



Secretaria General de Universidades

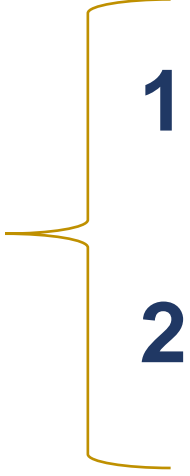
Bases para la formulación del Estatuto del Personal Docente e Investigador del Sistema Universitario Español

**Esquema de la carrera
profesional del PDI**



Secretaría General de Universidades

Índice



1

Presentación

2

Esquema de la carrera profesional del PDI en España



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE CIENCIA, INNOVACIÓN
Y UNIVERSIDADES

Secretaría General de Universidades

1 Presentación



El modelo de profesorado del sistema universitario español

El profesorado, en sus diversas tipologías y ámbitos de actuación, conforma el verdadero motor del sistema universitario de nuestro país. Ellos y ellas han protagonizado el esfuerzo de modernización de las instituciones universitarias españolas desarrollado durante los últimos decenios, construyendo una potente oferta académica e impulsando la actividad de investigación.

Sin embargo, el impacto de la crisis económica y la implementación de las políticas restrictivas tanto en materia de financiación de las universidades públicas como en el terreno de la imposición de trabas legales para la contratación de nuevo profesorado, han afectado significativamente a las estructuras y potencialidades del profesorado universitario.

Además, todo ello ha sucedido sin que realmente se haya configurado y definido durante estos años un modelo de profesorado universitario, desde un enfoque sistémico y coherente con el papel en la sociedad española, pese a la sucesión de tres leyes orgánicas universitarias.

De aquí la necesidad de formular un modelo de profesorado del sistema universitario que responda a los retos que éste tiene que enfrentar en la actualidad y en el futuro inmediato, y a partir del cuál se puedan proponer soluciones a los principales problemas que afectan al profesorado en la educación superior en España. Esta formulación se concreta en el Estatuto del Personal Docente e Investigador del Sistema Universitario.



Principios generales que sustentan el modelo de profesorado de las universidades españolas

- ❑ El modelo de profesorado debe ser coherente con las funciones esenciales que el sistema universitario y de investigación español desempeña en la sociedad y la economía del país, entre las cuales se encuentran: formar profesionales de las diversas ramas del saber; generar y transferir conocimiento científico, tecnológico, humanístico y cultural; impulsar la innovación; contribuir al progreso social y económico del país; generar pensamiento crítico y formar ciudadanas y ciudadanos.
- ❑ El personal docente e investigador (PDI), con capacidad docente y de investigación, con carácter permanente y dedicación a tiempo completo, es el tipo de profesorado fundamental de todo el sistema universitario español -tanto de centros públicos como de centros privados-.
- ❑ La vía preferente de consolidación de la carrera profesional del profesorado en el sistema universitario público español es la vía del funcionario público, pero no se excluye la vía laboral si así lo definen las administraciones territoriales con competencias.



Principios generales que sustentan el modelo de profesorado de las universidades españolas -continua-

- ❑ Las **funciones primordiales** que desarrolla, o puede desarrollar, el profesorado a lo largo de su trayectoria profesional, con intensidades diversas fijadas por las normativas de cada universidad, se concretan en: **la docencia, la investigación, la transferencia de conocimiento, la innovación y, asimismo, la gestión.**
- ❑ La **carrera profesional del PDI** del sistema universitario público español se configura en un procedimiento de **entrada** que permite acceder a una plaza de PDI postdoctoral contratado o, en casos muy determinados, a una de PDI contratado no doctor. Después se pasa a un procedimiento de **consolidación** que permite el acceso a una plaza de PDI permanente. Finalmente, si se reúnen las condiciones estipuladas, sucede un procedimiento de **promoción** que permite el acceso al nivel máximo del PDI en el sistema que es el de catedrático/a.
- ❑ El acceso a la entrada en el sistema de PDI universitario público en España, así como su consolidación y posterior promoción **serán siempre por concurso público.**



Principios generales que sustentan el modelo de profesorado de las universidades españolas -continua-

- ❑ El modelo de PDI universitario **incorpora otras figuras complementarias** que responden a necesidades específicas del sistema (profesor/a asociado/a profesional, profesor/a sustituto/a interino/a y profesor/a visitante), que exclusivamente deben dedicarse a suplir esas necesidades específicas.
- ❑ En los procedimientos administrativos que implique la carrera profesional del PDI, todas las administraciones públicas, las universidades y las agencias de calidad **deberán garantizar que su funcionamiento sea riguroso, objetivo y transparente, al mismo tiempo, que ágil y desburocratizado.**
- ❑ El modelo de PDI universitario, fijado en el Estatuto del Personal Docente e Investigador del Sistema de Universidades español, **debe ser un referente para el conjunto de las plantillas de las universidades públicas y de las universidades privadas.** Las administraciones públicas con competencias deben velar por la calidad y las condiciones laborales adecuadas del profesorado universitario.



Principios generales que sustentan el modelo de profesorado de las universidades españolas –continua y final-

- ❑ El modelo de profesorado debe ser articulado y desarrollado desde el principio de corresponsabilidad y confianza, asumiendo asimismo el principio constitucional de autonomía de las instituciones universitarias, a partir de las políticas de profesorado que implementen tanto las administraciones públicas con competencias (gobierno central y comunidades autónomas) como las propias universidades.
- ❑ El modelo de profesorado que definan estas políticas de PDI, y que quedará fijado globalmente en la futura nueva ley orgánica de universidades y de forma concreta en este Estatuto del Personal Docente e Investigador, **debe estar respaldado por la financiación adecuada**. Además, por un lado, **debe contar con un amplio consenso académico y político que le confiera estabilidad** y, por otro, debe tener capacidad de **abrir vías de solución para los principales problemas que actualmente definen la situación del PDI universitario en España**, consensuada entre las administraciones públicas, las comunidades universitarias y los sindicatos.



Acciones complementarias

Para hacer viable este nuevo modelo de carrera del PDI **se deben articular una serie de acciones complementarias**, pero importantes en términos de la política académica del sistema universitario español.

- A. El Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades promoverá un **Programa Nacional de Movilidad del Personal Docente e Investigador**.
- B. El Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, de común acuerdo con las administraciones territoriales con competencias en materia universitaria, las universidades representadas a través del Consejo de Universidades, y las organizaciones sindicales representativas del PDI, **promoverá una reformulación de los procedimientos y contenidos de la evaluación del desempeño académico del PDI, que realizan las agencias de calidad y acreditación**, con el objetivo de fortalecer su transparencia, así como su capacidad de asumir la pluralidad del conocimiento científico, tecnológico, humanístico y cultural, y garantizar al mismo tiempo su eficiencia sistémica y la calidad del PDI.



Acciones complementarias

- C. El Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, conjuntamente con las administraciones territoriales con competencias en materia universitaria, colaborará a través de un programa específico con las universidades para que aquellas que lo consideren adecuado, **puedan establecer una acción de regularización del profesorado asociado con dedicación fundamentalmente académica** -y que, por tanto, no son profesionales externos que aportan su experiencia laboral y conocimientos desarrollados en una institución o en una empresa fuera de la universidad-. Estas acciones deberán focalizarse fundamentalmente en aquellos ámbitos académicos con mayor presencia actualmente de este tipo de PDI y deberá tener un período de vigencia limitado. En la práctica significa que estos PDI puedan concursar a las nuevas figuras de profesor/a postdoctoral y a la más específica de profesor/a contratado/a no doctor/a.
- D. El Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades **creará el Registro de Concursos de Personal Docente e Investigador Universitario**, un repositorio de todos los concursos de PDI, cuya información será accesible para toda la ciudadanía.



Secretaría General de Universidades

Acciones complementarias

- C. El Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, conjuntamente con las administraciones territoriales con competencias en materia universitaria y de acuerdo con las universidades, **reforzará los programas destinados a convocatorias para realización de tesis doctorales y los contratos postdoctorales.**



Secretaría General de Universidades

2 Esquema de la carrera profesional del PDI en España



Secretaría General de Universidades

- Las acreditaciones en todas sus formulaciones son responsabilidad de Aneca y de las agencias de evaluación de la calidad universitaria autonómicas si corresponde por normativa legal vigente.
- Las convocatorias de plazas son concursos públicos basados en los principios de transparencia y de concurrencia, según los méritos y la capacidad de los concursantes. Las universidades públicas desplegando su política de profesorado, pueden introducir méritos que considere oportunos y coherentes con las líneas fundamentales de su propia política de PDI.
- Las universidades deben incluir como un elemento significativo en la evaluación de las plazas el proyecto de actividad docente del futuro profesorado, además del de investigación, e incluir si fuere oportuno en relación a la idiosincrasia de la plaza, el de transferencia e innovación. La actividad de gestión igualmente puede estar contemplada. Debe establecerse como un mérito importante la estancia en otras universidades y/o centros de investigación internacionales o nacionales -siempre considerando centros o universidades que no sean ni en la que se leyó la tesis ni en la que se está contratado o formando parte de la plantilla-

-Los concursos para la provisión de una plaza de profesor/a asociado/a profesional (PAP) y profesor/a sustituto/a interino/a (PSI) contarán con unos tribunales de selección que se regularán por las normativas internas de cada universidad.

-Los concursos públicos para la provisión de una plaza de profesor/a contratado no doctor, de profesor/a postdoctoral, contratado/a permanente de universidad, titular de universidad, catedrático contratado de universidad y catedrático de universidad, contarán con un tribunal de selección conformado por 2 miembros a propuesta de la universidad convocante y otros 3 miembros escogidos por sorteo de entre todos/as los/las PDI de igual o superior categoría.

-El PDI vinculado del ámbito de salud continuará con las mismas condiciones y vías de acceso y/o consolidación acordes con su especificidad laboral, y fijadas por la normativa vigente.

-El Profesorado Postdoctoral, de común acuerdo con la universidad, si considera que ya cuenta con un currículum consolidado y suficiente, podrá acortar el período de 6 años de contrato para optar a la evaluación de las agencias de calidad, como paso previo a optar a una plaza de PDI permanente.

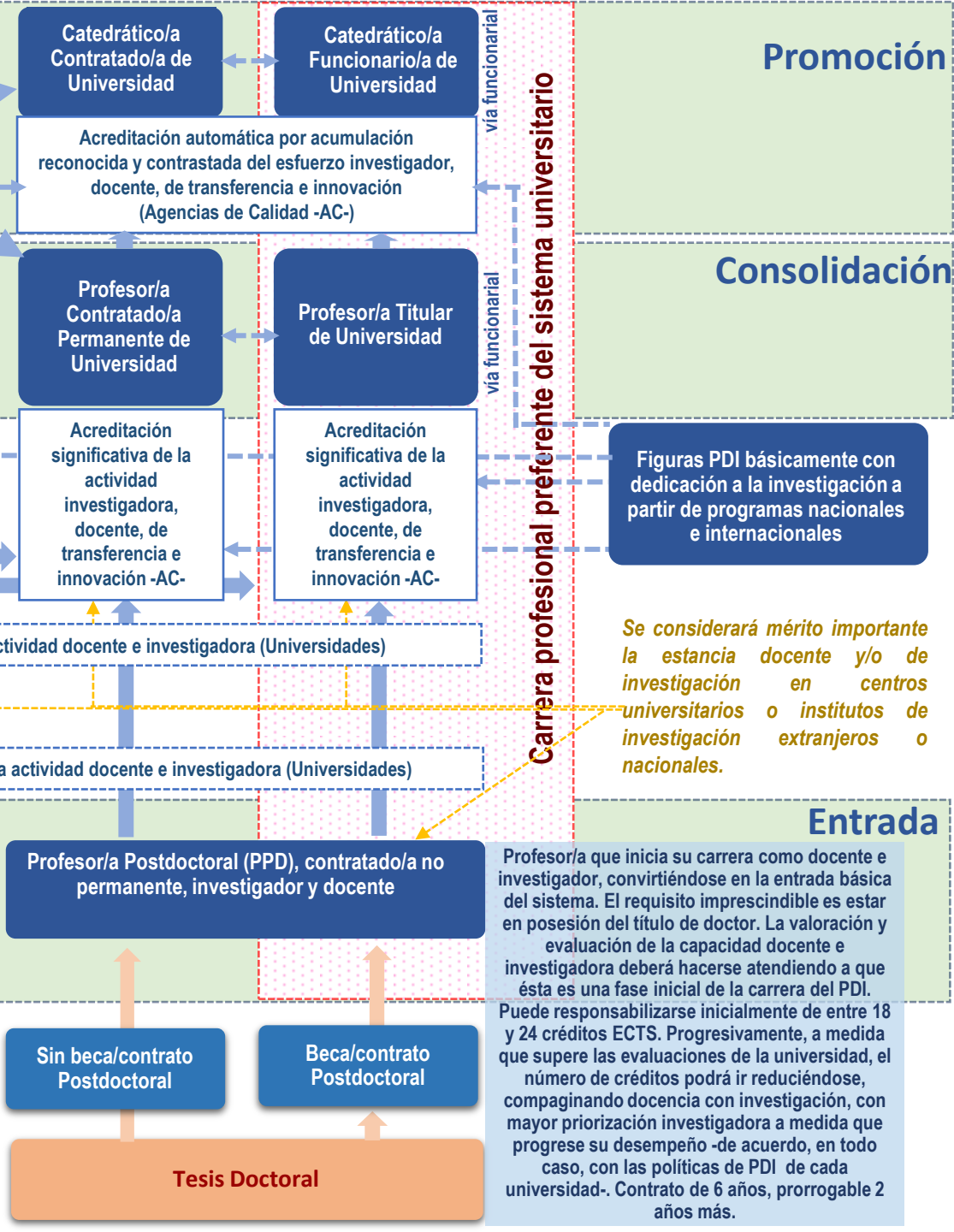
La carrera profesional del PDI

Incorporación de talento, preferentemente internacional, investigador y/o docente y/o profesional de reconocido y contrastado prestigio académico

Profesora/a Visitante

Valoración de los méritos de prestigio profesional y/o capacidad de investigación y/o docencia. No acreditación. Contratación temporal según interés universidad. Contrato de hasta 4 años de duración, con prórroga de 2 años más. Las Universidades pueden mejorar las condiciones y atractivo de la figura. Para estabilizarse, deberá entonces acreditarse y presentarse al concurso correspondiente

-Las universidades podrán promover programas específicos, y de duración limitada, para regularizar el exceso en determinados ámbitos de profesorado con contrato de asociado pero con dedicación académica fundamental -es decir, no asociados profesionales-, a través tanto de la figura de PDI de Profesor/a Contratado/a No Doctor y de la de Profesor/a Postdoctoral.



Profesor/a Asociado/a Profesional (PAP)

Profesor/a que aporta exclusivamente su experiencia profesional, que debe certificarse y estar en activo laboral, que se responsabiliza de entre 3 y 6 ECTS. Contrato a tiempo parcial no permanente.

Profesor/a Sustituto/a Interino/a (PSI)

Profesor/a que cubre exclusivamente una baja temporal justificada (enfermedad, asunción de cargo electo, ostentar cargo universitario), que finaliza cuando termina la causa de la sustitución, y que se responsabiliza de entre 6 y 24 créditos ECTS. Será un contrato no permanente a tiempo parcial o completo.

Profesor/a Contratado/a No Doctor (PCND), contratado/a no permanente, docente e investigador

Vía excepcional de contratación de PDI, básicamente enfocada a áreas con fuerte presión de necesidades docentes, y que son ámbitos académicos con un desarrollo de las actividades de investigación limitado. Profesor/a cuya dedicación fundamental es la de impartir docencia, aunque también puede desarrollar actividades de investigación, transferencia e innovación. Puede impartir entre los 21 y los 28 créditos. Será un contrato a tiempo completo de carácter no permanente. Contrato 8 años, prorrogable 2 años más.

Profesor/a Postdoctoral (PPD), contratado/a no permanente, investigador y docente

Sin beca/contrato Postdoctoral **Beca/contrato Postdoctoral**

Tesis Doctoral

Profesor/a que inicia su carrera como docente e investigador, convirtiéndose en la entrada básica del sistema. El requisito imprescindible es estar en posesión del título de doctor. La valoración y evaluación de la capacidad docente e investigadora deberá hacerse atendiendo a que ésta es una fase inicial de la carrera del PDI. Puede responsabilizarse inicialmente de entre 18 y 24 créditos ECTS. Progresivamente, a medida que supere las evaluaciones de la universidad, el número de créditos podrá ir reduciéndose, compaginando docencia con investigación, con mayor priorización investigadora a medida que progrese su desempeño -de acuerdo, en todo caso, con las políticas de PDI de cada universidad-. Contrato de 6 años, prorrogable 2 años más.

Hacia un modelo de política de profesorado basado en la definición de una carrera profesional: **la entrada**

-El procedimiento para el PCND, aunque con un margen de temporalidad superior, será similar al de los PPD. Ahora bien, será indispensable presentar y aprobar la tesis doctoral en el transcurso del contrato para poder optar a obtener y superar la evaluación final de la universidad, acreditarse por la ANECA o agencias, y posteriormente presentarse a un concurso público de provisión de una plaza permanente.

Profesor/a Asociado/a Profesional (PAP)

Concurso público como vía de contratación

Profesor/a que aporta exclusivamente su experiencia profesional, que debe certificarse y estar en activo laboral, garantizándose que el ingreso fundamental mensual sea diferente a la remuneración recibida por la impartición de docencia en la universidad. Esta figura tendrá limitada la capacidad docente, al ser a tiempo parcial, en términos de que sólo podrá responsabilizarse de entre 3 y 6 ECTS.

Mundo profesional, empresarial, organizativo e institucional

Profesor/a Sustituto/a Interino/a (PSI)

Concurso público como vía de contratación

Profesor/a que cubre exclusivamente una baja temporal justificada: básicamente por enfermedad, baja maternidad/paternidad, asunción de cargo electo que implique la situación de servicios especiales, u ostentar cargo universitario. Este contrato temporal finaliza cuando termina la causa de la sustitución, sin implicar posterior permanencia ni obligaciones para la universidad. Podrá responsabilizarse de entre 6 y 24 ECTS. Podrá ser un contrato a tiempo parcial o completo. Condiciones laborales y remunerativas adecuadas a las funciones desempeñadas.

Licenciados/as, graduados/das, arquitecto/a y cualquier titulación universitaria que comporte estar en posesión como mínimo de un título equivalente al de el actual graduado/a.

Profesor/a Contratado/a no Doctor (PCND)

Concurso público como vía de contratación

Profesor/a que, básicamente tiene enfocada su contratación en áreas con fuerte presión de necesidades docentes, y que son ámbitos académicos con un desarrollo de las actividades de investigación limitado. Profesor/a cuya dedicación fundamental es la de impartir docencia, aunque también puede desarrollar actividades de investigación, transferencia e innovación. Puede impartir entre los 21 y los 28 créditos. Será un contrato a tiempo completo de carácter no permanente. Contrato 8 años, prorrogable 2 años más.

Licenciados/as, graduados/das, arquitecto/a y cualquier titulación universitaria que comporte estar en posesión como mínimo de un título equivalente al de el actual graduado/a.

Tesis Doctoral

-Evaluación final por parte de la universidad del desempeño de la actividad docente y de investigación, y si fuere el caso de la actividad de transferencia e innovación. También podrá incluirse la actividad de gestión. A los seis años de inicio del contrato (8 años en el caso del profesorado contratado no doctor). Este informe deberá presentarse por el PDI afectado en caso de postularse en cualquier concurso para proveer una plaza permanente de PDI. Para garantizar poder presentarse a la evaluación de las agencias de calidad previa a los concursos de acceso a una plaza permanente, puede prorrogarse el contrato hasta 2 años más.

-Primera evaluación por parte de la universidad del desempeño de la actividad docente y de investigación, y si fuere el caso de la actividad de transferencia e innovación. A los tres años de inicio del contrato.

Carrera profesional preferente del sistema universitario

Profesor/a Postdoctoral (PPD), contratado/a no permanente, investigador y docente

Concurso público como vía de contratación

Profesor/a que inicia su carrera como docente e investigador, convirtiéndose en la entrada básica del sistema. El requisito imprescindible es estar en posesión del título de doctor/a. Se accede a la plaza mediante concurso público, que implica valorar y evaluar la capacidad docente e investigadora, teniendo presente en dicha valoración y evaluación que debe partir de la consideración de que hablamos de una figura inicial en la carrera profesional del PDI. Este tipo de profesorado puede responsabilizarse de entre 18 y 24 créditos. Progresivamente, y una vez superada la primera evaluación del desempeño docente e investigador que realice la universidad, el número de créditos podrá ir reduciéndose según los principios y baremos que establezca la política de PDI cada universidad, para facilitar si así fuere el fortalecimiento del currículum investigador que será clave, junto con la docencia, en el procedimiento de consolidación futuro del PDI. Contrato temporal de 6 años, prorrogable por 2 años más.

Beca/contrato Postdoctoral

Sin beca/contrato Postdoctoral

Tesis Doctoral

Se debe considerar un mérito importante la estancia, acumuladamente de 9 meses como mínimo, docente y/o de investigación en centros universitarios o institutos de investigación distintos a la universidad en la que se ha leído la tesis doctoral y de la universidad en la cual está contratado/a como PPD.

Entrada

Se debe considerar como mérito importante la estancia, acumuladamente de 4 meses como mínimo, docente y/o de investigación en centros universitarios o institutos de investigación distintos a la universidad en la que se ha leído la tesis doctoral y de la universidad a la cual se presenta para conseguir la plaza de PPD.

Hacia un modelo de política de profesorado basado en la

definición de una carrera profesional: **la consolidación**

Todos los concursos públicos para la provisión de una plaza de PDI formarán parte, indistintamente del tipo y desde el momento de su convocatoria oficial, de un Registro de Concursos de PDI de acceso libre para toda la comunidad universitaria y la ciudadanía.

La acreditación debe entenderse como un proceso de certificación de haber alcanzado el mínimo institucionalmente definido de capacidad investigadora y docente para lograr el nivel de PDI permanente. Valorado y evaluado a partir de unos indicadores de resultados conseguidos básicamente en el terreno de la docencia realizada, de la investigación y transferencia desarrollada, y de las publicaciones efectuadas, y que asume plenamente como una riqueza del sistema universitario la heterogeneidad de enfoques científicos, tecnológicos y culturales que vertebran ese sistema, lo que debe ser trasladado lógicamente en el momento de realizarse la acreditación, diferenciándose, pues, los indicadores según los ámbitos y/o ramas de conocimiento.

Figuras PDI básicamente con dedicación a la investigación a partir de programas nacionales e internacionales específicamente diseñados para ello

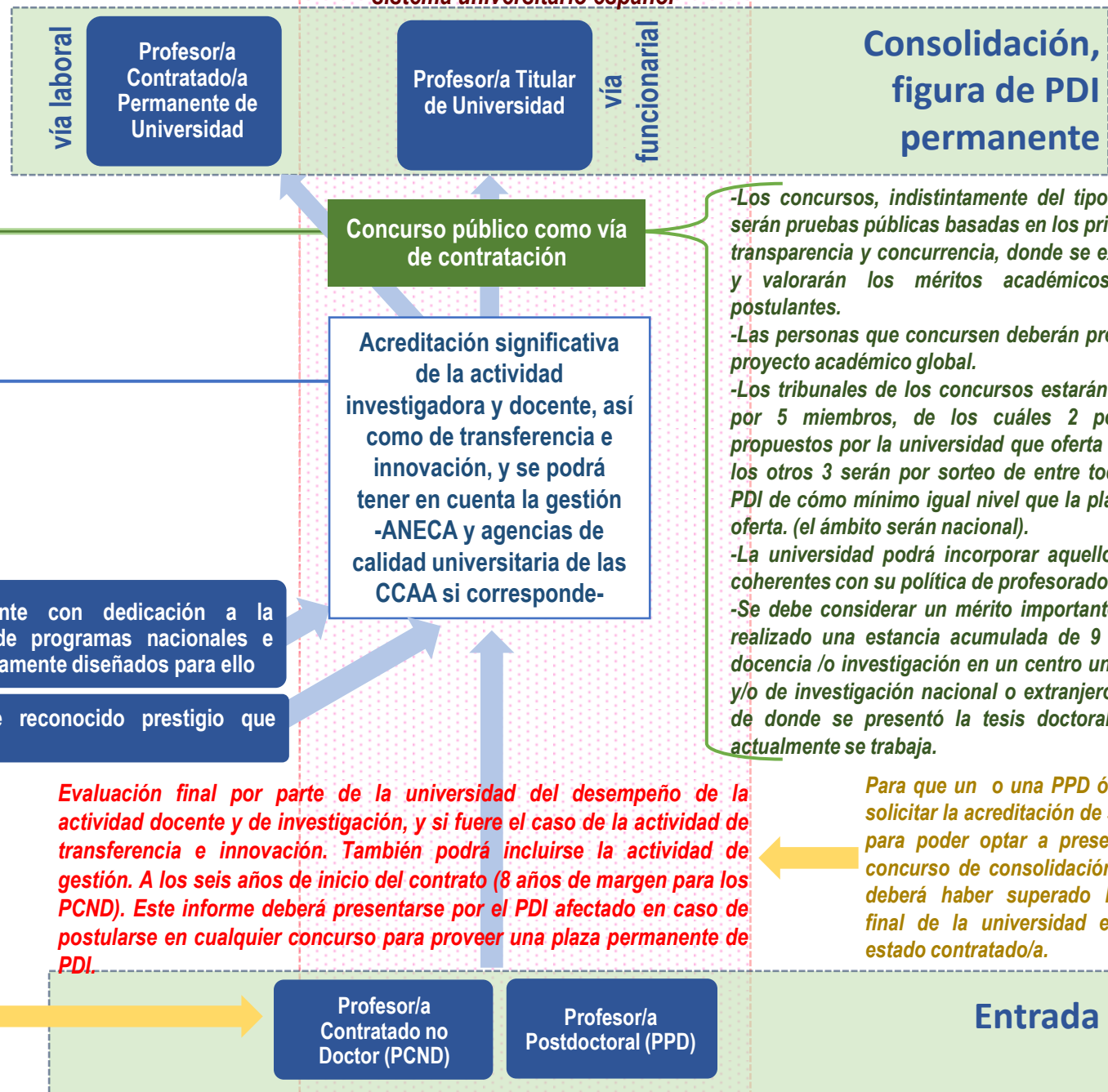
Profesor/a Visitante de reconocido prestigio que quisiera estabilizarse

Para que un o una PCND someta la evaluación final de su desempeño por parte de la universidad y posteriormente pueda solicitar la acreditación para poder optar a presentarse al concurso de consolidación, éste o ésta deberá estar en posesión del título de doctor/a.

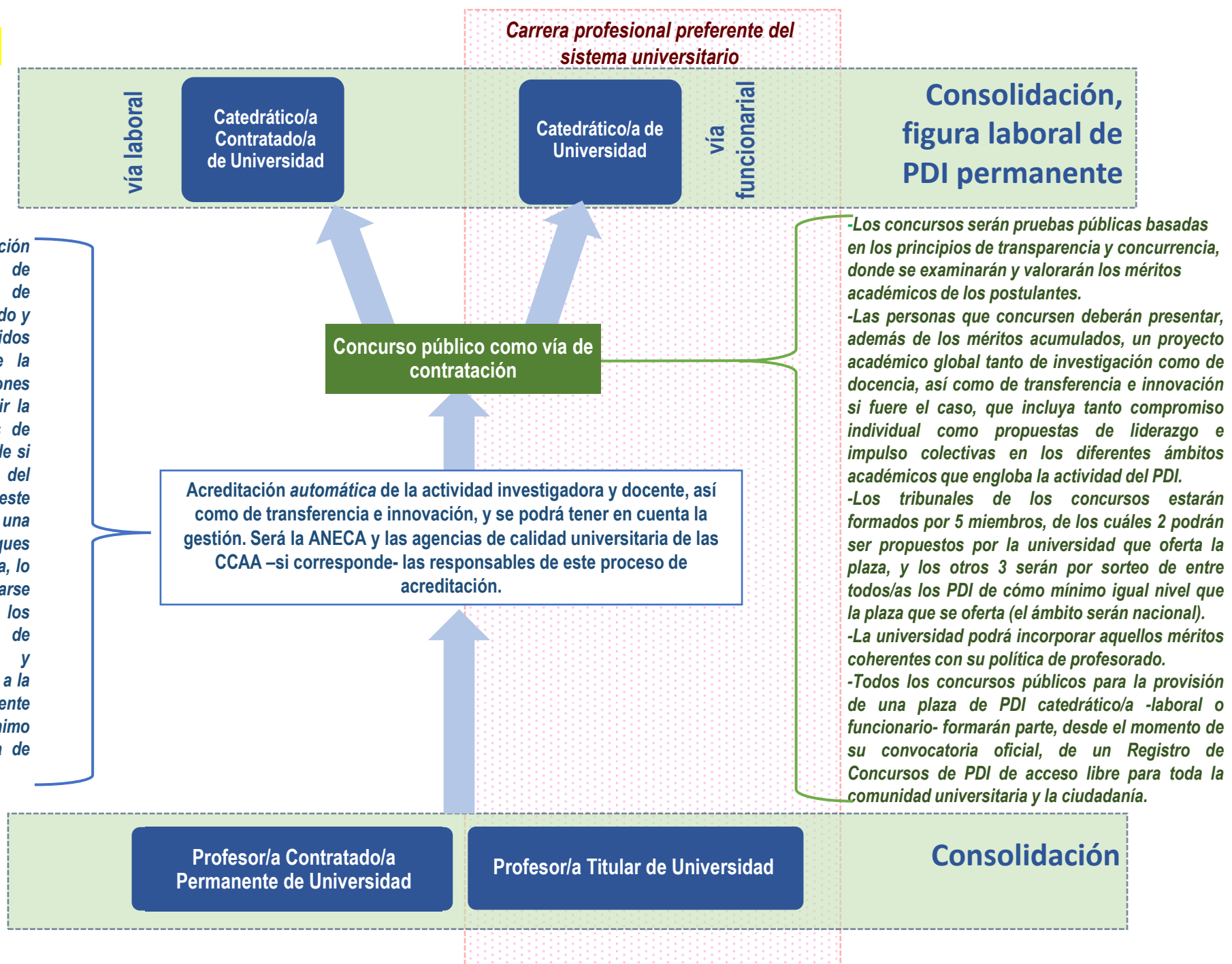
Evaluación final por parte de la universidad del desempeño de la actividad docente y de investigación, y si fuere el caso de la actividad de transferencia e innovación. También podrá incluirse la actividad de gestión. A los seis años de inicio del contrato (8 años de margen para los PCND). Este informe deberá presentarse por el PDI afectado en caso de postularse en cualquier concurso para proveer una plaza permanente de PDI.

Para que un o una PPD ó PCND pueda solicitar la acreditación de su currículum para poder optar a presentarse a una concurso de consolidación, éste o ésta deberá haber superado la evaluación final de la universidad en la que ha estado contratado/a.

Carrera profesional preferente del sistema universitario español



Hacia un modelo de política de profesorado basado en la definición de una carrera profesional: **la promoción**



La acreditación debe entenderse como un proceso de certificación de haber alcanzado el mínimo institucionalmente definido de capacidad investigadora y docente para lograr el nivel de catedrático/a (sea en la vía laboral o en la funcional). Valorado y evaluado a partir de unos indicadores de resultados conseguidos básicamente en el terreno de la docencia realizada, de la investigación y transferencia desarrollada, y de las publicaciones efectuadas. Resultados individuales a los que se debe añadir la capacidad de liderazgo e impulso de proyectos colectivos de investigación y de innovación docente y formativa, así como de si fuese el caso de estrategias y mecanismos de transferencia del conocimiento científico, tecnológico o cultural. En todo caso, este procedimiento de acreditación debe asumir plenamente como una riqueza del sistema universitario la heterogeneidad de enfoques científicos, tecnológicos y culturales que vertebran ese sistema, lo que debe ser trasladado lógicamente en el momento de realizarse la acreditación, diferenciándose, pues, los indicadores según los ámbitos y/o ramas de conocimiento. El procedimiento de acreditación tenderá a desburocratizarse al máximo y automatizarse en el sentido de valorar si el PDI que se postula a la acreditación ha conseguido los indicadores que institucionalmente ese ámbito/rama del conocimiento ha fijado como mínimo indispensable para poder optar posteriormente a una plaza de catedrático/a.



Secretaria General de Universidades