en el ámbito docente también es muy variable. De hecho, apenas hay en Europa programas de DPC a gran escala que ofrezcan al personal académico la oportunidad de mejorar sus destrezas docentes. La mayoría de las iniciativas que existen en este terreno consisten en actividades aisladas ofrecidas por algunas instituciones de educación superior a título individual.

Aunque se exige un doctorado al personal académico para poder enseñar en educación superior, esta cualificación puede no dotarle de habilidades docentes de alto nivel.

Gráfico 14: Normativas de rango superior sobre el tiempo mínimo que el personal académico debe dedicar a diferentes actividades, 2015/16



Fuente: Eurydice.

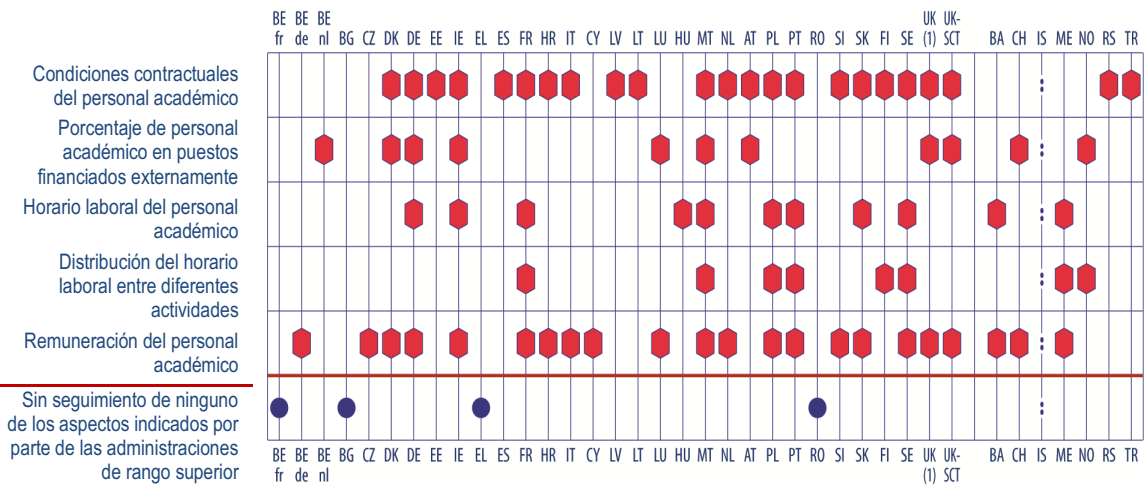
En aproximadamente la mitad de los países existe normativa de rango superior sobre la carga de trabajo del personal docente, y en doce se prescribe el mínimo de actividades relacionadas con la docencia al que deben dedicar su tiempo al menos algunas categorías de personal académico. Existe la tendencia a demandar mayor dedicación a la enseñanza por parte del personal de rango inferior o intermedio que por parte del más experimentado. Esta realidad cultural socava la docencia, puesto que el buen rendimiento y la progresión profesional en el mundo académico se recompensa reduciendo la carga docente y proporcionando así frecuentemente más tiempo para la investigación. Es infrecuente que el buen rendimiento en el terreno de la investigación se recompense con una reducción de la carga de trabajo en este ámbito para otorgar más tiempo a la docencia. No existe, por tanto, paridad en el reconocimiento de la docencia y la investigación.

Los recursos humanos empleados en la educación superior son evaluados por órganos externos de diversas formas

Aunque los sistemas de garantía de calidad examinan habitualmente la enseñanza y la investigación, en ocasiones desatienden los temas relacionados con la gestión de recursos humanos.

Los sistemas nacionales de garantía de calidad emplean mecanismos y metodologías diferentes para conseguir que la oferta de educación superior alcance un determinado nivel de calidad y para mantener y elevar dicho nivel con posterioridad. Los órganos de garantía de calidad externa siempre abordan diversos temas relacionados con el personal académico, siendo los más habitualmente analizados la docencia y la investigación, seguidos por las oportunidades de formación. Por otro lado, los temas menos habitualmente sometidos a evaluación son los relacionados con la gestión de recursos humanos (los procedimientos de contratación, los sistemas de evaluación del rendimiento y las prácticas de promoción).

Gráfico 15: Seguimiento de las condiciones de empleo y trabajo del personal académico por parte de las administraciones de rango superior, 2015/16



Fuente: Eurydice.

UK (1) = UK-ENG/WLS/NIR

Notas aclaratorias

Por “condiciones contractuales” se entiende el tipo de contrato en virtud del cual realiza su trabajo el personal académico. Por “puestos financiados externamente” se entiende aquellos puestos que se basan en la financiación de terceros (o en la realización de proyectos), en contraposición a la habitual financiación institucional o estatal. Por lo general, estos puestos se corresponden con la suscripción de contratos temporales. Trabajar en un puesto financiado externamente puede considerarse una alternativa a la obtención de una plaza regular en la educación superior.

Los países que tienen varios sectores de educación superior que difieren en lo relativo al seguimiento de las condiciones de empleo y trabajo del personal académico se encuentran representados por el sector universitario.

Además de la garantía de calidad, las administraciones de rango superior recogen con frecuencia información adicional sobre las condiciones de empleo y trabajo. Lo más habitual es la recogida de datos relativos a las condiciones contractuales del personal académico y/o su salario. En aproximadamente un tercio de los países, la lista de aspectos que se encuentran sujetos a supervisión por parte de las administraciones de rango superior es más extensa (es decir, recoge tres o más de los aspectos indicados). A la inversa, cuatro sistemas de educación superior (Comunidad francófona de Bélgica, Bulgaria, Grecia y Rumanía) afirman no supervisar ninguno de estos aspectos.

PERSPECTIVAS FUTURAS

Este informe ha constituido un primer intento de comparar algunos aspectos de la realidad que afronta el personal académico en los diferentes países europeos. Varios de los elementos estudiados indican la existencia de desafíos que exigen atención política. En general, la imagen que se presenta es de significativa diversidad. Por lo tanto, los aspectos que se indican a continuación, que requieren atención por parte de los responsables de la elaboración de políticas y de las instituciones de educación superior, pueden percibirse con mayor o menor fuerza en las diferentes regiones de Europa.

1) Fomento de la igualdad de condiciones para los profesionales del mundo académico

Los países suelen contar con una estructura profesional tradicional en la que parte de su personal puede seguir una trayectoria segura. Sin embargo, también han ofrecido pruebas de la existencia de empleos académicos paralelos que no forman parte de una trayectoria profesional. Las condiciones de trabajo de ambos tipos de personal pueden diferir significativamente. En particular, buena parte del personal académico que no sigue la trayectoria tradicional está sujeto a contratos temporales y tiene perspectivas profesionales poco claras y menos oportunidades para aprovechar algunas de las ventajas de las que disfrutaban aquellos de sus colegas que siguen la trayectoria profesional. Además, muchos países también cuentan con categorías diferentes de personal académico en función del tipo de institución de educación superior, con diferentes condiciones de empleo.

Aunque puede haber buenas razones para explicar la situación actual, esta dualidad puede provocar problemas en el futuro. Por ejemplo, doce de los dieciséis sindicatos que respondieron a la encuesta del proyecto señalaron que su país se enfrenta al importante o muy importante problema que supone el abandono de su profesión por parte del personal académico, problema que puede verse exacerbado en varios sistemas por el hecho de que una gran proporción del personal se encuentra al final de su carrera profesional.

Por tanto, la trayectoria profesional académica puede no estar abierta a buena parte del personal académico presente o potencial, problema que deben abordar los responsables políticos.

2) Garantía de un buen equilibrio entre la autonomía institucional y la supervisión del Estado

El informe recoge un número considerable de temas que no han podido examinarse en profundidad, puesto que se trata de aspectos que, en muchos países, gestionan de forma autónoma las instituciones de educación superior. Aunque constituye parte del sistema de gobierno democrático de la educación superior, la autonomía es una característica de la compleja relación entre las administraciones públicas y las instituciones de educación

superior. De hecho, con independencia del grado de autonomía operativa, estas instituciones dependen en todos los casos de las decisiones adoptadas por la autoridad pública: los aspectos que afectan a la cantidad de dinero que debe invertirse en ellas y a sus prioridades esenciales son temas importantes tanto para el sector de la educación superior como para los propios interesados.

Para responder a las demandas sociales, las instituciones de educación superior deben ser capaces de emplear personal académico de calidad. La importante labor de planificación de los recursos humanos debe corresponder conjuntamente a las administraciones públicas y a las instituciones de educación superior, pues ambas tienen un papel que desempeñar. Ante la frecuente debilidad o ausencia de planes estratégicos a medio o largo plazo, el reto consiste en garantizar la existencia de dichos procesos de planificación.

3) Mejora del proceso de recogida de información sobre el personal académico

El informe revela que la naturaleza y exhaustividad de la información sobre las condiciones de empleo y trabajo del personal académico varía enormemente entre los diferentes países. La ausencia de información obstaculiza la posibilidad de tomar decisiones basadas en pruebas, dificultando la identificación de las prácticas eficaces y de éxito.

Asimismo, hay una carencia de datos estadísticos comparables a escala europea en relación con las condiciones de empleo y trabajo, como los correspondientes a los salarios y a la proporción de personal empleado en virtud de los diferentes tipos de contratos. De nuevo, esto limita la posibilidad de que los países aprendan unos de otros y adopten buenas prácticas aplicables a nivel europeo.

Para poder generar datos comparables en estas áreas es necesario invertir en el desarrollo de conceptos y definiciones comúnmente compartidos. Además, esto facilitaría la elaboración de una imagen más clara del complejo mundo en el que opera el personal académico.

BIBLIOGRAFÍA

European Commission, 2011a. *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Supporting growth and jobs – an agenda for the modernisation of Europe's higher education systems*. COM(2011) 567 final – No publicado en el Diario Oficial. [pdf] Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0567&from=EN> [Consultado el 3 de noviembre de 2015].

European Commission/EACEA/Eurydice, 2015. *The European Higher Education Area in 2015: Bologna Process Implementation Report*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

European Commission/EACEA/Eurydice, 2017. *Modernización de la Educación Superior en Europa: Personal académico 2017*. Informe de Eurydice. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

HTM (Haridus- ja Teadusministeerium) [Ministry of Education and Research (EE)], 2016. Haridussilm [Education Statistic Database]. [Online] Disponible en: <http://www.haridussilm.ee/> [Consultado el 15 de abril de 2016].

IZM (Izglītības un zinātnes ministrija) [Ministry of Education and Science (LV)], 2016. PĀRSKATS par Latvijas augstāko izglītību 2015.gadā. [Informe estadístico anual sobre educación superior en Letonia, 2015]. [pdf] Disponible en: http://www.izm.gov.lv/images/izglitiba_augst/Parskats_2015.pdf [Consultado el 17 de marzo de 2017].

Lepori B. et al., 2016. *ETER project. Handbook for Data Collection. Brussels, June 2017*. [pdf] Disponible en: https://www.eter-project.com/assets/pdf/ETER_Handbook_running.pdf [Consultado el 6 de junio de 2017].

UNESCO-UIS/OECD (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico)/EUROSTAT, 2016. *UOE data collection on formal education. Manual on concepts, definitions and classifications. Version of 11th of July 2016*. [Online] Disponible en: http://www.uis.unesco.org/UISQuestionnaires/Documents/UOE2016manual_11072016.docx [Consultado el 16 de agosto de 2016].



El cometido de la Red Eurydice es analizar y explicar la organización y el funcionamiento de los distintos sistemas educativos europeos. La red elabora descripciones de los sistemas educativos nacionales, estudios comparados sobre temas específicos, indicadores y estadísticas. Todas las publicaciones de Eurydice están disponibles gratuitamente en el portal de Eurydice. También pueden solicitarse copias impresas de las mismas. El objetivo de Eurydice es fomentar el conocimiento, la cooperación, la confianza y la movilidad a nivel europeo e internacional. La Red está compuesta de unidades nacionales que operan en los países europeos, bajo la coordinación de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural de la UE. Para más información sobre Eurydice, véase <http://ec.europa.eu/eurydice>.

