



INFORME
EURYDICE

El personal académico en Europa

2025

Educación
superior

Erasmus+

Enriqueciendo vidas, abriendo mentes.

Este documento es una publicación de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA, Análisis de Políticas de Educación y Juventud).

Se ruega citar la publicación de la siguiente manera:

Comisión Europea/EACEA/Eurydice, El personal académico en Europa - 2025. Informe Eurydice. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura

Plataformas, Estudios y Análisis
Boulevard Simon Bolivar 34 (Unidad A6)
BE-1000 Bruselas

Correo electrónico: eacea-eurydice@ec.europa.eu

Página web: <http://eurydice.eacea.ec.europa.eu>

Impreso por la Oficina de Publicaciones de la Unión Europea en Luxemburgo

Texto finalizado en septiembre de 2025.

Este documento no refleja necesariamente la posición oficial de la Comisión Europea.

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2026.

© Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura, 2026



La política de reutilización de los documentos de la Comisión Europea se rige por la Decisión 2011/833/UE de la Comisión, de 12 de diciembre de 2011, relativa a la reutilización de los documentos de la Comisión (DO L 330 de 14.12.2011, p. 39, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2011/833/oj>).

Salvo que se indique otra cosa, la reutilización del presente documento está autorizada en virtud de una licencia Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>). Esto significa que se permite la reutilización siempre que la fuente esté adecuadamente identificada y se indique cualquier cambio.

Para cualquier uso o reproducción de elementos que no sean propiedad de la Unión Europea o de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura, podrá ser necesario solicitar la autorización directamente a los respectivos titulares de los derechos. La Unión Europea o la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura no son los titulares de los derechos de autor de los siguientes elementos:

Imagen de la portada: © Gorodenkoff - stock.adobe.com

PDF

ISBN 978-92-9416-154-3

doi: 10.2797/5433170

EC-01-25-071-ES-N

e-NIPO: 164-26-103-5

El personal académico en Europa - 2025

Informe de Eurydice

Prólogo



El personal académico de toda la Unión Europea desempeña un papel de suma importancia, pues contribuye a la construcción de una Europa competitiva, independiente y democrática.

Este oportuno informe de la Red Eurydice esboza la situación actual del personal académico, con temas que van desde la evolución internacional hasta la situación laboral, pasando por las tendencias institucionales y las estrategias de financiación del sector.

Este trabajo contribuirá al despliegue de la Unión de las Competencias, estrategia en la que la aportación de la educación superior al desarrollo de las capacidades y el talento en Europa goza de especial relevancia. Y, para que esto ocurra, se deben garantizar unas condiciones adecuadas que permitan prosperar a nuestro personal académico.

La [Recomendación del Consejo sobre carreras atractivas y sostenibles en la educación superior](#), adoptada en noviembre de 2024, tiene como objetivo hacer más atractivas y sostenibles las carreras del personal académico.

El próximo año colaboraremos con expertos del sector para crear un marco europeo de competencias para el personal académico. Y la siguiente etapa se centrará en aumentar la accesibilidad de la educación superior.

Estamos construyendo el futuro del mundo académico de Europa sobre unos cimientos recién fortificados. Para el periodo 2028-2034, la Comisión ha propuesto aumentar el presupuesto de Erasmus+ en un 50 %, con lo que se alcanzarían 40 800 millones de euros. Esto impulsará las oportunidades de intercambio entre personal académico. Y Horizonte Europa, el programa marco de investigación de la Unión, aumentará su presupuesto hasta los 175 000 millones.

Con el proceso Bolonia como base, seguiremos avanzando en la Iniciativa de Universidades Europeas, sumando nuevos centros educativos a la lista de Alianzas de Universidades Europeas, una historia de éxito auténticamente europea. El personal académico desempeñará un papel crucial en esta transformación, pues dará forma a los nuevos programas conjuntos de titulaciones europeas, que encarnan nuestra ambición compartida de hacer que la educación superior europea sea más integrada, inclusiva y reconocida a nivel mundial. Gracias al codesarrollo de programas conjuntos y las innovaciones pedagógicas compartidas, la cooperación europea en la educación superior es ya una realidad cotidiana tanto para el alumnado como para las instituciones.

Como muestra este informe, los países europeos están actuando para mejorar la gestión del personal académico, con especial atención a la contratación abierta y el desarrollo de la carrera profesional.

Y es que cada vez más académicos internacionales consideran oportuno “elegir Europa” por el atractivo que conlleva que se trate de un sector estable, democrático y con una financiación fiable.

Si bien atraer talento internacional es esencial, también debemos valorar como se merecen todas las funciones del personal académico, por ejemplo reconociendo el preciado recurso que es la enseñanza de alta calidad. Incentivos como ofrecer una remuneración adecuada y oportunidades de promoción atraen talento a la carrera académica.

Los hombres y las mujeres que dedican su vida a la docencia, la investigación y la innovación son la columna vertebral de nuestros sistemas de educación superior, y su trabajo tiene un profundo impacto en el desarrollo social, económico y cultural de nuestras sociedades.

Me gustaría dar las gracias a la Red Eurydice por haber elaborado este informe, y espero seguir colaborando en la creación de una Unión de las Competencias impulsada por el excelente personal académico de Europa.



Pia Ahrenkilde Hansen

Comisión Europea, Directora General de Educación, Juventud, Deportes y Cultura

Índice y tabla de figuras

ÍNDICE

Prólogo	3
Códigos y abreviaturas	7
Introducción	8
Parte 1: Contexto normativo del personal académico	10
1.1. Evolución internacional del sector de la educación superior	10
1.2. Contextos nacionales	12
Parte 2: Estrategias, reformas y desarrollos recientes	22
2.1. Estrategias	22
2.2. Las cuestiones abordadas por las estrategias	26
2.3. Reformas	28
2.4. Otras iniciativas	31
Conclusión	34
Referencias	36
Glosario	38
Anexos	40
Agradecimientos	60

Tabla de figuras

Parte 1: Contexto normativo del personal académico	10
Figura 1: Empleador del personal académico, 2024/2025	13
Figura 2: Personal académico con estatus de funcionario, 2024/2025	16
Figura 3: Contratos de trabajo de los profesores universitarios, 2024/2025	18
Figura 4: El tipo de contrato más común para el personal académico, CINE 6 – 8, 2024/2025	20
Parte 2: Estrategias, reformas y desarrollos recientes	22
Figura 5: Estrategias de rango superior que afectan al personal académico, existencia y enfoque, 2024/2025	23
Figura 6: Cuestiones abordadas en las estrategias de rango superior, 2024/2025	26
Figura 7: Reformas de rango superior que han afectado al personal académico en los últimos cinco años y principales cuestiones abordadas, 2024/2025	28
Figura 8: Cuestiones abordadas en las reformas de rango superior, 2024/2025	29

Introducción

Contexto normativo

La profesión académica es el corazón de la educación superior europea, y los documentos rectores europeos reconocen que el personal académico de alta calidad es indispensable para que las instituciones europeas de educación superior prosperen y la cooperación transnacional aumente. Sin embargo, el panorama cambiante de la educación superior hace que la profesión se enfrente a numerosos retos. Los sistemas de educación superior están cada vez más centrados en la calidad, la eficacia y la responsabilidad, al tiempo que amplían sus funciones: incrementa su participación en la docencia, su dedicación a la investigación para financiadores públicos y de otro tipo y la importancia de su papel al servicio de la sociedad. Esto no solo afecta a las condiciones laborales del personal académico, sino que también hace que estas se entiendan como herramientas para adaptarse a las circunstancias cambiantes. El estudio Eurydice 2017 (Comisión Europea/EACEA/Eurydice, 2017) demostró que el personal académico abarca un amplio espectro de empleados con funciones diferentes, no un grupo homogéneo.

La Recomendación del Consejo sobre carreras atractivas y sostenibles en la educación superior (Comisión Europea, 2024) aborda el atractivo de las carreras académicas de forma general y destaca sus muchas cuestiones interrelacionadas. El texto subraya la necesidad de integrar, reconocer y recompensar de forma equitativa la diversidad de funciones del personal académico, empezando por la equiparación del valor otorgado a la docencia con respecto a la investigación en los procesos de evaluación y promoción, y extendiéndose también al emprendimiento y la innovación, la valorización del conocimiento, la cooperación transnacional, el compromiso empresarial y comunitario, el desarrollo regional y local, la mentoría, la administración y gestión, y la participación en la gobernanza institucional.

La revisión publicada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2024) examina el estado de las carreras académicas en los sistemas de educación superior de los países de la OCDE y proporciona una visión general de los datos disponibles y pruebas de investigación, así como ejemplos de políticas y prácticas. Analiza también una serie de temas relacionados con el personal académico y sus carreras, incluidas las condiciones laborales básicas (contratos, responsabilidades y carga de trabajo), la evaluación y la progresión de sus carreras (evaluación del rendimiento, aprendizaje profesional, flexibilidad de la trayectoria profesional) y el entorno de trabajo más amplio (internacionalización, libertad de cátedra). Según la revisión, sería posible que el modelo de carrera académica priorizara el avance del personal hacia la estabilización al tiempo que crea sistemas con el menor número posible de cuellos de botella en el avance profesional. Para ello, se requiere que los sistemas e instituciones tomen medidas, que se podrían traducir en políticas internacionales actualizadas.

Contenido y estructura del informe

Este informe analiza el estado actual de las políticas y acciones para abordar los problemas del personal académico en Europa y destaca algunas de las complejidades de los sistemas nacionales y las diferencias entre sí.

Se estructura en dos partes: la primera establece el contexto necesario para estudiar la evolución de las políticas relacionadas con el personal académico. Destaca los factores interconectados de estas políticas, así como desarrollos y tendencias internacionales clave. También examina los aspectos estructurales de los sistemas de educación superior como los distintos modelos de carrera académica, así como quién es el empleador del personal académico, el estatus de funcionario y los acuerdos contractuales.

La segunda parte del informe se centra en la evolución de las políticas nacionales que afectan al personal académico. Destaca las estrategias, reformas y otras iniciativas políticas introducidas para abordar la gestión del personal académico. El informe también analiza las cuestiones que abordan estas acciones: contratación, condiciones laborales, inclusión, diversidad e igualdad de género, movilidad y desarrollo profesional continuo.

Metodología y fuentes de los datos

Este informe se basa en datos cualitativos sobre políticas y medidas de apoyo que se han recopilado a través de una encuesta de recogida de datos de Eurydice.

Los indicadores de Eurydice se basan en información procedente de normativas nacionales u otros documentos educativos oficiales de nivel superior como directrices o documentos rectores similares. Los indicadores comparativos se complementan con ejemplos de sistemas educativos específicos, si estos están disponibles y son pertinentes.

Los datos de Eurydice se han recopilado en centros de educación terciaria (CINE 5 [si estos forman parte del sistema de educación superior], CINE 6, CINE 7 y CINE 8).

El informe abarca 38 sistemas educativos: los 27 Estados miembros de la UE ⁽¹⁾ y Albania, Bosnia y Herzegovina, Suiza, Islandia, Liechtenstein, Montenegro, Noruega, Serbia y Turquía ⁽²⁾. Los nombres de los colaboradores figuran al final del informe.

El año de referencia es el curso escolar 2024/2025.

⁽¹⁾ En el caso de Bélgica, cada una de sus tres comunidades (flamenca, francófona y germanófona) se considera un sistema educativo independiente.

⁽²⁾ Macedonia del Norte, cuyo sistema educativo forma parte de la Red Eurydice y se suele incluir en los informes de la red, no aparece en este informe. Georgia, Moldavia y Ucrania, nuevos miembros de la red, aún no participan en los informes comparativos.

Parte 1: Contexto normativo del personal académico

La evolución de las políticas relacionadas con los asuntos del personal académico viene determinada por factores interconectados, tanto nacionales como internacionales. A nivel nacional destacan los factores históricos, culturales, políticos, económicos y sociales, que se suelen vincular con los desarrollos y tendencias internacionales. En otras palabras, los avances en el sector de la educación superior, incluidos aquellos relacionados con la profesión académica, siempre están arraigados a su entorno, al tiempo que miran más allá de lo local (Marginson, 2022).

La primera sección del informe presenta una selección de elementos que tener en cuenta a la hora de analizar la evolución de las políticas relacionadas con el personal académico en los sistemas europeos de educación superior. Para empezar, se tratan desarrollos internacionales clave que están conformando los sistemas de educación superior en Europa y, a continuación, se exploran diferencias en los modelos nacionales de carrera académica. La información presentada se puede considerar una introducción a la segunda parte del informe, que investiga desarrollos nacionales recientes y en curso.

1.1. Evolución internacional del sector de la educación superior

Las tendencias y novedades globales en el campo de la educación superior se deben tener en cuenta para comprender los cambios nacionales relacionados con la profesión académica. De hecho, la evolución de las políticas nacionales en materia de educación superior no se entendería si no se contempla el contexto más amplio, caracterizado por la globalización y la expansión del sector. Uno de los retos que plantea la ampliación del acceso a la educación superior es el de mantener los costes bajo control sin que esto afecte a la calidad. Por su parte, la globalización conlleva estándares diferentes a los que los sistemas nacionales deben adaptarse (Finkelstein *et al.*, 2019).

La globalización de la educación superior va de la mano de la importancia que los procesos, asociaciones y organismos supranacionales tienen en el rumbo de la educación superior (Finkelstein *et al.*, 2019). El proceso Bolonia, implantado en la primera década del siglo XXI, mejoró la comparabilidad de las estructuras de las titulaciones y cualificaciones de educación superior en Europa y llevó a la creación del Espacio europeo de educación superior. Este proceso de cooperación intergubernamental también ha traído consigo la adopción de varios principios rectores internacionales para la educación superior, entre ellos los *Criterios y directrices para el Aseguramiento de Calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior (ESG)*,

adoptados en 2005 y revisados y actualizados en 2015 ⁽³⁾.

En 2020 se adoptaron los *Principios y directrices para fortalecer la dimensión social en el EEES* como anexo al *Comunicado Ministerial de Roma* ⁽⁴⁾.

Las instituciones de la Unión Europea contribuyen asimismo a la internacionalización y globalización de la educación superior. Uno de los elementos clave es el programa Erasmus+, que fomenta la movilidad internacional del alumnado y personal académico.

Las instituciones europeas abordan cuestiones relacionadas con el personal académico en diversos documentos rectores. Uno de ellos es la Comunicación de la Comisión Europea de 2022 sobre una estrategia europea para las universidades ⁽⁵⁾ que, entre otras cuestiones, destaca la necesidad de abordar las carreras académicas de forma sistémica y global para que sus estructuras profesionales sean flexibles y atractivas y ofrezcan unas condiciones laborales atractivas. Este objetivo se siguió desarrollando en la Recomendación del Consejo de 2024 sobre carreras atractivas y sostenibles en la educación superior ⁽⁶⁾, que aborda el prestigio de las carreras académicas de forma general y destaca sus muchas cuestiones interrelacionadas. Estas son las necesidades que se subrayan:

- Integrar la movilidad transnacional en las carreras académicas y valorarla en las evaluaciones y horarios de trabajo del personal académico.
- Reconocer y recompensar de forma similar las distintas funciones del personal académico, que incluyen la docencia, la investigación, el espíritu emprendedor y la innovación, la valorización del conocimiento, la cooperación transnacional, el compromiso empresarial y comunitario, el desarrollo regional y local, la mentoría, la administración y la gestión, y la participación en la gobernanza institucional;
- Fomentar la equiparación del valor entre docencia e investigación en la evaluación y promoción del personal y proporcionar la formación y el apoyo adecuados para la docencia.
- Fomentar enfoques que valoren, reconozcan y recompensen las diferentes trayectorias profesionales académicas para la permeabilidad de las carreras en las diferentes funciones del personal académico.
- Mejorar las prácticas de contratación y las condiciones laborales.
- Proporcionar una remuneración acorde, sin diferencias salariales entre hombres y mujeres.
- Garantizar la conciliación entre la vida laboral y familiar, y unas condiciones laborales flexibles.
- Proporcionar una protección social adecuada.
- Garantizar la equidad y el equilibrio de género, así como la igualdad de

⁽³⁾ Asociación Europea para la Garantía de la Calidad de la Educación Superior, Unión Europea de Estudiantes, Asociación de Universidades Europeas y Asociación Europea de Instituciones de Educación Superior, *Criterios y directrices para el Aseguramiento de Calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior (ESG)*, 2015, Bruselas, https://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG_2015.pdf.

⁽⁴⁾ Espacio Europeo de Educación Superior y Equipo asesor 1 del Grupo de Seguimiento del Proceso de Bolonia sobre dimensión social, "Principios y directrices para reforzar la dimensión social de la educación superior en el EEES", Anexo II al *Comunicado Ministerial de Roma*, 2020, https://ehea.info/Upload/Rome_Ministerial_Communique_Annex_II.pdf.

⁽⁵⁾ Comisión Europea, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre una estrategia europea para las universidades, COM(2022) 16 final de 18 de enero de 2022, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52022DC0016>.

⁽⁶⁾ Consejo de la Unión Europea, Recomendación del Consejo, de 25 de noviembre de 2024, sobre carreras atractivas y sostenibles en la educación superior, *Diario Oficial de la Unión Europea*, C 7282, 5 de diciembre de 2024, p. 1, ELI: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=OJ:C_202407282.

oportunidades y la inclusión de personal académico de todos los orígenes.

- Fomentar y defender la libertad de cátedra.

Estos objetivos se deben tener en cuenta a la hora de analizar la evolución y las tendencias nacionales relacionadas con la profesión académica. Se debe por tanto investigar si el desarrollo de políticas nacionales relacionadas con la profesión académica cumple (algunos de) los objetivos anteriores y/o si especifica otras metas.

1.2. Contextos nacionales

Europa se caracteriza por la diversidad de sus sistemas de educación superior, que se constata observando las características a nivel de sistema. Finkelstein *et al.* (2019) destacan cuatro aspectos estructurales que ponen de relieve diferencias clave entre los sistemas: 1) si el sistema es “unitario” (cuenta con una única autoridad central responsable de los asuntos relacionados con la educación superior) o “federado” (el rol del gobierno nacional está limitado en favor de autoridades estatales o provinciales); 2) si existe diferenciación institucional (un único tipo de institución de educación superior frente a varias instituciones); 3) el grado de autonomía de las instituciones; y 4) la importancia de la libertad de cátedra. De estos aspectos estructurales diferenciados surgen los diferentes modelos de carrera académica.

Las secciones a continuación examinan algunas de las diferencias en los modelos nacionales de carrera académica, con especial atención a los aspectos estructurales mencionados que, si bien son cruciales, distan mucho de ser los únicos. De hecho, muchas otras dimensiones podrían examinarse. En sus análisis anteriores, Eurydice optó por investigar, entre otros temas, asuntos

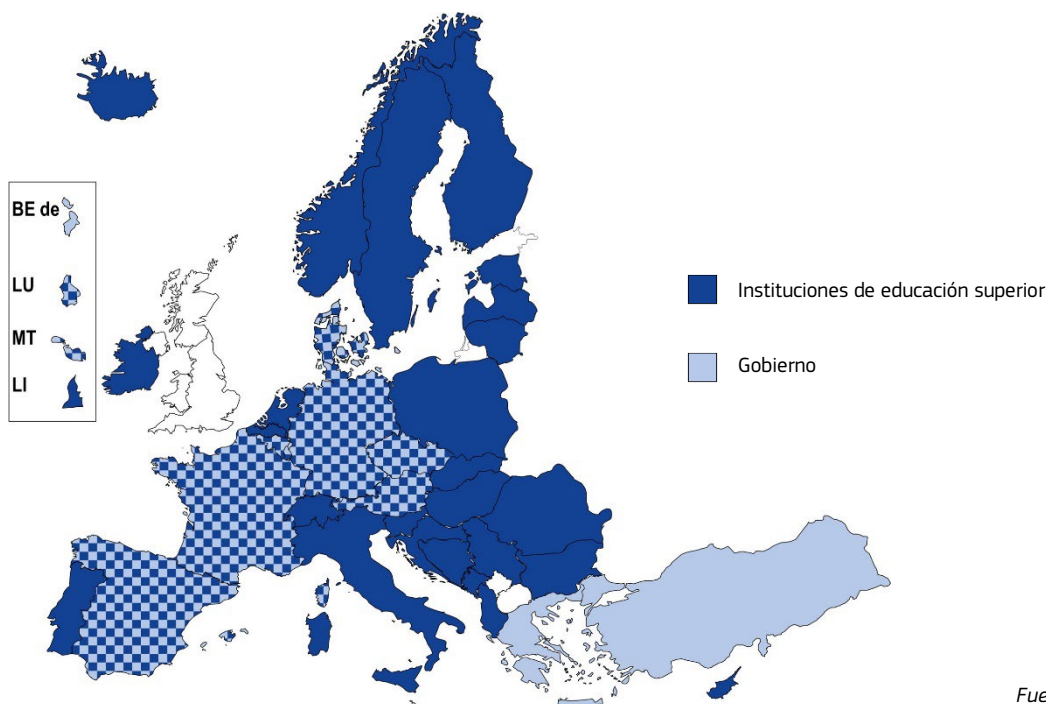
relacionados con la gestión de los recursos humanos en el mundo académico, incluidos los procedimientos de contratación, las evaluaciones del rendimiento y las prácticas de promoción (Comisión Europea *et al.*, 2017). Se examinó también el estatus de los doctorandos, que difiere mucho entre los países europeos (Comisión Europea *et al.*, 2017).

El empleador del personal académico

Un posible punto de partida para enmarcar la relación entre el sistema nacional y la carrera académica es determinar quién contrata al personal académico (Finkelstein *et al.*, 2019; OCDE, 2024). Una cuestión afín a la identidad del empleador es la de quién tiene el control sobre las vías que estructuran las carreras académicas (Finkelstein *et al.*, 2019; OCDE, 2024). A este respecto se puede establecer una distinción clave entre los sistemas en los que las carreras académicas las prescriben o regulan autoridades de nivel superior y sistemas en los que son las instituciones y no las autoridades de nivel superior las que determinan la estructura de las trayectorias profesionales académicas.

La Figura 1 examina quién contrata al personal académico ⁽⁷⁾. En la mayoría de los sistemas de educación superior investigados, todo el personal académico que trabaja en instituciones financiadas con fondos públicos que imparten programas de educación superior está contratado directamente por las instituciones. En un número limitado de sistemas de educación superior, sin embargo, el empleador de todo el personal académico es el gobierno (el Estado), u otra autoridad (como un ministerio). Varios países exhiben un patrón mixto, con parte del personal académico contratado por el gobierno y parte por las instituciones.

(7) El segundo aspecto, quién tiene el control sobre las vías que estructuran las carreras académicas está fuera del alcance de este informe debido a sus múltiples dimensiones, que complican su comparación entre países.

Figura 1: Empleador del personal académico, 2024/2025


Fuente: Eurydice.

Notas explicativas

Véase el Glosario para la definición de los términos “instituciones públicas de educación superior” y “gobierno”.

Notas específicas por país

Bélgica (BE de): solo hay una institución de educación superior. El consejo de administración de esta institución es quien contrata al personal, si bien todos los salarios los paga directamente el ministerio de la Comunidad germanófono. Debido a este último aspecto, la Figura muestra al “gobierno” como empleador.

Las diferencias en los sistemas de educación superior de modelo mixto se muestran de formas diversas.

A veces, la diferencia va de la mano de diferentes rangos académicos, lo que suele implicar que el empleador cambia en diferentes etapas de la carrera académica: mientras que a los académicos junior los contratan directamente las instituciones de educación superior, a los sénior los contratan las autoridades (Finkelstein *et al.*, 2019). Un ejemplo de este sistema es el de Alemania, donde los catedráticos (alrededor del 20 % del personal académico) tiene el estatus de

funcionario y la mayoría del resto del personal académico son personal asalariado de las instituciones de educación superior.

La diferencia también puede radicar en el tipo de educación superior que se imparte, es decir, si se trata de instituciones que imparten programas de educación terciaria de ciclo corto o programas de niveles superiores (los tres ciclos principales de la educación superior). Esto está relacionado con el hecho de que la educación terciaria de ciclo corto, que se reconoce como parte del sistema de educación superior⁽⁸⁾, a menudo se imparte en instituciones diferentes a otros programas de educación superior. Las condiciones de empleo

⁽⁸⁾ Este análisis solo considera los programas de educación terciaria de ciclo corto (CINE 5) que, dentro de los sistemas en los que operan, forman parte del sistema de educación superior. De hecho, varios países no consideran los programas CINE 5 parte del sistema de educación superior y, por lo tanto, esos programas no se incluyen en el presente análisis. Para más detalles sobre las diferencias entre países europeos, véanse los diagramas de Eurydice con la estructura de los sistemas de educación y formación en Europa (<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/data-and-visuals/european-education-structures>). Los diagramas distinguen entre países en los que los programas CINE 5 se perciben como parte del sistema de educación superior y aquellos en los que se perciben como parte del sistema de educación y formación profesional.

del personal pueden, por tanto, ser diferentes. Por ejemplo, en Luxemburgo, la mayor parte del profesorado de los programas de educación terciaria de ciclo corto, que se imparten en centros de segunda etapa de educación secundaria, está contratado por el Ministerio de Educación. Asimismo, la mayor parte del personal de la Universidad de Luxemburgo, que imparte programas de niveles superiores, está contratado por la universidad. La situación es similar en Francia, donde el personal de las universidades suele estar contratado por las instituciones con financiación estatal. Por su parte, determinados títulos universitarios o profesionales, que se imparten fuera de las universidades, cuentan con personal contratado por el Ministerio de Educación. España también pertenece a este grupo de países, pues todo el personal que imparte educación terciaria de ciclo corto está contratado por el Estado o por las comunidades autónomas, mientras que todo el personal académico que imparte los tres ciclos principales de educación superior está contratado directamente por las instituciones de educación superior (o instituciones adscritas a ellas).

En líneas generales, la Figura 1 sugiere que son las instituciones de educación superior, más que los gobiernos u otras autoridades del sistema, las que contratan habitualmente al personal académico. Esto se ve reforzado por el hecho de que, en varios países con un patrón mixto, el gobierno apenas contrata personal en comparación con las instituciones de educación superior. Por ejemplo, en República Checa, al personal académico lo suelen contratar las instituciones de educación superior, excepto en dos instituciones estatales: la Universidad de Defensa, una institución militar de educación superior supervisada por el Ministerio de Defensa, y la Academia de Política, cuyo rector está contratado por el Ministerio del Interior. En Malta, el personal de las tres principales instituciones de educación superior (la Universidad de Malta, la Escuela Superior de Arte, Ciencia y Tecnología de Malta y el Instituto de Estudios Turísticos), es decir, prácticamente

todo el personal académico del país, está contratado por las respectivas instituciones, mientras que el personal del Instituto de Educación, que emplea a menos del 1 % de todo el personal académico, está contratado por el Estado. En Austria, solo alrededor del 4 % del personal académico está contratado por el gobierno. La contratación por parte del gobierno se está eliminando progresivamente desde 2002 y cada vez es más común que las instituciones de educación superior contraten directamente al profesorado. Del mismo modo, en Dinamarca, casi todo el personal académico está contratado por las instituciones de educación superior, salvo un número muy reducido de personal universitario con estatus de funcionario, contratados por el rey o el ministro, aunque este régimen también se está eliminando progresivamente.

Personal universitario con estatus de funcionario

Junto con la ya mencionada cuestión de quién contrata al personal académico (Figura 1) está la de si este personal tiene estatus de funcionario (Figura 2). Si bien ambas cuestiones están estrechamente relacionadas, no se llegan a solapar del todo y, por lo tanto, se deben investigar por separado.

El funcionariado se suele asociar a empleados de la administración pública nombrados por el Estado de acuerdo con una ley pública que define todos los términos básicos de la relación entre el funcionario y el Estado. Entre ambas partes no existe ningún contrato, pero el derecho público define las obligaciones y derechos de cada una. La segunda dimensión clave de la concepción tradicional del funcionariado es que, por lo general, el mandato de los funcionarios dura hasta la edad de jubilación, por lo que este estatus conlleva importantes ventajas en términos de seguridad en el empleo (SIGMA *et al.*, 2000). Sin embargo, esta concepción tradicional se ve cuestionada por la introducción de empleados temporales o

contractuales en puestos públicos (SIGMA *et al.*, 2000).

Un estudio que analiza el alcance del empleo en la función pública en toda Europa (SIGMA *et al.*, 2000) distingue entre los países con tradiciones de funcionariado bien establecidas, entre los que se encuentran principalmente los Estados miembros de la UE más antiguos ⁽⁹⁾, y los países sin tales tradiciones, situados en la parte oriental de Europa, cuyo funcionariado es más reducido. En este segundo caso solo tienen el estatus de funcionario quienes ostentan autoridad pública o participan directamente en la elaboración de políticas; quienes trabajan para instituciones que prestan servicios públicos, como ocurre en la educación superior, no suelen pertenecer al funcionariado (aunque los puestos directivos en dichas instituciones podrían considerarse puestos de la función pública). En otras palabras, en los sistemas con un funcionariado reducido, el personal universitario no suele tener estatus de funcionario.

Según los datos de la Figura 2, en menos de la mitad de los sistemas de educación superior investigados, al menos parte del personal universitario tiene el estatus de funcionario. En consonancia con el estudio mencionado, en el gráfico se aprecia que el estatus de funcionario es más frecuente en el suroeste de Europa que en el este del continente. También es bastante infrecuente en la parte septentrional de Europa.

El estatus de funcionario conlleva un alto grado de seguridad laboral para el personal académico. Por lo general, a los funcionarios titulares solo se les puede despedir en condiciones legales muy concretas, como si se les condena en un procedimiento disciplinario o

penal (por ejemplo, en Alemania) o si se benefician de un puesto de trabajo garantizado incluso en caso de reestructuración organizativa (por ejemplo, en Portugal ¹⁰). Además de una mayor protección contra el despido, entre las ventajas de este estatus destacan la garantía de progresión profesional y estabilidad salarial (por ejemplo, en Luxemburgo) y/o una edad de jubilación fija y mayor protección contra los traslados (por ejemplo, en Austria). Sin embargo, no todos los funcionarios disfrutaban del mismo grado de seguridad laboral. Por ejemplo, en Francia solo existe un estatus de funcionario pero dos tipos de empleo indefinido: el funcionariado y los contratos indefinidos, caracterizados estos últimos por una menor seguridad laboral ⁽¹¹⁾.

La Figura 2 también demuestra que en varios países donde el personal académico es personal funcionario, dicho estatus está en proceso de desaparición o es marginal. Esto se alinea con la tendencia observada hacia modelos más híbridos de gestión de personal (Finkelstein *et al.*, 2019; OCDE, 2024).

La evolución hacia modelos híbridos de gestión del personal implica a veces modalidades de empleo complejas para el personal académico funcionario. De hecho, en casos en los que las instituciones de educación superior tienen más autonomía, incluida la autonomía para la toma de decisiones estratégicas en relación con sus recursos humanos, el gobierno no siempre es (visto como) el empleador de los funcionarios. En Francia, por ejemplo, el marco reglamentario de 2007 ⁽¹²⁾ confió autonomía en la gestión de recursos humanos a las instituciones públicas de educación superior. Ahora, las instituciones son responsables de la contratación y, en parte, también de la gestión de las carreras del

⁽⁹⁾ Esto hace referencia a la situación de la UE previa a la ampliación de 2004.

⁽¹⁰⁾ Protección jurídica contemplada en el artículo 20 del Estatuto de la carrera docente universitaria ([Estatuto da Carreira Docente Universitária, ECDU](#)) y en el artículo 10-A del Estatuto de la carrera docente del personal de educación superior politécnica ([Estatuto de Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico, ECPDESP](#)) (Portugal).

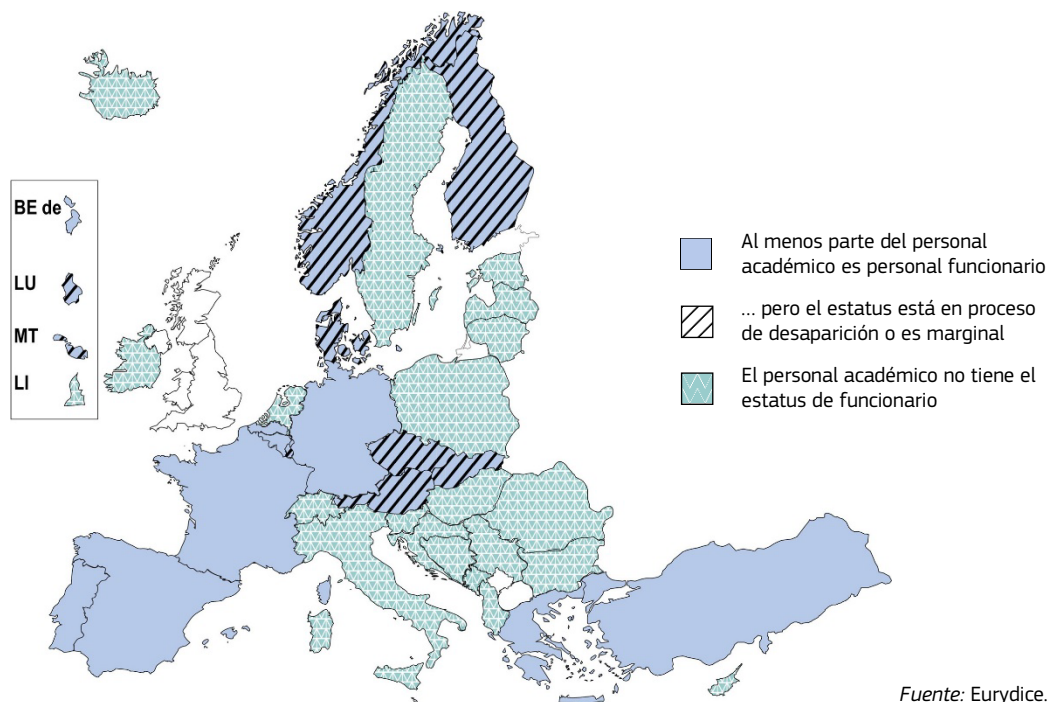
⁽¹¹⁾ Para más detalles sobre los "contratos indefinidos de la función pública", véase la Circular número 2017-038 de 20 de marzo de 2017 (Francia).

⁽¹²⁾ Ley n.º 2007-1199, de 10 de agosto de 2007, sobre las libertades y responsabilidades de las universidades (Francia).

personal académico. Se les puede considerar por tanto el empleador del personal académico, aunque las normas que rigen sus salarios y progresión profesional siguen dependiendo exclusivamente del Estado. El ejemplo de Luxemburgo ilustra la complejidad de los acuerdos laborales para el personal universitario con estatus de funcionario. Desde la creación de la Universidad de Luxemburgo en

2003, los puestos de funcionario de los catedráticos se han ido suprimiendo progresivamente. Los pocos profesores universitarios que aún conservan su estatus de funcionarios se han convertido en empleados de la universidad. No obstante, su remuneración se sigue tramitando íntegramente a través del presupuesto estatal.

Figura 2: Personal académico con estatus de funcionario, 2024/2025



Notas explicativas

Para el propósito de esta figura, los funcionarios son empleados de la administración pública nombrados por el Estado, de acuerdo con una Ley pública que difiere del derecho laboral general y define todos los términos básicos de la relación entre el funcionario y el Estado. Es habitual nombrar a los funcionarios en su puesto hasta la edad de jubilación. La movilidad de una institución a otra no suele afectar a su estatus.

Cuando al personal académico se le reconoce como “funcionario público” o “empleado público”, según un marco reglamentario que difiere del marco aplicable al funcionariado, la figura no considera que este personal tenga el estatus de funcionario.

Al interpretar la figura, se debe tener en cuenta que, a pesar de los principios rectores anteriores, algunos países se pueden encontrar en el límite de diferentes categorías. Esto se debe a que el funcionariado se define de forma diferente en los distintos países.

Notas específicas por país

República Checa. Apenas hay personal académico con el estatus de funcionario. Solo existen en dos instituciones estatales de educación superior, a saber, la Universidad de Defensa, una institución militar de educación superior supervisada por el Ministerio de Defensa, y la Academia de Política, cuyo rector está contratado por el Ministerio del Interior.

Dinamarca. El estatus de funcionario está en proceso de desaparición. Solo lo conservan un número limitado del personal de universidades y escuelas universitarias (universidades de ciencias aplicadas).

Malta. El único personal universitario con estatus de funcionario en el país es el del Instituto de Educación, creado en 2015 (menos del 1 % del personal académico). El personal universitario que imparte programas en otras instituciones de educación superior son empleados de las respectivas instituciones.

Austria. El personal universitario con estatus de funcionario se encuentra en las universidades y escuelas universitarias de formación del profesorado. Sin embargo, desde 2002, ya no se contrata a personal con el estatus de funcionario, y este estatus se está eliminando progresivamente. En las universidades de ciencias aplicadas el personal no tiene estatus de funcionario.

Luxemburgo. En los programas de educación terciaria de ciclo corto (CINE 5), que se imparten en centros de educación secundaria, la mayor parte del personal docente son funcionarios. En lo que respecta a los niveles CINE 6-8, desde la creación de la Universidad de Luxemburgo en 2003, los puestos de funcionario se han ido eliminando de forma progresiva. Todavía queda personal con estatus de funcionario. Aunque los contratos los ha asumido la Universidad de Luxemburgo y, por tanto, son empleados de esta institución de educación superior, su remuneración sigue íntegramente contemplada por el presupuesto del Estado.

Eslovaquia. Apenas hay personal académico con el estatus de funcionario. En dos instituciones estatales de educación superior, una militar y otra de creación de políticas, el rector y parte del personal académico son empleados del Ministerio de Defensa y el Ministerio del Interior, respectivamente.

Liechtenstein. El personal académico de la universidad pública tiene derechos muy similares a los funcionarios, pero no está contratado directamente por el gobierno.

Islandia. El término "funcionario" está reservado para un grupo específico de empleados públicos, a saber, los altos funcionarios y jefes de organismos estatales como los rectores de las universidades. Al personal académico, a excepción de los profesores temporales, se le denomina "empleados del Estado", a pesar de que quienes los contratan son las instituciones de educación superior.

Noruega. El estatus de funcionario está en proceso de desaparición. En la actualidad, solo un número limitado del personal universitario conserva el estatus de funcionario. Los contratan las propias instituciones.

Cabe señalar que, aunque el personal académico no esté reconocido como funcionario, lo puede seguir cubriendo un marco normativo que difiere de la legislación laboral general. De hecho, varios países reconocen al personal universitario como "empleados públicos", estatus que suele estar amparado por una legislación independiente que no se aplica a los funcionarios ni a ningún otro tipo de empleado. En Hungría, el estatus de funcionario solo aplica a empleados públicos que trabajan en instituciones gubernamentales como ministerios, por lo que el personal académico queda excluido. No obstante, al personal académico que trabaja en ciertas instituciones de titularidad estatal se le reconoce como empleados públicos, un estatus con un marco normativo independiente. Quienes trabajan en instituciones de educación superior privadas subvencionadas con fondos públicos, es decir, en la mayoría de las instituciones de educación superior, están contratados con arreglo a la legislación laboral general.

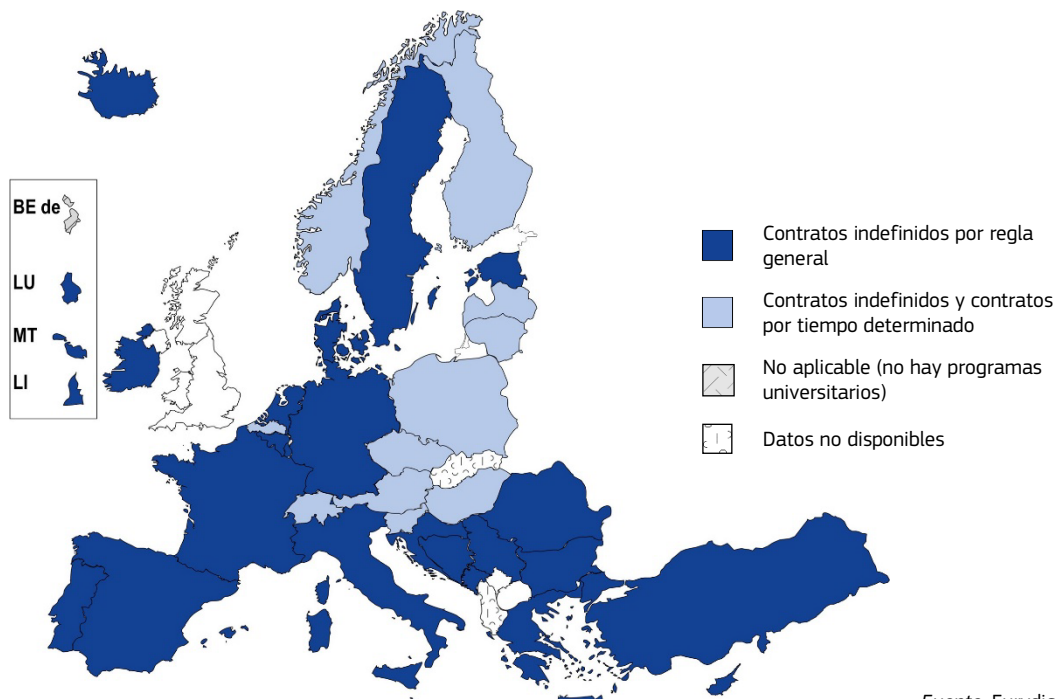
Tipos de contratos del profesorado universitario

Otra dimensión clave al comparar las carreras académicas en toda Europa es el tipo de contrato del personal académico. Aunque en todos los sistemas de educación superior investigados se utilizan tanto contratos temporales como indefinidos para emplear al personal académico, la forma en que se utilizan y asignan los contratos difiere entre países. Hay, no obstante, tendencias y patrones comunes.

Uno de estos patrones comunes es el hecho de que la etapa de la carrera profesional en la que se encuentra el personal suele afectar a su

estabilidad contractual. Y es que, mientras que los puestos subalternos suelen implicar contratos de una duración determinada o basados en proyectos, quienes están en una etapa más avanzada de su carrera académica disfrutan de acuerdos contractuales más estables. En algunos países, este patrón se rige por las prescripciones reglamentarias que definen las diferentes etapas de una carrera académica, junto con los contratos que las acompañan y los acuerdos de promoción profesional. Por ejemplo, en Croacia, los asistentes y los asistentes sénior tienen contratos de duración determinada (seis y cuatro años, respectivamente) sujetos a evaluaciones anuales. Los contratos de los profesores son indefinidos, pero se deben someter a un procedimiento de renovación o promoción cada cinco años. El proceso de promoción finaliza con el nombramiento como profesor titular.

Si bien es cierto que los puestos de mayor antigüedad suelen proporcionar mayor estabilidad laboral, el personal académico que los ocupa no siempre tiene un contrato indefinido. Esto resulta evidente al comparar los contratos de los profesores universitarios en los distintos sistemas de educación superior en Europa. Como muestra la Figura 3, en unos dos tercios de los sistemas de educación superior europeos, todos o prácticamente todos los profesores universitarios (más del 90 %) tienen un contrato indefinido. En el tercio de los sistemas restantes los contratos indefinidos coexisten con los temporales; algunos profesores universitarios tienen un contrato indefinido, mientras que el de otros tiene una duración determinada.

Figura 3: Contratos de trabajo de los profesores universitarios, 2024/2025

Fuente: Eurydice.

Notas explicativas

Véase el Glosario para la definición de “contrato indefinido” y “contrato temporal”.

La categoría “contratos indefinidos por regla general” alude a situaciones en las que la práctica totalidad del profesorado universitario (más del 90 %) tiene contratos indefinidos.

El término “profesores universitarios” del título de la figura se refiere al personal académico de más alto nivel de la estructura académica, los denominados “catedráticos” o una figura equivalente (véanse los diagramas nacionales anexos al informe de Eurydice de 2017 sobre el personal académico: Comisión Europea *et al.*, 2017, pp. 107-144).

No se han considerado los contratos de los profesores que han alcanzado la edad legal de jubilación, si es que en ese caso aplican disposiciones contractuales específicas.

Notas específicas por país

Bélgica (BE de). Este sistema no cuenta con programas universitarios.

República Checa. Los contratos temporales tienen una duración máxima de tres años, prorrogables en dos ocasiones. Una vez transcurridos estos nueve años, el empleado debe ser contratado de forma indefinida o abandonar el puesto.

Alemania. En la figura no se incluye a los profesores júnior con contratos temporales.

Malta. La figura muestra la situación contractual del personal académico a tiempo completo en instituciones públicas de educación superior. El personal a tiempo parcial y el personal visitante suelen tener contratos temporales.

Eslovaquia. El personal académico firma contratos temporales de hasta cinco años de duración. La excepción son los académicos que hayan ostentado el puesto de profesor o profesor asociado al menos nueve años y cuyos contratos temporales se hayan prorrogado al menos tres veces. En este caso, se les contrata hasta los 70 años. De este modo, si bien el contrato está limitado por la edad y es, por tanto, temporal, se considera “indefinido” al ser la edad de finalización posterior a la edad legal de jubilación. No se dispone de datos consolidados de nivel superior sobre la proporción de profesorado acogido a este tipo de contrato, de modo que la figura indica que no se dispone de datos.

Suecia. El profesorado de las disciplinas de bellas artes, artes aplicadas o artes escénicas no se beneficia de contratos indefinidos.

Otra dimensión que se debe tener en cuenta al investigar la estabilidad contractual del personal académico es que no todos los puestos forman parte de la trayectoria profesional principal, que va desde los puestos de rango inferior a los de rango superior, pasando por los intermedios. De

hecho, como muestra el informe de Eurydice sobre el personal académico de 2017 (Comisión Europea *et al.*, 2017, pp. 107-144^[13]), los sistemas de educación superior suelen incluir categorías o puestos de personal académico que no forman parte del itinerario (más típico)

^[13] Véase la última de las categorías en los diagramas nacionales anexos al informe de Eurydice citado. La OCDE también proporciona una cuantificación comparativa de las diferentes categorías de personal que incluye una categoría llamada “otros” (OCDE, 2024, p. 14).

de progresión en la carrera académica. Por lo general, quienes desempeñan estos puestos tienen contratos temporales. Al mismo tiempo, los procedimientos de contratación relacionados con estos puestos suelen ser más sencillos y/o flexibles en comparación con los relacionados con los puestos de la carrera principal. Por ejemplo, en Estonia, los contratos de trabajo del personal docente ordinario y de los investigadores, en su mayoría indefinidos, se cubren mediante concursos abiertos. En los casos en los que estos puestos se cubren sin organizar un concurso, el contrato ofrecido será temporal. Así, las instituciones de educación superior pueden invitar a científicos, personal creativo o profesionales a impartir clases durante un máximo de cinco años sin necesidad de convocar un concurso.

La estabilidad contractual también puede estar vinculada a la naturaleza de las tareas que se desempeñan. Algunos países registran diferencias notables entre el personal académico con un perfil orientado a la investigación, cuyos contratos suelen ser temporales, y aquellos cuyas tareas incluyen tanto la investigación como la docencia. Por ejemplo, en Países Bajos, la mayoría de los profesores universitarios tienen contratos indefinidos, mientras que los de la mayoría de los investigadores son temporales. En Italia, por regla general, los profesores universitarios, es decir, aquellos implicados en la organización, docencia e investigación, trabajan con contratos indefinidos. En cambio, la contratación es temporal para el personal de la categoría “investigadores”, es decir, los becarios que contribuyen a la investigación científica universitaria y realizan tareas docentes que complementan los cursos oficiales.

Además, cabe destacar que, mientras que los académicos funcionarios suelen tener contratos indefinidos, también hay quienes trabajan con contratos temporales. Por ejemplo, en Alemania,

el personal académico está formado por asalariados de los centros de educación superior y funcionarios (esta última categoría aplica a los profesores universitarios). Tanto los funcionarios como los asalariados pueden tener contratos indefinidos y temporales. No obstante, es (más) habitual que los académicos que son funcionarios tengan un contrato indefinido, y los asalariados, temporal.

Además, en los sistemas educativos con varios tipos de instituciones de educación superior, cada una de ellas puede contar con acuerdos o situaciones diferentes en términos de estabilidad contractual. En Finlandia, por ejemplo, los contratos temporales predominan en las universidades, mientras que en las universidades de ciencias aplicadas prevalecen los indefinidos.

La Figura 4 ofrece una visión global de los tipos de contratos en el mundo académico; tiene en cuenta todas las categorías de personal académico y todos los tipos de proveedores de educación superior financiados con fondos públicos ⁽¹⁴⁾.

Según los datos de la figura, el tipo de contrato más habitual en la mayoría de los países de los que se dispone de datos son los indefinidos. Sin embargo, este dato se debe interpretar con cautela, pues en los países en los que predominan los contratos indefinidos también se puede seguir registrando una proporción importante de personal académico con contratos temporales. Por ejemplo, en Eslovenia (según datos no publicados de la Oficina Estadística de la República de Eslovenia) y Suecia, donde los contratos indefinidos son más comunes, alrededor del 30 % del personal académico tiene un contrato temporal. En el caso de Suecia, el porcentaje de temporalidad en el mercado laboral general es de solo un 16 %. Esta mayor proporción se debe en parte a las normativas y convenios colectivos que

⁽¹⁴⁾ En el caso de España y Finlandia, la figura no tiene en cuenta todas las instituciones y/o programas de educación superior (véanse las notas específicas de cada país).

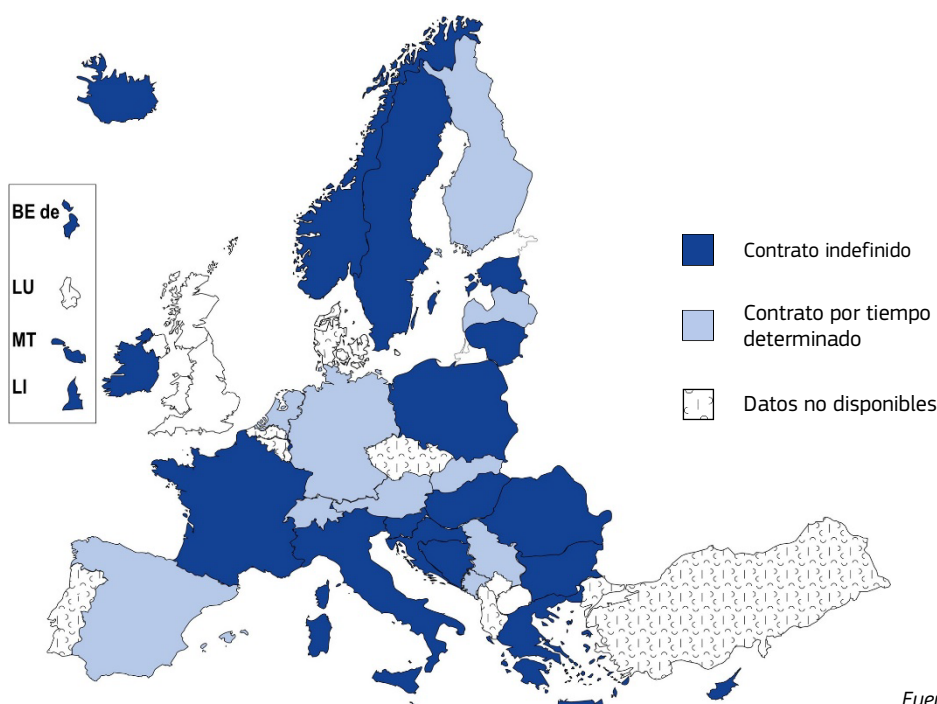
exigen que determinados puestos académicos tengan contratos temporales.

Las situaciones también varían entre los diferentes países en los que predominan los contratos temporales. En España, por ejemplo, solo algo más de la mitad del profesorado de los niveles CINE 6-8 trabaja con un contrato temporal; casi la mitad tiene un contrato indefinido ⁽¹⁵⁾. La situación es muy similar en Serbia. En Letonia, por el contrario, los contratos indefinidos no se introdujeron hasta 2020. En

2024, de los cerca de 5 000 miembros del personal académico a tiempo completo, solo 30 profesores tenían contratos de titularidad (según datos del Ministerio de Educación y Ciencia).

Por último, cabe destacar que los datos consolidados sobre los contratos del personal académico a nivel de sistema no suelen estar disponibles a nivel nacional (más de una quinta parte de los países participantes no pudieron facilitar este tipo de información).

Figura 4: El tipo de contrato más común para el personal académico, CINE 6-8, 2024/2025



Fuente: Eurydice.

Notas explicativas

Véase el Glosario para la definición de “contrato indefinido” y “contrato temporal”.

Al considerar el “tipo de contrato más común para el personal académico”, la cifra tiene en cuenta el umbral del 50 %.

La figura considera tanto estadísticas a nivel de sistema como estimaciones.

Notas específicas por país

España. La figura solo tiene en cuenta el personal de instituciones que imparten programas de los niveles CINE 6-8 (los tres ciclos principales de la educación superior). La mayoría de los docentes del nivel CINE 5 (ciclo corto) son funcionarios con contratos indefinidos.

Finlandia. Los datos de la figura muestran la situación del personal que imparte programas en las universidades. Sin embargo, en las universidades de ciencias aplicadas predominan los contratos indefinidos. Si se considera el conjunto del sector, la proporción de contratos indefinidos y temporales está bastante igualada.

Francia. El tipo de contrato más común para el personal académico es el indefinido, que incluye tanto los puestos de funcionario titular como los de empleado público con contrato indefinido.

⁽¹⁵⁾ Basado en datos estadísticos sobre el personal universitario.

Notas finales

Las figuras de esta sección y su análisis ponen de manifiesto diferencias notables en cuestiones relacionadas con la profesión académica en los sistemas de educación superior europeos. Una de las principales diferencias tiene que ver con quién contrata al personal académico. Las diferencias se pueden trazar entre sistemas, pero también dentro de ellos. Y es que los sistemas de educación superior constan en ocasiones de varios (sub)sectores, como universidades y universidades de ciencias aplicadas o

instituciones en las que se imparte educación superior de ciclo corto y otras en las que se imparten otros programas de educación superior. Estos (sub)sectores se caracterizan por su gestión específica del empleo y/o carrera profesional del personal. Además, el personal académico de un mismo (sub)sector no constituye un grupo homogéneo, pues tienen rangos y categorías distintos, caracterizados por sus propias condiciones de empleo. Estas diferencias resultan relevantes a la hora de considerar las estrategias, reformas e iniciativas examinadas en la segunda parte de este informe.

Parte 2: Estrategias, reformas y desarrollos recientes

La primera parte del informe ha destacado los principales avances a nivel internacional que pueden afectar al personal académico. También se ha llevado a cabo un análisis comparativo de las estructuras de empleo en vigor para el personal académico. En esta parte se examinan acontecimientos recientes a nivel nacional que afectan a la situación actual del personal académico.

Para empezar se examinan las estrategias en proceso de aplicación que repercuten en el personal académico. Estas pueden estar directamente centradas en el personal académico o tener un enfoque más amplio a la vez que afectan al personal académico. La sección considera los diferentes tipos de estrategias existentes y, posteriormente, se examinan las cuestiones temáticas más frecuentes que abordan.

A continuación se examinan las reformas adoptadas en los últimos cinco años. Aquí, las reformas se entienden como un cambio de política introducido a nivel administrativo y, si bien pueden tener un alcance más limitado que una estrategia de nivel superior, su impacto puede ser significativo en parte del personal académico o en su totalidad.

La última sección aborda otras iniciativas de nivel superior que los países participantes no consideran estrategias o reformas pero tienen un impacto significativo en el personal académico.

2.1. Estrategias

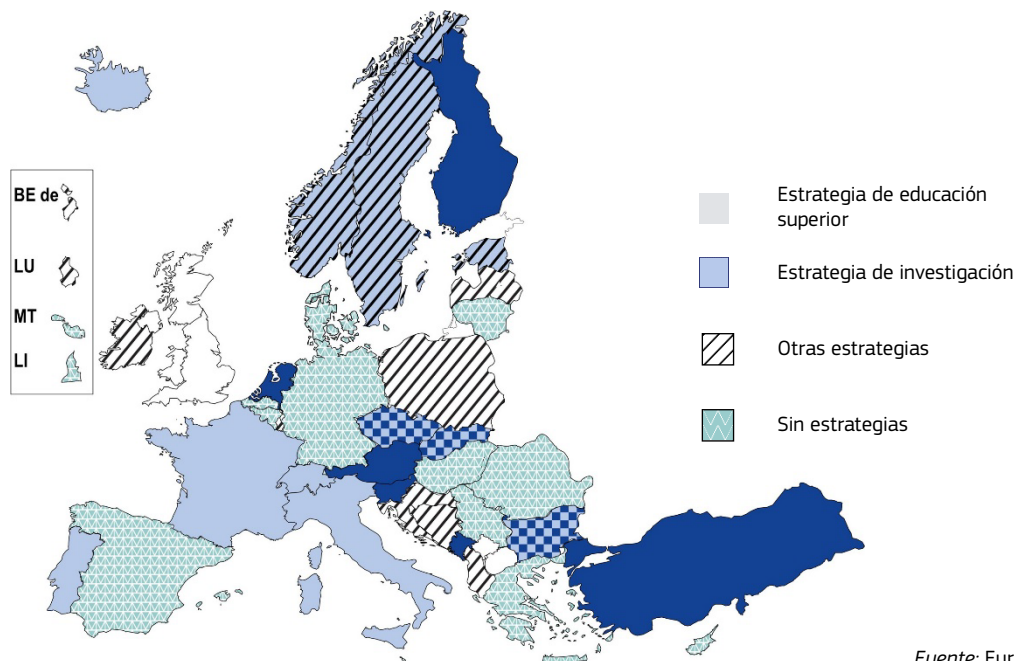
Para investigar si en los últimos años se han puesto en marcha estrategias que repercutan en el personal académico, se solicitó a los países que presentasen un máximo de tres estrategias para su consideración. El concepto de “estrategia” alude a un documento oficial elaborado por administraciones de nivel superior con la intención de alcanzar un objetivo general. Cuenta con una visión, objetivos y metas (cualitativos y cuantitativos), y esboza las medidas y procesos que se llevarán a cabo para alcanzar sus objetivos, incluidas las fuentes de financiación. La noción de estrategia es, por tanto, amplia y puede llegar a abarcar diversos ámbitos interrelacionados. Aunque por estrategia se puede entender un documento con el término “estrategia” en su título, también puede referirse a otros documentos que describan un plan pero no utilicen el término “estrategia”.

La Figura 5 muestra los países con al menos una estrategia de nivel superior con los criterios mencionados anteriormente. Solo se han tenido en cuenta las estrategias de nivel superior vigentes durante el curso 2024/2025. El análisis excluye por tanto las estrategias en desarrollo o pendientes de adopción. Las estrategias identificadas se dividen en “estrategias de educación superior”, centradas en el desarrollo del sistema de educación superior (y que pueden incluir otras misiones de la educación superior como la investigación y el compromiso con la comunidad); “estrategias de investigación”, centradas en el desarrollo de la capacidad de investigación; y “otras”, desarrolladas para abordar otros retos de la

sociedad. Esta última categoría incluye estrategias centradas en una variedad de

cuestiones clave. En el Anexo 1 se pueden encontrar referencias a las estrategias.

Figura 5: Estrategias de nivel superior que afectan al personal académico, existencia y enfoque, 2024/2025



El número de sistemas educativos con una estrategia de nivel superior es el doble que el de sistemas sin estrategias actuales de nivel superior que afecten al personal académico. Las estrategias adoptadas, que se corresponden con diferentes categorías, presentan tanto puntos en común como diferencias.

2.1.1. Estrategias de educación superior

Este tipo de estrategias han sido adoptadas por nueve países: Austria, Bulgaria, República Checa, Eslovaquia, Eslovenia, Finlandia, Montenegro, Países Bajos y Turquía. Su objetivo es guiar el desarrollo del sector de la educación superior en respuesta a los retos a los que hace frente la sociedad. La mayoría de estos países (Bulgaria, República Checa, Austria, Eslovenia y Finlandia) establecen un plazo de aplicación hasta 2030, mientras que Países Bajos considera su estrategia estructural o indefinida. Montenegro, Eslovaquia y Turquía pretenden poner sus estrategias en marcha antes de 2028.

Las estrategias pueden abordar directamente algunos de los problemas del personal académico o bien hacerlo de forma más indirecta, relacionándolos con otros objetivos del sector de la educación superior. En Austria, la estrategia adoptada aborda directamente los problemas del personal académico; mediante la mejora de las condiciones laborales, la reducción de las ratios y la provisión de oportunidades de movilidad busca hacer más atractivas las instituciones de educación superior. En Eslovenia también se menciona la mejora de las condiciones laborales del personal académico, pero se hace como parte del objetivo más amplio de mejorar la calidad general de la educación y la investigación en el sector de la educación superior.

La estrategia de Montenegro adopta un enfoque más indirecto: si bien se centra en la calidad, lo hace más en alinear su sistema con los *Criterios y directrices para el Aseguramiento de la Calidad en el Espacio Europeo de Educación*

Superior (ESG) ⁽¹⁶⁾. En Turquía, el personal académico adquiere una mayor relevancia, pues se le considera indispensable para elevar el estatus y aumentar la reputación de las instituciones turcas de educación superior en las clasificaciones internacionales.

En República Checa, el plan para la educación superior hace hincapié en la gestión, la investigación y el desarrollo del sistema, pero también se centra en el bienestar del personal académico y en la reducción de su carga administrativa.

2.1.2. Estrategias de investigación

Once países (Bulgaria, Eslovaquia, Estonia, Francia, Islandia, Italia, Noruega, Portugal, República Checa, Suecia y Suiza) cuentan con estrategias relacionadas con la investigación y los investigadores. Estas estrategias abordan las carreras de investigación, con algunas de ellas centradas especialmente en la contratación postdoctoral. En Portugal, la estrategia aborda las condiciones laborales de los investigadores y fomenta la creación de un marco temporal fijo y justo para el empleo de los investigadores. Además, el 14 de marzo de 2025 la estrategia se complementó con la adopción de una revisión del Estatuto de la carrera de investigación científica.

Las estrategias también se centran en la excelencia, la colaboración internacional y la integración en las redes europeas de educación e investigación y, en el caso de Islandia, en las buenas prácticas científicas en la investigación para aumentar la credibilidad del trabajo científico y la investigación en la sociedad. En el país también se ha adoptado una resolución sobre medidas estratégicas para apoyar el desarrollo de una sociedad del conocimiento que hace hincapié en el papel de las universidades como centros de investigación.

En las estrategias de Francia, Italia, Portugal y Suiza hay una parte dedicada al personal académico júnior. En Francia, cada año se contrata a unos 300 investigadores júnior con financiación nacional adicional. En Italia se ha introducido una categoría de contratos de investigación nueva, de dos años de duración y prorrogables una vez. En Portugal también se han introducido contratos de investigación para personal académico que inicia su carrera para proporcionar un empleo más estable y sustituir las becas, mientras que en Suiza se ha ampliado el número de puestos con contrato indefinido para el personal académico postdoctoral.

Estas estrategias, cuyos objetivos tienen un amplio alcance en el panorama de la investigación, no abordan todas las funciones que desempeña el personal académico, pues no prestan atención al personal académico que se dedica principalmente a la enseñanza.

2.1.3. Otras estrategias

Desarrollo del sistema educativo

Varios sistemas educativos (la Comunidad germanófona de Bélgica, Estonia, Croacia, Letonia, Polonia y Albania) han adoptado estrategias para el desarrollo del sistema en su conjunto, también la educación superior, cuyas medidas repercuten en el personal académico.

En 2020, Polonia adoptó una estrategia de competencias integrada que abarca todo el sistema educativo y de formación y está diseñada para guiar la evolución del sistema durante una década. Un aspecto clave que afecta al personal académico es la mejora de sus competencias esenciales mediante la ampliación de la formación interna del personal docente en ámbitos como la didáctica académica, la educación no formal y el

⁽¹⁶⁾ Asociación Europea para la Garantía de la Calidad de la Educación Superior, Unión Europea de Estudiantes, Asociación de Universidades Europeas y Asociación Europea de Instituciones de Educación Superior, *Criterios y directrices para el Aseguramiento de la Calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior (ESG)*, 2015, Bruselas, https://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG_2015.pdf.

desarrollo de competencias docentes y metodológicas adaptadas a públicos que van más allá de los estudiantes tradicionales.

En la Comunidad germanófona de Bélgica, que cuenta con una sola institución de educación superior, la estrategia general de desarrollo de la educación establece una visión para su sistema educativo, diseñada para guiar el desarrollo de las políticas hasta 2040. Se centra en políticas de contratación, que también afectan al personal académico. En Estonia, la estrategia de educación general abarca objetivos educativos amplios que también afectan a la educación superior. Letonia cuenta asimismo con una estrategia educativa amplia cuyo objetivo es proporcionar educación y competencias para el mercado laboral. Para hacer frente a este reto, considera las necesidades del personal académico. La estrategia en materia de educación de Albania también es amplia, e incluye objetivos para la educación superior relacionados con la internacionalización, la igualdad de género, la libertad de cátedra, la calidad y la pertinencia de las cualificaciones para el mercado laboral.

En Serbia, la estrategia de educación hasta 2030 también incluye objetivos para la educación superior. El objetivo principal es evitar la fuga de cerebros y fomentar el retorno de los profesionales que viven en el extranjero. Para alcanzar estos objetivos se han adoptado también iniciativas para mejorar la gestión de los recursos humanos y favorecer la cooperación internacional, como el fomento de la enseñanza en inglés.

Financiación de la educación superior

Irlanda y Luxemburgo citan la financiación como el principal motor de su estrategia. El primero de los países se centra en los modelos de financiación sostenibles, la reducción de la ratio de estudiantes-personal académico y la mejora de la planificación de la plantilla. En la estrategia se menciona la reducción del empleo

precario del personal académico, así como la contratación de más personal.

La estrategia de Luxemburgo, un país pequeño con una sola universidad, consiste en un acuerdo marco plurianual entre el gobierno y la universidad. La atención se centra en la contratación de mujeres como profesoras universitarias para fomentar la igualdad de género. El objetivo es que, en 2025, al menos el 30 % del personal académico sean mujeres.

Transformación digital

Noruega cuenta con una estrategia que persigue la transformación digital en el sector de la educación superior. La estrategia, con implicaciones para la formación y el desarrollo de competencias del personal académico, no afecta directamente a las condiciones laborales ni a la carrera profesional del personal académico.

Políticas sociales

República Checa, Letonia, Países Bajos, Eslovaquia, Suecia y Albania cuentan con estrategias desarrolladas para abordar objetivos de política social. Las de República Checa y Suecia abordan la igualdad de género. Además, Suecia también tiene estrategias para la educación en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) y la competitividad global, mientras que en Eslovaquia la atención se centra en la internacionalización. Países Bajos, además de una estrategia sobre diversidad e inclusión, cuenta con una estrategia sobre seguridad social en las instituciones de educación superior.

Desarrollo social

En Bosnia y Herzegovina hay dos estrategias. La primera, aplicada en la República Srpska, tiene como objetivo desarrollar la ciencia y la tecnología, la educación superior y la sociedad de la información. La segunda es una estrategia nacional de desarrollo para la Federación de Bosnia y Herzegovina que incluye aspectos

relevantes para el personal académico de la educación superior.

2.1.4. Objetivos cuantitativos

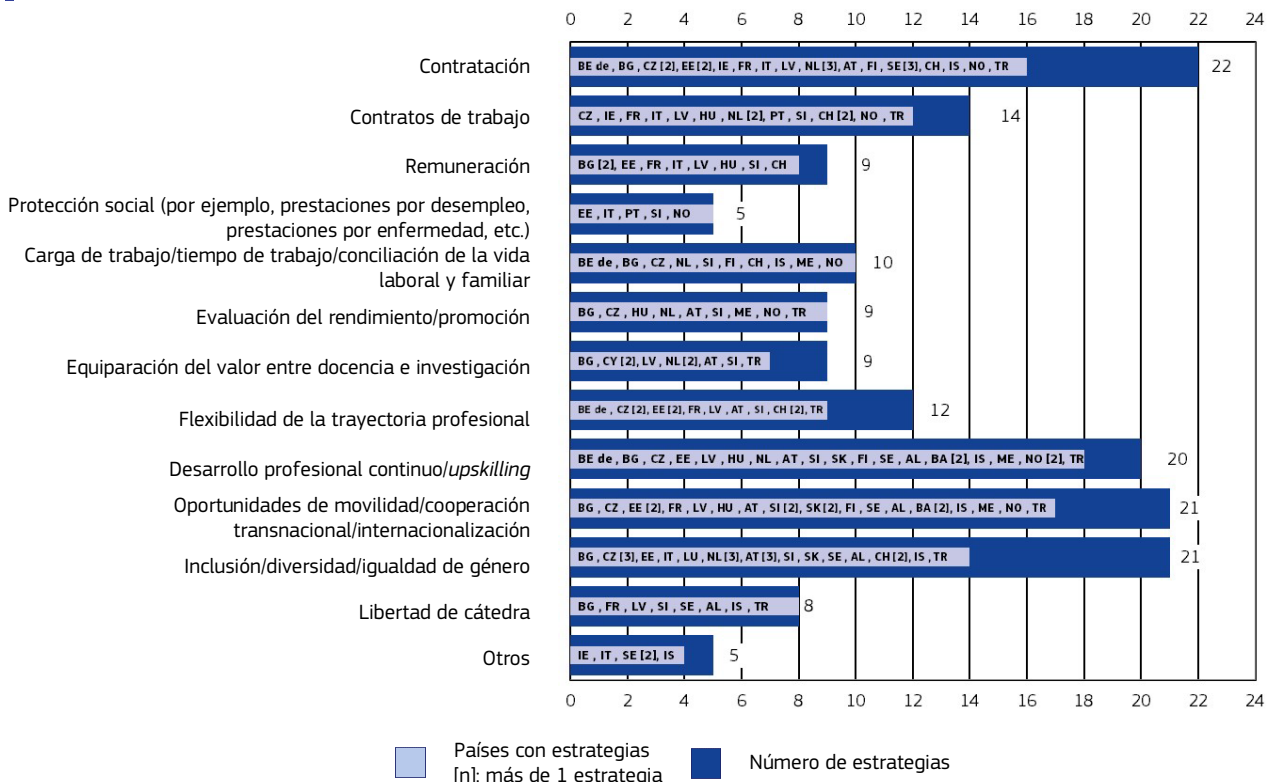
Son muy pocos los países que establecen objetivos cuantitativos para sus objetivos estratégicos para el personal académico. Letonia es una excepción, con su objetivo de garantizar que la proporción de personal académico que trabaja a tiempo completo en instituciones de educación superior alcance el 50 % en 2027 (en 2018, el porcentaje era del 17,8 %). También se prevé un aumento significativo de los salarios durante este periodo. República Checa, Luxemburgo y Austria también incluyen metas cuantitativas para cuestiones de igualdad de género. En Austria, el objetivo principal es aumentar la proporción de mujeres en los puestos directivos de las instituciones de educación superior (rectoras, jefas de departamento y catedráticas), mientras que los objetivos de la República Checa tienen que ver con el número de mujeres en la investigación y todos los puestos académicos.

Y, en Serbia, la estrategia establece objetivos anuales relacionados con el desarrollo profesional continuo, la innovación y la transferencia de tecnología, así como la financiación de la movilidad.

2.2. Las cuestiones abordadas por las estrategias

Si bien las estrategias se pueden clasificar en función de su enfoque temático principal, su análisis también demuestra que contienen varias cuestiones recurrentes. La Figura 6 presenta una lista de cuestiones derivadas de los objetivos establecidos en la Recomendación del Consejo sobre carreras atractivas y sostenibles en la educación superior (Comisión Europea, 2024). La figura muestra la frecuencia con la que las diferentes estrategias nacionales trataban estas cuestiones. El Anexo 2 ofrece la distribución por sistemas educativos de estas cuestiones, es decir, la frecuencia con la que una cuestión específica aparece en al menos una estrategia de un sistema.

Figura 6: Cuestiones abordadas en las estrategias de nivel superior, 2024/2025



Fuente: Eurydice.

El análisis de los datos revela que las estrategias de nivel superior abordan en su mayoría cinco cuestiones consideradas acuciantes.

1. **Contratación.**

La cuestión de la contratación se aborda en 22 estrategias, adoptadas en 16 países. Esto responde al deseo de los países de atraer y retener el talento. Además, varias estrategias aluden a un aumento de la contratación internacional.

República Checa cuenta con una medida concreta al respecto: en las instituciones de educación superior que reivindicuen la etiqueta de universidades orientadas a la investigación será obligatorio anunciar internacionalmente los procesos de selección, así como llevarlos a cabo en inglés o en otro idioma de amplia difusión.

2. **Inclusión, diversidad e igualdad de género.**

Estas tres cuestiones, vinculadas entre sí, aparecen con tanta frecuencia como la contratación en las estrategias nacionales. Los objetivos de igualdad (que fomentan la igualdad de oportunidades y la diversidad) se incluyen en muchos sistemas en el contexto más amplio del bienestar del personal académico y la mejora de las oportunidades de desarrollo profesional. Se desprende que existe una amplia tendencia a que las instituciones de educación superior se centren en crear un entorno más diverso y acogedor no solo para los estudiantes sino también para el personal.

3. **Movilidad e internacionalización.**

La movilidad y la internacionalización también aparecen en las estrategias con frecuencia. La mayoría de los sistemas fomentan la participación en proyectos y redes europeos, al tiempo que subrayan la importancia de la colaboración y el intercambio en el mundo académico. Cuando se mencionan medidas

financieras para el fomento de la movilidad, suelen adoptar la forma de apoyo a los regímenes existentes. Por ejemplo, República Checa menciona el apoyo a la movilidad del personal saliente a través de becas, mientras que Eslovaquia apoya al personal académico que desea tomarse un periodo sabático en el extranjero.

4. **Desarrollo profesional continuo.**

Esta área crítica, que figura en 20 estrategias nacionales, responde a la rápida evolución del panorama académico, cuyo personal debe actualizar sus conocimientos constantemente.

5. **Contratos de trabajo.**

Proporcionar al personal académico las mejores condiciones posibles plantea retos para muchos países e instituciones y, visto el desarrollo de diferentes formas de compromiso contractual en todos los ámbitos de la sociedad, no es de extrañar que los contratos de trabajo sean una característica común de las estrategias de nivel superior.

Estas áreas de atención recurrente dentro de las estrategias de nivel superior no son pilares aislados, sino cuestiones interconectadas. Por ejemplo, en casos en los que la inclusión, la diversidad y la equidad de género son una preocupación estratégica, estas cuestiones se abordarán inevitablemente en los procedimientos de contratación. Del mismo modo, la movilidad y la internacionalización pueden formar parte de las oportunidades de desarrollo profesional continuo, y todas estas cuestiones pueden repercutir en los contratos de trabajo.

Otros temas

Más allá de las cinco áreas mencionadas, hay más temas que merecen atención. La flexibilidad de las trayectorias profesionales se aborda en las estrategias de nueve sistemas educativos, a lo que se suman cuestiones relacionadas como la evaluación del rendimiento y la promoción, así como la equiparación del valor entre docencia e investigación. La remuneración, la carga de

trabajo y la conciliación también se abordan en varias estrategias.

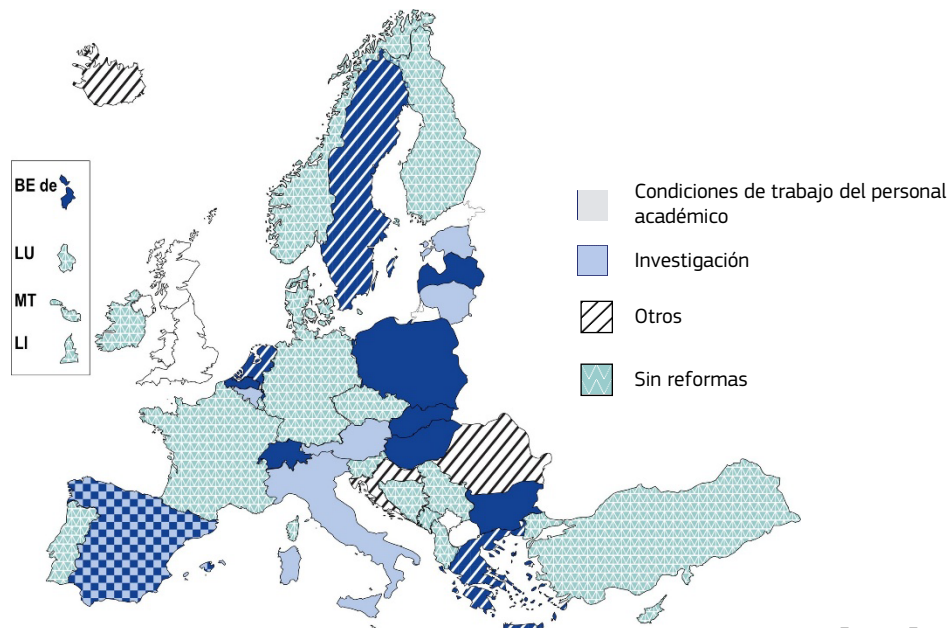
La libertad de cátedra, un tema que se ha convertido en una preocupación frecuente en los últimos años, se menciona en siete estrategias nacionales. Por último, la protección social, incluidas las prestaciones por desempleo y enfermedad, se abordan en cinco estrategias nacionales.

Los “otros” temas de atención en las estrategias de los diferentes sistemas educativos son dispares. En Islandia, por ejemplo, se destaca la conducta ética y las buenas prácticas científicas como cuestiones que reciben atención estratégica, mientras que Suecia se centra especialmente en las normas de migración para los doctorandos extranjeros.

2.3. Reformas

Además de las estrategias, se ha recopilado información sobre las reformas que repercuten en el personal académico introducidas en los últimos cinco años. La noción de “reforma” se entiende como un cambio de política introducido a nivel administrativo. Busca abordar una cuestión específica y su intención puede ser corregir las prácticas existentes o mejorarlas. Así pues, puede introducir cambios significativos en un ámbito concreto o una categoría de personal específica. Se pidió a los países que informasen de hasta tres reformas. La lista de las reformas figura en el Anexo 1.

Figura 7: Reformas de nivel superior que han afectado al personal académico en los últimos cinco años y principales cuestiones abordadas, 2024/2025



Fuente: Eurydice.

La mitad de los sistemas de educación superior informaron de al menos una reforma durante los últimos cinco años.

En 12 de ellos se han implantado reformas con un impacto directo en las condiciones laborales del personal académico. En algunos casos (Comunidad flamenca de Bélgica, Grecia y Eslovaquia), la reforma otorga más

competencias a las instituciones de educación superior a la hora de contratar y gestionar a su personal académico. En la Comunidad germanófona de Bélgica, Bulgaria, España, Hungría, Polonia y Suiza, las reformas han modificado las condiciones laborales de todas o algunas categorías de personal académico. En Letonia, la atención se centra en la creación de

un nuevo marco de carrera académica con un modelo de titularidad predecible.

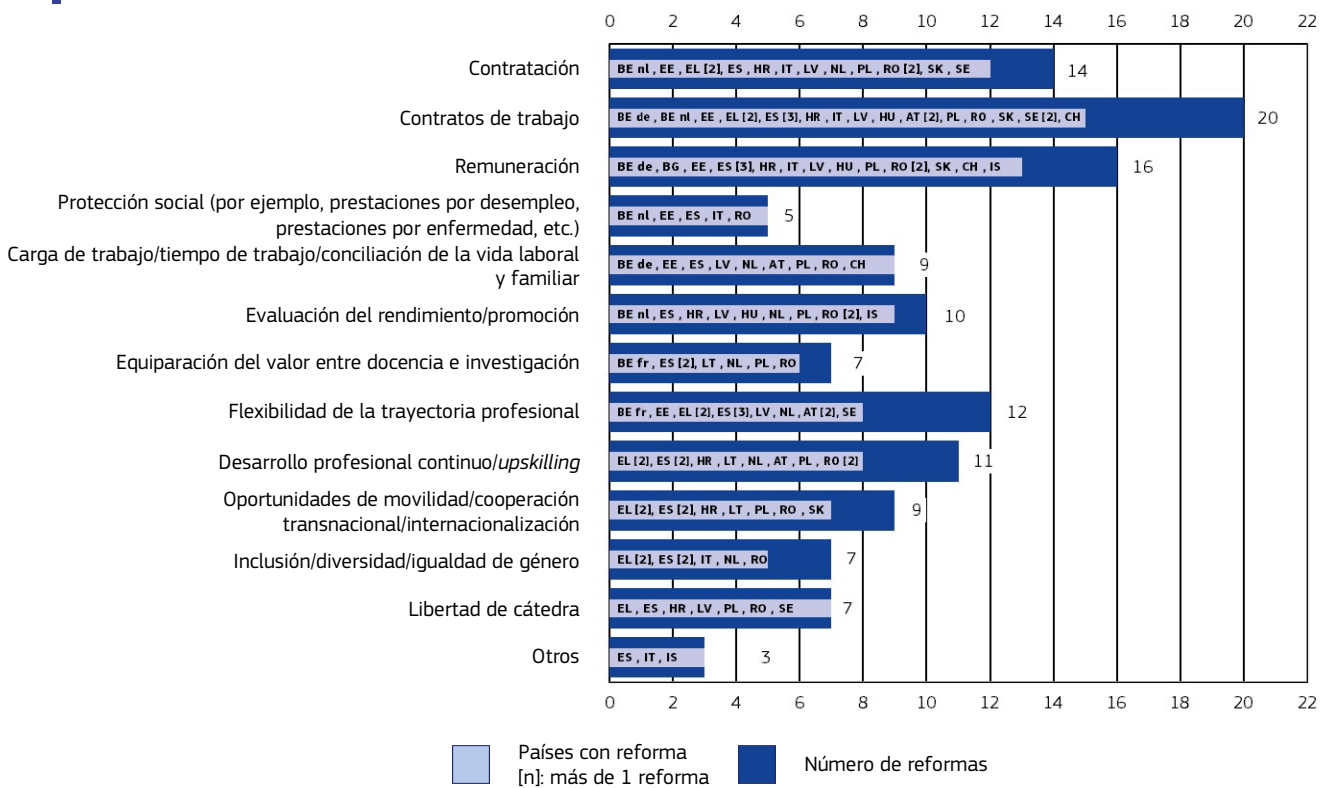
En seis sistemas (la Comunidad francófona de Bélgica, Estonia, España, Italia, Lituania y Austria), las reformas abordan algún aspecto de la política de investigación.

Y cinco sistemas han aplicado reformas en otras cuestiones, como la financiación de la educación superior (Croacia e Islandia). En el caso de Croacia, la reforma se englobó en una reforma

integral de la función pública y el sistema salarial público, que afectó también al personal académico. En Rumanía se ha reformado el sistema de formación del profesorado y, tanto en Grecia como en Suecia se han introducido aclaraciones legales sobre la cuestión de la libertad de cátedra.

La Figura 8 a continuación muestra los temas más recurrentes.

Figura 8: Cuestiones abordadas en las reformas de nivel superior, 2024/2025



Fuente: Eurydice.

Reforma de las condiciones laborales

En varios sistemas se han introducido reformas que afectan a los contratos de trabajo y las carreras profesionales. De hecho, 20 de ellas abordan los contratos de trabajo: 16 tratan la remuneración y 14 se centran en la contratación. Así, los sistemas educativos de 15 países han implantado al menos una reforma relacionada con los contratos de trabajo, 13 relacionadas con la remuneración y

12 centradas en la contratación (véase también la Tabla 2.2 del Anexo 2).

En Letonia se está desarrollando un nuevo marco de carrera académica para reforzar el papel del personal a tiempo completo y limitar el empleo precario. También se reformarán los nombramientos académicos con procesos de selección alineados con las mejores prácticas internacionales y se facilitarán la movilidad y la internacionalización. Se planea que estas medidas, desarrolladas y probadas en proyectos piloto, se incorporen a la legislación en 2027.

En Hungría, el personal académico se ha visto muy afectado por las medidas gubernamentales que, en 2021, cambiaron el estatus de las instituciones de educación superior de instituciones públicas a privadas gestionadas por fondos fiduciarios. La reforma ha tenido un gran impacto en la organización de la educación superior y, en el caso del personal académico, ha implicado la introducción de nuevos contratos de trabajo regidos por la legislación laboral. El gobierno ha proporcionado fondos para aumentar la remuneración y la reforma ha conllevado también la creación de un nuevo sistema de evaluación del rendimiento para el personal académico y las instituciones. Se ha establecido además una estrategia de innovación que vincula a universidades, centros de investigación y partes interesadas regionales e incluye también apoyo financiero para la contratación de investigadores.

En Polonia también se han reestructurado los contratos de trabajo del personal académico a raíz de nueva legislación introducida en 2018. La legislación garantiza la obligatoriedad de contratos de trabajo para el empleo académico, así como la provisión de contratos indefinidos sin necesidad de concurso. Se establecen además tres categorías de empleados académicos: empleados docentes, empleados investigadores y empleados docentes e investigadores.

En Rumanía, la nueva legislación define el estatus del personal académico y cubre cuestiones relacionadas con sus deberes y funciones, además de establecer requisitos de evaluación para garantizar la calidad de las actividades que desarrollan.

En Italia se introdujeron reformas de un alcance más limitado en 2022, centradas en la creación de un nuevo perfil de investigador titular. Eslovaquia también ha modificado las condiciones de los contratos de trabajo de los catedráticos y profesores asociados, además de introducir una enmienda legal para fomentar la movilidad.

Y, para hacer frente a sus problemas de contratación, Austria está limitando el número de contratos temporales en las universidades mediante acuerdos de rendimiento entre el gobierno y las universidades.

Formación y desarrollo profesional

La flexibilidad en las trayectorias profesionales se aborda en 12 reformas de nivel superior, mientras que el desarrollo profesional continuo está presente en 11 de ellas. Si bien el número de reformas es significativo, estas cuestiones reciben menos atención que los contratos y las condiciones laborales.

En Rumanía se ha introducido una reforma relacionada con la formación del personal docente. A partir de ahora, para ejercer la docencia será obligatorio contar con un máster en didáctica, que se convertirá en la única vía de acceso a la enseñanza para quienes hayan cursado una licenciatura en una especialización concreta. Este máster, actualmente en fase piloto, se imparte en las ocho principales universidades del país.

En Austria también se ha introducido una reforma que afecta a las escuelas universitarias de formación del profesorado, centrada en la cooperación en materia de investigación con las universidades. La intención es dotar a las escuelas universitarias de formación del profesorado de un enfoque más académico, con vínculos más estrechos con el sector universitario. El país también se ha fijado como objetivo aumentar la proporción de mujeres catedráticas o con puestos relevantes a través de un modelo en cascada en los acuerdos de rendimiento. Se quiere alcanzar este objetivo entre 2025 y 2027.

Evaluación del personal académico y garantía de calidad

La evaluación del rendimiento se menciona como el elemento central de 11 reformas en 9 sistemas de educación superior. Las reformas introducidas en Países Bajos, Polonia e Islandia

buscan fomentar la equiparación del valor entre docencia e investigación, junto con la evaluación del rendimiento del personal académico. En Países Bajos se ha introducido un programa de “reconocimiento y recompensa” para transformar la evaluación de la investigación y fomentar la equiparación del valor entre docencia, investigación, impacto y liderazgo. El programa, puesto en marcha por las instituciones de educación superior e investigación en 2020, recibió el apoyo y la financiación del gobierno en 2022.

En Polonia se han introducido tres grupos de empleados para el personal académico y se han definido las responsabilidades asignadas a cada grupo: el primero se centra en la docencia, el segundo en la investigación y el tercero tanto en la docencia como en la investigación. En Islandia, por su parte, el sistema de evaluación de las instituciones públicas de educación superior se revisó en 2022 y ahora constituye la base de las evaluaciones anuales del rendimiento del personal académico.

Libertad de cátedra y autonomía

Seis sistemas apuntan a reformas centradas en el fortalecimiento de la libertad de cátedra y autonomía. En Suecia, la Ley de Educación Superior de 2021 introdujo una aclaración sobre la libertad de cátedra en la que se destaca la importancia de fomentar y salvaguardar este principio fundamental. En Grecia se introdujo un cambio para reforzar la protección de la libertad de cátedra.

Internacionalización y movilidad

Es más habitual que la internacionalización y la movilidad se citen como prioridades de las estrategias a nivel de sistema que como elementos abordados por las reformas. No obstante, algunos países han puesto en marcha iniciativas específicas para fomentar la internacionalización, la movilidad y la diversidad en la educación superior. En Croacia, la financiación plurianual de las instituciones públicas de educación superior con cargo a los

presupuestos del Estado, introducida en 2022, permite, entre otras medidas, planificar y apoyar las actividades de internacionalización y movilidad con recursos para conferencias internacionales, exposiciones y oportunidades de movilidad para los profesores universitarios y profesores asociados. En Letonia, el nuevo marco de carrera académica también prioriza la internacionalización y la movilidad, además de abordar los obstáculos a la movilidad.

Otros temas

Tres sistemas mencionan nuevos modelos de financiación para apoyar a las instituciones de educación superior. En Croacia, la introducción en 2022 de un acuerdo programático que proporciona financiación plurianual a las instituciones públicas de educación superior y a los institutos científicos constituyó un paso importante, pues proporciona una base financiera estable para estas organizaciones. Ese mismo año, en Islandia se introdujo un nuevo modelo de financiación de las universidades basado en el rendimiento. La financiación se clasifica en tres categorías (docencia, investigación y función/impacto social) para que la asignación de recursos sea más matizada y selectiva. En la Comunidad francófona de Bélgica se ha adoptado una reforma que ofrece al personal de las escuelas universitarias y universidades de ciencias aplicadas la posibilidad de dedicar parte de su tiempo de trabajo a actividades de investigación para las que se ha conseguido financiación externa. Mientras dure la investigación, las instituciones pueden contratar a otras personas para que se hagan cargo de las actividades docentes. Antes de esta reforma, las investigaciones se llevaban a cabo gracias a un mecanismo presupuestario.

2.4. Otras iniciativas

Los países participantes también proporcionaron información sobre otras iniciativas de nivel superior en marcha en sus sistemas, además de estrategias y reformas. Aunque fueron pocos los

países que mencionaron este tipo de iniciativas, en algunos casos demostraron ser importantes.

El caso de Alemania es interesante, pues la división de competencias entre el gobierno federal y los *Länder* (estados federados) dificulta la implantación de estrategias y reformas de nivel superior. Sin embargo, el Ministerio federal de investigación, tecnología y espacio (*Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt*) y los *Länder* cooperan en un programa de apoyo a los académicos que inician su carrera. El programa, dotado con mil millones de euros, tiene como objetivo aumentar la transparencia y previsibilidad de las trayectorias profesionales de los académicos prometedores en las universidades alemanas. El programa Tenure Track busca mejorar el atractivo internacional del sistema científico alemán y ayudar a las universidades a atraer y retener a jóvenes científicos alemanes y del extranjero. Para ello se ha creado una vía profesional independiente centrada en la posición de profesor titular, que se suma al procedimiento convencional de nombramiento de profesor titular en las universidades alemanas.

Además, el “programa para profesoras universitarias” (*Professorinnenprogramm*) se centra en fomentar la igualdad de género en las instituciones de educación superior. Creado en 2008, actualmente se encuentra en una cuarta fase que culminará en 2030. Su objetivo es aumentar el número de mujeres docentes en las instituciones alemanas de educación superior hacia la paridad y reforzar las estructuras institucionales de igualdad de género con medidas específicas. Los objetivos reflejan los de otros sistemas nacionales con estrategias o reformas orientadas a la igualdad de género: aumentar la proporción de profesoras y científicas en todos los niveles académicos, apoyar la carrera de las (jóvenes) científicas, aumentar la previsibilidad de las trayectorias

profesionales científicas y cambiar la cultura organizativa hacia la igualdad de género.

También encontramos ejemplos de iniciativas interesantes en otros países. Suecia está interesada en atraer y retener a expertos internacionales altamente cualificados, también investigadores, e instruye a las agencias para que colaboren. Y, para racionalizar las tareas administrativas en las instituciones de educación superior, el gobierno ha puesto en marcha una investigación sobre su impacto. También ha lanzado una iniciativa sobre la mejora de la educación en disciplinas STEM.

En Irlanda se está llevando a cabo una consulta sobre una posible reforma de la estructuración del personal académico en las universidades tecnológicas. El proyecto se inició a través de una revisión de la OCDE encargada por la Autoridad de Educación Superior de Irlanda y el Departamento de Educación Superior, Investigación e Innovación ⁽¹⁷⁾. La OCDE identificó qué instituciones de educación superior de otros países de la OCDE podían aportar ideas para el desarrollo de las universidades tecnológicas irlandesas.

Irlanda también introdujo una iniciativa de acción positiva, la “iniciativa de liderazgo académico sénior” en 2019. Su objetivo es contribuir a la igualdad de género en el sector de la educación superior mediante la creación de nuevos puestos académicos superiores dirigidos al nivel académico sénior (catedráticos en universidades y profesores sénior en el sector tecnológico).

España cuenta con varios programas dirigidos al personal académico más joven. El programa María Goyri, vigente hasta 2030, aumenta el número de puestos de profesor ayudante doctor para rejuvenecer así la profesión académica. Las ayudas Beatriz Galindo, programa que arrancó en 2017 y sigue en funcionamiento, tiene como objetivo atraer a investigadores y

⁽¹⁷⁾ OCDE, “A review of technological university academic career paths, contracts and organisation in Ireland”, *OECD Education Policy Perspectives*, nº 64, 2022, OECD Publishing, París, <https://doi.org/10.1787/2b7ee217-en>.

profesores que se encuentren actualmente en centros de investigación o universidades extranjeras, mientras que las ayudas José Castillejo fomentan la movilidad del personal académico júnior manteniendo su estatus en su institución de origen.

Islandia cuenta con una iniciativa que fomenta la cooperación entre las universidades del país. Con una financiación de 2,5 millones de euros, apoya proyectos conjuntos de al menos dos universidades que hagan uso de infraestructuras comunes para reforzar la enseñanza, la investigación o la administración. A pesar de su impacto indirecto sobre el personal académico, la iniciativa afecta positivamente a la cultura de la colaboración en el sistema.

En Suiza, el informe encargado por el Parlamento “Por la igualdad de oportunidades y el apoyo al personal académico joven” examina retos como la precariedad y falta de igualdad de género a los que se enfrentan el personal académico joven. Austria y Francia también cuentan con iniciativas para abordar la igualdad de género, con el aumento de mujeres catedráticas y profesoras titulares en Austria.

Notas finales

Los resultados de esta investigación revelan que se está adoptando un elevado número de medidas para abordar cuestiones relacionadas con el personal académico. La mayoría de los países cuentan con estrategias de nivel superior que afectan al personal académico, siendo las de educación superior e investigación las más extendidas. Alrededor de una cuarta parte de los países cuentan con una estrategia de nivel superior centrada en otra de las cuestiones que afectan al personal académico. La contratación, la inclusión, la movilidad, el desarrollo profesional continuo y los contratos son las

cuestiones clave que estas estrategias nacionales abordan con más frecuencia. Todas ellas están interconectadas y a menudo se abordan de manera conjunta.

En los últimos cinco años se han introducido reformas más específicas en cerca de la mitad de los sistemas de educación superior, sobre todo para mejorar las condiciones laborales, los contratos de trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional del personal académico. La libertad de cátedra también se está reforzando en algunos países.

Aparte de las estrategias y reformas mencionadas, algunos sistemas abordan los problemas a los que se enfrenta el personal académico por medio de otros programas. Por ejemplo, Alemania ha desarrollado varias iniciativas para apoyar al personal académico que inicia su carrera y fomentar la igualdad de género en las instituciones de educación superior.

Solo cuatro países (Dinamarca, Malta, Liechtenstein y Serbia) informan de que, durante los últimos cinco años, no han adoptado estrategias de nivel superior que afecten al personal académico, ni reformas u otras iniciativas de nivel superior. Aunque esta aparente falta de medidas puede implicar una situación de equilibrio, también podría sugerir que no se están identificando y abordando los problemas. En el caso de Dinamarca, esta situación podría deberse al nivel de autonomía y autogobierno de las universidades e instituciones de educación superior. Allí, los salarios y condiciones laborales están regulados por convenios colectivos y el Ministerio de Educación Superior y Ciencia establece marcos estables para las instituciones.

Conclusión

Este breve informe ha analizado el estado actual de las políticas y acciones para abordar los problemas que afectan al personal académico en Europa, reconociendo las complejidades y diferencias entre sistemas. Identifica los factores interconectados de las políticas que afectan al personal académico, así como desarrollos y tendencias internacionales con un impacto significativo. Se examinan los acuerdos contractuales de las instituciones de educación superior o las autoridades públicas, con énfasis en la necesidad de una comprensión matizada de la profesión académica y su papel en la configuración de la educación superior de Europa. Se observa también la evolución reciente de las políticas nacionales que afectan al personal académico, analizando las cuestiones abordadas: contratación, condiciones laborales, inclusión, diversidad e igualdad de género, movilidad y desarrollo profesional continuo.

El informe destaca las diferencias más notables en lo que respecta a la profesión académica en los diferentes sistemas europeos de educación superior. Los marcos que rigen quién contrata al personal académico no solo varían entre sistemas, sino también dentro de ellos. Esto suele estar vinculado a los tipos de instituciones o subsectores (universidades y universidades de ciencias aplicadas, instituciones que imparten educación superior de ciclo corto e instituciones que imparten otros programas de educación superior). Y es que cada institución o subsector puede contar con sus propias modalidades de empleo y/o carrera profesional. Además, el personal académico de un mismo (sub)sector no constituye un grupo homogéneo, pues tienen rangos y categorías distintos, caracterizados por sus propias condiciones de empleo.

El informe revela que en Europa se están adoptando muchas medidas para abordar

cuestiones relacionadas con el personal académico. La mayoría de los países cuentan con estrategias de nivel superior que afectan al personal académico, siendo las de educación superior e investigación las más extendidas. Alrededor de una cuarta parte de los países cuentan con una estrategia de nivel superior centrada en otra de las cuestiones que afectan al personal académico. Las estrategias nacionales suelen abordar la contratación, la inclusión, la movilidad, el desarrollo profesional continuo y los contratos, cuestiones a menudo interconectadas que se abordan de manera conjunta.

Además de las estrategias mencionadas, en los últimos cinco años se han introducido reformas más específicas en cerca de la mitad de los sistemas de educación superior, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales, los contratos de trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional del personal académico. La libertad de cátedra también se está reforzando en algunos países. A falta de estrategias y reformas, algunos sistemas de educación superior han puesto en marcha programas u otras iniciativas para abordar los problemas a los que se enfrenta el personal académico. Hay, no obstante, una pequeña minoría de sistemas que no informan de ninguna estrategia, reforma o iniciativa. Esto puede indicar una falta de atención política al personal académico o reflejar el alto nivel de autonomía del que gozan las instituciones de educación superior.

En líneas generales, el informe ofrece una visión general de las políticas destinadas a abordar los problemas del personal académico en Europa, destacando las complejidades y diferencias entre sistemas. Asimismo, refuerza la necesidad de una comprensión matizada de la profesión académica y de su papel en la configuración de

la educación superior europea, y subraya la importancia de supervisar y evaluar las acciones políticas para garantizar que aborden eficazmente las necesidades del personal académico.

Referencias

Comisión Europea: Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura, Crosier, D., Birch, P., Davydovskaia, O., Kocanova, D. *et al.* (2017), *Modernización de la Educación Superior en Europa: Personal académico - 2017*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, <https://data.europa.eu/doi/10.2797/9642>.

Finkelstein, M. y Jones, G. (2019), "Introduction: The academic profession enters a new global era", en Finkelstein, M. y G. Jones (Eds.), *Professorial Pathways: Academic Careers in a Global Perspective*, Johns Hopkins University Press, Baltimore, https://books.google.com/books/about/Professorial_Pathways.html?id=5G6KDwAAQBAJ.

Marginson, S. (2022), "Research on international and global higher education: Six different perspectives", *Oxford Review of Education*, Vol. 48, N.º 4, pp. 421-438, <https://doi.org/10.1080/03054985.2022.2087619>.

OCDE (2024), "The state of academic careers in OECD countries: An evidence review", *OECD Education Policy Perspectives*, nº 91, OECD Publishing, París, <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

SIGMA (Apoyo para la mejora de la gobernanza y la gestión) y OCDE (2000), "Scope of Civil Services in European Countries - Trends and developments", Seminario en el Instituto Europeo de Administración Pública, 13-14 de noviembre, Maastricht, <https://www.sigmaweb.org/1850438.pdf>.

Glosario

Autoridades educativas de nivel superior: se refiere al nivel más alto de autoridad con responsabilidad en materia de educación en un país determinado, generalmente con competencia a nivel nacional (estatal). En Bélgica, Alemania y España, las *communautés*, los *Länder* y las comunidades autónomas, respectivamente, son totalmente responsables o comparten la responsabilidad con el nivel estatal en todas o la mayoría de las áreas relacionadas con la educación. Estas administraciones se consideran la autoridad de máximo nivel para las áreas en las que ostentan la responsabilidad, mientras que para aquellas áreas en las que comparten la responsabilidad con el nivel nacional (estatal), ambas se consideran autoridades de nivel superior.

Contrato indefinido: contrato sin una fecha de vencimiento determinada. Este concepto engloba tanto los contratos permanentes como los contratos sin garantía de permanencia, pero sin plazo predefinido.

Contrato temporal: contrato que vence al final del periodo especificado.

Estrategia (u otra política importante): documento oficial elaborado por administraciones de nivel superior con la intención de alcanzar un objetivo general. Una estrategia puede comprender una visión, identificar objetivos y metas (cualitativos y cuantitativos), describir procesos, autoridades y responsables, identificar fuentes de financiación, formular recomendaciones, etc. Según el sistema educativo, las estrategias pueden ser documentos específicos con el nombre “estrategia” o bien otro tipo de documentos que describan un plan equivalente a una estrategia sin llevar necesariamente ese título.

Gobierno (u otra autoridad a nivel de sistema): en relación con el empleo de personal académico, alude por norma general al Estado, pero también puede ser una autoridad pública a un nivel inferior (región/cantón, *Land*, comunidad autónoma, etc.).

Instituciones privadas de educación superior: instituciones de educación superior acreditadas que reciben menos del 50 % de su financiación básica de fuentes públicas. Estas instituciones están fuera del alcance de este informe.

Instituciones públicas de educación superior: instituciones de educación superior administradas de forma directa o indirecta por una autoridad educativa pública. Se dividen en dos categorías: “instituciones públicas”, gestionadas directamente por una agencia/autoridad gubernamental o por un consejo de administración, la mayoría de cuyos miembros son nombrados por una autoridad pública o elegidos por sufragio público, e “instituciones de educación superior dependientes del gobierno”, instituciones controladas o gestionadas por una organización no gubernamental o cuyo consejo de administración está formado por miembros no seleccionados por una agencia pública que, no obstante, reciben el 50 % o más de su financiación básica de agencias gubernamentales o cuyo personal docente recibe su salario de una agencia gubernamental, ya sea de forma directa o a través del gobierno.

Personal académico: personal empleado en el nivel terciario de la educación cuya tarea principal es la enseñanza o la investigación en instituciones en las que se imparten programas en los niveles 5 a 8 de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE). El personal académico puede asimismo asumir funciones adicionales de gestión, apoyo, administración, compromiso externo o servicio (OCDE, 2024).

Los siguientes perfiles no están incluidos en el concepto de personal académico:

- profesionales de la administración en puestos no relacionados con las tareas académicas, como funciones jurídicas o de comunicación;
- profesionales que trabajan en áreas relacionadas con las tareas académicas sin estar directamente implicados en ellas, como la redacción de propuestas de becas de investigación o el desarrollo de currículos;
- profesionales de la educación superior, incluidos aquellos con amplios conocimientos sobre la educación superior y otras políticas pertinentes, que trabajen en recursos humanos o servicios al estudiante (*ibid.*).

El concepto excluye asimismo al personal que trabaja en programas de nivel CINE 5 cuando estos programas no se consideran parte del sistema de educación superior (sí se les incluye cuando estos programas se consideran parte del sistema de educación superior).

Los doctorandos solo se incluyen en esta categoría si su estatus se ajusta a la definición anterior.

Solo se ha tenido en cuenta al personal académico que trabaja en “instituciones públicas de educación superior” (véase el término).

Reforma (reforma política): cambio de política introducido a nivel administrativo. Las reformas se pueden encontrar en varias fases, entre ellas:

- propuestas por el gobierno y bajo consulta con las partes interesadas y/o debate parlamentario;
- adoptadas por el parlamento o los órganos responsables de la elaboración de políticas;
- implementadas.

Anexos

Anexo 1: Estrategias, reformas y otras iniciativas de nivel superior, 2024/2025

1. Estrategias de nivel superior

1.1. Estrategias de educación superior

Austria

Nombre: Der Österreichische Hochschulplan 2030

Nombre en español: Plan austriaco de Educación Superior para 2030

Adoptado por: Federal Ministry of Education, Science and Research, 2023

Marco temporal: 2023-2030

Referencia: https://www.bmfwf.gv.at/dam/jcr:b70124d9-be81-407f-b72b-0fa55c064f36/Final_Broschüre_Hochschulplan_A4_BF.pdf

Bulgaria

Nombre: Стратегия за развитие на висшето образование в Република България за периода 2021–2030 г.

Nombre en español: Estrategia para el desarrollo de la educación superior en la República de Bulgaria para el periodo 2021-2030

Adoptado por: Council of Ministers of the Republic of Bulgaria, 2021

Marco temporal: 2021-2030

Referencia: <https://www.mon.bg/mon/strategii-i-politiki/strategicheski-dokumenti-2/>

República Checa

Nombre: Strategický záměr ministerstva pro oblast vysokých škol od roku 2021

Nombre en español: Plan estratégico del Ministerio de Educación Superior para el periodo 2021-2030

Adoptado por: Ministry of Education, Youth and Sports, 2021

Marco temporal: 2021-2030

Referencia: <https://msmt.gov.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/strategicky-zamer>

Finlandia

Nombre: Korkeakoulutus ja tutkimus 2030-luvulle: vision tiekartta

Nombre en español: Enseñanza superior e investigación hasta la década de 2030: hoja de ruta para la implementación de nuestra visión

Adoptado por: Ministry of Education and Culture, 2019

Marco temporal: 2019-2030

Referencia: <https://okm.fi/es/vision-2030> (en inglés); <https://okm.fi/-/korkeakouluvision-tiekartta-ja-kehittamisohjelmat-julkistettiin> (en finés)

Montenegro

Nombre: Strategija razvoja visokog obrazovanja Crne Gore 2024–2027

Nombre en español: Estrategia de desarrollo de la educación superior en Montenegro 2024-2027

Adoptado por: Ministry of Education, Science and Innovation of Montenegro, 2024

Marco temporal: 2024-2027

Referencia: <https://www.gov.me/clanak/strategija-visokog-obrazovanja>

Países Bajos

Nombre: Sectorplannen wetenschappelijk onderwijs en onderzoek

Nombre en español: Planes sectoriales para la educación académica y la investigación

Adoptado por: Ministry of Education, Culture and Science, 2022

Marco temporal: indefinido

Referencia: <https://www.nlsectorplannen.nl/>

Eslovaquia

Nombre: Dlhodobý zámer vo vzdelávacej, výskumnej, vývojovej, umeleckej a ďalšej tvorivej činnosti pre oblasť vysokých škôl na roky 2023–2028

Nombre en español: Intención a largo plazo en educación, investigación, desarrollo, artes y otras actividades creativas para el área de las instituciones de educación superior 2023-2028

Adoptado por: Ministry of Education, Research, Development and Youth, 2023

Marco temporal: 2023-2028

Referencia: <https://www.minedu.sk/data/att/95e/27269.29823a.pdf>

Eslovenia

Nombre: Resolucija o nacionalnem programu visokega šolstva do 2030 (ReNPVŠ30)

Nombre en español: Resolución sobre el Programa Nacional de Educación Superior hasta 2030

Adoptado por: Ministry of Higher Education, Science and Innovation, 2022

Marco temporal: 2022-2030

Referencia: <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/Visoko-solstvo/NPVS2030/MIZS-NPVS-2030-210x260mm-EN-PRESS.pdf>

Turquía

Nombre: Yükseköğretim Kurulu 2024–2028 Stratejik Planı

Nombre en español: Plan estratégico 2024-2028 del Consejo de educación superior

Adoptado por: Turkish Council of Higher Education (YÖK), 2023

Marco temporal: 2024-2028

Referencia: [Kamuda Stratejik Yönetim |](#)

1.2. Estrategias de investigación

Bulgaria

Nombre: Национална стратегия за развитие на научните изследвания в Република България

Nombre en español: Estrategia nacional para el desarrollo de la investigación científica en la República de Bulgaria

Adoptado por: Council of Ministers of the Republic of Bulgaria, 2017

Marco temporal: 2017-2030

Referencia: <https://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=1594>

República Checa

Nombre: Národní politika výzkumu, vývoje a inovací České republiky 2021

Nombre en español: Política nacional de investigación, desarrollo e innovación de la República Checa, 2021

Adoptado por: Gobierno de la República Checa

Marco temporal: 2021 en adelante

Referencia: [Národní politika výzkumu, vývoje a inovací České republiky 2021+ | Výzkum a vývoj v ČR](#)

Estonia

Nombre: Teadus- ja arendustegevuse, innovatsiooni ning ettevõtluse arengukava

Nombre en español: Estrategia estonia de investigación y desarrollo, innovación y emprendimiento

Adoptado por: Ministry of Education and Research, Ministry of Economic Affairs and Communications, 2021

Marco temporal: 2021-2035

Referencia: https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2022-10/haridusvaldkonna_arengukava_2035_kinnitaud_vv_eng_0.pdf

Francia

Nombre: Loi de programmation de la recherche (LPR)

Nombre en español: Ley de programación de la investigación

Adoptado por: Ministry of Higher Education and Research, 2020

Marco temporal: 2021-2030

Referencia: <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/loi-de-programmation-de-la-recherche-pour-les-annees-2021-2030-49733>; para los puestos júnior: <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/des-carrieres-plus-attractives-les-chaieres-de-professeur-junior-46095>

Islandia

1. Nombre: Lög um vandaða starfshætti í vísindum

Nombre en español: Ley de buenas prácticas científicas

Adoptado por: Ministry of Higher Education, Science and Innovation, 2019

Marco temporal: en curso, no se ha especificado la fecha de finalización

Referencia: <https://www.althingi.is/altext/149/s/1782.html>

Islandia (continuación)

2. Nombre: Þingsályktun um stefnumótandi aðgerðir til eflingar þekkingarsamfélagsi á Íslandi til ársins 2025

Nombre en español: Resolución parlamentaria sobre las medidas estratégicas que deben aplicarse en apoyo de una sociedad del conocimiento en Islandia hasta 2025

Adoptado por: Ministry of Higher Education, Science and Innovation, 2023

Marco temporal: 2023-2025

Referencia: <https://www.althingi.is/altext/154/s/0812.html>

Italia

Nombre: Legge 79/2022 di conversione del DL 36/2022 ('Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del PNRR in materia di pubblica amministrazione e università')

Nombre en español: Decreto-ley n.º 36 de 2022 convertido en ley n.º 79 de 2022 (Medidas urgentes adicionales para la aplicación del plan nacional de recuperación y resiliencia en materia de la administración pública y las universidades)

Adoptado por: Ministry of Universities and Research, 2022

Marco temporal: 2022-2025

Referencia: https://www.promopa.it/wp-content/uploads/2022/04/dl_36_legge_79_pnrr2.pdf

Noruega

Nombre: Strategi for forskerrekuttering og karriereutvikling

Nombre en español: Estrategia de contratación y desarrollo profesional de jóvenes investigadores

Adoptado por: Ministry of Education and Research, 2021

Marco temporal: 2021-2030

Referencia: <https://www.regjeringen.no/contentassets/f14b4981c2f549489941bc607cf9bc5f/estrategia-para-la-contratación-y-el-desarrollo-profesional-de-jóvenes-investigadores.pdf>

Portugal

1. Nombre: Programa de Estimulo ao Emprego Científico

Nombre en español: Programa de estímulo al empleo científico

Adoptado por: Foundation for Science and Technology, 2017

Marco temporal: sin especificar

Referencia: <https://www.fct.pt/es/financiamento/programas-de-financiamento/emprego-cientifico/>

2. Nombre: Estatuto da Carreira da Investigação Científica - Revision

Nombre en español: Estatuto de la carrera de investigación científica

Adoptado por: Parlamento, 14 de marzo de 2025

Marco temporal: 2025 en adelante

Referencia: [Texto final](#)

Eslovaquia

Nombre: Národná stratégia výskumu, vývoja a inovácií 2030

Nombre en español: Estrategia nacional de investigación, desarrollo e innovación 2030

Adoptado por: The Government Office, 2023

Marco temporal: 2023-2030

Referencia: Estrategia nacional: https://vaia.gov.sk/wp-content/uploads/2023/05/01_Narodna-strategia-vyskumu-vyvoja-a-inovacii_vlastny-material_V2.pdf;

Anexo 1: Plan de acción: https://vaia.gov.sk/wp-content/uploads/2023/03/Priloha_1_Akcný_plan_final.pdf

Suecia

Nombre: Forskning och innovation för framtid, nyfikenhet och nytta

Nombre en español: Estrategia de investigación

Adoptado por: Gobierno sueco

Marco temporal: 2025-2028

Referencia: <https://www.regeringen.se/contentassets/a70996e2f9de4222b5a6880d33c20d35/forskning-och-innovation-f>

Suiza

Nombre: Gesamtschweizerische Hochschulpolitische Koordination 2025–2028 (Strategische Planung)

Nombre en español: Coordinación nacional de la política de educación superior 2025-2028 (Planificación estratégica)

Adoptado por: swissuniversities, 2022

Marco temporal: 2025-2028

Referencia:

https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Hochschulpolitik/Strategische_Planung/Koordination_2025-28_-_Planung_swissuniversities.pdf

Bosnia y Herzegovina

Nombre: Strategija razvoja nauke i tehnologije, visokog obrazovanja i informacionog društva u Republici Srpskoj za period 2023.–2029. godine

Nombre en español: Estrategia para el desarrollo de la ciencia y la tecnología, la educación superior y la sociedad de la información en la República Srpska para el periodo 2023-2029

Adoptado por: Ministry of Scientific and Technological Development, Higher Education and Information Society of the Republic of Srpska, 2023

Marco temporal: 2023-2029

Referencias: https://vladars.rs/sr-SP-Cyrl/Vlada/Ministarstva/mnk/OM/Resori/ntr/Documents/MNV_estrategija_23-29.pdf

1.3. Otras estrategias

Estrategias de desarrollo del sistema educativo

Bélgica: Comunidad germanófona

Nombre: Bildungsvision 2040

Nombre en español: Visión para la educación 2040

Adoptado por: Gobierno de la Comunidad germanófona, 2024

Marco temporal: 2024-2040

Referencia: <https://ostbelgienbildung.be/desktopdefault.aspx/tabid-7717/>

Croacia

Nombre: Nacionalni plan razvoja sustava obrazovanja za razdoblje do 2027. godine

Nombre en español: Plan nacional para el desarrollo del sistema educativo hasta 2027

Adoptado por: Gobierno de la República de Croacia

Marco temporal: hasta 2027

Referencia: <https://mzom.gov.hr/UserDocImages/dokumenti/Obrazovanje/AkcijскиNacionalniPlan/Nacionalni-plan-razvoja-sustava-obrazovanja-za-razdoblje-do-2027.pdf>

Estonia

Nombre en español: Estrategia de Educación, 2021

Adoptado por: Ministry of Education and Research

Marco temporal: 2021-2035

Referencia: https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2022- Disponible en:10/haridusvaldkonna_arengukava_2035_kinnitaud_vv_eng_0.pdf

Letonia

Nombre: Izglītības attīstības pamatnostādnes 2021.–2027. gadam ‘Nākotnes prasmes nākotnes sabiedrībai’

Nombre en español: Directrices para el desarrollo de la educación 2021-2027: “Competencias del futuro para la sociedad del futuro”

Adoptado por: Ministry of Education and Science of the Republic of Latvia, 2021

Marco temporal: 2021-2027

Referencia: <https://likumi.lv/ta/id/324332-par-izglitibas-attistibas-pamatnostadnem-2021-2027-gadam>

Polonia

Nombre: Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030

Nombre en español: Estrategia de competencias integradas 2030

Adoptado por: The Ministry of Education and Science, 2020

Marco temporal: 2020-2030

Referencia: <https://www.gov.pl/web/edukacja/zintegrowana-strategia-umiejtnosci-2030-czesc-szczegolowa-dokument-przyjety-przez-rade-ministrow>

Referencia en inglés: https://web.archive.org/web/20240802081300/https://zsu2030.mein.gov.pl/app/files/ISS2030_detailed.pdf

Albania

Nombre: Strategjia per arsimin

Nombre en español: Estrategia nacional de educación

Adoptado por: Ministry of Education and Sports, 2021

Marco temporal: 2021-2026

Referencia: <https://www.sbf.admin.ch/sbf/en/home/eri-policy/eri-21-24.html>

República de Serbia

Nombre: Strategjia razvoja obrazovanja i vaspitanja u Republici Srbiji do 2030. godine

Nombre en español: Estrategia para el desarrollo de la educación en la República de Serbia para 2030

Adoptado por: Ministry of Education, 2021

Marco temporal: 2021-2030

Referencia: <https://prosveta.gov.rs/wp-content/uploads/2021/06/SROVRS-2030-1.pdf>

Estrategias de financiación de la educación superior

Irlanda

Nombre: Funding the Future

Nombre en español: Financiar el futuro

Adoptado por: Department of Further and Higher Education, Research, Innovation and Science

Marco temporal: 2022

Referencia: <https://www.gov.ie/en/policy-information/49e56-future-funding-in-higher-education/>

Luxemburgo

Nombre: Convention pluriannuelle 2022–2025

Nombre en español: Acuerdo plurianual 2022-2025

Adoptado por: Ministry of Research and Higher Education / University of Luxembourg

Marco temporal: 2022-2025

Referencia: <https://mesr.gouvernement.lu/es/dossiers/dossiers/conventions-pluriannuelles.html>

Estrategia de transformación digital

Noruega

Nombre: Strategi for digital omstilling i universitets- og høyskolesektoren

Nombre en español: Estrategia para la transformación digital en el sector de la educación superior

Adoptado por: Ministry of Education and Research, 2021

Marco temporal: 2021-2025

Referencia: <https://www.regjeringen.no/en/dokumenter/estrategia-para-la-transformación-digital-en-el-sector-de-educación-superior/id2870981/>

Estrategias de políticas sociales

República Checa

Nombre: Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030

Nombre en español: Estrategia para la igualdad de género 2021-2030

Adoptado por: Office of the Government of the Czech Republic, 2021

Marco temporal: 2021-2030

Referencia: <https://vlada.gov.cz/assets/ppov/qcfqe/Estrategia-de-igualdad-de-género-2021-2030.pdf>

Países Bajos

1. Nombre: Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek

Nombre en español: Plan de acción nacional para una mayor diversidad e inclusión en la educación superior y la investigación

Adoptado por: Ministry of Education, Culture and Science, 2025.

Marco temporal: 2020-2025

Referencia: [Nationaal actieplan | Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek](#)

Países Bajos (continuación)

2. Nombre: Aanpak voor vergroten sociale veiligheid op hogescholen en universiteiten

Nombre en español: Enfoque para garantizar la seguridad social en las instituciones de educación superior

Adoptado por: Ministry of Education, Culture and Science, 2023

Marco temporal: 2023-2027

Referencia: <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2023/06/08/aanpak-voor-vergroten-sociale-veiligheid-op-hogescholen-en-universiteiten>

Eslovaquia

Nombre: Dlhodobý zámer vo vzdelávacej, výskumnej, vývojovej, umeleckej a ďalšej tvorivej činnosti pre oblasť vysokých škôl na roky 2023–2028

Nombre en español: Intención a largo plazo en educación, investigación, desarrollo, artes y otras actividades creativas para el área de las instituciones de educación superior.

Adoptado por: Ministry of Education, Research, Development and Youth

Marco temporal: 2023-2028

Referencia: <https://www.minedu.sk/data/att/95e/27269.29823a.pdf>

Suecia

1. Nombre: Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet

Nombre en español: Integración de la igualdad de género en la educación superior y la investigación

Adoptado por: Swedish Gender Equality Agency

Marco temporal: a partir de 2016

Referencia: <https://www.government.se/contentassets/efcc5a15ef154522a872d8e46ad69148/politica-de-igualdad-de-genero-en-suecia-240229.pdf>

2. Nombre: Strategi för Sveriges utrikeshandel, investeringar och globala konkurrenskraft

Nombre en español: Estrategia para el comercio, la inversión y la competitividad global de Suecia

Adoptado por: Gobierno sueco

Marco temporal: 2024-2030

Referencia: <https://www.government.se/reports/2024/02/strategy-for-swedens-trade-investment-and-global-competitiveness/>

Estrategias para el desarrollo social

Bosnia y Herzegovina

1. Nombre: Strategija razvoja nauke i tehnologije, visokog obrazovanja i informacionog društva u Republici Srpskoj za period 2023.–2029. godine

Nombre en español: Estrategia para el desarrollo de la ciencia y la tecnología, la educación superior y la sociedad de la información en la República Srpska para el periodo 2023-2029

Adoptado por: Ministry of Scientific and Technological Development, Higher Education and Information Society of the Republic of Srpska, 2023

Marco temporal: 2023-2029

Referencias: https://vladars.rs/sr-SP-Cyrl/Vlada/Ministarstva/mnk/OM/Resori/ntr/Documents/MNV_.estrategia_23_-_29.pdf

Bosnia y Herzegovina (continuación)

2. Nombre: Strategija razvoja Federacije Bosne i Hercegovine 2021–2027

Nombre en español: Estrategia de desarrollo de la Federación de Bosnia y Herzegovina 2021-2027

Adoptado por: Gobierno de la Federación de Bosnia y Herzegovina, 2021

Marco temporal: 2021-2027

Referencias: [https://parlamentfbih.gov.ba/v2/userfiles/file/Materijali en procedimiento_2021/Estrategia desarrollo FBIH 2021-2027_esp.pdf](https://parlamentfbih.gov.ba/v2/userfiles/file/Materijali%20en%20procedimiento%202021/Estrategia%20desarrollo%20FBIH%202021-2027_esp.pdf)

2. Reformas de nivel superior

2.1 Condiciones laborales

Bélgica: Comunidad germanófona

Descripción: Decreto sobre medidas adoptadas en 2021 en el sector educativo, varias de ellas en distintos ámbitos educativos que afectan a múltiples instituciones y niveles educativos. El efecto sobre el personal académico se debe a una reforma que permite expedir contratos de trabajo indefinidos desde el inicio de la relación laboral, nuevas escalas salariales y un aumento del personal de apoyo.

Órgano coordinador: Ministerio del Gobierno de la Comunidad germanófona

Año de adopción: 2021

Referencia:

https://ostbelgienbildung.be/PortalData/21/Resources/downloads/home/aktuelles_2021/21_748_Erlaeuterungen_zum_Sammeldekret_2021.pdf

Bélgica: Comunidad flamenca

Descripción: Actualización de la normativa sobre el estatuto jurídico para que las universidades y escuelas universitarias puedan aplicar una política de personal ágil y resiliente

Órgano coordinador: Ministerio

Año de adopción: 2024

Referencia: Decreet van 22 maart 2024 tot actualisering en opheffing van bepalingen uit de Codex Hoger Onderwijs:

https://www.ejustice.just.fgov.be/cqj/article.pl?language=nl&sum_date=2024-04-23&lg_txt=n&caller=sum&s_editie=1&2024003855=12&numac_search=2024003855&view_numac=

Bulgaria

Descripción: Determina el salario base mínimo y salario bruto medio del personal académico

Órgano coordinador: Consejo de Ministros

Año de adopción: 2024

Referencia: <https://www.mon.bg/regulation/zakon-za-vissheto-obrazovanie/>

Grecia

Descripción: Reforma de las condiciones de empleo del personal académico y creación de una unidad de acceso igualitario en todas las IES

Órgano coordinador: Ministry of Education, Religious Affairs and Sport

Año de adopción: 2022

Referencia: Ley 4957/2022 y Ley 5094/2024: <https://search.et.gr/el/simple-search/?selectYear=2022&selectIssue=1&documentNumber=141>

España

Descripción: Ley sobre el sistema universitario. En lo relativo al personal académico, sus objetivos principales son el fomento de la investigación, la transferencia y la movilidad; la garantía de la calidad de las instituciones académicas; la mejora de las condiciones de empleo y la internacionalización del sistema universitario español.

Órgano coordinador: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades

Año de adopción: 2023

Referencia: Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2023/03/22/2/con>

Letonia

Descripción: Un proyecto destinado a crear un nuevo marco para la carrera académica con el fin de hacer la educación superior en Letonia más atractiva y eficaz. Desde 2022, el sistema de educación superior y científica de Letonia cuenta con un nuevo marco para la carrera académica, que incluye un modelo previsible y cuenta con financiación para la educación superior y científica, incluida la de la Fundación de la Unión Europea.

Órgano coordinador: Ministry of Education and Science of the Republic of Latvia

Año de adopción: 2022

Referencia: *Towards a New Academic Career Framework for Latvia*: <https://www.izm.gov.lv/lv/media/16221/download?attachment>

Hungría

Descripción: Las medidas gubernamentales cambiaron el estatus de las IES de instituciones públicas a privadas gestionadas por fondos fiduciarios (Ley CCIV modificada de educación superior nacional y Ley IX de 2021 de fondos fiduciarios de interés público que desempeñan funciones públicas). Como resultado, los contratos de la mayoría del personal académico se rigen ahora por la legislación laboral.

Órgano coordinador: Gobierno

Año de adopción: 2020

Referencia: Ley CCIV de educación superior nacional: <https://njt.hu/jogszabaly/2011-204-00-00>
Ley IX de 2021 de fondos fiduciarios de interés público que desempeñan funciones públicas: <https://njt.hu/jogszabaly/2021-9-00-00>

Países Bajos

Descripción: Reforma de los sistemas de evaluación académica que tiene en cuenta tanto el trabajo en equipo como el talento individual de los investigadores. La idea subyacente es que no es realista ni necesario que todos los investigadores destaquen en todas las áreas básicas.

Órganos coordinadores: Universities of the Netherlands, Netherlands Federation of University Medical Centres, Royal Netherlands Academy of Arts and Sciences, Dutch Research Council y Netherlands Organisation for Health Research and Development, con apoyo de Ministry of Education, Culture and Science

Año de adopción: 2020

Referencia: <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-85488381773599a73a7dcb1520d4a6ea05edd368/pdf>

Polonia

Descripción: Reforma de las condiciones legales de los grupos de empleados y los puestos en los que trabaja el profesorado universitario. Brinda una mayor autonomía a las universidades en la configuración de sus estructuras de empleo, con la posibilidad de definir en sus estatutos puestos adicionales a los indicados por ley.

También se ha introducido un nuevo modelo de educación doctoral, que se desarrolla en los centros educativos de doctorado. Se basa en una estrecha colaboración entre doctorandos y directores y está sujeta a una evaluación intermedia, que determina si la formación continúa. Los doctorandos tienen el estatus de jóvenes científicos y, por regla general, reciben una beca de doctorado (salvo contadas excepciones). La calidad de la enseñanza en los centros educativos de doctorado está sujeta a una evaluación cíclica, de carácter pericial, en la que participan científicos empleados en el extranjero y doctorandos.

Órgano coordinador: Ministry of Education and Science

Año de adopción: 2018

Referencia: Ley de 20 de julio de 2018, Ley de Educación Superior y Ciencia: <https://www.gov.pl/attachment/d6975935-4b24-4be3-96f1-09c51589958a>

Eslovaquia

Descripción: Contratación de profesorado de educación superior y los puestos de profesorado titular y asociado.

Órgano coordinador: Ministry of Education, Research, Development and Youth of the Slovak Republic

Año de adopción: 2022

Referencia: § 77, Ley n.º 137/2022 Recop., que modifica y complementa la Ley n.º 131/2002 de Educación Superior: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2022/137/20220425.html>

Suecia

Descripción: El puesto de profesor asociado sénior se introdujo en 2018 para crear trayectorias profesionales claras para los jóvenes investigadores. Así, los investigadores pueden desarrollar su independencia y optar a un puesto de profesor titular. Anteriormente, el plazo máximo para ocupar este puesto era de cinco años a partir de la fecha de obtención del título de doctor, pero la enmienda del 1 de julio de 2024 ha aumentado el límite a cinco o siete años. Cada universidad determina cuál se aplica.

Órgano coordinador: Gobierno sueco, Ministry of Education

Año de adopción: 2018 y 2024

Referencia: Ordenanza de Educación Superior: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/hogskoleforordning-1993100_sfs-1993-100/ y <https://www.regeringen.se/contentassets/ca013f82fdd644baac99fc9709225365/forslag-till-andringar-for-att-oka-mobiliteten-tidigt-i-den-akademiska-karriaren.pdf>

Suiza

Descripción: Reforma de las condiciones de empleo de los doctorandos, empleados postdoctorales y demás personal científico que trabaja en proyectos financiados por la Fundación Nacional Suiza para la Ciencia.

Órgano coordinador: Swiss National Science Foundation

Año de adopción: 2019

Referencia: https://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/beschaefigung_von_mitarbeitenden_was_aendert_d.pdf

2.2 Investigación

Bélgica: Comunidad francófona

Descripción: Se ha adoptado una reforma para permitir al personal docente de las *hautes écoles* (escuelas universitarias o universidades de ciencias aplicadas) dedicarse a tareas de investigación.

Órgano coordinador: Ministerio

Año de adopción: 2023

Referencia: 20/12/2023 – Decreto-programa con diversas disposiciones que acompañan al presupuesto inicial de 2024 (Capítulo 5): https://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/51982_000.pdf

Estonia

Descripción: Reforma de los estudios de doctorado que incluye garantías de empleo para los doctorandos como investigadores júnior en una institución de educación superior o de investigación, o en empresas en un campo relacionado con su investigación.

Órgano coordinador: Ministry of Education and Research

Año de adopción: 2022

Referencia: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/506082024010/consolide>

España

Descripción: Ley que rige el sistema universitario. En lo relativo al personal académico, sus objetivos principales son el fomento de la investigación, la transferencia y la movilidad; la garantía de la calidad de las instituciones académicas; la mejora de las condiciones de empleo y la internacionalización del sistema universitario español.

Órgano coordinador: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades

Año de adopción: 2023

Referencia: Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2023/03/22/2/con>

Italia

Descripción: Introducción de contratos de investigación, contratos de trabajo temporales para la realización de proyectos de investigación específicos. Sustituyen a las becas de investigación anteriores y están total o parcialmente financiados con fondos internos o de terceros, tanto públicos como privados. Los contratos de investigación tienen una duración de dos años y solo se pueden renovar una vez. El decreto también actualiza los sectores científico-disciplinares en los que se agrupa la enseñanza.

Órgano coordinador: Ministry of University and Research

Año de adopción: 2022

Referencia: Decreto-ley n.º 36 de 2022 convertido en ley n.º 79 de 2022: https://www.promopa.it/wp-content/uploads/2022/04/dl_36_legge_79_pnrr2.pdf

Lituania

Descripción: La creación de una carrera profesional para los investigadores en las instituciones científicas y de estudios.

Órgano coordinador: Seimas de la República de Lituania

Año de adopción: 2022

Referencia: Artículo 64(1) de la Ley de Educación Superior e Investigación: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.C595FF45F869/asr>

Austria

Descripción: Iniciativa para fomentar la cooperación en materia de investigación entre las IES, la investigación en educación y la comunidad investigadora de orientación internacional. Financiación específica para un nuevo programa de doctorado y mujeres doctorandas. Academización de las escuelas universitarias de formación del profesorado.

Órgano coordinador: Ministerio

Año de adopción: 2023

Referencia: <https://oead.at/es/expertise/bildungsinnovation-braucht-bildungsforschung>

2.3. Otros

Grecia

Descripción: Protección de la libertad de cátedra y mejora del entorno académico mediante medidas para mantener el orden y la seguridad en las IES.

Órgano coordinador: Ministry of Education, Religious Affairs and Sport

Año de adopción: 2021

Referencia: Ley 4771/2021: <https://search.et.gr/el/simple-search/?selectYear=2021&selectIssue=1&documentNumber=25>

España

Descripción: Organización e integración de la formación profesional.

Órgano coordinador: Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes

Año de adopción: 2022

Referencia: Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2022/03/31/3/con>

Descripción: Reforma de las enseñanzas artísticas (CINE 5-8)

Órgano coordinador: Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes

Año de adopción: 2024

Referencia: Ley Orgánica 1/2024, de 7 de junio, por la que se regulan las enseñanzas artísticas superiores y se establece la organización y equivalencias de las enseñanzas artísticas profesionales: <https://www.boe.es/eli/es/l/2024/06/07/1/con>

Croacia

1. Descripción: Reforma de la financiación de la educación superior con un nuevo instrumento para la financiación plurianual pública de las instituciones que cubre la totalidad de los costes de las IES. Se define el objeto y el contenido de los acuerdos de programa entre el Ministerio de Ciencia, Educación y Juventud y las IES (e institutos científicos públicos).

Órgano coordinador: Ministry of Science, Education and Youth

Año de adopción: 2023

Referencia: Reglamento sobre la financiación de programas para instituciones públicas de educación superior e institutos científicos públicos en la República de Croacia: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2023_07_78_1245.html

2. Descripción: Reforma salarial de la función y servicios públicos. Prescribe las denominaciones de los puestos de trabajo en los servicios públicos, la clasificación de los puestos de trabajo en las categorías salariales correspondientes, los coeficientes para el cálculo de los salarios y las cualificaciones profesionales requeridas para el empleo en los puestos especificados.

Órgano coordinador: Ministry of Science, Education and Youth

Año de adopción: 2024

Referencia: Reglamento sobre los títulos, condiciones de asignación y coeficientes de cálculo de los salarios en los servicios públicos, OG 22/2024: http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/full/2024_02_22_354.html

Rumanía

Descripción: Reforma de la formación del profesorado por la que se exige un título de máster en didáctica como única vía de formación para el profesorado, tras licenciarse en una especialidad concreta. El máster de educación está actualmente en fase piloto.

Órgano coordinador: Ministry of Education

Año de adopción: 2020

Referencia: Orden n.º 4524/2020, de 12 de junio de 2020, sobre el establecimiento y organización de los programas de máster universitarios: [OMEC 4524_2020.pdf](https://www.romania.gov.ro/medec/4524-2020.pdf)

Suecia

Descripción: Introducción de una aclaración sobre la libertad de cátedra en la Ley de Educación Superior (1992:1434). En el Capítulo 1, Sección 6, se establece que las IES fomentarán y salvaguardarán la libertad de cátedra en sus actividades.

Órgano coordinador: Gobierno sueco, Ministry of Education

Año de adopción: 2021

Referencia: Ley sueca de Educación Superior: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/hogskolelag-19921434_sfs-1992-1434/

Islandia

1. Descripción: Implantación de un nuevo modelo de financiación basado en el rendimiento en las siete universidades del país, lo que supone un cambio significativo en la forma de financiar la educación superior. La financiación se divide en tres componentes: docencia (60 %), investigación (15 %) y función/impacto social (25 %), lo que hace el marco más transparente y completo que su predecesor.

Órgano coordinador: Ministry of Higher Education, Science and Innovation

Año de adopción: 2024

Referencia: <https://www.stjornartidindi.is/Advert.aspx?RecordID=5706b0b8-d065-43da-8236-0a7cbe1be9d2>

2. Descripción: Revisión del sistema de evaluación de las IES públicas, que sirve como base para la evaluación anual del rendimiento del personal académico, es decir, de las personas contratadas de acuerdo con una evaluación de cualificaciones y que son miembros del Sindicato estatal de profesores universitarios u otro sindicato que forme parte del sistema de evaluación (por ejemplo, la Asociación islandesa de profesores universitarios o la Asociación de profesores universitarios de Akureyri).

Órgano coordinador: Science Committee of Public Universities

Año de adopción: 2022

Referencia: [matskerfi opinberra haskola des 2012](https://matskerfi.opinberra.haskola.des.2012)

3. Otras iniciativas políticas

Alemania

1. Nombre: Tenure Track-Programm

Nombre en español: Programa Tenure Track

Adoptado por: Ministerio Federal de Investigación, Tecnología y Espacio (*Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt*) y Conferencia científica conjunta del Gobierno federal y los Länder (*Gemeinsame Wissenschaftskonferenz*)

Marco temporal: 2017-2032

Referencia: https://www.bmfr.bund.de/DE/Forschung/Wissenschaftssystem/WissenschaftlicheKarriere/TenureTrack-Programm/tenuretrack-programm_node.html

2. Nombre: Professorinnenprogramm

Nombre en español: Programa para profesoras universitarias

Adoptado por: Ministerio Federal de Investigación, Tecnología y Espacio (*Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt*) y Conferencia científica conjunta del Gobierno federal y los Länder (*Gemeinsame Wissenschaftskonferenz*)

Marco temporal: 2023-2030 (Professorinnenprogramm 2030)

Referencia

https://www.bmfr.bund.de/DE/Forschung/Wissenschaftssystem/GleichstellungUndVielfaltInDerWissenschaft/Professorinnenprogramm/professorinnenprogramm_node.html

Irlanda

1. Nombre: Reform of staffing structure in technological universities

Nombre en español: Reforma de la estructura de personal en las universidades tecnológicas

Adoptado por: Department of Further and Higher Education, Research, Innovation and Science

Marco temporal: desde 2022

Referencia: https://www.oecd.org/en/publications/a-review-of-technological-university-academic-career-paths-contracts-and-organisation-in-ireland_2b7ee217-en.html

2. Nombre: Senior academic leadership initiative

Nombre en español: Iniciativa de liderazgo académico sénior

Adoptado por: Higher Education Authority en nombre de Department of Further and Higher Education, Research, Innovation and Science

Marco temporal: desde 2019

Referencia: <https://hea.ie/policy/gender/iniciativa-de-liderazgo-academico-superior/>

Grecia

Nombre en español: Creación, por medio de la ley 4653/2020, de la Autoridad helénica de educación superior como órgano administrativo independiente

Adoptado por: Ministry of Education, Religious Affairs and Sports 2020

Marco temporal: 2020 en adelante

Referencia: <https://search.et.gr/el/simple-search/?selectYear=2020&selectIssue=1&documentNumber=12>

España

1. Nombre: Programa María Goyri de Incorporación de Talento Docente e Investigador en las Universidades Españolas, 2024-2030

Adoptado por: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, y las comunidades autónomas

Marco temporal: 2024-2030

Referencia: <https://www.ciencia.gob.es/Noticias/2024/Diciembre/programa-maria-goyri-ccaa.html>

2. Nombre: Ayudas Beatriz Galindo

Adoptado por: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, y las comunidades autónomas, 2017

Marco temporal: indefinido

Referencia: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-B-2025-453

3. Nombre: Ayudas José Castillejo

Adoptado por: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2007

Marco temporal: indefinido

Referencia: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-B-2024-47797>

Francia

Nombre: Plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2021-2023)

Nombre en español: Plan de acción nacional para la igualdad de género

Adoptado por: Secretary of State responsible for equality between women and men, 2020

Marco temporal: se renueva cada tres años

Referencia: <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/plan-national-action-2021-2023-egalite-professionnelle>

Italia

Nombre en español: Disposiciones para la puesta en valor y fomento de la investigación

Adoptado por: Ministry University and Research, 2024

Marco temporal: indefinido

Referencia: <https://www.senato.it/leg/19/BGT/Schede/FascicoloSchedeDDL/ebook/58531.pdf>

Hungría

Nombre en español: Programa John Neumann

Adoptado por: The National Research, Development and Innovation Office, National Innovation Agency (de reciente creación) y Research Excellence Council (de reciente creación), 2023

Marco temporal: en curso a través del Fondo Nacional de Investigación, Desarrollo e Innovación

Referencia: <https://cdn.kormany.hu/uploads/document/0/05/05b/05be37b4a85602f3564c86ae446709be7655abdd.pdf>

Austria

Nombre en español: Mujeres en cátedras o puestos de carrera académica

Adoptado por: Universidades públicas

Marco temporal: desde 2019

Polonia

Nombre en español: Ley presupuestaria, 2024

Adoptado por: Ministry of Science and Higher Education, 2024

Marco temporal: 2024 en adelante

Referencia: Reglamento del Ministro de Ciencia de 15 de febrero de 2024, por el que se modifica el Reglamento sobre el salario base mensual mínimo para el profesorado de la universidad pública: <https://dziennikustaw.gov.pl/DU/2024/235>

Rumanía

Nombre en español: Requisitos de formación del personal académico recién nombrado

Adoptado por: HEI, quality assurance agency, Ministry of Education, 2023

Marco temporal: en curso

Referencia: <https://lege5.ro/Gratuit/geztqmjwgg4ts/legea-invatamanului-superior-nr-199-2023>

Finlandia

Nombre en español: Proyectos piloto para programas de doctorado

Adoptado por: Ministry of Education and Culture

Marco temporal: 2024-2027

Referencia: <https://okm.fi/en/pilot-projects-for-doctoral-programmes>

Suecia

1. Nombre en español: Colaboración de las agencias en la pericia internacional.

Adoptado por: Gobierno sueco, Ministry of Climate and Enterprise, 2024

Marco temporal: en curso

Referencia: <https://www.regeringen.se/contentassets/c9469158836a4c4fa095401bf36b5772/uppdrag-om-starkt-samordning-for-hogkvalificerad-internationell-kompetens-och-utlandsk-arbetskraft-viktig-for-sveriges-konkurrenskraft.pdf>

2. Nombre en español: Impacto de las tareas administrativas en las universidades e instituciones de educación superior

Adoptado por: Gobierno sueco, Ministry of Education, 2024

Marco temporal: 2024-2025

Referencia: <https://www.regeringen.se/contentassets/a6e28b278ad1427da8675d9fc6c031fd/uppdrag-att-analysera-konsekvenserna-av-universitets-och-hogskolors-administrativa-uppgifter.pdf>

3. Nombre en español: STEM: desarrollo pedagógico en los programas de ingeniería y calidad de los cursos de matemáticas

Adoptado por: Gobierno sueco, Ministry of Education, 2024

Marco temporal: 2024 en adelante

Referencia: <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2024/06/nya-atgarder-for-att-starka-stem-området/>

Islandia

Nombre en español: Colaboración universitaria

Adoptado por: Ministry of Higher Education, Science and Innovation

Marco temporal: 2022-2027

Referencia: <https://www.stjornarradid.is/efst-a-bauqi/frettir/stok-frett/2022/11/04/Samstarf-haskola-opid-fyrir-umsoknir/>

Suiza

1. Nombre: Grundsätze des Hochschulrats der Schweizerischen Hochschulkonferenz (SHK) für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an universitären Hochschulen

Nombre en español: Principios del Consejo de Educación Superior de la Conferencia Suiza de Educación Superior (SHK) para el fomento de los jóvenes académicos en las universidades

Adoptado por: Schweizerische Hochschulkonferenz [Conferencia Suiza de Educación Superior], 2023

Marco temporal: Sin especificar

Referencia: https://shk.ch/images/dokumentation/publikationen/HSR20231123_4.05-7d_Grundsaeetze_Foerderung_wissenschaftlichen_Nachwuchses_UH_195-23.pdf

2. Nombre en español: Por la igualdad de oportunidades y el apoyo al personal académico joven (2024)

Adoptado por: Consejo Federal/Parlamento

Marco temporal: 2025-2028

Referencia: [Política federal de educación, investigación e innovación 2025-2028](#)

Anexo 2: Ámbitos abordados en las estrategias y reformas de nivel superior, 2024/2025

2.1 Ámbitos abordados en las estrategias de nivel superior, 2024/2025

	Contratación	Contratos	Remuneración	Protección social	Carga de trabajo	Promoción	Equiparación del valor entre docencia e investigación	Flexibilidad	Desarrollo profesional continuo	Movilidad	Inclusión/diversidad/ igualdad de género	Libertad de cátedra	Otros
BE fr													
BE de	✓				✓			✓	✓				
BE nl													
BG	✓		✓✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
CZ	✓✓	✓			✓	✓		✓✓	✓	✓	✓✓✓		
DK													
DE													
EE	✓✓		✓	✓				✓✓	✓	✓✓	✓		
IE	✓	✓											✓
EL													
ES													
FR	✓	✓	✓					✓		✓		✓	
HR													
IT	✓	✓	✓	✓							✓		✓
CY							✓✓						
LV	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓		✓	
LT													
LU													
HU		✓	✓			✓			✓	✓	✓		
MT													
NL	✓✓✓	✓✓			✓	✓	✓✓		✓		✓✓✓		
AT	✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓✓✓		
PL													
PT		✓		✓									
RO		✓✓	✓						✓			✓	
SI		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓✓	✓	✓	
SK									✓	✓✓	✓		
FI	✓				✓				✓	✓			
SE	✓✓✓								✓		✓	✓	✓✓
AL									✓	✓	✓	✓	
BA									✓✓	✓✓			
CH	✓	✓✓	✓		✓			✓✓			✓✓		
IS	✓				✓				✓	✓	✓	✓	✓
LI													
ME					✓	✓			✓	✓			
NO	✓	✓		✓	✓	✓			✓✓	✓			
RS													
TR	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
(1)	16	12	8	5	10	9	7	9	18	18	14	8	4
(2)	22	14	9	5	10	9	9	12	20	21	21	8	5

(1) N.º total de países (2) N.º total de estrategias

2.2 Ámbitos abordados en las reformas de nivel superior, 2024/2025

	Contratación	Contratos	Remuneración	Protección social	Carga de trabajo	Promoción	Equiparación del valor entre docencia e investigación	Flexibilidad	Desarrollo profesional continuo	Movilidad	Inclusión/diversidad/ igualdad de género	Libertad de cátedra	Otros
BE fr							✓	✓					
BE de		✓	✓		✓								
BE nl	✓	✓		✓		✓							
BG			✓										
CZ													
DK													
DE													
EE	✓	✓	✓	✓	✓			✓					
IE													
EL	✓✓	✓✓						✓✓	✓✓	✓✓	✓✓	✓	
ES	✓	✓✓✓	✓✓✓	✓	✓	✓	✓✓	✓✓✓	✓✓	✓✓	✓✓	✓	✓
FR													
HR	✓	✓	✓			✓			✓	✓		✓	
IT	✓	✓	✓	✓							✓		✓
CY													
LV	✓	✓	✓		✓	✓		✓				✓	
LT							✓		✓	✓			
LU													
HU		✓	✓			✓							
MT													
NL	✓				✓	✓	✓	✓	✓		✓		
AT		✓✓						✓✓	✓				
PL	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓	
PT													
RO	✓✓	✓	✓✓	✓	✓	✓✓	✓		✓✓	✓	✓	✓	
SI													
SK	✓	✓	✓							✓			
FI													
SE	✓	✓✓						✓				✓	
AL													
BA													
CH		✓	✓		✓								
IS			✓			✓							✓
LI													
ME													
NO													
RS													
TR													
(1)	12	15	13	5	9	9	6	8	8	7	5	7	3
(2)	14	20	16	5	9	10	7	12	11	9	7	7	5

(1) N.º total de sistemas (2) N.º total de reformas

Agradecimientos

AGENCIA EJECUTIVA EUROPEA DE EDUCACIÓN Y CULTURA

Plataformas, estudios y análisis

Boulevard Simon Bolivar 34 (Unidad A6)
1000 Bruselas
BÉLGICA

(<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu>)

Editor jefe

Peter Birch

Autores

David Crosier (coordinador), Daniela Kocanova

Gráficos

Patrice Brel

UNIDADES NACIONALES DE EURYDICE

ALBANIA

Eurydice Unit
Ministry of Education and Sports
Rruga e Durrësit, N.º 23
1001 Tirana
Contribución de la unidad: Egest Gjoka

AUSTRIA

Eurydice-Informationsstelle
Bundesministerium für Bildung
Abt. Bildungsstatistik und -monitoring
Minoritenplatz 5
1010 Viena
Contribución de la unidad: responsabilidad colectiva

BÉLGICA

Unité Eurydice de la Communauté française
Administration Générale de l'Enseignement
Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Avenue du Port 16 (oficina 3P25)
1080 Bruselas
Contribución de la unidad: responsabilidad colectiva

Eurydice Vlaanderen
Departement Onderwijs en Vorming/Afdeling Strategische
Beleidsondersteuning
Hendrik Consciencegebouw 7C10
Koning Albert II-laan 15
1210 Bruselas
Contribución de la unidad: Sanne Noël

Eurydice-Informationsstelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft
Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft Fachbereich Ausbildung und
Unterrichtsorganisation
Gospertstraße 1
4700 Eupen
Contribución de la unidad: responsabilidad colectiva;
expertas: Kelly Zimmermann, Lydia Barts

BOSNIA Y HERZEGOVINA

Ministry of Civil Affairs
Education Sector
Trg BiH 3
71000 Sarajevo
Contribución de la unidad: responsabilidad colectiva de las instituciones
competentes
expertos: representantes de todas las instituciones competentes

BULGARIA

Eurydice Unit
Human Resource Development Centre
Education Research and Planning Unit
15 Graf Ignatiev Street
1000 Sofia
Contribución de la unidad: Unidad Eurydice;
expertos: Angel Valkov, Marchela Mitova

CROACIA

Agency for Mobility and EU Programmes
Frankopanska 26
10000 Zagreb
Contribución de la unidad: responsabilidad colectiva

CHIPRE

Eurydice Unit
Ministry of Education, Sport and Youth
Kimonos and Thoukydidou
1434 Nicosia
Contribución de la unidad: Christiana Haperi;
expertos: Dr. Terpsa Constantinidou (director de Higher Education, Cyprus
Ministry of Education, Sport and Youth), Mr. Andreas Pampoukas (responsable
de planificación educativa, Department of Higher Education, Cyprus Ministry
of Education, Sport and Youth).

REPÚBLICA CHECA

Eurydice Unit
Czech National Agency for International Education and Research
Dům zahraniční spolupráce
Na Poříčí 1035/4
110 00 Praga 1
Contribución de la unidad: Helena Pavlíková, Tereza Trojanová;
expertos: Helena Šebková, Věra Šťastná

DINAMARCA

Eurydice Unit
Ministry of Higher Education and Science
Danish Agency for Higher Education and Science
Haraldsgade 53
2100 Copenhagen Ø
Contribución de la unidad: The Danish Agency of Higher Education and
Science;
expertos: Pauline Enggaard Jakobsen, The Danish Agency of Higher Education
and Science, Gustav Simonsen, The Danish Agency of Higher Education and
Science

ESTONIA

Eurydice Unit
Ministry of Education and Research
Munga 18
50088 Tartu
Contribución de la unidad: Inga Kukk (coordinadora);
experta: Kristi Raudmäe (Ministry of Education and Research)

FINLANDIA

Eurydice Unit
Finnish National Agency for Education
P.O. Box 380
00531 Helsinki
Contribución de la unidad: Irma Garam, Sofia Mursula;
experto: Jukka Haapamäki (Ministry of Education and Culture)

FRANCIA

Eurydice Unit
Directorate of Evaluation, Forecasting and Performance Monitoring
Ministry of National Education, Higher Education and Research
61-65, rue Dutot
75732 Paris Cedex 15
Contribución de la unidad: responsabilidad colectiva;
experto: Pierre van de Weghe

ALEMANIA

Eurydice-Informationsstelle des Bundes
Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V. (DLR)
Heinrich-Konen Str. 1
53227 Bonn
Contribución de la unidad: Sabina Lopez Ennen, Carolin Schumacher (Federal Ministry of Research, Technology and Space)

Eurydice-Informationsstelle der Länder im Sekretariat der Kultusministerkonferenz
Taubenstraße 10
10117 Berlin
Contribución de la unidad: Thomas Eckhardt, Marius Michalski

GRECIA

Hellenic Eurydice Unit
Directorate for European and International Affairs
Ministry of Education, Religious Affairs and Sports
Andrea Papandreou 37 (oficina 2172)
151 80 Maroussi (Attiki)
Contribución de la unidad: Ioanna Poulgianni;
expertos: Alexandra Karvouni y Emmanouel Sarlamis (ME)

HUNGRÍA

Hungarian Eurydice Unit
Educational Authority
19-21 Maros Street
1122 Budapest
Contribución de la unidad: responsabilidad colectiva; experta: Katalin Rádl

ISLANDIA

Eurydice Unit
Ministry of Education and Children
Borgartún 33
105 Reikiavik
Contribución de la unidad: responsabilidad colectiva de los ministerios de educación en Islandia;
experta: Guðbjörg Andrea Jónsdóttir

IRLANDA

Eurydice Unit
Department of Education and Youth
International Section
Marlborough Street
Dublín 1
D01, RC96
Contribución de la unidad: Higher Education Funding, Governance and Qualifications Unit en Department of Further and Higher Education, Research, Innovation and Science (DFHERIS)

ITALIA

Unità italiana di Eurydice
Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca Educativa
Agenzia Erasmus+
Via Cesare Lombroso 6/15
50134 Florencia
Contribución de la unidad: responsabilidad colectiva;
expertos: Prof. Vincenzo Zara (Ministry of University and Research), Dott.ssa Alessia Affinito (Ministry of University and Research), Dott.ssa Maria Teresa Morana (Ministry of University and Research)

LETONIA

Eurydice Unit
State Education Development Agency
Valņu street 1 (5.ª planta)
1050 Riga
Contribución de la unidad: responsabilidad colectiva

LIECHTENSTEIN

Informationsstelle Eurydice
Schulamt des Fürstentums Liechtenstein
Giesenstrasse 3
Postfach 684
9490 Vaduz
Contribución de la unidad: Belgin Amann

LITUANIA

Eurydice Unit
National Agency for Education
K. Kalinausko Street 7
03107 Vilnius
Contribución de la unidad: responsabilidad colectiva;
expertos: expertos del Modern Didactics Center, Dra. Daiva Penkauskienė, Lina Vingryte

LUXEMBURGO

Unité nationale d'Eurydice
ANEFORÉ ASBL
48-50, rue Charles Martel
2134 Luxemburgo
Contribución de la unidad: responsabilidad colectiva;
expertos: Patricia Marx (MESR), Bruno Rodrigues (MESR)

MALTA

Ministry for Education, Sport, Youth, Research and Innovation
Great Siege Road
Floriana
VLT 2000
Contribución de la unidad: Benjamin Coster

MONTENEGRO

Eurydice Unit
Ministry of Education, Science and Innovation
Vaka Djurovica bb
81000 Podgorica
Contribución de la unidad: Milica Žižić (Ministry of Education, Science and Innovation);
experta: Ana Dragutinović (University of Montenegro)

PAÍSES BAJOS

Eurydice Nederland
Directie Internationaal Beleid
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Rijnstraat 50
2500 BJ La Haya
Contribución de la unidad: responsabilidad colectiva

MACEDONIA DEL NORTE

National Agency for European Educational Programmes and Mobility
Boulevard Kuzman Josifovski Pitu, N.º 17
1000 Skopje

NORUEGA

Eurydice Unit
Directorate for Higher Education and Skills
PO Box 1093
5809 Bergen
Contribución de la unidad: Ane Landøy, Linda Berg

POLONIA

Polish Eurydice Unit
 Foundation for the Development of the Education System
 Aleje Jerozolimskie 142A
 02-305 Varsovia
 Contribución de la unidad: Magdalena Górowska-Fells en consulta con
 Ministry of Science and Higher Education; experto: Dr. Mariusz Luterek,
 Universidad de Varsovia

PORTUGAL

Portuguese Eurydice Unit
 Directorate-General for Education and Science Statistics
 Avenida 24 de Julho 134
 1399-054 Lisboa
 Contribución de la unidad: Margarida Leandro y Vera Caeiro;
 experta: Teresa Carvalho

RUMANÍA

Eurydice Unit
 National Agency for Community Programmes in the Field of Education and
 Vocational Training
 Central Library
 Universitatea Politehnică București
 Splaiul Independenței N.º 313, sector 6
 060042 Bucarest
 Contribución de la unidad: Verónica - Gabriela CHIREA;
 expertos: Cristina Barna; Ion Ciucă; Cristina Ghițulică; Nicoleta Lițoiu;
 Andreea Mitru; Antonela Toma

SERBIA

Eurydice Unit Serbia
 Fundación Tempus
 Žabljačka 12
 11000 Belgrado
 Contribución de la unidad: Tamara Kostic, Selena Lazic

ESLOVAQUIA

Eurydice Unit
 Slovak Academic Association for International Cooperation
 Krížkova 9
 811 04 Bratislava
 Contribución de la unidad: Martina Valuškova, Juraj Schweigert

ESLOVENIA

Ministry of Education
 Education Development and Quality Office
 Masarykova cesta 16
 1000 Ljubljana
 Contribución de la unidad: Mojca Ifko Pinosa;
 experta: Duša Marjetič

ESPAÑA

Unidad Eurydice España – REDIE
 Instituto Nacional de Evaluación Educativa
 Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes
 Paseo del Prado, 28
 28014 Madrid
 Contribución de la unidad: Eva Alcayde García, Rafael Miguel Maroto Gamero,
 Jaime Vaquero Jiménez;
 expertos: José María Gallego Alonso-Colmenares y Alejandro Luis de Pablo
 Serrano (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades)

SUECIA

Eurydice Unit
 Swedish Council for Higher Education
 Box 4030
 171 04 Solna
 Contribución de la unidad: Madelen Charysczak, Jenny Lindström

SUIZA

Eurydice Unit
 Swiss Conference of Cantonal Ministers of Education (EDK)
 Speichergasse 6
 3001 Berna
 Contribución de la unidad: Alexander Gerlings;
 experta: Sarah Daepf (Swissuniversities)

TURQUÍA

Türkiye Eurydice Ulusal Birimi
 Strateji Geliştirme Başkanlığı
 Milli Eğitim Bakanlığı
 Merkez Bina (4.Kat)
 B-Blok Bakanlıklar
 06648 Ankara
 Contribución de la unidad: responsabilidad colectiva;
 expertos: Dr. Yusuf Canbolat, Emine Özdemir, Dr. Muzaffer Can Dilek,
 Esra Kırkıl, Dra. Merve Būdün

Cómo ponerse en contacto con la UE

En persona

En toda la Unión Europea hay cientos de centros Europe Direct. En Internet encontrará la dirección de su centro más cercano (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_es).

Por teléfono o por escrito

El servicio Europe Direct responde a sus preguntas sobre la Unión Europea. Para ponerse en contacto con este servicio, llame al teléfono gratuito 00 800 6 7 8 9 10 11 (algunos operadores cobran por estas llamadas);

llame al número estándar +32 22999696;

rellene el siguiente formulario: european-union.europa.eu/contact-eu/write-us_es.

Cómo encontrar información sobre la UE

Administración en línea

En el sitio web oficial de la Unión Europea encontrará información sobre la Unión Europea en todos los idiomas oficiales de la UE (european-union.europa.eu).

Publicaciones de la UE

Las publicaciones de la UE se pueden consultar o solicitar en op.europa.eu/en/publications. Podrá obtener varios ejemplares de las publicaciones gratuitas poniéndose en contacto con Europe Direct o su centro de documentación local (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_es).

Legislación de la UE y documentos afines

Para acceder a la información jurídica de la UE, incluida toda la legislación comunitaria desde 1951 en todos los idiomas oficiales, visite EUR-Lex (eur-lex.europa.eu).

Datos abiertos de la UE

El portal data.europa.eu proporciona acceso a conjuntos de datos abiertos de las instituciones, organismos y agencias de la UE. Estos se pueden descargar y reutilizar de forma gratuita, para fines tanto comerciales como no comerciales. El portal también proporciona acceso a conjuntos de datos de países europeos.

El personal académico en Europa — 2025

El personal académico es indispensable para el Sistema de educación superior, pues desempeña un papel fundamental a la hora de ofrecer una educación de calidad, fomentar la innovación e impulsar el crecimiento económico. Este informe profundiza en las dinámicas actuales de la profesión académica con el objetivo de apoyar a los responsables de las políticas, los investigadores y las instituciones educativas en su desarrollo de estrategias eficaces para garantizar la sostenibilidad de las carreras profesionales en el mundo académico

La primera sección analiza las políticas y prácticas esenciales para una gestión eficaz del personal académico. Se parte de tendencias internacionales que influyen en las políticas nacionales como la globalización, la ampliación de las funciones académicas y la necesidad de equiparar el valor de la docencia y la investigación. Se destaca también la importancia de integrar la movilidad transnacional en las trayectorias profesionales del personal académico y reconoce la importancia de características como el emprendimiento y el compromiso con la comunidad en las evaluaciones profesionales.

La segunda sección ahonda en la perspectiva nacional, con ejemplos de las estrategias y reformas en curso en 38 sistemas educativos europeos. El informe abarca los 27 Estados miembros de la UE y otros países europeos como Albania, Bosnia y Herzegovina, Suiza, Islandia, Liechtenstein, Montenegro, Noruega, Serbia y Turquía. Al examinar retos como la dotación de personal, la movilidad y la internacionalización, el informe pone de relieve los diferentes enfoques y estrategias nacionales y proporciona diagramas estructurales y fichas informativas para facilitar la consulta y el análisis comparativo.

Esta visión detallada de la profesión académica en Europa busca apoyar el desarrollo de estrategias eficaces para que las trayectorias profesionales del mundo académico sean sostenibles, así como fomentar una mejor comprensión de los problemas a los que se enfrenta el sector de la educación superior.

La misión de la Red Eurydice es comprender y explicar la organización y el funcionamiento de los diferentes sistemas educativos europeos. La red ofrece descripciones de los sistemas educativos nacionales, estudios comparados sobre temas específicos, indicadores y estadísticas. Todas las publicaciones de Eurydice están disponibles de manera gratuita en la página web de Eurydice o en formato impreso bajo petición. 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 Europea de Educación y Cultura (EACEA).

Para más información sobre Eurydice, véase:

<https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/>



Oficina de Pul
de la Unión E

PDF

ISBN 978-92-9416-154-3

doi: 10.2797/5433170

EC-01-25-071-ES-N