

Consideraciones y propuestas sobre la formación del profesorado universitario a partir del análisis de la LOSU

Francisco Javier Malagón Terrón*
Mariona Graell Martín**

Resumen

La formación continua del profesorado universitario es uno de los factores de los que depende la calidad de la educación superior. La nueva Ley Orgánica de Universidades (LOSU) recoge novedades a distintos niveles y también en este aspecto. El objetivo del estudio que se presenta en este artículo consiste en identificar avances, retrocesos, lagunas y posibles medidas de mejora respecto al tratamiento que la formación continua del personal docente e investigador (PDI) recibe en esta ley. Para ello se ha realizado una revisión crítica de su contenido, comparándola con la ley orgánica anterior, se ha identificado el modelo de carrera profesional y la estructura contractual del profesorado universitario que plantea la LOSU y se han establecido relaciones significativas entre esa estructura y la formación continua según el tratamiento que ambos aspectos reciben en la LOSU. Con base en los resultados del análisis se proponen a discusión un conjunto de consideraciones y propuestas concretas para el desarrollo de la formación del PDI.

Palabras clave

Formación del profesorado, universidades, educación superior, categorías laborales, legislación, LOSU.

Recepció original: 30 d'abril de 2024

Acceptació: 24 de gener de 2025

Publicació: 9 de febrer de 2026

Introducción

La formación continua o permanente del profesorado universitario es una práctica en la que intervienen las instituciones de educación superior del Sistema Universitario Español (SUE) para contribuir a la mejora de la calidad universitaria mediante la actualización de competencias de su personal docente e investigador.

Este tipo de formación se ha tenido en cuenta de manera explícita en todas las leyes orgánicas universitarias, en varias leyes autonómicas de universidades, entre ellas la catalana (Ley de Universidades de Cataluña, 2003: Preámbulo y art. 19), y en la mayor parte de los planes estratégicos de las universidades (Malagón y Graell, 2022, 2023). La oferta de formación continua que las universidades dirigen a su profesorado suele consistir en cursos, talleres, seminarios, webinars, jornadas formativas, etc., organizadas de manera habitual y periódica por órganos a los que los rectorados han encomendado su gestión. A menudo esta oferta adopta el formato de planes y programas de formación.

Por otra parte, desde hace varias décadas la formación del profesorado universitario en España viene siendo objeto de estudio de una amplia comunidad de investigadoras e investigadores, incrementándose el número y diversidad de publicaciones relacionadas

(*) Francisco Javier Malagón Terrón es profesor ayudante doctor de la Universidad Complutense de Madrid (UCM), consultor especializado en políticas públicas, principalmente en los ámbitos social y educativo. ORCID: 0000-0003-4303-799X. Dirección electrónica: fjmalacon@ccinf.ucm.es

(**) Mariona Graell Martín es profesora agregada de la Universitat de Barcelona. ORCID:0000-0001-9776-8830. Dirección electrónica: marionagraell@ub.edu

desde que en 1999 se pusiera en marcha el *Proceso de Bolonia* (Declaración de Bolonia, 1999) para la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) (Aramburuzabala *et al.*, 2013; Cabero, 2006; De la Cruz Tomé, 2000; Sánchez Gómez, y García-Valcárcel Muñoz-Repiso, 2002; Hornilla, 1999; Imbernón, 2011; Jarauta y Medina, 2009; Margalef y Álvarez, 2005; Marín Díaz, 2006; Marín Sánchez *et al.*, 2002; Mas-Torelló y Olmos-Rueda, 2016; Rue, 2013; Vázquez *et al.*, 2012; Villa Sánchez, 2006; Zabalza, 2011).

Cabe añadir que la pandemia de la Covid-19 supuso un hito que afectó de manera significativa al desarrollo de este tipo de formación pues, sobre todo entre los años 2020 y 2022, las universidades y su profesorado tuvieron que adaptar con rapidez sus enseñanzas a las modalidades en línea y semipresencial, como consecuencia de las medidas de distancia social y limitación de la movilidad adoptadas para contener la enfermedad.

Esta grave circunstancia motivó que gran parte del profesorado tuviera que actualizar sus competencias, tanto en el plano tecnológico como pedagógico, para adaptarse a entornos educativos virtuales. A esa actualización contribuyeron numerosos «webinarios», acciones formativas de relativa brevedad y organización ágil que se llevan a cabo a través de videoconferencia (Madrid Cánovas, 2021; Ramos-Pla *et al.*, 2022).

Más recientemente, el campo de práctica e investigación de la formación del profesorado universitario ha experimentado un cambio significativo como consecuencia de la entrada en vigor de la LOSU (Ley Orgánica del Sistema Universitario, 2023) en marzo de 2023, tras su aprobación definitiva por el Congreso de los Diputados.

En el régimen jurídico español, una ley orgánica es un tipo de norma de rango estatal para cuya aprobación se necesita el voto favorable de la mayoría absoluta de los diputados en una votación final sobre el conjunto del proyecto aprobado. Las leyes orgánicas están al mismo nivel que las ordinarias, pero son más restrictivas en su proceso de creación a causa de las materias que regulan, relativas «al desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, las que aprueben los Estatutos de Autonomía y el régimen electoral general y las demás previstas en la Constitución» (Constitución Española, 1978: art. 81).

La LOSU sustituye a la LOU (Ley Orgánica de Universidades, 2001, 2007), aprobada en 2001 y reformada algunos años más tarde, en 2007. Esta norma había reemplazado a su vez a la primera ley orgánica universitaria aprobada en el actual periodo democrático, la LRU (Ley de Reforma Universitaria, 1983). Para mejor comprensión del marco legislativo universitario en España cabe añadir que la gestión de las universidades es una competencia transferida a las Comunidades Autónomas, de ahí que varias regiones hayan aprobado leyes propias en este ámbito (Malagón y Graell, 2023), dentro del marco más amplio que definen las leyes orgánicas, los Estatutos de Autonomía y la Constitución.

Recordemos que el texto constitucional reconoce de manera explícita la autonomía de las universidades (1978: art. 27), aspecto a tener en cuenta ya que, en adelante, la formación continua del profesorado estará asociada al ámbito competencial que concede dicha autonomía, lo cual explica en parte la diversidad de políticas de formación continua del PDI puestas en práctica por las universidades.

Volviendo a la LOSU, en su Preámbulo el poder legislativo contextualiza la nueva ley en los cambios y tendencias que caracterizan a la época actual: revolución científica y tecnológica, interdependencia global, cambios culturales y sociales en torno al feminismo y

la igualdad de género, transición ecológica, etc. Además, se pone en valor la existencia de nuevos modelos pedagógicos que potencian la autonomía del aprendizaje en un entorno digital, transformando la labor docente. Otros objetivos relevantes que recoge la LOSU son el aumento de la financiación pública de las universidades hasta el 1% del Producto Interior Bruto y reducir del 40 al 8% el máximo de contratos de carácter temporal del personal docente e investigador (Ley Orgánica del Sistema Universitario, 2023: Preámbulo).

Para comprender mejor su relevancia, hay que situar la LOSU en el marco de un conjunto más amplio de políticas gubernamentales, pues su aprobación estaba contemplada en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en España, enfocado a la modernización de la economía española, el crecimiento económico y la creación de empleo tras la crisis del Covid-19 (Gobierno de España, s.f.). De hecho, la elaboración y aplicación de este plan eran condiciones necesarias para acceder a los fondos *NextGenerationEU*, aprobados por la Unión Europea en el marco del Plan de Recuperación para Europa (s.f.).

La reforma universitaria se ha considerado, por tanto, un elemento crucial para promover los profundos cambios que la sociedad española y europea demandan en los planos de la ciencia y el conocimiento, la formación y el empleo y las políticas de sostenibilidad, prioridad recogida, además, en el Componente 17 del Plan de Recuperación mencionado, que se refiere a la reforma institucional y fortalecimiento del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación (Gobierno de España, 2021b). Estos objetos de modernización se reflejan, a su vez, en el Plan de Participación de las Universidades en el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, adoptado por la CRUE (Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas, s.f.).

El objetivo del estudio consiste en identificar avances, retrocesos, lagunas y posibles medidas de mejora respecto al tratamiento que la formación continua del PDI recibe en la nueva Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU). A tal efecto, el método empleado ha consistido en una revisión crítica del texto legislativo, conforme al siguiente proceso de análisis:

- a) Comparando su contenido en materia de formación del PDI con la ley orgánica anterior (Ley Orgánica de Universidades, 2001, 2007);
- b) Identificando el modelo de carrera profesional y la estructura contractual del profesorado universitario que plantea la ley;
- c) Estableciendo relaciones significativas entre la estructura contractual del profesorado universitario y su formación continua, según como estos aspectos aparecen en la LOSU.

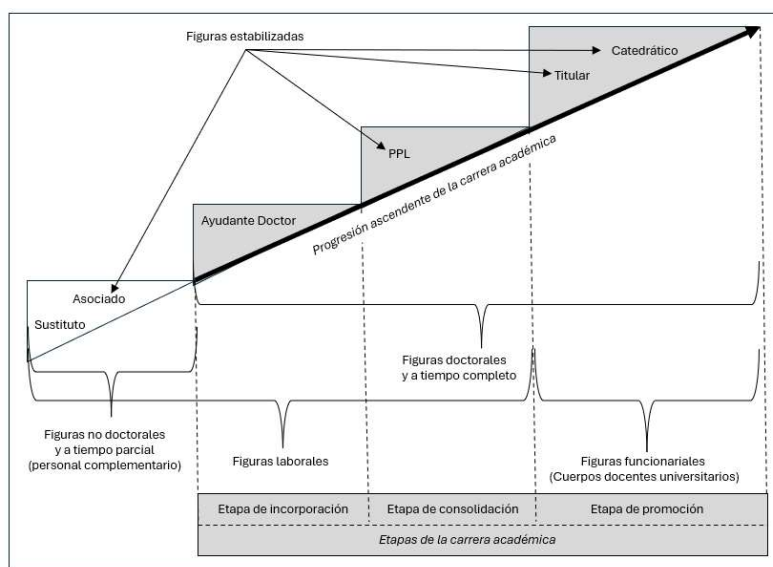
Cambios y permanencias en la estructura laboral del profesorado universitario

Antes de centrarnos en el análisis del tratamiento que la LOSU hace de la formación inicial y continua del PDI, describiremos de forma somera otros cambios que afectan a la estructura de las relaciones laborales del profesorado universitario para relacionarla después con dicha formación. En el SUE (Sistema Universitario Español) las relaciones contractuales del profesorado se ajustan a un conjunto de categorías laborales: Profesorado Asociado, Ayudante Doctor, Contratado Doctor, Titular de universidad y Catedrático, principalmente. La LOSU introduce reformas en la regulación de estas categorías heredadas de la LOU y añade

categorías nuevas. Según el legislador, la figura de Profesorado Ayudante Doctor está destinada a personas con título de Doctor o Doctora que se encuentran al principio de su vida laboral académica, contratadas a tiempo completo por la universidad, por un periodo de tiempo determinado, con el objetivo principal de que desarrolle las capacidades que necesitará para el desempeño de sus funciones como profesor o profesora de universidad (Ley Orgánica del Sistema Universitario: art. 78). La atribución de la figura de Ayudante Doctor a profesores y profesoras que están al principio de su carrera académica no corresponde del todo a la realidad actual; de hecho, se espera que la aplicación de la nueva ley facilite el tránsito de una parte del Profesorado Asociado a la condición de Ayudante Doctor, habida cuenta de que no pocas de estas personas llevan largo tiempo ejerciendo como profesores y profesoras con contratos temporales a tiempo parcial, como corresponde a la figura de asociado.

La categoría de Ayudante Doctor se sitúa en la primera de las tres etapas del modelo de carrera académica en el que se basa el legislador: *incorporación, consolidación y promoción* (Ley Orgánica del Sistema Universitario: Preámbulo), el cual, a su vez, sirve de base a un modelo implícito en el que las distintas figuras contractuales están distribuidas escalonadamente¹. En la Figura 1 se ha representado de forma gráfica la estructura contractual del profesorado universitario de las universidades públicas españolas. Como se puede apreciar, una característica de esta estructura es su fragmentación en una amplia variedad de situaciones contractuales que implican, a su vez, notorias diferencias en sus criterios de acceso, atribución de funciones, régimen de dedicación y estabilidad laboral.

Figura 1. Carrera profesional y estructura contractual conforme a la LOSU



Fuente: elaboración propia

Las figuras que se encuentran en el escalón superior, Titular y Catedrático, corresponden a la última etapa de la carrera académica (Promoción). Son las que gozan de mayor estabilidad laboral, mejor retribución económica, derechos añadidos (como el año sabático) y mayor proyección en los órganos de gobierno de las universidades.

(1) La LOSU incluye además otras categorías laborales, en concreto: Profesorado Emérito, Profesorado Visitante y Profesorado Distinguido, las cuales no se han incluido en el modelo por no tener un peso crítico en la organización universitaria.

El escalón anterior, que corresponde a la etapa de Consolidación, se asigna a la figura laboral (por tanto, no funcionarial) del Profesor/a Permanente Laboral (PPL), antes denominada Contratado/a Doctor/a, el cual ejerce sus funciones con dedicación completa y de manera estable, sin estar sujeto a límites temporales en su contratación. Las funciones del PPL abarcan la docencia, la investigación y transferencia de conocimiento y ahora, según prevé la LOSU y a diferencia respecto a leyes anteriores, el desempeño de cargos relacionados con el gobierno de la Universidad (Ley Orgánica del Sistema Universitario: art. 82.b).

Por debajo del escalón en el que se sitúa la figura del PPL se sitúa la del Ayudante Doctor, la cual representa, al menos teóricamente, el punto de partida de la carrera académica, trabajando con dedicación a tiempo completo, menor retribución salarial y sujeta a un límite temporal de seis años como máximo, no pudiendo repetirse el mismo tipo de contrato en otras universidades públicas.

La LOSU reconoce, además, otras figuras relevantes para el funcionamiento de las universidades: el Profesorado Asociado y el Profesorado Sustituto, esta última de nueva creación.

Aunque propiamente la figura de Profesor/a Asociado/a se encuentra fuera de la carrera académica, pues está planteada exclusivamente para incorporar a tiempo parcial a personas de reconocida trayectoria profesional como forma de establecer puentes con la sociedad, en la práctica ha sido durante años la principal posibilidad de acceder a la carrera académica para quienes deseaban iniciarse en ella, debido a la escasez de plazas convocadas en otras categorías laborales. De hecho, actualmente representa el 20% del profesorado universitario en España (Malagón, Sánchez y Graell, 2024).

La otra figura es la del Profesorado Sustituto el cual, al menos teóricamente, se sitúa también fuera del esquema normativo de carrera académica que prevé la LOSU. Con esta categoría laboral el legislador introduce en la universidad pública la posibilidad de contratar flexiblemente, a tiempo parcial y de manera temporal a personas con titulación superior, pero no necesariamente con título de Doctor/a, con el fin de resolver necesidades de docencia motivadas por bajas laborales u otras circunstancias.

Novedades de la LOSU relacionadas con la formación del PDI

Detengámonos ahora en el tratamiento que la LOSU hace de la formación inicial y continua del profesorado universitario. Primero, hay que destacar la importancia que el legislador otorga a este tipo de formación, expresándolo en los siguientes términos:

Las universidades garantizarán la formación docente inicial y continuada de su profesorado. Asimismo, establecerán planes de formación inicial y de formación a lo largo de la vida que garanticen la mejora profesional de su personal docente e investigador, en los distintos ámbitos de especialización de la actividad universitaria, en el marco de la planificación estratégica y de las prioridades de las propias universidades en materia de formación. (Ley Orgánica del Sistema Universitario: art. 67)

Advirtamos que el legislador distingue entre formación inicial y continuada –no se hacía esta distinción en leyes anterior– y hace explícito el deber de las universidades de elaborar planes de formación que, a su vez, estén alineados con sus planes estratégicos. Es relevante también que relacione la formación con dos objetivos distintos pero complementarios: garantizar la mejora profesional de su personal docente e investigador y alinear la formación con las prioridades de las propias universidades.

La LOSU recoge, además, un aspecto que no debe pasar inadvertido por lo que implica de oportunidad y, al mismo tiempo, de complejidad para la gestión universitaria de la formación inicial y continua del profesorado, ya que deberá tener en cuenta sus distintos ámbitos de especialización, lo cual puede interpretarse como *especialización* respecto a las funciones que desempeña el PDI (docencia; investigación y transferencia de conocimiento; y gestión y gobierno de organismos universitarios) y/o *especialización* por áreas y disciplinas de conocimiento.

Con estos elementos a la vista, puede considerarse que el artículo 67 de la LOSU ofrece un marco y un horizonte estimulantes para el diseño y desarrollo de políticas universitarias en materia de formación inicial y continua del PDI, si bien cabe pensar que este impulso exigirá un notable refuerzo de las estructuras de gestión que todo ello implica.

Otra novedad relevante, más concreta que la anterior, que introduce la LOSU en esta materia consiste en incorporar como prescripción novedosa que el profesorado Ayudante Doctor deba realizar una formación docente obligatoria en su primer año de contrato. La ley lo dice así:

(...) Para el desarrollo de su capacidad docente, las Profesoras y Profesores Ayudantes Doctores deberán realizar, en el primer año de contrato, un curso de formación docente inicial cuyas características serán establecidas por las universidades, de acuerdo con sus unidades responsables de la formación e innovación docente del profesorado. (Ley Orgánica del Sistema Universitario, art. 78.b)

Respecto a la formación del profesorado universitario nunca antes, hasta la aprobación de la LOSU, se había planteado la obligatoriedad de algún tipo de formación inicial o continua del personal docente e investigador; si bien es cierto que existen diferentes acentos, a criterio de cada universidad, acerca de la conveniencia –incluso obligación en algunas instituciones privadas– de que el profesorado realice cursos, o itinerarios formativos, en los primeros años de su trayectoria laboral académica y aún después, de manera más o menor periódica.

Como elemento positivo, al introducir la obligatoriedad de proporcionar una formación docente inicial del Ayudante Doctor parece que el legislador quiere subrayar la importancia de dotar de calidad al desempeño de esta función desde el inicio mismo de la carrera académica; habida cuenta de que para acceder a esta condición no es imprescindible contar con formación pedagógica acreditada –excepto para acceder a las facultades y carreras especializadas en este campo–, aunque la experiencia docente se tenga en cuenta en el cómputo de méritos que rigen en los correspondientes concursos de plazas.

Sin embargo, una realidad que las universidades tendrán que gestionar en este aspecto es que, al menos durante un periodo de transición, es probable que exista un sector de Profesores/as Asociados/as que no solo tengan ya cierto recorrido y experiencia docente, sino que también pueden haber realizado distintas actividades formativas en el marco de la oferta generada por la propia institución.

Por último, es necesario señalar otros contenidos de la LOSU que la distinguen de la ley precedente, la LOU. Con relación a la formación del profesorado, la LOU hacía referencia tanto a la función docente como a la investigadora. En su art. 67 la LOSU habla de formación *docente* inicial y continuada, pero no es clara respecto a la formación relacionada con otras funciones que desempeña el PDI (investigación y transferencia de conocimiento

y gestión y gobierno de órganos universitarios), pues en el mismo párrafo se refiere al *personal docente e investigador* y a los distintos *ámbitos de especialización* de la actividad universitaria.

Por otra parte, a diferencia de la LOU, la LOSU elimina cualquier relación entre la formación continua, méritos individuales y mejora de las retribuciones. Es decir, el legislador omite vincular este tipo de formación con incentivos que motiven al profesorado a practicarla de forma voluntaria. En su lugar aparece la noción de «obligatoriedad» aplicada a una sola categoría laboral, la de Ayudante Doctor, como ya se ha expuesto.

Con motivo de la entrada en vigor de la LOSU las universidades se encuentran en proceso de adaptarse a sus requerimientos; y lo están haciendo, en general, construyendo sobre la base de las estructuras y programas formativos que ya venían aplicando. Esto no obsta para que, además, se estén intentando acercamientos entre universidades para converger en algunos criterios, principalmente de carácter pedagógico. A modo de ejemplo cabe destacar, entre otras iniciativas, el Seminario Interuniversitario de Programas de Formación, Innovación e Investigación Docente del Profesorado llevado a cabo los días 15 y 16 de junio de 2023 en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Sevilla, por iniciativa del programa FIDOP (Formación e Innovación Docente del Profesorado) de dicha universidad, con apoyo de la Red de Docencia Universitaria (REDU) entre otros organismos. En este encuentro participaron representantes de 26 universidades con el objetivo de compartir experiencias, debatir el modelo de buena docencia y articular procesos de colaboración en este ámbito.

Discusión: consideraciones y propuestas

A tenor de lo expuesto consideramos que cabe valorar positivamente la potencialidad de la LOSU respecto al reconocimiento e impulso que de ella puede obtener la formación inicial y continuada del profesorado universitario. Sin embargo, como hemos visto, la ley es escueta en detalles, se centra en la figura del Ayudante Doctor, omite contenidos presentes en la anterior ley orgánica y deja abiertos, o sin abordar, muchos otros aspectos relacionados con dicha formación. Todo ello no es necesariamente negativo si se interpreta que el legislador deja así amplios márgenes de decisión a las universidades para configurar su política de formación del profesorado conforme a sus propios criterios, prioridades y posibilidades.

A continuación, expondremos una serie de consideraciones y propuestas relativas a los contenidos de la LOSU en materia de formación del profesorado.

Incorporar la formación docente a la formación doctoral

La LOSU establece como prioridad la formación inicial para el desempeño de la docencia, lo cual es un paso adelante respecto a la legislación anterior. Sin embargo, la LOSU, al igual que las leyes universitarias que la preceden, no exige como requisito imprescindible experiencia docente ni formación pedagógica para el acceso a la condición de Ayudante Doctor, Asociado o Sustituto, aunque las universidades puedan tener en cuenta esa experiencia y formación en sus criterios de baremación de candidaturas a las plazas ofertadas.

En otros niveles del sistema educativo (educación infantil, primaria y secundaria) son exigibles titulaciones específicas habilitantes para el ejercicio de la docencia, pero esto no

sucede en la educación superior. A nuestro juicio, se podría tener en cuenta una fórmula relativamente sencilla de aplicar para corregir esta situación, la cual consiste en que en los programas de formación doctoral –en todas las ramas de conocimiento– incluyan acciones formativas específicas para el ejercicio de la docencia. Esta medida sería complemento de otra que ya han puesto en práctica algunas universidades, como es la posibilidad de que sus doctorandos puedan acceder a toda o a parte de la oferta de formación continua que dirigen al PDI.

No obstante, estas medidas, aunque puedan mejorar la situación, por sí solas no resuelven el problema de cómo asegurar una formación docente en las figuras no doctorales (Asociado y Sustituto) o en otras figuras estabilizadas (PPL, Titular, Catedrático) a las que no se les ha exigido nunca esta formación.

Contextualizar la formación inicial docente

La formación inicial del Profesorado Ayudante Doctor se centra en la función docente, pero la condición de profesor o profesora de universidad no se agota en ella, también incluye la investigación y transferencia de conocimiento, así como la participación en la gestión y gobierno de organismos de educación superior. Recordemos que la LOSU dice, textualmente, refiriéndose al Ayudante Doctor:

La finalidad del contrato será desarrollar las capacidades docentes y de investigación y, en su caso, de transferencia e intercambio del conocimiento, y de desempeño de funciones de gobierno de la universidad (...). (Ley Orgánica del Sistema Universitario, art. 78.b)

Sin restar importancia a la mejora de la función docente, conviene recordar que la investigación, las publicaciones y la transferencia de conocimiento son factores críticos en los rankings universitarios y en los procesos de acreditación y progreso académico del profesorado. Concretamente, la investigación ha sido hasta ahora una función de enorme importancia para el progreso de la carrera académica y, en particular, para la promoción del Profesorado Ayudante Doctor a condiciones de estabilidad laboral. Ciertamente es que durante su proceso doctoral al profesor novel se le supone haber adquirido competencias investigadoras, pero eso no obsta para que continúe su formación en este ámbito.

Ateniéndonos a la LOSU nada impide –salvo las limitaciones físicas de la vida– que, además, de la formación inicial obligatoria para el ejercicio de la docencia, el Profesorado Ayudante Doctor realice otras formaciones que la propia universidad le ofrezca. Por eso no ponemos en cuestión que la formación inicial se centre en la docencia, pero sí nos parece importante que en ella se contextualice la formación inicial docente en una visión global de las funciones del profesorado, de las competencias transversales necesarias y de las necesidades y desafíos de las distintas etapas de la carrera académica.

Formación exigible a Asociados y Sustitutos

La formación para el ejercicio de la docencia en la educación superior es una prioridad para el legislador y para las universidades. Sin embargo, si esto es así ¿Por qué limitar la formación obligatoria al Profesorado Ayudante Doctor?

Detengámonos primero en las figuras del Profesorado Asociado y Sustituto. En ambos casos es requisito contar con una titulación superior, pero no con un doctorado; y en ambos casos son figuras que han de dedicarse exclusivamente al ejercicio de la docencia.

Hasta ahora en la universidad española tiene un importante peso porcentual la figura del Profesor/a Asociado/a (Malagón, Sánchez y Graell, 2024), realidad que, acertadamente, el legislador quiere corregir a la baja como parte de una política de reducción de la temporalidad, según declara en el Preámbulo de la LOSU. Ahora bien, esto, aun llegando a ser una realidad en el futuro, requerirá de un periodo de transición.

En cualquier caso, aunque se reduzca su número, seguirá siendo una figura relevante por dos razones que justificarían el aseguramiento de algún tipo de formación para el ejercicio de la docencia: en primer lugar porque la LOSU reforma esta figura para que su relación contractual con la universidad sea permanente, no sujeta a contratos temporales y concursos periódicos como ha sido hasta su aprobación; un segundo motivo es que se trata de una figura reservada a profesionales de reconocida trayectoria laboral que se incorporan a la universidad a tiempo parcial con el fin de enriquecer las enseñanzas con sus conocimientos y experiencia adquiridos fuera de la vida universitaria (Ley Orgánica del Sistema Universitario, art. 79)

Creemos que, aunque este tipo de formación no sea obligatoria como requisito para acceder a la figura de Profesor/a Asociado/a, sí debería serlo inmediatamente después, a lo largo de un periodo de tiempo razonable y con cierta flexibilidad, adaptándose a su tiempo de dedicación.

La figura del Profesorado Sustituto es nueva en la universidad pública española y es aún pronto para saber qué proporción puede llegar a alcanzar en el futuro respecto al conjunto del PDI. Confiando en la intención del legislador, no debería ser alto pues de lo que se trata es de reducir sustantivamente la tasa de temporalidad pero habrá que ver si la realidad presupuestaria permite avanzar por esta senda o, por el contrario, en ausencia de financiación suficiente se abundará en la precariedad laboral del profesorado con una figura que rellene espacios como hasta hoy se ha venido haciendo con el mal llamado «falso asociado».

De un modo u otro el Profesorado Sustituto está llamado no solo a ejercer la función docente sino a hacerlo, además, adaptándose a circunstancias diversas, motivadas por bajas laborales u otras situaciones en las que es necesario encontrar soluciones *ad hoc*. Esto es motivo más que suficiente para implantar algún modelo de formación que asegure la calidad de su participación en la enseñanza universitaria. Para ello a las personas que se incorporan a las bolsas de trabajo creadas a tal efecto se les podría ofrecer la posibilidad de acceder a acciones formativas y que estas acciones computen como mérito para mejorar su posición en las listas de espera, además de enriquecer su currículum para otros fines.

Formación exigible a PPL, Titulares y Catedráticos

La LOSU no contempla la obligatoriedad de la formación continuada para las figuras de Profesorado Permanente Laboral (PPL), Titular y Catedrático, sin embargo, parece razonable pensar que en sociedades del conocimiento en rápida evolución como las nuestras es necesario asegurar la calidad universitaria mediante la actualización permanente de sus conocimientos y habilidades para el ejercicio de todas las funciones que les son propias.

En la práctica la formación del profesorado universitario puede transitar por distintas vías, formales y no formales, más aún cuando su capacitación doctoral le ha aportado elementos para autogestionar flexiblemente su formación posterior. Con todo, es un hecho

que esto no es suficiente para asegurar la calidad universitaria teniendo en cuenta los intereses no solo del profesorado, sino también de los otros sectores de la comunidad universitaria (alumnado y Personal Técnico de Administración y Servicios) y de la propia universidad como organización que se asigna a sí misma un conjunto de prioridades y objetivos institucionales.

Desde el año 2007 se están promoviendo medidas para evaluar la actividad docente y favorecer el desarrollo profesional del profesorado a través del programa DOCENTIA (Programa de Apoyo a la Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado Universitario, 2021) impulsado por la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, s.f.), en colaboración con las agencias de evaluación autonómicas. En este marco, algunas universidades contemplan la posibilidad de que el profesorado que reiteradamente reciba evaluaciones negativas esté obligado a realizar alguna formación que contribuya a la mejora de su desempeño docente.

Sin detrimento de que existan procedimientos que reconduzcan situaciones críticas, a nuestro juicio sería conveniente que la formación continua se convirtiera en una práctica regular de todos los sectores del PDI, también de los que se encuentran en puestos estabilizados. Nos parece adecuado entonces sugerir que PPL, Titulares y Catedráticos deberían alcanzar, de manera flexible, pero obligatoria, cierto número de horas de formación continua, acreditables, al año o en periodos de varios años.

A esto habría que añadir el requisito de realizar formaciones específicas para el acceso a cargos de gestión y gobierno de organismos universitarios, como departamentos, institutos, decanatos, rectorados, residencias de estudiantes, etc.

Condiciones laborales e incentivos

Hasta aquí hemos argumentado a favor de que la condición de obligatoriedad de la formación continua se extienda al conjunto del profesorado, si bien de manera flexible y adaptada a las características de las distintas figuras contractuales. Sin embargo, el principio de obligatoriedad nos parece insuficiente si no se habla también de condiciones laborales e incentivos.

Con relación a la formación del profesorado ni el legislador ni las universidades han planteado aún que esta práctica tenga que ajustarse con otras en el cómputo de dedicación y carga laboral del PDI cuando dos circunstancias que afectan a amplios sectores de este colectivo profesional son la sobrecarga de tareas y los horarios de dedicación difusos, los cuales a menudo invaden los tiempos que las personas necesitan para el descanso y su vida privada.

Si la formación inicial y continua son aspectos importantes para la mejora de la calidad universitaria ¿El profesorado debería contar con facilidades para practicarla, sin tener que restar tiempo y energía a otros quehaceres de su vida? No es una cuestión baladí y se entiende mucho mejor cuando se adopta una perspectiva de género. Sin paliativos, las condiciones y cultura de trabajo en la universidad son especialmente hostiles para las mujeres en tanto que dificultan la conciliación con la vida familiar.

Que el tiempo de formación continua pueda computarse como parte de la carga laboral del profesorado dentro del cómputo horario de su dedicación es un poderoso incentivo en sí mismo, independientemente de que sea una práctica obligatoria o no. A esto cabe

añadir que la formación continua tenga mayor peso en la baremación de méritos para obtener complementos salariales y para acceder a plazas de nivel superior.

Conclusiones

Sobre la base de las consideraciones expuestas, el planteamiento de la LOSU respecto a la formación inicial y continua del profesorado universitario nos parece prometedor y un paso en la dirección correcta. Sin embargo, aunque globalmente nos parezca positivo también merece un balance matizado.

Puede ser considerado un avance respecto a la legislación anterior, por cuanto parece que el legislador quiere asegurar hasta cierto punto la calidad de la función docente. Al mismo tiempo, deja muchas lagunas y es insuficiente desde un punto de vista garantista del derecho a una educación de calidad y a condiciones laborales dignas que respalden y faciliten la carrera académica.

La formación inicial y continua del PDI es un factor estratégico para la mejora de la calidad universitaria y para transitar por el camino de una innovación eficaz y provechosa en las sociedades del conocimiento. Debería ser, por tanto, una práctica universal, normalizada y regulada, integrada en la política de calidad e innovación de las universidades y en la cultura laboral del profesorado, pero es responsabilidad de los gobiernos crear las condiciones adecuadas para que esto sea posible.

Las universidades españolas son sistemas complejos, difíciles de gobernar y aún más difíciles de reformar, por ello no somos ingenuos acerca de la rapidez y facilidad con la que puedan adoptarse medidas como las que hemos propuesto. Sin detrimento de las mejoras a corto plazo que puedan implementarse, quizás lo prioritario sea construir participativamente en torno a la formación del profesorado un marco de valores, principios y criterios generales en el que las universidades puedan converger y al que puedan adaptarse de manera flexible y progresiva.

Como aportación a ese marco por construir entre muchos y muchas nos parece que la noción de formación *integral* del personal docente e investigador es una pieza angular desde la que considerar la mejora de la calidad universitaria. Desde nuestro punto de vista, debería ser *integral* en una amplia variedad de sentidos:

1. Incorporar a todo el profesorado, en cualquiera de sus figuras contractuales, de manera adaptada a sus características.
2. Tener en cuenta de manera equilibrada las funciones que el PDI puede desempeñar: docencia, investigación y transferencia de conocimiento y gestión y gobierno de organismos universitarios, principalmente.
3. Integrar una amplia variedad de competencias transversales, las cuales podrían agruparse a nuestro juicio en cuatro grupos: a) Competencias Tecnológicas y Digitales, b) Deontología, Derechos y Responsabilidad social, c) Bienestar Laboral, Habilidades Psicosociales y Carrera Académica y d) Internacionalización e Idiomas.
4. Relacionar la formación con la práctica profesional concreta y con la innovación en el desempeño de sus distintas funciones.

5. Aunar la formación individual y la formación en equipo constituyendo comunidades profesionales de aprendizaje (*professional learning communities*).
6. Hacer converger la formación con la investigación de las propias prácticas profesionales.
7. Promover la interdisciplinaridad y el diálogo entre saberes.
8. Fomentar la cooperación entre universidades y entre estas y otras entidades públicas y privadas.

Confiamos en que las consideraciones y propuestas que se han formulado en este trabajo puedan ser tenidas en cuenta por las universidades para la orientación y diseño de sus políticas de formación continua o permanente de su profesorado. Otra posibilidad añadida es que puedan encontrar algún tipo de reflejo o respuesta en la futura ley del *Estatuto del personal docente e investigador universitario*, cuya elaboración y aprobación está prevista en la Disposición final décima de la LOSU.

En cualquier caso, encontraremos satisfacción principalmente en que las observaciones y propuestas formuladas demuestren ser útiles para impulsar el debate y recoger aportaciones en la dirección de construir de manera participativa un marco de referencia ilusionante para la formación continua del profesorado universitario.

Referencias

- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (s.f.). ANECA. Disponible en: <https://www.aneca.es/> [Acceso: 20.03.2024]
- Aramburuzabala, P., Martínez, C. y García-Peinado, R. (2013) «La formación del profesorado universitario en España: evolución y perspectivas», *Educación* 22(43), pp. 7-25. Disponible en: <https://go.oei.int/xfqjpj9qm> [Acceso: 20.03.2024]
- Cabero, J. (2006) «Formación del profesorado universitario en estrategias metodológicas para la incorporación del aprendizaje en red en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES)». *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*, núm. 27, pp.11-19. Disponible en: <https://recyt.fecyt.es/index.php/pixel/article/view/61267> [Acceso: 20.03.2024]
- Constitución Española (1978) *Boletín Oficial del Estado* núm. 311, de 29/12/1978. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229> [Acceso: 20.03.2024]
- CRUE Universidades Españolas (s.f.) *Plan de Participación de las Universidades en el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia*. Transformar los campus para transformar la sociedad. Disponible en: <https://www.crue.org/wp-content/uploads/2021/05/Plan-Participacion-Universidades-mecanismo-recuperacion-y-resiliencia.pdf> [Acceso: 20.03.2024]
- De la Cruz Tomé, M. A. (2000) «Formación pedagógica inicial y permanente del profesor universitario». *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, núm. 38, pp.19-35. Disponible en: <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/30959/014200030742.pdf?sequence=1> [Acceso: 20.03.2024]
- European Higher Education Area (1999) *Declaración de Bolonia*. Disponible en: <https://ehea.info/> [Acceso: 20.03.2024]
- Gobierno de España (2021a) Resolución de 29 de abril de 2021, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021, por el que

- se aprueba el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (2021). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 103, de 30 de abril de 2021, p. 51346-51349. Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2021/04/29/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2021/04/29/(1)) [Acceso: 20.03.2024]
- Gobierno de España (2021b) Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Componente 17. Reforma institucional y fortalecimiento de las capacidades del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación, 16 de junio de 2021. Disponible en: <https://www.ciencia.gob.es/InfoGeneralPortal/documento/41fb6df3-24e2-4f61-b1da-55e742bee858> [Acceso: 20.03.2024]
- Gobierno de España (s.f.) Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Disponible en: <https://planderecuperacion.gob.es/> [Acceso: 20.03.2024]
- Hornilla, T. (coord). (1999) *Formación del profesorado universitario y calidad de la enseñanza*. Universidad del País Vasco - Euskal Herriko Unibertsitatea, Servicio de Publicaciones. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=11334> [Acceso: 20.03.2024]
- Imbernón, F. (2011) «La formación pedagógica del docente universitario». *Educação, Santa Maria*, 36(3), pp. 387-396. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/1171/117121313005.pdf> [Acceso: 20.03.2024]
- Jarauta Borrasca, B. y Medina Moya, J. L. (2009) «La formación pedagógica inicial del profesorado universitario: repercusión en las concepciones y prácticas docentes». *magis, Revista Internacional de Investigación en Educación*, 2, pp. 357-370. Disponible en: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/MAGIS/article/view/3390> [Acceso: 20.03.2024]
- Ley de Universidades de Cataluña (2003) *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* núm. 3826, de 20/02/2003, *Boletín Oficial del Estado*, núm. 60, de 11/03/2003. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-4932> [Acceso: 20.03.2024]
- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (2001) *Boletín Oficial del Estado*, núm. 307, de 24/12/2001. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2001/12/21/6/con/20011224> [Acceso: 20.03.2024]
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (2007). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 89, de 13 de abril de 2007, p.16241 a 16260. Disponible en: <https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-7786> [Acceso: 20.03.2024]
- Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (2023) *Boletín Oficial del Estado*, núm. 70, de 23 de marzo de 2023, p. 43267 a 43339. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-7500> [Acceso: 20.03.2024]
- Madrid Cánovas, S. (2021) «Formación del profesorado universitario en tiempos de pandemia» A María del Carmen Pérez Fuentes (coord.), *Actas del III Congreso Internacional de Innovación Docente e Investigación en Educación Superior: cambios en el proceso de enseñanza-aprendizaje de las Áreas de Conocimiento*, 15-20 de noviembre de 2021, vol. 1, 2021. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8264259> [Acceso: 20.03.2024]
- Malagón Terrón, F. J.; Sánchez Sánchez, A. M. y Graell Martín, M. (2024) «Semblanza del profesorado universitario en España: cifras y estadísticas». *Revista Iberoamericana de Educación*, núm. 94(1), pp. 137-157. <https://doi.org/10.35362/rie9416187> [Acceso: 20.03.2024]

- Malagón Terrón, F.J. y Graell Martín, M. (2022) «La formación continua del profesorado en los planes estratégicos de las universidades españolas». *Educación XXI*, 25(1), pp. 433-458. Disponible en: <https://doi.org/10.5944/eduXX1.30321> [Acceso: 20.03.2024]
- (2023) «La formación continua del PDI en las leyes universitarias españolas». *Revista de Educación y Derecho*, núm. 28 Abril-Septiembre. Disponible en: <https://doi.org/10.1344/REYD2023.28.42961> [Acceso: 20.03.2024]
- Margalef García, L. y Álvarez Méndez, J. M. (2005) «La formación del profesorado universitario para la innovación en el marco de la integración del Espacio Europeo de Educación Superior». *Revista de Educación*, núm. 337, pp. 51-70. Disponible en: <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:4555bf2c-d384-4dea-89a7-25b276d802cc/re33704-pdf.pdf> [Acceso: 20.03.2024]
- Marín Díaz, V. (2006) «La formación del profesor universitario ante la incertidumbre europea». *Innovación educativa*, núm. 16, pp. 179-186. Disponible en: <https://minerva.usc.es/xmlui/handle/10347/4391> [Acceso: 20.03.2024]
- Marín Sánchez, M.; Rivero Cuadrado, M. y Troyano Rodríguez, Y. (2002) «El profesor universitario: necesidad de investigar su formación y percepción social». *Revista de Enseñanza Universitaria*, núm. 20, pp. 7-22. Disponible en: <https://idus.us.es/handle/11441/54918> [Acceso: 20.03.2024]
- Mas-Torelló, O. y Olmos-Rueda, P. (2016) «El profesor universitario en el Espacio Europeo de Educación Superior: la autopercepción de sus competencias docentes actuales y orientaciones para su formación pedagógica». *Revista mexicana de investigación educativa*, núm. 21(69), pp. 437-470. Disponible en: <https://comie.org.mx/revista/v2018/rmie/index.php/nrmie/article/view/75> [Acceso: 20.03.2024]
- Plan de Recuperación para Europa (s.f.). *Comisión Europea*. Disponible en: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/recovery-plan-europe_es [Acceso: 20.03.2024]
- Programa de Apoyo para la evaluación de la calidad de la Actividad Docente del profesorado universitario. *Última actualización 20/05/2021* (2021) ANECA. Disponible en: https://www.aneca.es/documents/20123/78401/programaDOCENTIA_210527.pdf/c3998fbf-896d-2a46-acff-530ff2125f50?t=1655730839955 [Acceso: 20.03.2024]
- Ramos-Pla, A., del Arco Bravo, I. y Flores Alarcía, Óscar. (2022) «Formación permanente del profesorado universitario en tiempos de COVID-19: entre la necesidad y la obligación». *Hachetetepe. Revista científica De Educación Y Comunicación*, (24), 1104. <https://doi.org/10.25267/Hachetetepe.2022.i24.1104> [Acceso: 25.03.2025]
- Rue, J. (2013) «Formación docente del profesorado universitario. Una perspectiva internacional». *Revista de Docencia Universitaria*, 11(3), pp. 17-22. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4557986> [Acceso: 20.03.2024]
- Sánchez Gómez, M. C. y García-Valcárcel Muñoz-Repiso, A. (2002) «Formación y profesionalización docente del profesorado universitario». *Revista de Investigación Educativa*, 20(1), pp. 153-171. Disponible en: <https://revistas.um.es/rie/article/view/97551> [Acceso: 20.03.2024]
- Vázquez, A.I.; Alducin, J.M.; Marín, V. y Cabero, J. (2012) «Formación del profesorado para el Espacio Europeo de Educación Superior». *Aula Abierta*, 40(2), p. 25-38. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3920896> [Acceso: 20.03.2024]

Villa Sánchez, A. (2006) «El proceso de convergencia europeo y el papel del profesorado». *Foro de Educación*, núm. 7-8, pp. 103-117. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2168195> [Acceso: 20.03.2024]

Zabalza Beraza, M.A. (2011) «Evaluación de los planes de formación docente de las universidades». *Educar*, 47(1), pp. 181-197. Disponible en: <https://educar.uab.cat/article/view/v47-n1-zabalza/0> [Acceso: 20.03.2024]

Consideracions i propostes sobre la formació del professorat universitari a partir de l'anàlisi de la LOSU

Resum: La formació continuada del professorat universitari és un dels factors de què depèn la qualitat de l'educació superior. La nova Llei orgànica d'universitats (LOSU) recull novetats a diferents nivells i també en aquest aspecte. L'objectiu de l'estudi que es presenta en aquest article consisteix a identificar avenços, reculades, llacunes i possibles mesures de millora respecte al tractament que la formació contínua del personal docent i investigador (PDI) afectat per aquesta llei. Per això s'ha realitzat una revisió crítica del contingut, comparant-la amb la llei orgànica anterior, s'ha identificat el model de carrera professional i l'estructura contractual del professorat universitari que planteja la LOSU i s'han establert relacions significatives entre aquesta estructura i la formació contínua segons el tractament que ambdós aspectes reben a la LOSU. En funció dels resultats de l'anàlisi, es discuteixen un conjunt de consideracions i propostes concretes per al desenvolupament de la formació del PDI.

Paraules clau: formació del professorat, universitats, educació superior, categories laborals, legislació, LOSU

Considerations and proposals on the training of university teachers based on an analysis of the LOSU

Abstract: The continuous training of university professors is one of the factors that determines the quality of higher education. The new Organic Law on Universities (LOSU) introduces innovations at various levels, including in this aspect. The objective of the study presented in this article is to identify advancements, setbacks, gaps, and potential improvement measures regarding the treatment of continuous training for teaching and research staff (PDI) under this law. To achieve this, the content of the law was critically reviewed and compared with the previous organic law. The LOSU outlines the model of professional career and contractual structure for university professors, and significant relationships have been established between this structure and continuous training based on the treatment both aspects receive in the LOSU. A set of considerations and specific proposals for PDI training development are discussed that are drawn from the analysis results.

Keywords: teacher training, universities, higher education, job categories, legislation, LOSU

Considérations et propositions sur la formation des enseignants universitaires basées sur l'analyse du LOSU

Résumé: La formation continue des professeurs d'université est l'un des facteurs dont dépend la qualité de l'enseignement supérieur. La nouvelle Loi Organique des Universités (LOSU) comporte de nouveaux développements à différents niveaux, y compris dans cet aspect. L'objectif de l'étude présentée dans cet article est d'identifier les avancées, les reculs, les lacunes et les éventuelles mesures d'amélioration concernant le traitement que reçoit la formation continue du personnel enseignant et de recherche (PDI) dans cette loi. À cet effet, une revue critique de son contenu a été réalisée, en le comparant avec la loi organique précédente. Le LOSU définit le modèle de carrière professionnelle et la structure contractuelle des enseignants universitaires, et des relations significatives ont été établies entre cette structure et la formation continue, en fonction du traitement que ces deux aspects reçoivent dans le cadre du LOSU. Sur la base des résultats de l'analyse, un ensemble de considérations et de propositions spécifiques pour le développement de la formation du PDI sont proposées pour discussion.

Mots-clés: formation des enseignants, universités, enseignement supérieur, catégories professionnelles, législation, LOSU.