



## ¿Qué es Eurydice?

La misión de la Red Eurydice es comprender y explicar la organización y funcionamiento de los diferentes sistemas educativos europeos. La red ofrece descripciones de los sistemas educativos nacionales, estudios comparados sobre temas específicos, indicadores y estadísticas. Eurydice pretende promover el conocimiento, la cooperación, la confianza y la movilidad a nivel europeo e internacional. La red se compone de unidades nacionales localizadas en los países europeos y está coordinada por la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural de la Unión Europea. Todas las publicaciones de Eurydice están disponibles de manera gratuita en la página web de Eurydice o en formato impreso bajo petición. Para más información sobre Eurydice, véase

<http://ec.europa.eu/eurydice>



MINISTERIO DE EDUCACIÓN,  
CULTURA Y DEPORTE  
Centro Nacional de Innovación e  
Investigación Educativa

Edita:  
© SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA  
Subdirección General  
de Documentación y Publicaciones  
NIPO 030-17-243-4

Catálogo de publicaciones del Ministerio:  
[mecd.gob.es](http://mecd.gob.es)  
Catálogo general de publicaciones oficiales:  
[publicacionesoficiales.boe.es](http://publicacionesoficiales.boe.es)

### El estudio completo

*Modernización de la Educación Superior en Europa: Personal académico – 2017*

puede encontrarse en inglés y castellano en la página web de Eurydice

<http://ec.europa.eu/eurydice>

### Copias impresas del estudio

disponibles bajo petición en:  
[eacea-eurydice@ec.europa.eu](mailto:eacea-eurydice@ec.europa.eu)

### Contacto

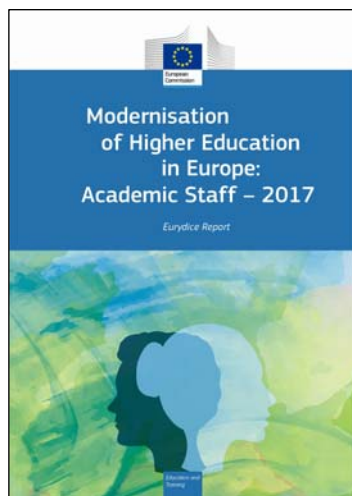
Wim Vansteenkiste,  
Comunicación y publicaciones:  
+32 2 299 50 58

### Traducción

José Ángel Sisqués Artigas

## Boletín Informativo Eurydice

# Modernización de la Educación Superior en Europa: Personal académico 2017



El sector de la educación superior ha experimentado cambios profundos en las últimas dos décadas. A pesar de la reciente caída demográfica de la población en edad universitaria en algunos países, el número general de estudiantes ha aumentado, y a este factor debe sumarse la diversificación y los numerosos cambios estructurales experimentados por la educación superior. El personal académico ocupa la primera línea a la hora de hacer frente a las crecientes demandas sociales, pero ¿han sido capaces los sistemas de mantenerse al

día para responder a estos rápidos cambios?

*Modernización de la Educación Superior en Europa: Personal académico – 2017* explora la situación actual del personal académico a la vista de los rápidos cambios que se están produciendo en la educación superior europea. El informe examina las cualificaciones que se exigen al personal académico, el proceso de contratación, las condiciones de empleo y trabajo, la garantía de calidad externa y las estrategias de internacionalización de nivel central.

El informe ha sido elaborado fundamentalmente a partir de una combinación de datos cualitativos y cuantitativos, y cubre los sistemas educativos de 35 países, centrándose en las categorías más representativas del personal académico de la educación superior, en particular las compuestas por los responsables de la enseñanza y/o la investigación.

Además, contiene diagramas nacionales que ofrecen una imagen visual de las categorías más representativas del personal académico de cada país. Para cada categoría se ofrece información sobre sus obligaciones principales, las cualificaciones que se exigen para acceder a ellas y los contratos que se ofrecen, así como datos estadísticos.

Este "Boletín Informativo Eurydice" presenta una instantánea de algunas de las principales conclusiones del informe.

## Las mujeres continúan estando infrarrepresentadas en el ámbito académico

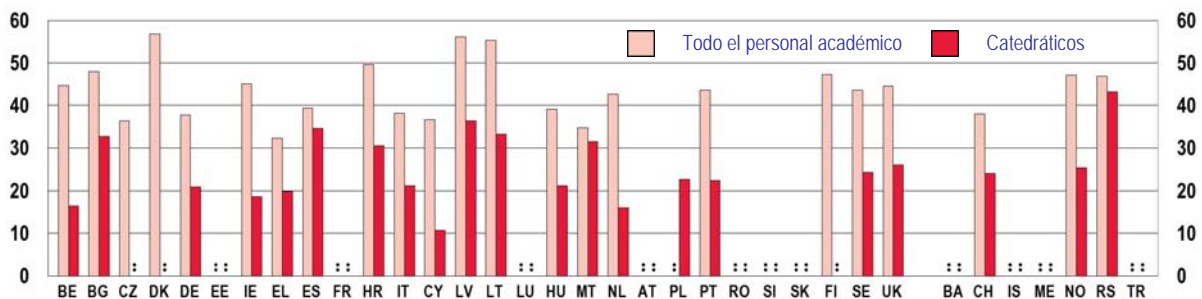
En la mayoría de los países europeos, las administraciones de rango superior regulan al menos algunos aspectos de la contratación del personal académico, variando las normas específicas aplicadas en cuanto a su alcance y cobertura. En 24 sistemas de educación superior existe legislación sobre igualdad de oportunidades directamente aplicable a la contratación del personal académico. Las normas sobre igualdad de oportunidades contemplan habitualmente aspectos como el género, la raza, la discapacidad, la religión, la edad, las creencias políticas y la orientación sexual.

La aplicación concreta de la legislación relativa a la igualdad de oportunidades se suele dejar en manos del empleador. Sin embargo, en aquellos casos en que las leyes contienen orientaciones u objetivos específicos, estos suelen limitarse al equilibrio de género entre los miembros del personal. La igualdad de género forma parte destacada de la agenda política a nivel europeo desde hace décadas. No obstante, pese a la evolución positiva que se ha producido en su integración en el mundo académico, las mujeres representan menos de la mitad del personal.

Las disparidades de género son todavía más severas si se analiza la cantidad de mujeres que llegan a la categoría de catedrático. En países como Bélgica, Irlanda, Grecia, Chipre y los Países Bajos, las mujeres representan menos del 20% de los catedráticos. Serbia es el único país en el que más del 40% de los catedráticos son mujeres.

En toda Europa, el tránsito de las mujeres hacia los rangos superiores del mundo académico se enfrenta a obstáculos que la legislación general sobre igualdad de oportunidades ha sido incapaz de superar. Este factor tiene todavía más importancia si se considera que, en muchos países, la legislación que aborda la contratación del personal académico otorga mayor seguridad en el empleo al personal que ocupa los rangos superiores. Esto significa que las mujeres no solo se encuentran infrarrepresentadas en el sector, sino que ocupan puestos de menor prestigio y se enfrentan a condiciones de empleo más precarias.

**Gráfico 3.5: Porcentaje de mujeres entre todo el personal académico y entre los catedráticos, 2013**



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

## El personal académico de rango superior suele disfrutar de condiciones de trabajo y de seguridad en el empleo más favorables que el de rango inferior

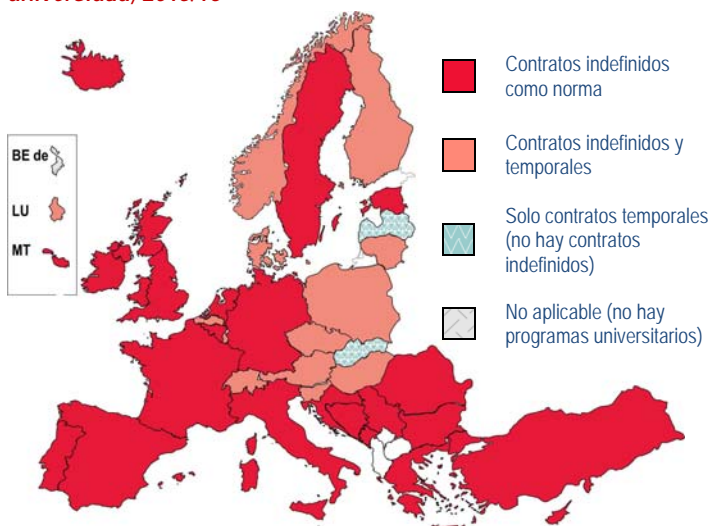
Optar por iniciar una carrera profesional en el mundo académico y progresar posteriormente hacia los puestos de mayor rango requiere una enorme inversión de tiempo y esfuerzo en toda Europa, pero, por lo general, la seguridad en el empleo no está mejorando... En la mayoría de los países europeos, el personal académico desarrolla su labor en virtud de una combinación de contratos temporales e indefinidos, con la excepción de Eslovaquia y Letonia, donde solo existen los contratos temporales.

Un factor determinante de la estabilidad contractual es la etapa en que se encuentra la carrera académica, observándose una mayor proliferación de los contratos temporales o por proyectos entre el personal de rango

inferior, mientras que la posibilidad de gozar de un contrato indefinido aumenta entre el personal de rango superior. Aunque en la mayoría de los países europeos la mayor parte de los catedráticos y otro personal académico de las categorías superiores disfrutaban todavía de contratos indefinidos, la competencia por ocupar estas plazas es creciente, existiendo una reducción general de las oportunidades de empleo en el conjunto del sector de la educación superior.

El mayor porcentaje de contratos indefinidos –80% o más– se observa en Francia, Malta y Turquía, países a los que sigue Suecia, donde el promedio se sitúa en torno al 70%.

**Gráfico 4.2: Contratos de empleo de los catedráticos de universidad, 2015/16**



Fuente: Eurydice.

En el extremo opuesto se encuentran Alemania, Estonia, Austria (sector universitario), Finlandia (sector universitario) y Serbia, donde el 30% o menos del personal académico disfruta de un contrato indefinido.

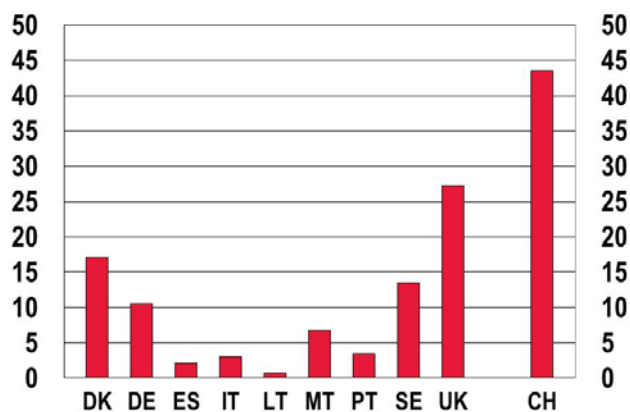
### La movilidad del personal académico es objeto de estímulo y algunos países presentan un alto porcentaje de personal internacional

Entre los responsables políticos e institucionales prevalece la idea de que la movilidad del personal académico facilita la mejora de la calidad de la educación superior y la investigación, fomentando la circulación del conocimiento y favoreciendo la movilidad de los estudiantes. La mayoría de los países europeos cuenta, al menos, con algún tipo de estrategia de nivel central encaminada a alentar la internacionalización de la educación superior, y aproximadamente un tercio de los países dispone de planes altamente detallados de apoyo al fenómeno.

No existen datos estadísticos exhaustivos sobre la movilidad del personal académico, aunque la mayoría de los sistemas de educación superior europeos indican que han creado mecanismos de seguimiento de la movilidad del personal académico a nivel nacional. Los datos actuales muestran que en muchos países europeos existe un alto grado de internacionalización entre el personal académico, con un alto porcentaje de ciudadanos extranjeros.

Por ejemplo, en el Reino Unido, el 27,3% del personal académico es de origen extranjero, cifra que en Suiza alcanza el 43,5%.

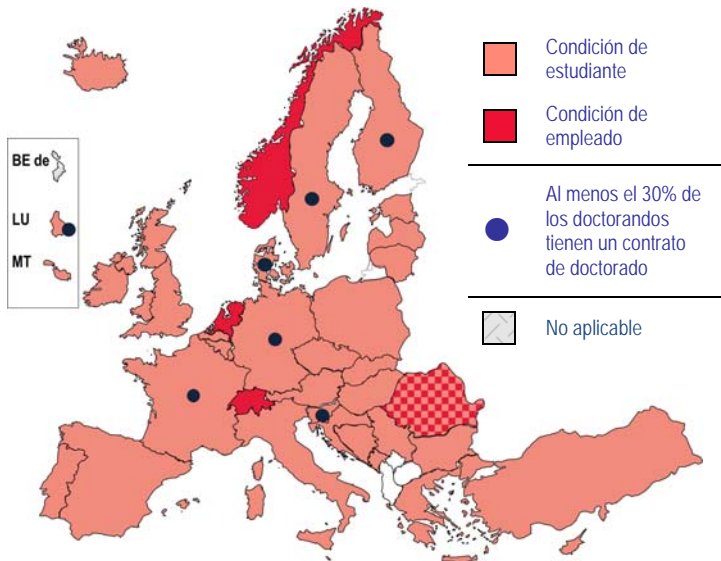
**Gráfico 6.3: Porcentaje de ciudadanos extranjeros entre el personal académico, 2013**



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

## Poseer un doctorado es una necesidad para acceder a la mayoría de los puestos académicos, y la mayor parte de los doctorandos se consideran estudiantes

Gráfico 2.1: Condición jurídica principal de los doctorandos, 2015/16



Fuente: Eurydice.

La idea generalmente compartida es que el doctorado constituye un hito en la carrera académica. Su preparación suele prolongarse durante al menos tres años y se caracteriza por una doble condición: es a la vez una fase inicial de la carrera en el ámbito académico y, al mismo tiempo, constituye un periodo de formación extenso, que se basa en la investigación y se caracteriza por su alto nivel.

En la mayor parte de los países, los doctorandos se consideran formalmente estudiantes, pese a ser también investigadores en fase inicial. Esto puede tener alguna relación con el proceso de Bolonia, que ha aumentado la importancia de la enseñanza en los programas de doctorado.

En la mayoría de los países se exige un doctorado para acceder a las plazas académicas de rango intermedio y superior, y en ocasiones también para las de rango inferior. En aproximadamente una cuarta parte de los sistemas de educación superior europeos –Comunidad germanófono de Bélgica, República Checa, Irlanda, Malta, Países Bajos, Austria, Finlandia, Reino Unido, Islandia y Montenegro–, las normativas de alto nivel no otorgan formalmente al doctorado la condición de cualificación mínima exigible para acceder a ninguna categoría de personal académico. Sin embargo, la mayor parte de estos países indican que, aunque no sea una exigencia legal, el doctorado sí desempeña un papel importante para el avance profesional dentro del mundo académico.

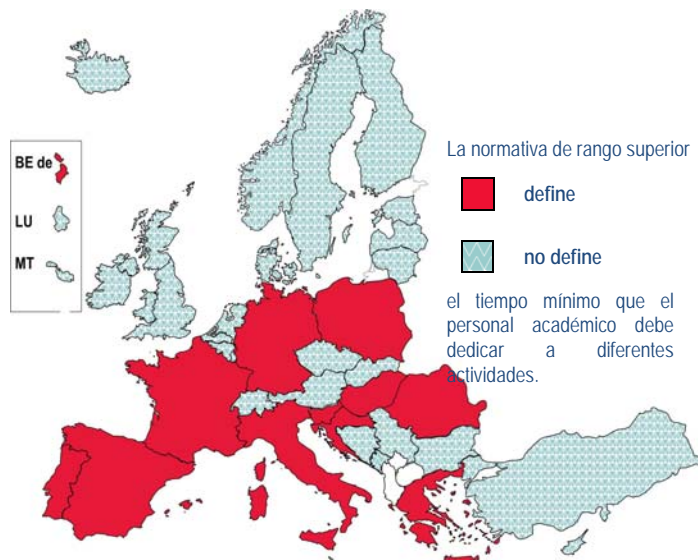
### La calidad de la enseñanza no puede darse por sentada

Los doctorandos que pretenden desarrollar su carrera profesional en el mundo académico 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.

Casi no existen en Europa programas de desarrollo profesional continuo (DPC) a gran escala que ofrezcan al personal académico la oportunidad de mejorar su capacidad docente. La mayoría de las iniciativas que existen en esta área son actividades aisladas de instituciones de educación superior específicas

La carga de trabajo docente del personal académico se define habitualmente en función de su categoría, con tendencia a demandar mayor dedicación a la enseñanza por parte del personal de rango inferior o intermedio que por parte del más experimentado.

Gráfico 4.4: Normativas de rango superior sobre el tiempo mínimo que el personal académico debe dedicar a diferentes actividades, 2015/16



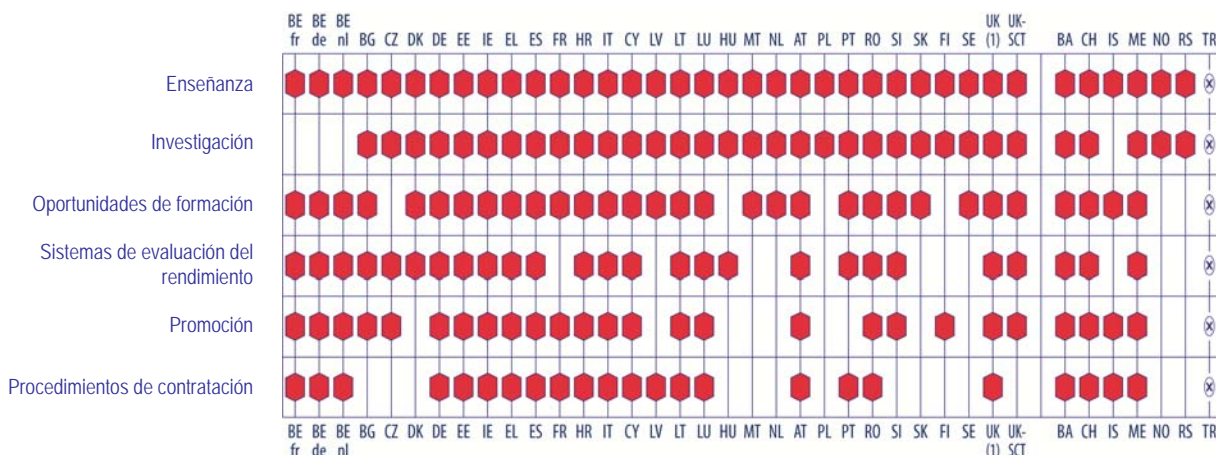
Fuente: Eurydice.

### Los sistemas de control externo de la calidad se centran en la enseñanza y la investigación, por lo que se descuidan con frecuencia los temas relacionados con la gestión de recursos humanos

La enseñanza y la investigación son los aspectos más habitualmente examinados por las agencias de garantía de calidad externa, sea como parte de programas generales o de procedimientos de nivel institucional. La evaluación de los temas relacionados con la gestión de

recursos humanos (procedimientos de contratación, sistemas de valoración del rendimiento y prácticas de promoción) es mucho menos frecuente y forma parte del marco en algo más de la mitad de los sistemas (véase el capítulo 5, apartado 5.2.1, gráfico 5.1).

Gráfico 5.1: Temas más habitualmente cubiertos por las agencias de garantía de calidad externa, 2015/16



Fuente: Eurydice.

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

El estudio completo **Modernización de la Educación Superior en Europa: Personal académico – 2017** puede encontrarse en inglés y castellano en la página web de Eurydice: <http://ec.europa.eu/eurydice>