

INFORME 21/2024

PLAN  
SERRA HÚNTER  
EJERCICIOS 2016-2022



INFORME 21/2024

**PLAN  
SERRA HÚNTER**  
EJERCICIOS 2016-2022

---

Edición: abril de 2025

Documento electrónico etiquetado para personas con discapacidad visual

Páginas en blanco insertadas para facilitar la impresión a doble cara

Autor y editor:

Sindicatura de Cuentas de Cataluña  
Via Laietana, 60  
08003 Barcelona  
Tel. +34 93 270 11 61  
sindicatura@sindicatura.cat  
www.sindicatura.cat

ISSN: 2385-7455

Publicación sujeta a depósito legal de acuerdo con lo previsto en el Real decreto 635/2015, de 10 de julio

## ÍNDICE

ABREVIACIONES.....	7
ACLARACIÓN SOBRE REDONDEOS.....	7
RESUMEN EJECUTIVO.....	9
1. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. CARACTERÍSTICAS Y MARCO NORMATIVO DEL PLAN SERRA HÚNTER .....	11
1.1.1. Las tres etapas del Plan Serra Húnter.....	11
1.2. GESTIÓN DEL PLAN SERRA HÚNTER.....	15
1.3. CAPACIDAD DE CONTRATACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES .....	19
1.4. PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN .....	20
1.5. FINANCIACIÓN DEL PLAN SERRA HÚNTER.....	22
1.6. INFORMES DE SEGUIMIENTO DEL PLAN SERRA HÚNTER.....	23
1.7. SITUACIÓN ACTUAL.....	25
2. ALCANCE Y METODOLOGÍA .....	26
2.1. OBJETO Y ALCANCE .....	26
2.2. METODOLOGÍA .....	27
3. CONCLUSIONES .....	27
3.1. EN RELACIÓN CON LAS CARACTERÍSTICAS QUE TIENEN LOS CANDIDATOS QUE SE PRESENTAN A LOS LLAMAMIENTOS Y LOS QUE SE SELECCIONAN DENTRO DEL PSH .....	28
3.2. EN RELACIÓN CON SI EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DEL PSH TIENE COMO RESULTADO LA INCORPORACIÓN DE PERSONAL CON CARACTERÍSTICAS DIFERENTES DEL NO PSH .....	29
4. RECOMENDACIONES .....	31
5. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN.....	32
5.1. ¿QUÉ CARACTERÍSTICAS TIENEN LOS CANDIDATOS QUE SE PRESENTAN A LOS LLAMAMIENTOS Y LOS QUE SE SELECCIONAN DENTRO DEL PSH? .....	32
5.1.1. Candidatos presentados a los llamamientos internacionales del PSH .....	33
5.1.2. Convocatorias de concursos de plazas Serra Húnter .....	42
5.1.3. Candidatos seleccionados en el Plan Serra Húnter .....	44

5.2.	¿EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN SERRA HÚNTER TIENE COMO RESULTADO LA INCORPORACIÓN DE PERSONAL CON CARACTERÍSTICAS DIFERENTES DEL NO SERRA HÚNTER? .....	52
5.2.1.	Procesos de selección Serra Húnter .....	53
5.2.2.	Procesos de selección no Serra Húnter .....	60
5.2.3.	Comparación entre Serra Húnter y no Serra Húnter .....	66
6.	ANEXOS.....	72
6.1.	NORMATIVA.....	72
6.2.	CANDIDATOS PRESENTADOS A LOS LLAMAMIENTOS INTERNACIONALES DE 2016-2022, POR GRUPO DE EDAD.....	73
6.3.	CANDIDATOS PRESENTADOS A LOS LLAMAMIENTOS INTERNACIONALES DE 2016-2022, POR SEXO.....	74
6.4.	CANDIDATOS PRESENTADOS A LOS CONCURSOS A TRAVÉS DE LOS LLAMAMIENTOS INTERNACIONALES .....	75
6.5.	EVOLUCIÓN POR UNIVERSIDAD Y CATEGORÍA DE LOS CANDIDATOS SELECCIONADOS EN EL PERÍODO 2016-2022 .....	76
7.	TRÁMITE DE ALEGACIONES.....	76
7.1.	ALEGACIONES RECIBIDAS .....	76
7.2.	TRATAMIENTO DE LAS ALEGACIONES.....	80
	APROBACIÓN DEL INFORME .....	81

## **ABREVIACIONES**

AQU	Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña
CIC	Consejo Interuniversitario de Cataluña
CSUC	Consortio de Servicios Universitarios de Cataluña
DOGC	Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña
LUC	Ley 1/2003, de 19 de febrero, de Universidades de Cataluña
M€	Millones de euros
PAS	Personal de administración y servicios
PDI	Personal docente e investigador
PN@SC	Pacto Nacional para la Sociedad del Conocimiento aprobado por el Acuerdo GOV/77/2020
PSH	Plan Serra Húnter
SH	Serra Húnter
SUC	Sistema universitario catalán

## **ACLARACIÓN SOBRE REDONDEOS**

Los importes monetarios que se presentan en los cuadros de este informe se han redondeado de forma individualizada, lo que puede producir diferencias entre la suma de las cifras parciales y los totales de los cuadros.

## RESUMEN EJECUTIVO

El Plan Serra Húnter (PSH) es un programa del Gobierno de la Generalidad que tiene por objetivo la captación e incorporación a las universidades públicas catalanas de personal altamente cualificado y con méritos homologables a los estándares internacionales, lo que debe conducir a incrementar la calidad de las universidades públicas. Está financiado por la Generalidad de Cataluña y las 7 universidades públicas catalanas.

Se inició en 2003 y ha tenido 3 etapas diferenciadas: 2003-2011, 2012-2015 y 2016-2023. En la primera y la segunda las contrataciones fueron fundamentalmente de profesores agregados y catedráticos contratados; a partir de 2016, y especialmente desde 2018, las contrataciones han sido mayoritariamente de lectores.

El PSH fija unos requisitos para los concursos convocados en el marco de este plan con el objetivo de fomentar la internacionalización, concurrencia, transparencia y selección de las personas más cualificadas.

El procedimiento de captación y selección de personal docente e investigador (PDI) contratado dentro del PSH se estructura en 2 fases. La primera fase (Llamamiento internacional) consiste en un anuncio internacional de las categorías y perfiles académicos que ofrecen las universidades y permite que las personas aspirantes muestren su interés y soliciten, si procede, las acreditaciones necesarias para poder ser contratadas. La segunda fase (concurso) corresponde al proceso selectivo que realiza cada universidad y al que se pueden presentar tanto los candidatos que hayan superado el Llamamiento (con la obtención de acreditación) como otros que se presenten por libre y que cumplan los requisitos necesarios.

En el período fiscalizado se ofrecieron 727 plazas, se contrataron 633 personas (87,7% lectores) y a los llamamientos internacionales se presentaron 6.513 candidatos.

La aportación de la Generalidad a la financiación de las contrataciones Serra Húnter (SH) crece cada año (la financiación del 50% se mantiene mientras el profesor contratado sigue cumpliendo las condiciones del PSH, aunque cambie de categoría). En el ejercicio 2022 fue de 17,53 M€ y el acumulado del período 2016-2022, de 90,50 M€.

El objetivo principal de este informe es fiscalizar la eficiencia y la eficacia del PSH. Puesto que el Plan no define qué es “personal altamente cualificado y con méritos homologables a los estándares internacionales”, el análisis se ha centrado en los requisitos necesarios para poder disponer de este personal, que es donde hace incidencia el Plan, es decir, en el proceso de selección (difusión internacional, composición de las comisiones de selección, definición de las plazas y criterios de valoración) y en las características de los candidatos presentados y seleccionados (demográficas, académicas y profesionales). También quería analizarse si los resultados de docencia y de investigación del profesorado adscrito al PSH eran mejores que los del resto de profesorado con las mismas características del PDI incor-

porado a través del PSH, pero en este ejercicio no ha podido realizarse porque la fuente de datos disponible presenta limitaciones que podrían hacer cuestionar la validez de los resultados. Por lo tanto, la fiscalización se ha estructurado en torno a 2 preguntas: sobre las características de los candidatos que se presentan a los llamamientos y los que se seleccionan dentro del PSH, y sobre si el procedimiento de selección del PSH tiene como resultado la incorporación de personal con características diferentes de los no PSH.

La conclusión del trabajo realizado ha sido que el diseño del procedimiento de selección del PSH presenta algunas características adecuadas para contribuir al objetivo del Plan. El proceso del Llamamiento internacional del PSH atrae a un gran número de candidatos, lo cual incrementa la concurrencia; en cambio, los procesos de selección son más largos para las plazas SH que para las no SH, lo que puede ser una de las causas de que cerca de un 40% de los candidatos que superan el Llamamiento no se presenten a los concursos posteriores.

Por otro lado, las características analizadas del profesorado lector incorporado al PSH no difieren significativamente de las del incorporado fuera del Plan, excepto en cuanto a la progresión profesional, que es superior en los SH. Esto podría hacer pensar que, pese a un diseño más adecuado de los procesos selectivos, el PSH no contribuye a captar profesorado de excelencia de forma sustancialmente diferencial, sobre todo si se tienen en cuenta las características académicas y profesionales.

Se hacen 5 recomendaciones, 1 relacionada con la gestión y el seguimiento de los procesos PSH, 2 relacionadas con el análisis de las causas de pérdida de una parte significativa de los candidatos presentados y 2 generales sobre la coherencia del PSH con la nueva normativa y con los programas actuales de captación de profesorado universitario y sobre la necesidad de potenciar que se extiendan los aspectos diferenciales del sistema de selección PSH a todos los procesos de las universidades.

## 1. INTRODUCCIÓN

La Sindicatura de Cuentas, como órgano fiscalizador del sector público de Cataluña, de acuerdo con la normativa vigente y en cumplimiento de su Programa anual de actividades, ha emitido este informe de fiscalización operativa del PSH, ejercicios 2016-2022.

El PSH se creó en el año 2003 e inicialmente tenía como objetivo promover nuevas figuras contractuales de profesorado y ofrecer a las universidades catalanas una oportunidad para cubrir déficits estructurales de profesorado permanente y asegurar para el futuro un relevo generacional correcto y un refuerzo del proceso de mejora cualitativa de la docencia y de la investigación, en especial en áreas emergentes. A partir del año 2012, el Plan se redefinió como una herramienta de captación de talento exterior o de retención del propio, cuyo objetivo era fomentar en las universidades públicas catalanas que se acogían al Plan la contratación de PDI altamente cualificado y con méritos homologables a los estándares internacionales. A partir del año 2016 se introducen mejoras procedimentales y en la gestión para conseguir este objetivo.

En el período 2016-2022 se convocaron 727 plazas SH y se seleccionaron 633 personas.

### 1.1. CARACTERÍSTICAS Y MARCO NORMATIVO DEL PLAN SERRA HÚNTER

Se pueden distinguir 3 etapas diferenciadas desde la creación del PSH, en 2003: la etapa 2003-2011, la 2012-2015 y la 2016-2023. En la primera y la segunda las contrataciones fueron fundamentalmente de profesorado permanente (agregado y catedrático contratado); a partir de 2016 y especialmente desde 2018 las contrataciones han sido mayoritariamente de profesorado temporal (lector).<sup>1</sup> En el anexo 6.1 se detalla la normativa más relevante.

#### 1.1.1. Las tres etapas del Plan Serra Húnter

##### **Etapas 2003-2011**

La Ley 1/2003, de 19 de febrero, de universidades de Cataluña (LUC), establece que el profesorado universitario está formado por el profesorado funcionario de los cuerpos docentes universitarios y por el profesorado contratado en régimen laboral. La LUC establece las categorías y los requisitos del profesorado contratado, que puede serlo con carácter

---

1. El profesorado lector es el profesorado ayudante doctor y es contratado por la universidad con el objeto de desarrollar tareas docentes y de investigación en la fase inicial de su carrera académica.

temporal o permanente, y establece su carrera académica, basada en la contratación laboral de carácter indefinido. La disposición final segunda de esta ley preveía que la Generalidad de Cataluña, para promover las nuevas figuras contractuales, debía elaborar y dotar presupuestariamente un plan de 12 años (período 2003-2015) para la contratación de 400 catedráticos y 800 agregados, que debían estar cofinanciados al 50% entre la Generalidad y las universidades.

En cumplimiento de este precepto, el 1 de agosto de 2003 el Gobierno de la Generalidad aprobó la creación del PSH para la captación e incorporación a las universidades públicas catalanas de profesorado de excelencia y con méritos equivalentes a los estándares internacionales dentro de la política propia de profesorado basada en la contratación de profesorado laboral. En este acuerdo se encargaba la concreción y la ejecución del PSH al departamento competente en materia de universidades, con la participación de las universidades públicas de Cataluña y de la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña (AQU), que en la misma fecha firmaron un convenio marco para el desarrollo del Plan. Este convenio marco determinaba que el departamento competente en materia de universidades, a través de la Dirección General de Universidades, financiaba el 50% del gasto certificado por las universidades públicas catalanas de las retribuciones salariales de este profesorado.

Desde su creación y hasta el año 2011, el objetivo principal del PSH era desarrollar las nuevas figuras de profesorado contratado que había establecido la LUC sin incidir en el proceso selectivo. Solo se comprobaba que el profesorado permanente que se incorporaba al PSH cumpliera los requisitos exigidos por la LUC<sup>2</sup> y el convenio marco entre el departamento competente en materia de universidades y las universidades públicas.

El departamento competente en materia de universidades firmaba anualmente un convenio específico con cada una de las universidades públicas que, entre otros aspectos, establecía el número máximo de contratos a realizar en aquel período anual, su tipología, y también el ámbito o departamento universitario en el que estaban adscritas estas contrataciones.

En esta etapa se contrataron 483 profesores (25 catedráticos y 458 agregados).

### **Etapas 2012-2015**

En el año 2012, la Ley 5/2012, de 20 de marzo, de medidas fiscales, financieras y administrativas y de creación del impuesto sobre las estancias en establecimientos turísticos, estableció como objetivo del PSH promover en las universidades públicas del sistema universitario de Cataluña la contratación laboral de personal académico de excelencia que dispusiese de

---

2. Se requería tener una acreditación de investigación de la AQU para una contratación de profesor agregado y de investigación avanzada de la AQU para el profesorado catedrático.

credenciales internacionales de alto nivel en docencia e investigación, mediante convocatorias abiertas que favoreciesen la concurrencia de los mejores aspirantes en un amplio entorno de instituciones por todo el mundo, incluidas las de Cataluña. Con esta finalidad, el 3 de julio de 2012 el Gobierno de la Generalidad aprobó el PSH para el período 2012-2015 y concretó sus características:

- Los contratos ofrecidos debían ser preferentemente de agregados y se introducía la posibilidad de ofrecer contratos de profesorado lector y visitante.
- Se concretaba que la descripción del perfil de la oferta de contratación debía ser genérica para favorecer la máxima concurrencia.
- El departamento competente en materia de universidades debía determinar, junto con las universidades, la capacidad máxima de contratación para cada universidad.
- Se creó la figura del director académico del Plan y se creó el Consejo Asesor.
- Se determinó que las comisiones de selección estarían integradas por académicos de reconocido prestigio y formadas por un presidente escogido de común acuerdo por el rector de la universidad convocante y el director del Plan, 2 vocales escogidos por el rector —uno de los cuales actuaría como secretario— y 2 vocales escogidos por el director.
- Se determinó que las comisiones de selección evaluarían a los candidatos de acuerdo con los criterios de valoración de la actividad académica de alto nivel empleados internacionalmente, y de su trayectoria profesional, considerando especialmente la significación y el impacto de las publicaciones científicas y técnicas y los proyectos de investigación competitivos conseguidos; la calidad y el reconocimiento de la docencia ejercida; las actividades de transferencia o de conocimiento, los derechos de propiedad intelectual y patentes registradas; la capacidad de liderazgo; la movilidad y visibilidad internacional y otras metas académicas y profesionales destacadas del candidato.
- La Secretaría de Universidades e Investigación, en función de las disponibilidades presupuestarias, debía financiar la mitad del coste de cada una de las contrataciones.
- La dirección del Plan debía hacer un informe de seguimiento anual del desarrollo.
- Se preveía la posibilidad de un incentivo económico para casos especiales.<sup>3</sup>
- El departamento competente en materia de universidades y las universidades que se acogían al PSH tenían que formalizar un convenio de colaboración para el desarrollo del

---

3. Esta disposición no se desarrolló y no se crearon incentivos económicos.

Plan. La capacidad de contratación de cada universidad y la financiación con cargo a los presupuestos de la Generalidad debía determinarse en adendas anuales al convenio.

En esta etapa se contrataron 66 profesores (3 catedráticos, 60 agregados y 3 lectores).

### **Etapa 2016-2023**

Finalizados los 12 años de duración que preveía inicialmente la LUC, el Parlamento de Cataluña aprobó la Ley 3/2016, de 15 de diciembre, por la cual el PSH se prorrogó con efectos desde el 1 de enero de 2016 hasta el año 2030. Esta Ley fue modificada posteriormente por el artículo 233 de la Ley 5/2017, de 28 de marzo, de medidas fiscales, administrativas, financieras y del sector público y de creación y regulación de los impuestos sobre grandes establecimientos comerciales, sobre estancias en establecimientos turísticos, sobre elementos radiotóxicos, sobre bebidas azucaradas envasadas y sobre emisiones de dióxido de carbono, que estableció la prórroga del Plan hasta el 31 de diciembre de 2020.

En el Acuerdo de Gobierno de 16 de mayo de 2017 el Gobierno aprobó el PSH para el período 2016-2020 y concretó sus características para ese período. En el punto 13 de este acuerdo se establecía que el departamento competente en materia de universidades y las universidades que se acogían al PSH debían formalizar un convenio de colaboración para el desarrollo del Plan. La capacidad de contratación de cada universidad y la financiación con cargo a los presupuestos de la Generalidad debía determinarse en adendas anuales al convenio.

El 1 de agosto de 2017 la Administración de la Generalidad de Cataluña, mediante el Departamento de Empresa y Conocimiento, y las universidades públicas catalanas suscribieron el convenio para el desarrollo del PSH en el período 2016-2020. Este convenio fue modificado parcialmente el 14 de enero de 2019.

El 9 de junio de 2020 el Gobierno aprobó por el Acuerdo GOV/77/2020 el Pacto Nacional para la Sociedad del Conocimiento (PN@SC). En este Acuerdo se preveía la continuidad del PSH hasta que los resultados de la evaluación de los procesos de selección del PDI fueran equiparables, dentro de un programa de rejuvenecimiento del PDI universitario. También se preveía la evaluación de los resultados obtenidos y el funcionamiento técnico de las convocatorias, con el objetivo de mejorar aquellos aspectos que facilitasen la gestión del Plan y mejorasen su eficiencia.

El 9 de diciembre de 2020 el Gobierno acordó extender la vigencia del PSH 2016-2020 y de sus características al año 2021 y, posteriormente, la Ley 2/2021, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, financieras, administrativas y del sector público, prorrogó su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.<sup>4</sup>

---

4. El 5 de diciembre de 2023, el Gobierno aprobó el PSH para el período 2024-2027.

Esta etapa mantuvo las novedades introducidas en la etapa anterior y el objetivo de seleccionar profesorado de excelencia y con méritos equivalentes a los estándares internacionales. En este período se incidió en los siguientes aspectos:

- Oferta de contratación con perfiles suficientemente abiertos para alentar la concurrencia.
- Difusión internacional de la oferta en medios de reconocido prestigio académico.
- Comisiones de selección internacionalizadas y libres de conflicto de interés.

Además, se promocionaron mejoras procedimentales para facilitar el acceso de los candidatos a la convocatoria y a la información del concurso, se introdujeron mejoras y cambios en el procedimiento y la gestión de las convocatorias y también un sistema de evaluación del profesorado lector SH. Así, el profesorado lector debía ser contratado de manera temporal por el plazo que estableciese la universidad, y como máximo por el plazo que fijase la legislación vigente. Antes de agotar este plazo, el profesor debía ser evaluado teniendo en cuenta, entre otros, el nivel de integración, la actividad académica reciente y el grado de consecución de los objetivos. Una parte de la evaluación debía hacerla la Universidad, de acuerdo con sus criterios y su normativa interna, mientras que la otra parte debía hacerla el PSH. Las universidades, un año antes de que finalizara el contrato de lector SH, debían prever una dotación de profesorado doctor permanente a tiempo completo con el mismo perfil que la de profesorado lector, que debía amortizarse. Esta plaza tenía que salir a concurso si la normativa vigente lo permitía. La evaluación positiva debía valorarse como mérito en este proceso selectivo que la universidad convocase para acceder a un contrato de profesorado doctor permanente a tiempo completo incorporado al Plan. La evaluación negativa suponía perder la adscripción al Plan y que la universidad perdiese la correspondiente cofinanciación.

En esta etapa, hasta el 31 de diciembre de 2023, se contrataron 577 profesores (110 agregados y 467 lectores).<sup>5</sup>

## **1.2. GESTIÓN DEL PLAN SERRA HÚNTER**

En la gestión del PSH intervienen principalmente los siguientes agentes:

### **Departamento competente en materia de universidades**

El departamento competente en materia de universidades se encarga de concretar y ejecutar el Plan con la colaboración de las universidades que se acojan a él. Entre otros aspectos, debe determinar, junto con las universidades, la capacidad máxima de contratación anual de cada una y formalizarlo en un convenio; dirigir y coordinar el Plan; gestionar

---

5. A 31 de diciembre de 2023 todavía había en curso procesos de selección correspondientes a esta etapa.

los llamamientos internacionales y las dietas a los comités de selección, y financiar, con el certificado previo de los gerentes de las universidades, la mitad del coste de cada una de las contrataciones SH.

El 27 de febrero de 2015 el Consejo Interuniversitario de Cataluña (CIC) acordó encargar al Consorcio de Servicios Universitarios de Cataluña (CSUC)<sup>6</sup> el apoyo a las funciones de dirección y coordinación del PSH, la gestión y difusión de las convocatorias de los llamamientos internacionales del Plan (publicidad, web, anuncios), y la gestión de las ayudas y gratificaciones para los miembros de los comités de selección que acordara la dirección del Plan. Esta gestión debía hacerse de acuerdo con las directrices de la Dirección General de Universidades y de la dirección académica del Plan, en coordinación con la AQU y las universidades públicas participantes del PSH.

Dentro del importe que la Generalidad transfiere al CSUC se incluye el importe destinado a los gastos de funcionamiento para soporte del PSH. La evolución de esta transferencia en el período fiscalizado fue la que se muestra en el siguiente cuadro:

**Cuadro 1. Financiación de la Generalidad para los gastos de funcionamiento del CSUC para el Plan Serra Húnter. Período 2016-2022**

Ejercicio	Importe
2016	259.365
2017	382.000
2018	472.152
2019	382.000
2020	382.000
2021	572.000
2022	572.000
<b>Total</b>	<b>3.021.517</b>

Importes en euros.

Fuente: Resoluciones de las transferencias de la Generalidad de Cataluña al CSUC.

La mayor parte de los gastos corresponden a las remuneraciones al personal del CSUC que realiza las tareas de apoyo a la gestión del PSH y a los gastos de los comités de selección.

6. Consorcio que agrupa a la Generalidad de Cataluña y 10 universidades, tanto públicas como privadas, para la realización de acciones conjuntas. Creado en el ejercicio 2013 a iniciativa de la Generalidad de Cataluña, el CSUC integra 2 consorcios que hasta entonces habían trabajado promoviendo y ofreciendo servicios consorciados en los ámbitos TIC y bibliotecario respectivamente: el Consorcio Centro de Servicios Científicos y Académicos de Cataluña (CESCA) y el Consorcio de Bibliotecas Universitarias de Cataluña (CBUC).

La distribución del gasto del ejercicio 2022 según su naturaleza se muestra en el siguiente cuadro:

**Cuadro 2. Gastos liquidados del Plan Serra Húnter, del CSUC. Ejercicio 2022**

Concepto de gasto	Importe	%
Retribuciones del personal y Seguridad Social	149.843	39,88
Gastos de los comités de selección (81 comités)	130.687	34,79
Dirección académica	51.797	13,79
Publicidad, difusión y campañas internacionales	43.341	11,54
Gastos de servicios bancarios	25	0,01
<b>Total</b>	<b>375.693</b>	<b>100,00</b>

Importes en euros.

Fuente: Cuentas anuales del CSUC del ejercicio 2022.

Desde el ejercicio 2016, el CSUC ha firmado con la Universidad Rovira i Virgili (URV) contratos anuales y prórrogas para la prestación de los servicios de dirección y coordinación y para el desarrollo y seguimiento del PSH. Para la prestación de estos servicios, en el período 2016-2022, el CSUC abonó a la URV 280.159,72 €.

### Director académico

El titular del departamento competente en materia de universidades debe designar, una vez escuchadas las universidades, un director académico del Plan con un prestigio y una trayectoria reconocidos. La figura del director académico no implica la creación de un nuevo puesto de trabajo. Al director académico le corresponde dirigir y coordinar el Plan y garantizar su correcta ejecución. Las universidades presentan al director académico las descripciones de los perfiles de las plazas que proponen y el director académico las valora y las acepta si cumplen los requisitos del PSH. De acuerdo con los rectores de universidades, el director propone el nombramiento del presidente (de común acuerdo con el rector de la universidad convocante) y de 2 vocales de las comisiones de selección encargadas de evaluar a los candidatos a una contratación SH y presenta un informe de seguimiento anual del desarrollo del PSH en el marco del CIC.<sup>7</sup>

El titular del departamento competente en materia de universidades designó director académico al catedrático de la URV Josep Domingo-Ferrer, que fue nombrado por el consejero de Economía y Conocimiento el 15 de diciembre de 2015.

7. Párrafo modificado por la alegación 1.

### **Consejo Asesor**

El Consejo Asesor está integrado por académicos reconocidos designados por el titular del departamento competente en materia de universidades y tiene funciones de asesoramiento. Su funcionamiento debe regirse por la normativa reguladora de los órganos colegiados de la Generalidad. Este Consejo asesora al director académico y asume cualquier función que este le asigne.

### **El Consejo Interuniversitario de Cataluña (CIC)**

El CIC como órgano de coordinación del sistema universitario catalán (SUC) interviene en la determinación de la capacidad de contratación de las universidades de las plazas SH y coordina, mejora y simplifica los procesos selectivos de contratación del profesorado que ocupará plazas SH.

### **Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña (AQU)**

La AQU es el organismo responsable de las acreditaciones necesarias para que los candidatos puedan ser admitidos en los procesos de selección y de emitir los informes de profesorado contratado no permanente PSH necesarios para que el profesorado lector pueda ser contratado como profesor agregado.

### **Universidades**

Cada universidad decide qué contratos SH convoca, consensua con la dirección del PSH los perfiles de estas plazas y firma el convenio con el departamento en el que se establece la capacidad de contratación y las plazas financiadas. Las universidades incluyen estas plazas en su oferta pública y en las previsiones de contratación y les dan publicidad. También deben arbitrar los mecanismos internos necesarios para facilitar la constitución y el funcionamiento de las comisiones de selección atendiendo a sus estatutos u otra norma específica que la universidad dicte, hacer el proceso de selección y contratar a la persona seleccionada, que quedará incorporada al PSH.

El rector o rectora nombra de acuerdo con la dirección del Plan a los presidentes de las comisiones de selección y a 2 vocales.

Cada universidad, mediante certificación del gerente o la gerente, justifica el gasto del PSH producido anualmente, desglosado por conceptos, y las contrataciones realizadas con los posibles cambios de estado que se hayan producido.

### **1.3. CAPACIDAD DE CONTRATACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES**

Las leyes de presupuestos del período fiscalizado<sup>8</sup> establecen que, de acuerdo con las competencias de la Generalidad en materia de universidades y a efectos de garantizar las políticas propias relativas al PDI de las universidades públicas de Cataluña, la reposición de efectivos para estos ejercicios debe efectuarse mayoritariamente en el marco de la contratación de personal académico de excelencia del PSH. La autorización de las convocatorias corresponde al departamento competente en materia de universidades, a petición de la universidad, y previa acreditación de que la oferta de los contratos no afecta al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria establecidos para la universidad correspondiente, ni a otros límites fijados por la Ley orgánica 2/2012, de 27 de abril, de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, u otra normativa básica estatal. La convocatoria de contratos debe efectuarse respetando el límite porcentual de la tasa de reposición aplicable cada ejercicio a las universidades públicas.

El departamento competente en materia de universidades debe determinar, junto con las universidades, la capacidad máxima de contratación de cada universidad para cada curso académico. Cada universidad, de acuerdo con su estrategia de programación, decidirá qué contratos SH convoca y con qué perfil. Los contratos no deberán superar la capacidad de contratación que le haya correspondido.

El número máximo de contratos, la tipología y el perfil de las contrataciones que ofrece cada universidad en el PSH y las plazas cofinanciadas a cargo de los presupuestos de la Generalidad se concretan anualmente en las adendas de los convenios entre el departamento competente en materia de universidades y las universidades. La universidad convoca los concursos en el mismo ejercicio o en años posteriores.

Los contratos ofrecidos en el Plan en el período 2016-2022 fueron, preferentemente, de profesorado lector o de profesorado agregado. En el momento de ser contratado, el candidato debía cumplir los requisitos previstos en la LUC para la figura contractual correspondiente, y también el resto de normativa aplicable.

La universidad debía incluir las dotaciones de plazas de carácter permanente (agregados y catedráticos contratados) en la oferta pública de empleo de PDI, que debía ejecutarse en el plazo que establecía la normativa.

---

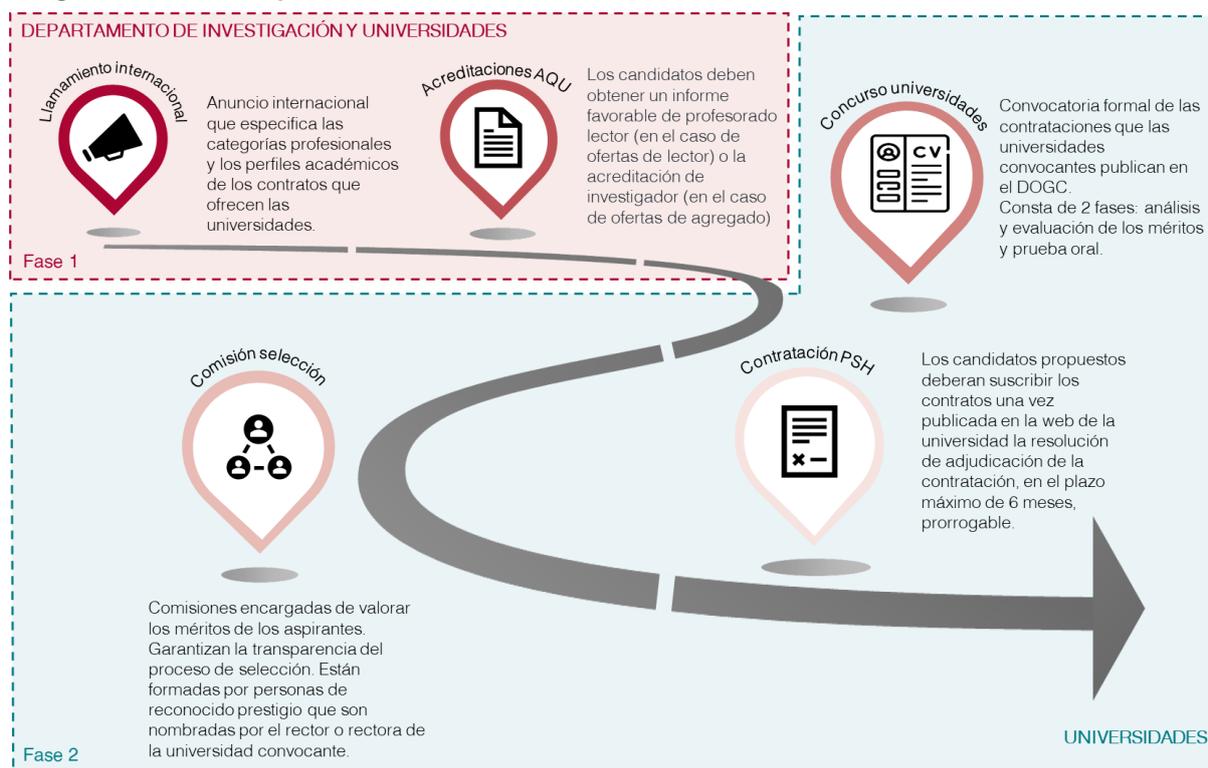
8. La disposición adicional vigésima primera de la Ley 2/2015, de 11 de marzo, de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2015, prorrogados para el ejercicio 2016, y de la Ley 4/2017, de 28 de marzo, de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2017 prorrogados para los ejercicios 2018 y 2019, y la disposición adicional octava de la Ley 4/2020, de 29 de abril, de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2020, prorrogados para el ejercicio 2021, y de la Ley 1/2021, de 29 de diciembre, de presupuestos de la Generalidad de Cataluña para 2022.

La capacidad de contratación en el período 2016-2022 fue de 752 plazas<sup>9</sup> (85 plazas de agregado y 667 plazas de lectores), de las cuales la Generalidad se comprometió a cofinanciar un máximo de 501.

#### 1.4. PROCEDIMIENTO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN

El procedimiento de captación y selección de PDI contratado dentro del PSH se estructura en 2 fases. La primera fase (Llamamiento internacional) permite que la Administración de la Generalidad y las universidades den publicidad y anuncien de forma conjunta la oferta de contratación que las universidades quieren ofrecer y facilita que los candidatos que no dispongan de la acreditación necesaria para poder ser adscritos al Plan la soliciten. La segunda fase (concurso en la universidad) corresponde al proceso selectivo de acceso a los contratos ofertados y pueden presentarse tanto los candidatos que hayan superado el Llamamiento como otros que se presenten por libre y cumplan los requisitos. En el siguiente diagrama se muestran estas fases:

**Diagrama 1. Fases del proceso selectivo**



Fuente: Elaboración propia.

9. Algunas plazas incluidas en la capacidad de contratación establecida en los convenios pueden estar duplicadas porque las universidades pueden volver a incluir plazas en el convenio posterior que no se han sacado a concurso o que han quedado desiertas.

### **Primera fase: Llamamiento internacional**

El Llamamiento internacional consiste en un anuncio que el Departamento de Investigación hace de forma conjunta para todas las universidades, en los ámbitos nacional e internacional, donde se especifican las categorías profesionales, los perfiles de los contratos ofertados, el departamento y/o el centro al cual se adscribirá, el plazo de presentación de las candidaturas y las acreditaciones necesarias para concurrir a los concursos posteriores. Esta publicidad debe efectuarse con antelación suficiente para permitir la tramitación de las acreditaciones correspondientes antes de la convocatoria de los concursos. Este anuncio no excluye la publicidad que puedan hacer las universidades.

El PSH prevé que haya 2 convocatorias anuales de Llamamiento internacional, preferentemente en enero y en junio. Un mismo candidato puede presentarse a tantas convocatorias y ofertas de plazas como considere oportuno.

Esta primera fase permite a las personas aspirantes expresar su interés a presentarse y solicitar la acreditación necesaria de la AQU, en caso de que no la tengan, para superar el Llamamiento y poder presentarse a los concursos de profesorado SH (informe favorable de profesorado o acreditación de investigación de la AQU, en el caso de lectores y agregados, respectivamente) que posteriormente deben convocar las universidades.

Para gestionar las candidaturas de los llamamientos internacionales y de los contratos formalizados, en el ejercicio 2021, el Departamento de Investigación y Universidades puso en marcha una nueva plataforma informática para la gestión interna del PSH y para la presentación de candidaturas de personas interesadas en los llamamientos internacionales (Portal PSH). El Portal permite presentar solicitudes de manera sencilla y rápida y los candidatos pueden ver el estado actualizado tanto de sus solicitudes como de sus acreditaciones de la AQU. Los datos de los ejercicios anteriores se migraron desde el sistema anterior. La puesta en marcha del Portal ha hecho que se disponga de más datos y más exactos de las candidaturas presentadas a los llamamientos. Las universidades se encargan de la gestión de las convocatorias de los concursos de plazas SH de acuerdo con su normativa y gestionan los datos de los candidatos que se presentan por libre.

En el período fiscalizado, 2016-2022, hubo 13 llamamientos internacionales, a razón de 2 cada año, excepto en el año 2016, en que hubo solo 1.

### **Segunda fase: concurso en la universidad**

La segunda fase del proceso se abre con la convocatoria formal de las contrataciones que las universidades convocantes publican en el *Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña* (DOGC) y que deben ser previamente autorizadas por la persona titular de la Dirección General de Universidades. Las convocatorias deben especificar que las plazas convocadas forman parte del PSH y deben incluir su perfil.

Para participar en esta segunda fase, los candidatos deben presentar a la universidad convocante la solicitud de admisión al concurso y se pueden presentar tanto los que se presentaron al Llamamiento y lo superaron como otros que se presenten directamente por libre.

Los concursos constan de 2 partes. La primera consiste en el análisis y la evaluación de los méritos específicos del candidato y tiene carácter eliminatorio. La segunda parte consiste en una prueba oral en la que se evalúa la idoneidad de los candidatos para optar al contrato objeto de concurso.

Una vez finalizado el proceso de selección, la universidad debe contratar al candidato seleccionado en la modalidad contractual ofrecida en la convocatoria. Si ningún candidato alcanza el nivel exigido, la convocatoria debe declararse desierta.

## **1.5. FINANCIACIÓN DEL PLAN SERRA HÚNTER**

El Acuerdo de Gobierno de 16 de mayo de 2017 establece que la Secretaría de Universidades e Investigación debe financiar, en función de las disponibilidades presupuestarias, la mitad del coste de cada una de las contrataciones del PSH,<sup>10</sup> y también la mitad del incentivo<sup>11</sup> que pueda corresponder. En ningún caso la financiación de los contratos SH por parte de las universidades puede comportar una situación de déficit en sus presupuestos de ingresos y gastos corrientes.

La cofinanciación que deja de asignarse a contratos SH que se han extinguido por baja definitiva o que finalmente no han sido subvencionables por no cumplir algunas de las condiciones para ser adscritos al Plan, puede ser reasignada a un contrato no cofinanciado de la misma universidad que se haya cubierto siguiendo los criterios SH en la misma convocatoria o en otra.

Los convenios suscritos entre la Administración de la Generalidad de Cataluña y las universidades concretan anualmente cuál es la capacidad de contratación de cada universidad para cada ejercicio y qué plazas están financiadas con cargo a los presupuestos de la Generalidad.

---

10. El coste incluye el sueldo base, las pagas extraordinarias y los complementos de categoría y de puesto de trabajo. No incluye los complementos por antigüedad, por méritos docentes y por cargo académico o por responsabilidad de gestión regulados en el artículo 71 de la LUC. No incluye la cuota patronal de la Seguridad Social, los complementos por méritos de investigación recogidos en el artículo 71 de la LUC y las retribuciones adicionales recogidas en el artículo 72 de la LUC y en el Decreto 405/2006, de 24 de octubre, que se incluyen en la transferencia corriente general que el departamento competente en materia de universidades hace a cada universidad.

11. Esta disposición no se desarrolló, por lo tanto, estos incentivos no son aplicables.

El convenio de 1 de agosto de 2017 para el desarrollo del PSH de profesorado contratado establece que el número de contrataciones que se financiarán serán hasta un 25% del número de bajas definitivas del año anterior. En el caso de que alguna universidad incluya en el PSH un número superior de contrataciones, se podrán subvencionar adicionalmente algunas contrataciones más, siempre que las disponibilidades presupuestarias lo permitan y de acuerdo con los criterios que se aprueben en el CIC. Esta previsión se incluye en los convenios posteriores.

Una vez realizadas las contrataciones previstas, cada universidad, mediante certificación de la gerencia, debe justificar, antes del 30 de abril del año siguiente al que se justifica, el gasto del PSH producido anualmente, desglosado por conceptos, y las dotaciones contratadas en el marco del PSH, con los posibles cambios de estado que se hayan producido en los contratos vigentes. Anualmente la Dirección General de Universidades debe comprobar la justificación del gasto del Plan generado cada año y regularizar la transferencia efectuada.

A continuación se muestra un cuadro con la financiación anual aportada por la Generalidad a las universidades en el período 2016-2022:

**Cuadro 3. Importe subvencionado por la Generalidad.  
Ejercicios 2016-2022**

Ejercicio	Importe
2016	8.919.309
2017	9.815.424
2018	11.155.960
2019	12.815.525
2020	14.467.039
2021	15.795.355
2022	17.530.600
<b>Total</b>	<b>90.499.212</b>

Importes en euros.

Fuente: Informes económicos de la Dirección General de Universidades de los ejercicios 2016-2022.

## 1.6. INFORMES DE SEGUIMIENTO DEL PLAN SERRA HÚNTER

El Acuerdo de Gobierno de 16 de mayo de 2017 establece que la dirección del Plan debe elaborar un informe de seguimiento anual de su desarrollo y debe presentarlo al departamento competente en materia de universidades y a las universidades, en el marco del CIC.

El punto 3 de los acuerdos para facilitar la aparición y la atracción de talento correspondientes al segundo pilar del PN@SC, aprobado por Acuerdo de Gobierno el 9 de junio de 2020, garantiza la continuidad del PSH hasta que los resultados de la evaluación de los procesos de selección de PDI sean equiparables, dentro de un programa de rejuvenecimiento del PDI universitario. Así, establece que se evaluarán los resultados obtenidos y el funcionamiento técnico de las convocatorias, con el objetivo de mejorar aquellos aspectos que faciliten su gestión y mejoren su eficiencia.

El punto 2 del artículo único de la Ley 3/2016, modificada por la Ley 2/2001, dice que el Gobierno, antes de que finalice la vigencia del Plan, y una vez evaluado, debe revisar sus características, a propuesta de la persona titular del departamento competente en materia de universidades, con el objetivo de reforzarlo y adaptarlo a las necesidades de las universidades para continuar avanzando en la sociedad del conocimiento, y también debe determinar su nuevo período de vigencia.

En junio de 2023 el Departamento de Investigación y Universidades emitió un informe en el que analizaba el PSH en el período 2016-2023. En este informe se analizaron aspectos relacionados con la concurrencia de los llamamientos de 2016, 2018 y 2020 (para el análisis por género se amplió al Llamamiento de 2022 y para el análisis de las solicitudes recibidas según el país se hizo sobre el Llamamiento de 2022); con la contratación del profesorado por los llamamientos de 2016 en la primera convocatoria del Llamamiento de 2021; con el rendimiento del profesorado lector incorporado al PSH en comparación con el profesorado lector fuera del PSH de los lectores activos a 31 de diciembre de 2021; con la procedencia y género de los miembros de las comisiones de selección de las convocatorias 2016, 2018 y 2020; con el grado de satisfacción de diferentes aspectos del procedimiento de selección, calidad académica e impacto en el Plan a los secretarios de las comisiones de selección correspondientes a las convocatorias 2019 y 2020, y con las mejoras procedimentales introducidas y los reconocimientos obtenidos en el período 2016-2023.

Las fuentes de datos del informe son el seguimiento de las solicitudes presentadas por los candidatos a través del Portal PSH; el seguimiento del desarrollo de los concursos en las universidades; la información sobre las comisiones de selección entre la universidad y la dirección académica del Plan; los cuestionarios de evaluación que se han hecho llegar a las personas que han ganado un concurso SH, a los secretarios de las comisiones de selección y a los candidatos que, a pesar de presentarse al Llamamiento, no se presentaron al concurso; la base de datos del Portal Uneix<sup>12</sup> del Departamento de Investigación y Universidades, y la base de datos de la AQU.

---

12. El Portal Uneix es la base de datos que recoge la información de Universidades e Investigación de Cataluña.

Dicho informe presenta unos resultados que parecen indicar un mejor rendimiento<sup>13</sup> del PDI incorporado dentro del PSH que de los incorporados fuera del Plan.

## 1.7. SITUACIÓN ACTUAL

El 14 de febrero de 2024, en las universidades públicas catalanas había 1.115 contratos vigentes de profesorado acogido al PSH. De estos, 1.016 estaban cofinanciados por la Generalidad y 99 no lo estaban, aunque se siguieron criterios PSH para su contratación.

**Cuadro 4. Contratos vigentes a 14 de febrero de 2024 por categoría, financiación y universidad**

Financiación/Categoría	UB	UAB	UPC	UPF	UdG	UdL	URV	Total
<b>Contratos financiados</b>	<b>340</b>	<b>218</b>	<b>184</b>	<b>48</b>	<b>62</b>	<b>82</b>	<b>82</b>	<b>1.016</b>
Catedrático	74	36	29	12	8	25	17	201
Agregado	134	102	90	36	37	42	36	477
Lector	132	80	65	0	17	15	29	338
<b>Contratos no financiados</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>2</b>	<b>24</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>99</b>
Catedrático	0	0	0	0	0	0	1	1
Agregado	1	1	0	2	4	3	8	19
Lector	21	0	24	0	20	5	9	79
<b>Contratos totales</b>	<b>362</b>	<b>219</b>	<b>208</b>	<b>50</b>	<b>86</b>	<b>90</b>	<b>100</b>	<b>1.115</b>
Catedrático	74	36	29	12	8	25	18	202
Agregado	135	103	90	38	41	45	44	496
Lector	153	80	89	0	37	20	38	417

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departamento de Investigación y Universidades.

A 31 de diciembre de 2022, final del período fiscalizado, había 1.041 contratos vigentes dentro del PSH. Estos contratos suponían un 31,57% del total de contratos vigentes de profesorado catedrático contratado, agregado y lector de las 7 universidades públicas de Cataluña.

13. Medido por el porcentaje de investigadores principales de los proyectos de investigación, la media de recursos captados, la dirección de tesis doctorales y el porcentaje de los que disponen de acreditación de investigación.

## 2. ALCANCE Y METODOLOGÍA

### 2.1. OBJETO Y ALCANCE

La fiscalización abarca las convocatorias correspondientes a los ejercicios 2016-2022 y es una fiscalización operativa.

El objetivo principal de este informe es fiscalizar la eficiencia y la eficacia del PSH.

Para responder al objetivo principal, se han definido los siguientes objetivos en forma de pregunta:

1. ¿Qué características tienen los candidatos que se presentan a los llamamientos y los que se seleccionan dentro del PSH?
2. ¿El procedimiento de selección del PSH tiene como resultado la incorporación de personal con características diferentes del no PSH?

El ámbito objetivo y temporal de la fiscalización es el PSH en el período de 2016 a 2022.

El PSH en la etapa 2016-2022 tenía por objetivo fomentar la contratación de personal altamente cualificado y con méritos homologables a los estándares internacionales, lo que debía conducir a incrementar la calidad de las universidades públicas. Dado que en el Plan no se definía qué es “personal altamente cualificado y con méritos homologables a los estándares internacionales”, el análisis se ha centrado en los requisitos necesarios para poder disponer de este personal, que es donde hace incidencia el Plan, es decir, en el proceso de selección (difusión internacional, composición de las comisiones de selección, definición de las plazas y criterios de valoración, etc.) y en las características de los candidatos presentados y seleccionados para tener un conocimiento más profundo de este personal.

También se ha querido analizar si los resultados de docencia y de investigación del PDI incorporado a través del PSH eran mejores que los del resto de profesorado con las mismas características, pero este análisis no se ha podido hacer porque la fuente de datos disponible presenta limitaciones que podrían hacer cuestionar la validez de los resultados.<sup>14</sup>

---

14. Nota modificada por la alegación 3.

La base de datos del Portal Uneix contiene variables relacionadas con la docencia y la investigación del PDI pero estas tienen limitaciones para analizar los resultados en estos ámbitos del personal del PSH. Por una parte, las variables que informan sobre tramos de investigación y tramos de docencia no detallan la fecha en la que se alcanzaron estos tramos y por lo tanto no es posible analizar los tramos obtenidos una vez el PDI se incorporó a las universidades. Por otra parte, las variables que recogen la información sobre horas de docencia y número e importe de los proyectos del PDI se construyen a partir de información proporcionada por las diferentes universidades sin que existan criterios comunes para todas las variables y, por lo tanto, puede no ser homogénea entre el PDI de diferentes universidades.

Las conclusiones del informe, que se recogen en el apartado 3, incluyen las observaciones más significativas para cada uno de los objetivos planteados. En el apartado 4 se incluyen las recomendaciones sobre las mejoras del PSH en algunos de los aspectos que se han puesto de manifiesto durante la realización del trabajo.

## **2.2. METODOLOGÍA**

El trabajo de fiscalización se ha llevado a cabo de acuerdo con los Principios fundamentales de fiscalización de las instituciones públicas de control externo y las normas técnicas de auditoría que se desprenden de la ISSAI-300, sobre los principios fundamentales de la fiscalización operativa, y la GPF-3000, la GPF-3910 y la GPF-3920, sobre la auditoría operativa.

El trabajo realizado ha incluido un análisis del entorno relacionado con la materia. Por eso, se ha consultado y analizado la documentación que se ha considerado más relevante en este ámbito, que ha incluido la revisión de la legislación aplicable, información económica y presupuestaria, encuestas y estadísticas oficiales, estudios especializados y artículos de opinión, datos del Portal Uneix y datos del Portal PSH. Cuando ha sido posible, se ha considerado todo el período fiscalizado. En algunos casos, solo ha habido información disponible de una parte del período. En cada caso se indica el período analizado.

Se ha obtenido información del Departamento de Investigación y Universidades y de las universidades públicas.

## **3. CONCLUSIONES**

El diseño del procedimiento de selección del PSH presenta algunas características adecuadas para contribuir a la incorporación a las universidades públicas catalanas de PDI altamente cualificado y con méritos homologables a los estándares internacionales, en especial, la internacionalización de la concurrencia, la composición de las comisiones y el tipo de pruebas en los concursos de las universidades. El proceso del Llamamiento internacional del PSH atrae a un gran número de candidatos; en cambio, los procesos de selección son más largos para las plazas SH que para las no SH, lo que puede ser una de las causas de que cerca de un 40% de los candidatos que superan el Llamamiento no se presenten a los concursos posteriores.

Por otro lado, las características analizadas del PDI lector incorporado al PSH no difieren significativamente de las del incorporado fuera del Plan, si bien hay un porcentaje ligeramente superior de personal sin vinculación previa con las universidades de Cataluña. Sin embargo, más del 85% de los lectores incorporados al PSH había tenido alguna vinculación previa como PDI con el SUC y casi un 70% con la universidad contratante.

El hecho de que no haya diferencias sustanciales entre las características analizadas de los incorporados al PSH respecto a los incorporados fuera del Plan podría hacer pensar que, aunque haya un diseño más adecuado de los procesos selectivos, el PSH no contribuye a captar profesorado de excelencia de forma diferencial. No obstante, puede haber aspectos no incluidos en las características analizadas que incidan en el rendimiento del profesorado contratado. Los resultados de un informe del Departamento de Investigación y Universidades, basado en datos que no han podido ser validados por la Sindicatura y que solo incluye a los lectores activos a 31 de diciembre de 2021, indican que el profesorado del PSH obtiene mejores resultados de rendimiento.

### **3.1. EN RELACIÓN CON LAS CARACTERÍSTICAS QUE TIENEN LOS CANDIDATOS QUE SE PRESENTAN A LOS LLAMAMIENTOS Y LOS QUE SE SELECCIONAN DENTRO DEL PSH**

Los llamamientos internacionales atraen inicialmente a un número elevado de candidatos, la mayor parte de los cuales son hombres y de menos de 40 años. Sin embargo, el número de candidatos que se presenta finalmente a los concursos convocados por las universidades se reduce considerablemente, ya sea porque los candidatos no superan el Llamamiento, o bien porque aunque lo hayan superado finalmente no se presentan al concurso. El hecho de que en los concursos PSH se seleccione un porcentaje relevante de candidatos que no provienen de los llamamientos y que más de 1 de cada 10 plazas SH no se cubran puede estar relacionado con esta pérdida de candidatos, que es más relevante entre los extranjeros que no residen en España.

En los concursos PSH se selecciona mayoritariamente a candidatos que provienen de instituciones ubicadas en Cataluña y que se habían doctorado en la universidad a la que se incorporan. Entre los seleccionados hay una mayor proporción de personas de más de 40 años y de mujeres que entre los candidatos presentados a los llamamientos.

Esta conclusión se basa en las siguientes conclusiones parciales:

- A los llamamientos internacionales del período 2016-2022 se presentaron 6.513 candidatos para una o varias de las 727 plazas que se ofrecían. A un 83,55% de las plazas se presentaron más de 5 candidatos. Un 60,85% de los candidatos que se presentaron a los llamamientos los superaron, y de estos el 39,11% de los candidatos no se presentaron a los concursos posteriores convocados por las universidades (véanse los apartados 5.1.1 y 5.1.2.1).
- En el período 2016-2022, un 12,93% de las plazas convocadas no se cubrieron, principalmente porque quedaron desiertas o porque el candidato seleccionado renunció (véase el apartado 5.1.2).

- De los 633 candidatos seleccionados, más del 70% procedían de los llamamientos internacionales y casi un 30% se habían presentado por libre a los concursos de las universidades (véase el apartado 5.1.3).
- El 77,04% de candidatos que se presentaron a los llamamientos internacionales eran menores de 40 años, y en el caso de los lectores representan el 61,98% de los seleccionados (véanse los apartados 5.1.1.2 y 5.1.3.1).
- El 36,50% de las personas que se presentaron a los llamamientos eran mujeres. Entre los seleccionados, las mujeres representan el 48,03% (véanse los apartados 5.1.1.2 y 5.1.3.1).
- De los candidatos que se presentaron a los llamamientos, un 54,70% vivían fuera de España (un 44,51%, extranjeros, y un 10,19%, españoles). Sin embargo, estos solo representan el 10,43% del total de seleccionados (un 4,74%, extranjeros, y un 5,69%, españoles) (véanse los apartados 5.1.1.2 y 5.1.3.1).
- El 74,05% de los seleccionados provenía de instituciones ubicadas en Cataluña. Esta distribución es parecida para los candidatos seleccionados procedentes de los llamamientos y para los que se presentaron por libre a los concursos (véase el apartado 5.1.3.2).
- El 57,19% de los seleccionados se habían doctorado en la universidad en la que ganaron la plaza SH (véase el apartado 5.1.3.2).
- La tasa de superación, medida como los seleccionados entre los presentados a concurso, es superior en los que se presentaron al Llamamiento (17,74%) que en los que se presentaron por libre (11,77%) (véase el apartado 5.1.3).

### **3.2. EN RELACIÓN CON SI EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DEL PSH TIENE COMO RESULTADO LA INCORPORACIÓN DE PERSONAL CON CARACTERÍSTICAS DIFERENTES DEL NO PSH**

El procedimiento de selección del PSH presenta algunas características diferenciales respecto a los no SH y adecuadas para contribuir al objetivo del Plan. En especial, la internacionalización de la concurrencia, la composición de las comisiones de selección y los tipos de pruebas que se realizan en los concursos de las universidades pueden contribuir a la selección de mejores candidatos. En cambio, los procesos de selección son más largos para las

plazas SH que para las no SH, lo que puede ser una de las causas de que cerca de un 40% de los candidatos que superan el llamamiento no se presenten a los concursos posteriores.

Las diferencias en el proceso de selección no llevan a observar diferencias sustanciales en las características demográficas, académicas y profesionales del personal lector contratado entre SH y no SH. Las principales diferencias se observan en un menor porcentaje de lectores con contrato previo como PDI en la misma universidad y en el hecho de que los lectores SH cambian de categoría a una superior en mayor proporción que los no SH.

Esta conclusión se basa en las siguientes conclusiones parciales:

- Además de publicarse en el DOGC, los llamamientos tienen una difusión internacional. Las convocatorias de plazas SH se publicaron en el DOGC en catalán pero en el Llamamiento y en la web de las universidades se publicaron en inglés. En cambio, las convocatorias de plazas no SH solo se publicaron en el DOGC y en la web de las universidades y únicamente en catalán (véanse los apartados 5.2.1, 5.2.2 y 5.2.3.1).
- Tanto en las plazas de agregado como de lector, el número de candidatos por plaza SH fue superior al de las plazas no SH (véanse los apartados 5.2.1, 5.2.2 y 5.2.3.1).
- Las descripciones de las plazas SH siempre son amplias. En cambio, para plazas no SH en algunos casos se aplicaba un sistema de diseño de plazas que podía reducir la competencia (véanse los apartados 5.2.1, 5.2.2 y 5.2.3.1).
- La normativa de las plazas SH establecía la obligatoriedad de miembros externos en las comisiones de selección a excepción del secretario, que podía ser de la misma universidad convocante. En cambio, la mayoría de las comisiones de selección de plazas no SH analizadas estaban constituidas mayoritaria o totalmente por miembros internos (véanse los apartados 5.2.1, 5.2.2 y 5.2.3.1).
- Los procesos de selección SH constaban de 2 pruebas eliminatorias, en cambio, los procesos de selección no SH de algunas universidades constaban de 2 pruebas no eliminatorias. En los procesos de selección SH estas pruebas consistían en el análisis y evaluación de los méritos de los candidatos y la impartición de un seminario sobre un tema que hubiesen escogido. En cambio, en las plazas no SH, las pruebas incluían una valoración de los méritos y, con frecuencia, una exposición de un tema relacionado con el puesto de trabajo a proveer o con las funciones a realizar, lo que implicaba una ventaja competitiva para los candidatos que ya tenían una experiencia previa en la universidad que ofrecía la plaza (véanse los apartados 5.2.1, 5.2.2 y 5.2.3.1).

- Los procesos de selección SH no fueron más ágiles que los procesos no SH, ya que el plazo medio entre la convocatoria de concurso y la fecha del contrato en las plazas SH fue de 10,8 meses y, en cambio, en las plazas no SH fue de 6 meses. En las plazas SH el plazo medio entre la fecha de finalización de la presentación de solicitudes en el Llamamiento y la fecha del contrato fue de 22 meses (véanse los apartados 5.2.1, 5.2.2 y 5.2.3.1).
- No se observan diferencias significativas en las características demográficas, académicas y profesionales de los lectores SH y no SH (véase el apartado 5.2.3.2).
- Entre los contratados en el PSH hay un porcentaje ligeramente superior de lectores que no habían estado antes en el SUC, un porcentaje menor de lectores con contrato previo en la universidad que los contrata como lector y de lectores con contrato vigente con la universidad en el momento de la incorporación (véase el apartado 5.2.3.2).
- Los lectores SH han tenido una mejor progresión que los no SH porque un porcentaje superior de lectores SH que de lectores no SH cambió a una categoría superior en los 3 años siguientes a la incorporación como lector (de la cohorte 2019, el 36,84% de los SH y el 16,67% de los no SH cambió a una categoría superior). No obstante, debe tenerse en cuenta que el sistema de evaluación de los lectores SH establecía que 1 año antes de la finalización del contrato de lector las universidades debían prever la dotación de profesorado doctor permanente a tiempo completo con el mismo perfil que la de profesorado lector, que esta debía salir a concurso si la normativa vigente lo permitía, y que la evaluación positiva del lector debía valorarse como mérito en el proceso selectivo que la universidad convocase (véase el apartado 5.2.3.2).

#### **4. RECOMENDACIONES**

A continuación se incluyen las recomendaciones al Departamento de Investigación y Universidades que pueden contribuir a mejorar los aspectos indicados en el informe.

1. Debería impulsarse la creación de un sistema de seguimiento de los procesos PSH que incluyese datos sobre plazos, criterios de selección, características de los candidatos que se presentan por libre a los concursos convocados por las universidades, resultados académicos y un sistema de indicadores que permitiera comparar los resultados de los docentes SH con los no SH. Para la implementación de este sistema sería necesario que se estableciesen criterios homogéneos para que la información suministrada por las universidades fuese comparable.

2. Debería efectuarse un análisis de las causas por las que un porcentaje significativo de los candidatos que superan los llamamientos no se presentan a los concursos y acortar los plazos de todo el proceso de selección entre el Llamamiento y la contratación del candidato, que puede ser uno de los motivos que haga disminuir el porcentaje de candidatos que supera el Llamamiento y no se presenta a los concursos.
3. Debería efectuarse un análisis de las causas por las que una parte significativa de los candidatos que se presentan a los llamamientos, especialmente extranjeros que viven fuera, no los superan.
4. Debería analizarse la coherencia del PSH con el nuevo escenario resultante de la aplicación de la LOSU y con las diferentes medidas y programas de estabilización y de captación de talento y rejuvenecimiento del profesorado universitario.
5. Sería conveniente potenciar que los aspectos diferenciales del sistema de selección del PSH que pueden promover la selección de docentes altamente cualificados se extiendan a todos los procesos de selección de las universidades.

## **5. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN**

En este apartado se presenta el resultado de cada uno de los objetivos de la fiscalización.

### **5.1. ¿QUÉ CARACTERÍSTICAS TIENEN LOS CANDIDATOS QUE SE PRESENTAN A LOS LLAMAMIENTOS Y LOS QUE SE SELECCIONAN DENTRO DEL PSH?**

Los candidatos que se presentan al PSH pueden hacerlo a través de los llamamientos internacionales o directamente a los concursos convocados por las universidades.

En este apartado quiere determinarse, por un lado, cuál es la respuesta a los llamamientos internacionales y a las convocatorias de concursos posteriores y si se presenta un número elevado de candidatos, ya que el aumento de la competencia debería facilitar la elección de un mejor candidato, y, por otro lado, cuáles son las características de los candidatos que se presentan a los llamamientos y de los que finalmente se seleccionan.

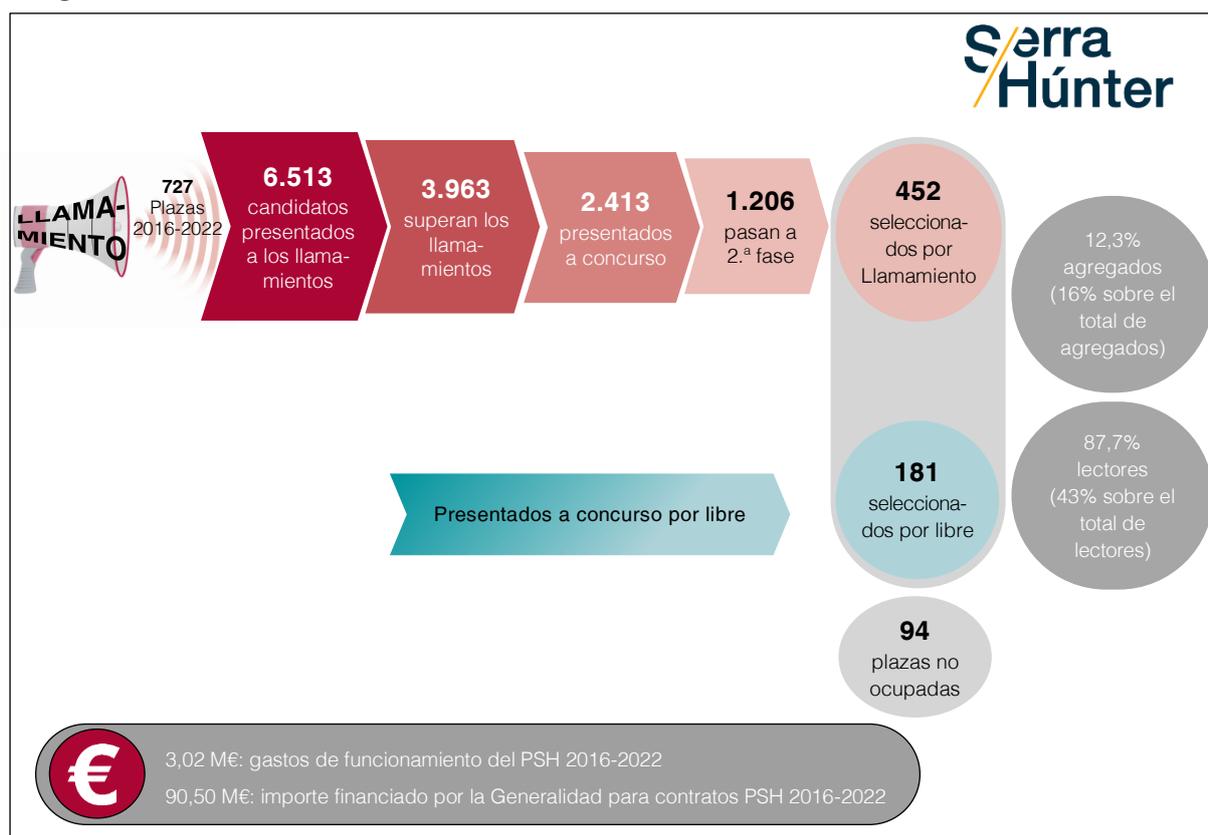
Para obtener información sobre las características de los candidatos que se presentan a los llamamientos internacionales, la Sindicatura ha analizado datos demográficos (edad, sexo y nacionalidad y residencia), académicos y profesionales (área de conocimiento, acreditaciones y puesto de trabajo) de estos candidatos. Se han obtenido los datos sobre los concursos convocados por las universidades y el número de candidatos presentados. Para obtener información sobre las características de los candidatos seleccionados se han ana-

lizado datos demográficos (edad, sexo y nacionalidad y residencia), académicos y profesionales (área de conocimiento, puesto de trabajo, años de experiencia postdoctoral y universidad de doctorado) de los seleccionados como profesorado SH, tanto de los que provenían de un Llamamiento como de los que no.

### 5.1.1. Candidatos presentados a los llamamientos internacionales del PSH

Los datos sobre los candidatos presentados a los llamamientos internacionales se han obtenido de los ficheros facilitados por el Departamento de Investigación y Universidades obtenidos del Portal PSH. Como consecuencia del cambio en la plataforma informática en el ejercicio 2021, no se han podido obtener los mismos datos para los candidatos presentados a los llamamientos de 2021 y 2022 que para los presentados en llamamientos anteriores. En los casos en los que ha sido necesario, la Sindicatura ha completado los datos con fuentes externas como el registro ORCID,<sup>15</sup> tesis doctorales en red o LinkedIn.

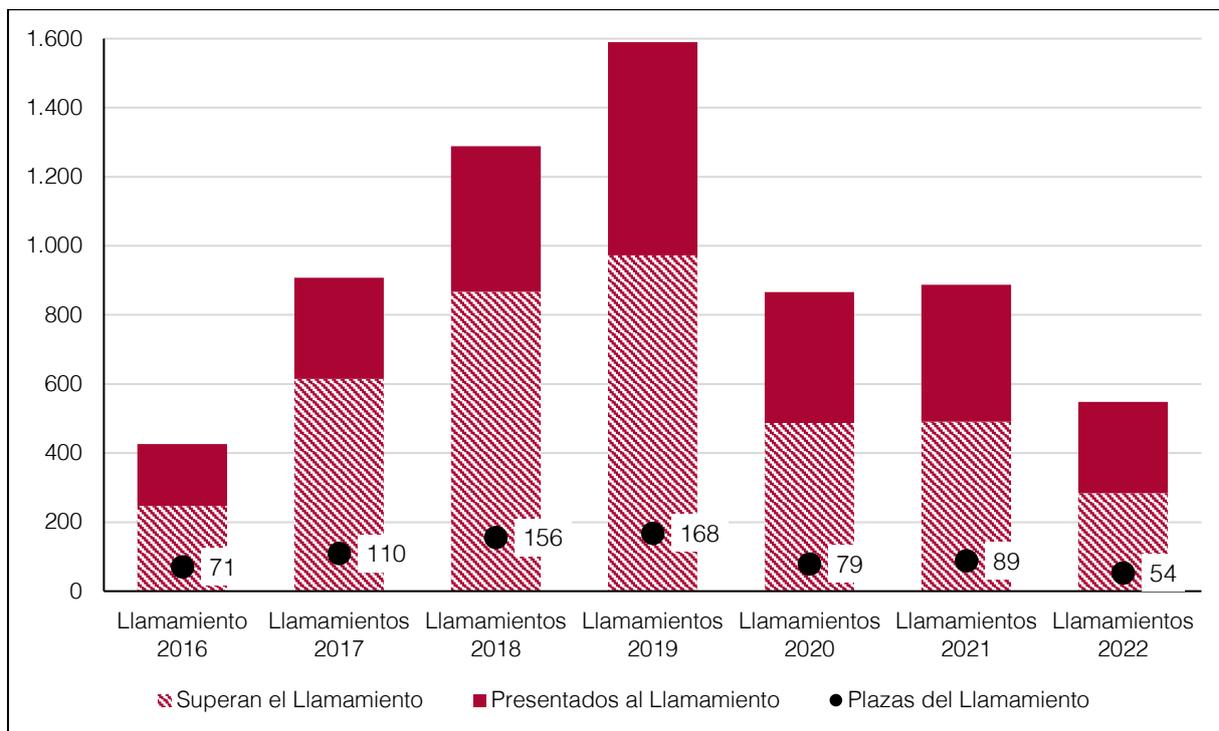
**Diagrama 2. Datos básicos. Plan Serra Húnter 2016-2022**



Fuente: Elaboración propia.

15. Es un identificador personal para investigadores y un registro del historial académico y profesional.

**Gráfico 1. Número de candidatos presentados, candidatos que superan los llamamientos y plazas ofertadas en los llamamientos por ejercicio del Llamamiento. Período 2016-2022**



Fuente: Elaboración propia.

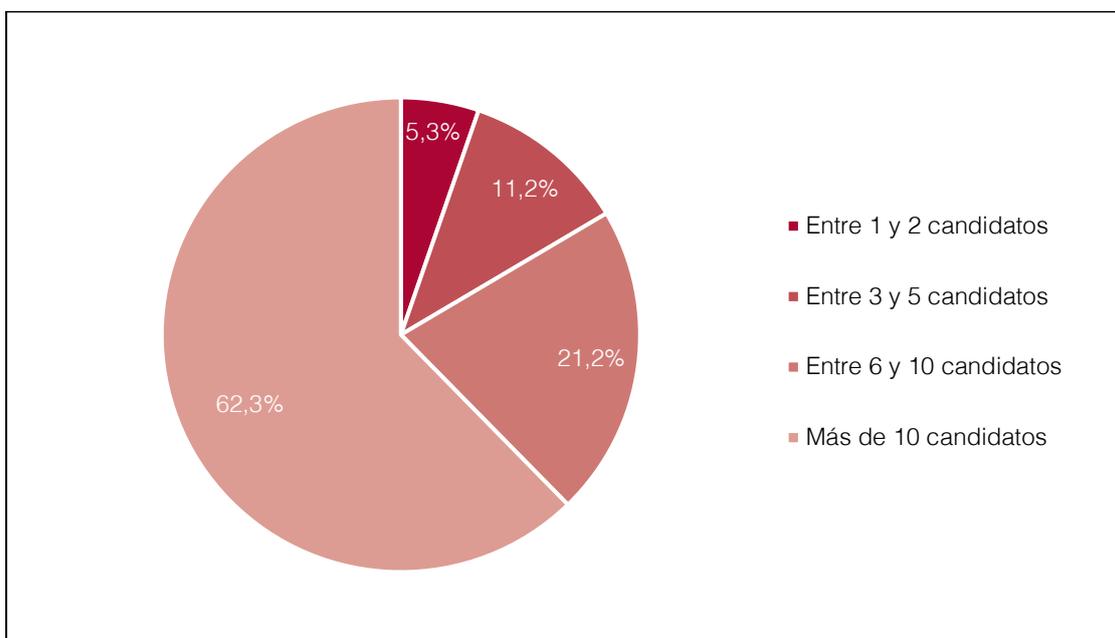
#### 5.1.1.1. *Número de candidatos presentados por plaza*

Para analizar el número de candidatos presentados por plaza se han obtenido los datos correspondientes a los llamamientos del período desde el segundo Llamamiento de 2017 hasta el segundo Llamamiento de 2022.<sup>16</sup>

A un 83,55% de las plazas se presentaron más de 5 candidatos y a un 16,45% lo hicieron menos de 5.

16. Se ha tomado este período para que pueda compararse con los análisis posteriores de los candidatos presentados a los concursos de las universidades.

**Gráfico 2. Candidatos presentados por plaza desde el segundo Llamamiento de 2017 hasta el segundo Llamamiento de 2022**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departamento de Investigación y Universidades.

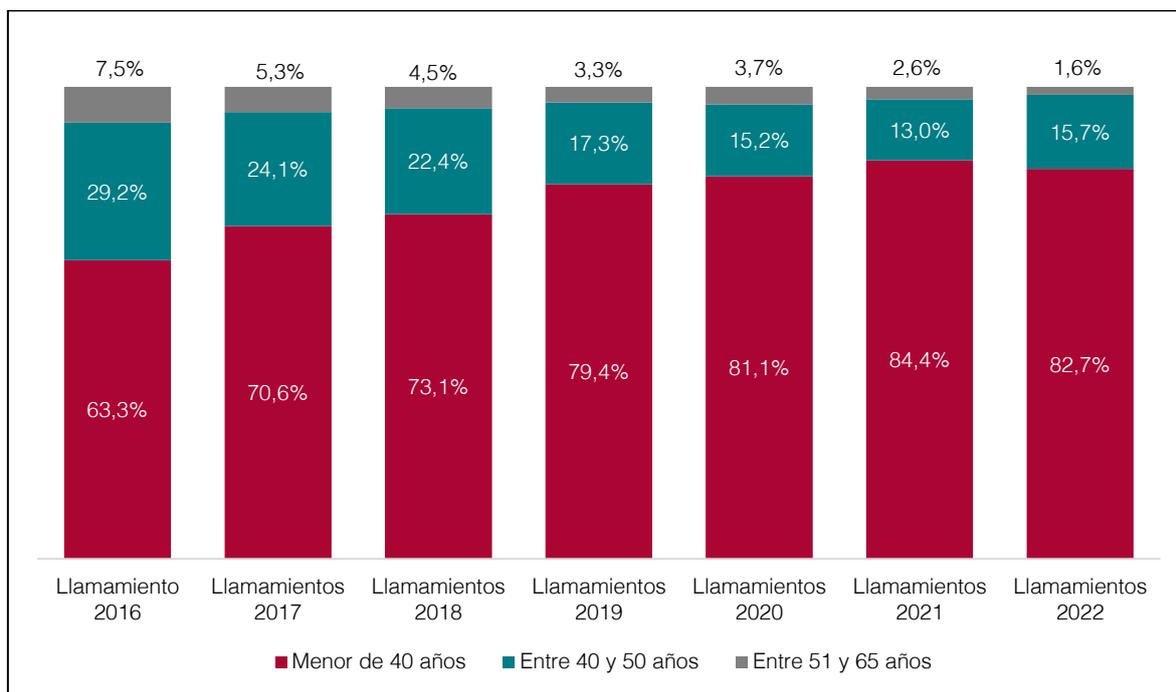
### 5.1.1.2. Datos demográficos

A continuación se presentan los datos demográficos por edad, sexo, nacionalidad y país de residencia de las personas que se presentaron a los llamamientos en el período fiscalizado.<sup>17</sup>

#### Edad

- El 77,04% de los candidatos que se presentaron a los llamamientos en el período fiscalizado tenía menos de 40 años.
- El porcentaje de menores de 40 años sobre el total de candidatos presentados a cada llamamiento se incrementó un 21,3% del Llamamiento de 2016 al segundo Llamamiento de 2022.
- El 77,82% de los candidatos que superaron los llamamientos en el período fiscalizado tenía menos de 40 años.

17. Para el cálculo de los candidatos presentados se ha tenido en cuenta cada persona una vez para cada Llamamiento presentado, aunque hayan presentado varias candidaturas para varias ofertas en un mismo Llamamiento.

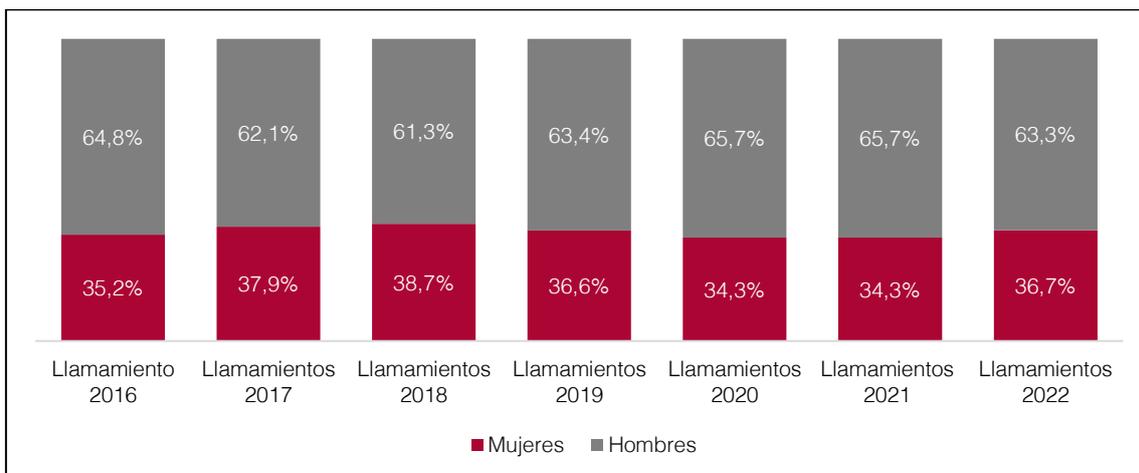
**Gráfico 3. Porcentaje de candidatos presentados a los llamamientos, por grupo de edad. Período 2016-2022**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departamento de Investigación y Universidades.

En el anexo 6.2 se presenta el número de candidatos presentados por Llamamiento por grupo de edad.

### Sexo

- Un 63,50% de los candidatos presentados a los llamamientos eran hombres y un 36,50% eran mujeres.
- Un 62,10% de los candidatos que superaron los llamamientos eran hombres y un 37,90% eran mujeres.
- La distribución entre hombres y mujeres se mantuvo en el tiempo.

**Gráfico 4. Porcentaje de candidatos presentados a los llamamientos, por sexo. Período 2016-2022**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departamento de Investigación y Universidades.

En el anexo 6.3 se detalla el número de candidatos presentados por Llamamiento, por sexo.

### Nacionalidad y residencia

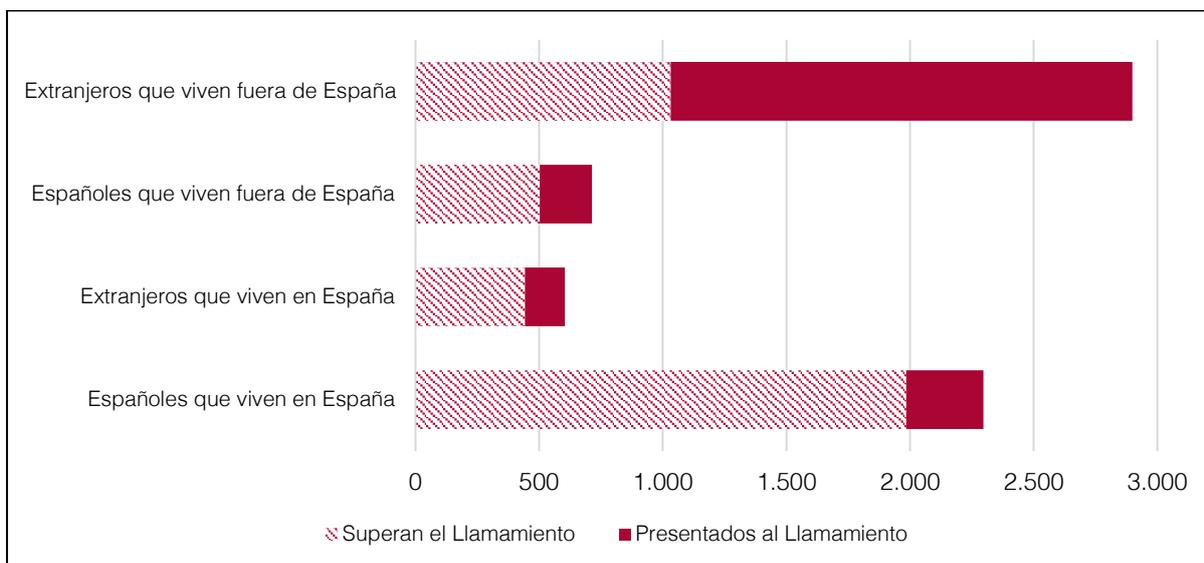
- El 44,51% de los candidatos que se presentaron a los llamamientos eran extranjeros que vivían fuera de España.
- El 54,55% de los candidatos presentados a los llamamientos tenían nacionalidad extranjera. De estos, un 55,33% tenían nacionalidad europea y un 44,67% del resto del mundo. La nacionalidad italiana es la primera dentro de los extranjeros, con un 18,01%, seguida de la nacionalidad india, con un 5,74%, y de la nacionalidad americana, con un 4,64%.
- El 86,45% de los candidatos españoles presentados que vivían en España superaron el Llamamiento, mientras que en el caso de los candidatos extranjeros que vivían fuera de España este porcentaje fue del 35,60%.

**Cuadro 5. Candidatos presentados y candidatos que superaron los llamamientos por nacionalidad y país de residencia. Período 2016-2022**

Tipo	Presentados al Llamamiento (A)	Porcentaje sobre el total	Superan el Llamamiento (B)	Porcentaje sobre el total	Porcentaje que supera el Llamamiento (B/A)
Espanoles que viven en España	2.296	35,25	1.985	50,09	86,45
Espanoles que viven fuera de España	664	10,19	503	12,69	75,75
Extranjeros que viven en España	654	10,04	443	11,18	67,74
Extranjeros que viven fuera de España	2.899	44,51	1.032	26,04	35,60
<b>Total</b>	<b>6.513</b>	<b>100,00</b>	<b>3.963</b>	<b>100,00</b>	<b>60,85</b>

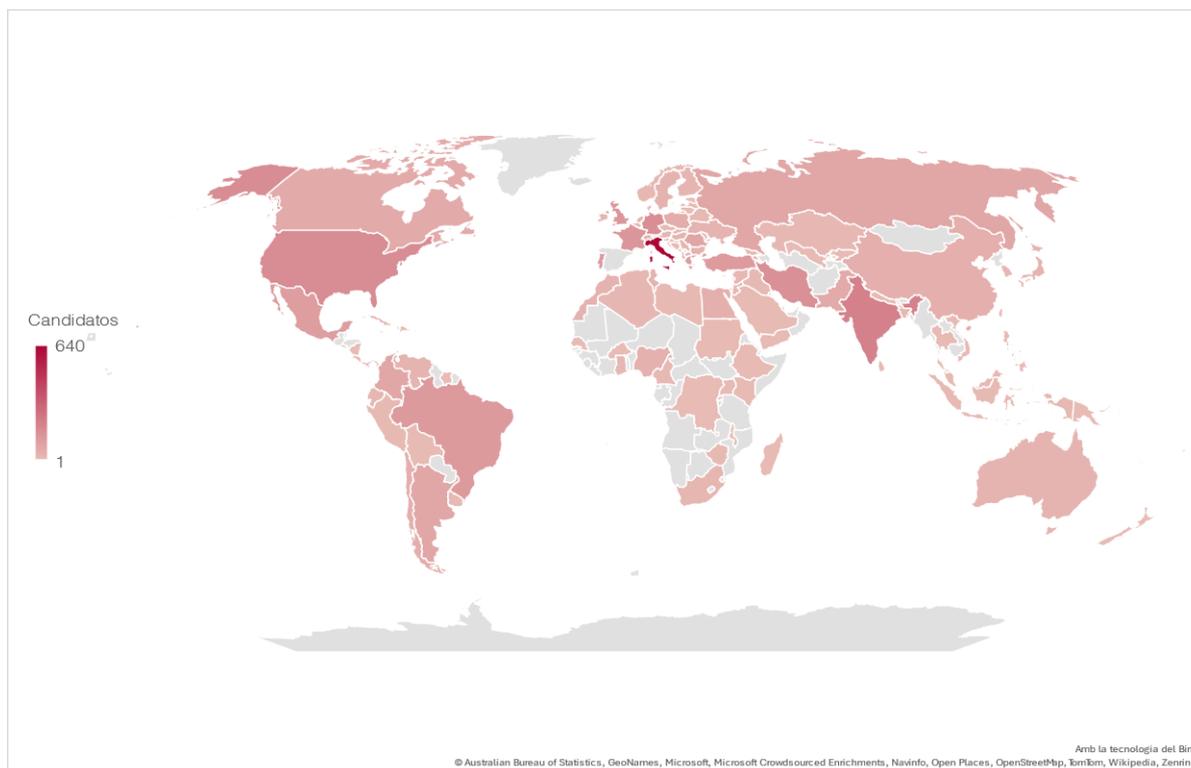
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departamento de Investigación y Universidades.

**Gráfico 5. Candidatos presentados y candidatos que superan los llamamientos, por nacionalidad y país de residencia. Período 2016-2022**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departamento de Investigación y Universidades.

**Mapa 1. Candidatos presentados a los llamamientos por nacionalidad extranjera. Período 2016-2022**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departamento de Investigación y Universidades.

### 5.1.1.3. **Datos académicos y profesionales**

La Sindicatura ha analizado datos académicos de los candidatos que se presentaron a los llamamientos en el período fiscalizado; se ha analizado la distribución por sexo de los candidatos que se presentaron a cada área de conocimiento, se ha hecho un análisis de las plazas ofertadas agrupándolas según cada área, y se ha analizado cuántos de los candidatos que se presentaron a los llamamientos ya disponían previamente de la acreditación AQU necesaria para ser profesorado SH y cuántos la solicitaron en el proceso del llamamiento.<sup>18</sup> Este último análisis se ha complementado con el análisis para estos colectivos donde estaban trabajando en el momento de la presentación al Llamamiento.

#### **Área de conocimiento**

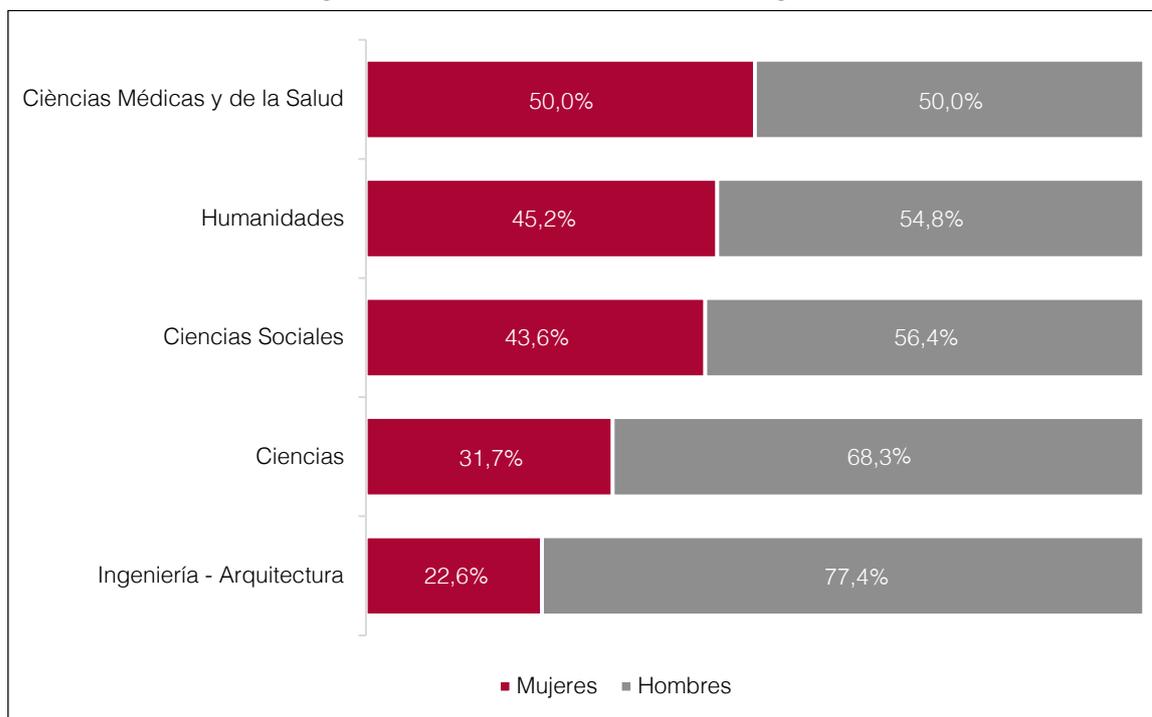
Los 5.947 candidatos presentados a una o varias de las 626 plazas ofertadas desde el segundo Llamamiento de 2017 hasta el segundo Llamamiento de 2022 se han agrupado en 5 áreas de conocimiento: Ciencias Sociales, Ciencias, Ingeniería y Arquitectura, Humanidades y Ciencias Médicas y de la Salud.

- Las áreas de Ciencias Sociales, Ciencias e Ingeniería y Arquitectura agrupaban el 81,18% de los candidatos presentados.
- Más de la mitad (50,50%) de los candidatos que se presentaron a los llamamientos lo hicieron a plazas de áreas de conocimiento *Science, Technology, Engineering and Mathematics* (STEM). En estas áreas de conocimiento solo se presentaron un 27,91% de mujeres.
- El área de conocimiento en la que se presentaron más mujeres es la de Ciencias Médicas y de la Salud (50,00%) y el área de Ingeniería y Arquitectura es en la que se presentaron más hombres (77,36%).

---

18. Para calcular los candidatos presentados se ha tenido en cuenta cada persona una vez para cada Llamamiento presentado, aunque hayan presentado varias candidaturas para varias plazas en un mismo Llamamiento. Para el análisis de plazas, se han tenido en cuenta todas las personas que se han presentado a cada plaza. Por lo tanto, en este último caso, puede haber personas que se hayan considerado más de una vez.

**Gráfico 6. Porcentaje de candidatos presentados a los llamamientos, por área de conocimiento y sexo. Período desde el segundo Llamamiento de 2017 hasta el segundo Llamamiento de 2022**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departamento de Investigación y Universidades.

- Hay una gran dispersión en el número de candidatos por plaza según el área de conocimiento:
  - El Área de Humanidades es la que agrupa más plazas en las que se presentan menos de 5 candidatos por plaza (32,50%) y la que agrupa menos es la de Ciencias (3,45%).
  - El Área de Ciencias es en la que hay más plazas con más de 10 candidatos presentados a los llamamientos (81,03%), y en la que hay menos es la de Humanidades (46,25%).
  - El Área de Humanidades es la que presenta una menor ratio de candidatos presentados a los llamamientos por plaza (11,24 candidatos) y la de Ciencias, la que presenta una mayor ratio (24,79 candidatos).

**Cuadro 6. Porcentaje de candidatos por plaza presentados a los llamamientos, por área de conocimiento desde el segundo Llamamiento de 2017 hasta el segundo Llamamiento de 2022**

Área de conocimiento	Plazas (%)	Candidatos presentados a los llamamientos (%)	Ratio de candidatos presentados a los llamamientos por plaza
Ciencias Sociales	37,06	31,91	13,64
Ingeniería y Arquitectura	23,16	22,07	15,10
Ciencias	18,53	29,00	24,79
Humanidades	12,78	9,06	11,24
Ciencias Médicas y de la Salud	8,47	7,96	14,89
<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>15,84</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departamento de Investigación y Universidades.

**Cuadro 7. Número de candidatos por plaza presentados a los llamamientos, por área de conocimiento, desde el segundo Llamamiento de 2017 hasta el segundo Llamamiento de 2022**

Área de conocimiento	Entre 1 y 2 candidatos	Entre 3 y 5 candidatos	Entre 6 y 10 candidatos	Más de 10 candidatos	Total
Ciencias Sociales	15	22	58	137	232
Ingeniería y Arquitectura	5	21	32	87	145
Ciencias	1	3	18	94	116
Humanidades	6	20	17	37	80
Ciencias Médicas y de la Salud	6	4	8	35	53
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>70</b>	<b>133</b>	<b>390</b>	<b>626</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departamento de Investigación y Universidades.

### Acreditación y puesto de trabajo

La información sobre el puesto de trabajo en el momento de presentarse al Llamamiento y sobre los candidatos que solicitaron la acreditación, necesaria para superar el Llamamiento, y cuántos la obtuvieron solo está disponible para los llamamientos de 2021 y 2022.

- El porcentaje de candidatos que se presentó a los llamamientos y que disponía de la acreditación necesaria o bien la obtuvo al finalizar el proceso fue del 54,98%.
- El 65,99% de los candidatos que solicitaron la acreditación no la obtuvieron.
- El 71,27% de los candidatos que disponían de acreditación al comienzo del proceso trabajaban en España.
- El 83,44% de los candidatos que no obtuvieron la acreditación trabajaba fuera de España.

**Cuadro 8. Número de candidatos presentados a los llamamientos de 2021 y 2022, con acreditación o sin y país donde trabajaban en el momento de la presentación**

Concepto	Trabaja en España	Trabaja fuera de España	Total
Disponen de acreditación AQU en el momento de la presentación	325	131	456
No disponen de acreditación AQU al comienzo y la consiguen durante el Llamamiento	141	192	333
No disponen de acreditación AQU y no la consiguen	107	539	646
<b>Total</b>	<b>573</b>	<b>862</b>	<b>1.435</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departamento de Investigación y Universidades.

### 5.1.2. Convocatorias de concursos de plazas Serra Húnter

Las universidades publicaron convocatorias de concursos en el DOGC durante el período 2016-2022 para la provisión de 727 plazas dentro del PSH.

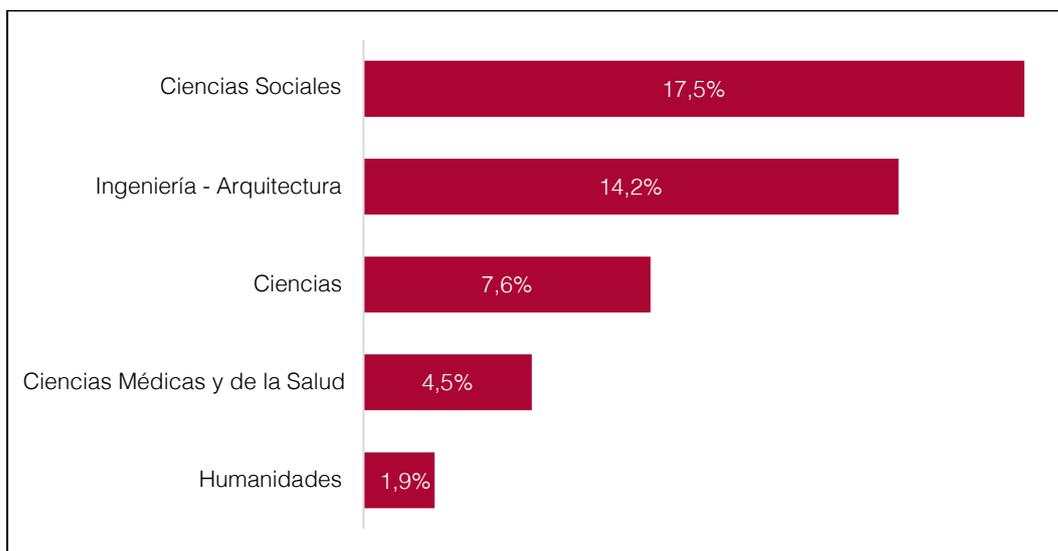
**Cuadro 9. Plazas convocadas a concurso, agrupadas por ejercicio del Llamamiento, correspondientes al período 2016-2022**

Universidad	Ejercicio del Llamamiento							Total
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
UB	24	26	58	68	19	31	0	226
UPC	25	11	41	26	17	20	17	157
UAB	0	33	21	37	19	14	17	141
UdG	6	9	8	11	11	12	7	64
URV	6	14	14	13	6	5	5	63
UdL	4	17	9	8	3	5	7	53
UPF	6	0	5	5	4	2	1	23
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>110</b>	<b>156</b>	<b>168</b>	<b>79</b>	<b>89</b>	<b>54</b>	<b>727</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de las convocatorias de plazas SH publicadas en el DOGC.

De las 727 plazas convocadas, 32 quedaron desiertas, 4 estaban en proceso de selección a 14 de febrero de 2024, 10 no se adscribieron finalmente al PSH y para 681 se preseleccionaron candidatos, 48 de los cuales renunciaron a la plaza, lo que finalmente da un total de 633 candidatos seleccionados.

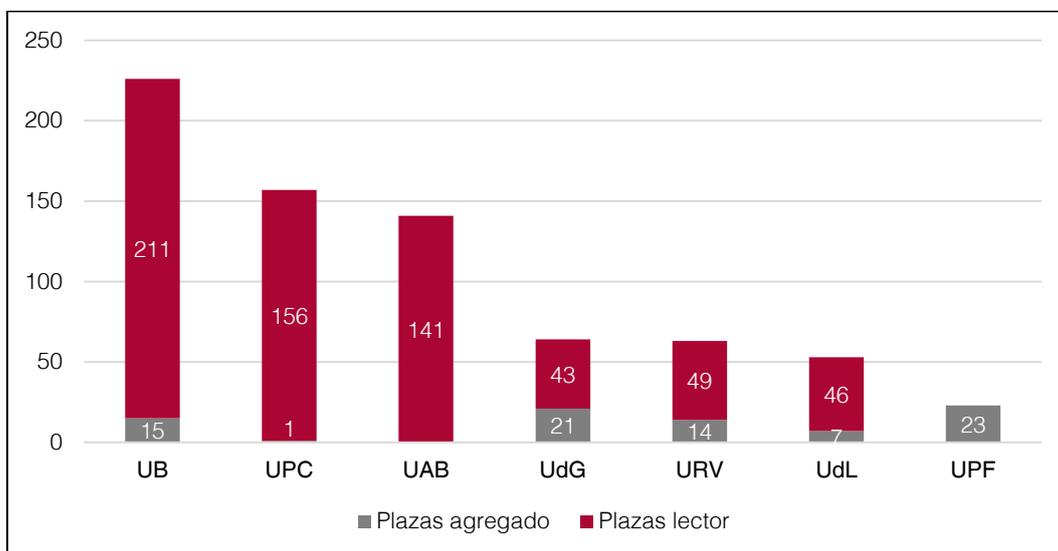
**Gráfico 7. Porcentaje de plazas no ocupadas sobre el total de plazas convocadas por área de conocimiento. Período 2016-2022**



Fuente: Elaboración propia.

El 88,86% de las plazas convocadas lo fueron de lector y el resto, de agregado. La UAB solo convocó plazas de profesor lector y, en cambio, la UPF solo convocó plazas de profesor agregado.

**Gráfico 8. Número de plazas Serra Húnter convocadas por universidad y categoría. Período 2016-2022**



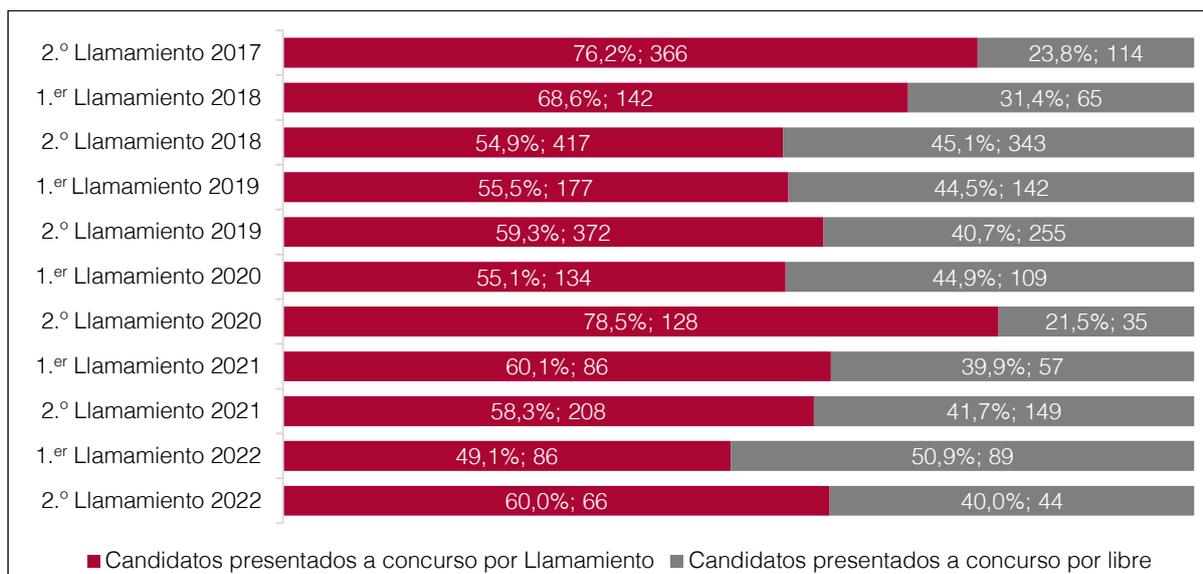
Fuente: Elaboración propia a partir de las convocatorias de plazas SH publicadas por las universidades en el DOGC.

### 5.1.2.1. **Candidatos presentados a los concursos de las universidades de plazas Serra Húnter**

En el período del segundo Llamamiento de 2017 al segundo Llamamiento de 2022, el 60,88% de los candidatos presentados a los concursos convocados por las universidades provenían de los llamamientos y el 39,12% eran candidatos presentados por libre. En el siguiente gráfico se presenta esta información, por llamamientos.

De los 3.963 candidatos que superaron los llamamientos desde 2016 hasta 2022, el 39,11% no se presentaron posteriormente a los concursos de las universidades. De entre los que se presentaron a los concursos (2.413 candidatos), un 49,98% (1.206 candidatos) pasaron a la segunda parte del concurso. En el anexo 6.4 se muestra un cuadro donde se desglosa por llamamientos el número de candidatos que se presentaron a cada Llamamiento, el número de candidatos que los superaron y, de estos, cuántos se presentaron a los concursos de las universidades.

**Gráfico 9. Número y porcentaje de candidatos presentados a los concursos por procedencia y agrupados por Llamamiento de referencia. Período del segundo Llamamiento de 2017 al segundo Llamamiento de 2022**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departamento de Investigación y Universidades.

Nota: La Sindicatura no ha podido obtener información de las personas presentadas directamente por libre a los concursos de las universidades correspondientes a plazas del Llamamiento de 2016 y del primer Llamamiento de 2017, motivo por el que no se incluyen en el gráfico.

### 5.1.3. **Candidatos seleccionados en el Plan Serra Húnter**

Los datos sobre los candidatos seleccionados se han obtenido de los ficheros facilitados por el Departamento de Investigación y Universidades a partir de la información del Portal PSH y de la información facilitada por las universidades de los candidatos seleccionados que se habían presentado por libre.

En el período 2016-2022 se seleccionaron 633 profesores dentro del PSH, un 71,41% de los cuales procedían de los llamamientos internacionales y un 28,59% se habían presentado por libre a los concursos de las universidades.

La tasa de superación, medida como los seleccionados entre los presentados a concurso, es superior en los que se presentaron a los llamamientos (17,74%) que en los que se presentaron por libre (11,77%).<sup>19</sup>

### **5.1.3.1. Datos demográficos**

A continuación se presentan los datos demográficos, por edad, sexo, nacionalidad y residencia, de los 633 candidatos seleccionados en los concursos de plazas SH ofertadas en los llamamientos del período 2016-2022.

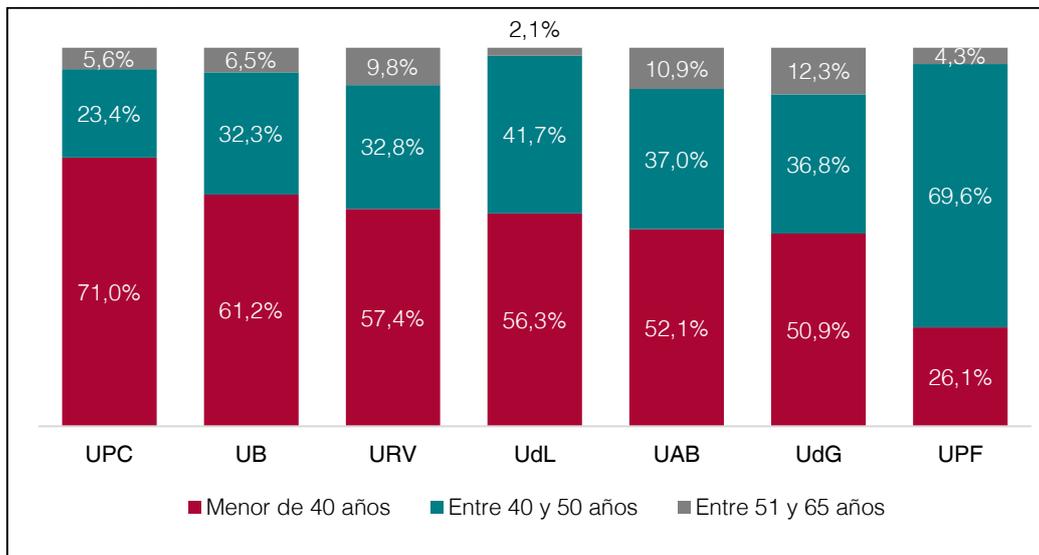
#### **Edad**

- El 38,02% de los lectores seleccionados tenían 40 años o más. En el caso de los agregados era un 66,67%. Por otro lado, el 10,26% de los agregados seleccionados eran mayores de 50 años, un 7,21% en el caso de los lectores.
- La UPC es la universidad que seleccionó a más candidatos menores de 40 años, un 71%.

---

19. Calculada para el período desde el segundo Llamamiento de 2017 hasta el segundo Llamamiento de 2022, período para el que se dispone de datos de ambos colectivos.

**Gráfico 10. Porcentaje de candidatos seleccionados por universidad y grupo de edad. Período 2016-2022**

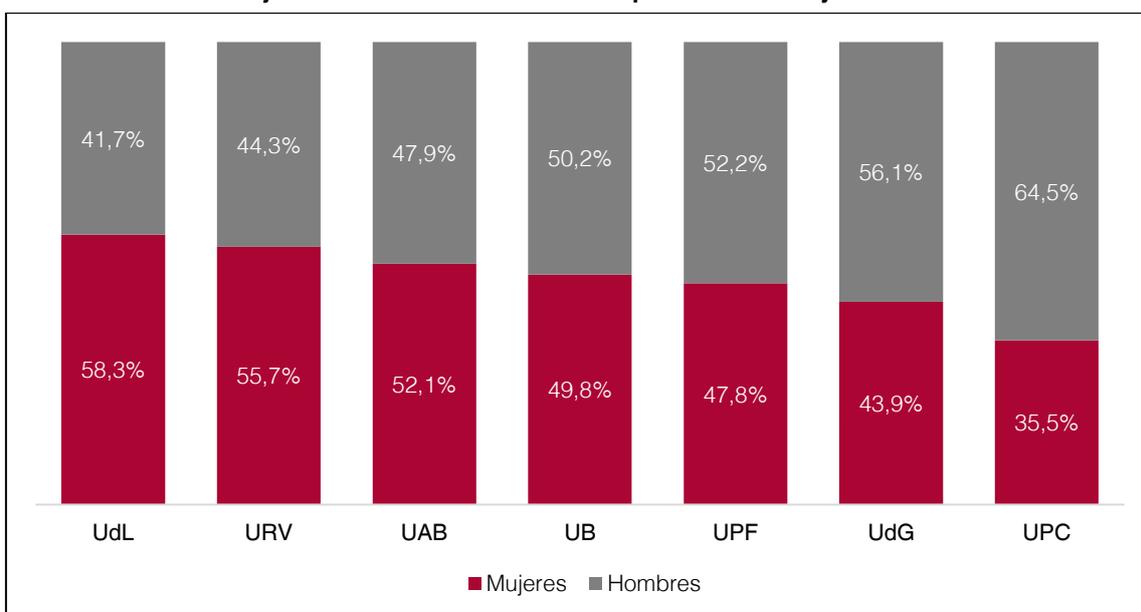


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departamento de Investigación y Universidades.  
 Nota: Edad calculada según el año del Llamamiento que incluye la plaza que se convoca a concurso.

### Sexo

- El 51,97% de los seleccionados eran hombres y el 48,03% eran mujeres. Este porcentaje es similar a la composición por sexos del profesorado lector y agregado en las universidades públicas catalanas.

**Gráfico 11. Porcentaje de candidatos seleccionados por universidad y sexo. Período 2016-2022**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departamento de Investigación y Universidades.

## Nacionalidad y residencia

- El 84,68% de los seleccionados vivían en España.
- El 8,37% de los seleccionados eran extranjeros que vivían fuera de España.
- El 17,69% de los seleccionados tenían nacionalidad extranjera. De estos, un 75,89% tenían nacionalidad europea y un 24,11%, del resto del mundo. La nacionalidad italiana es la primera dentro de los extranjeros, con un 22,32%, seguida de la nacionalidad griega, con un 9,82%, y de las nacionalidades alemana y rumana, con un 8,04%.

**Cuadro 10. Candidatos seleccionados, por nacionalidad y lugar de residencia. Período 2016-2022**

Tipo	Seleccionados	Porcentaje
Españoles que viven en España	477	75,36
Españoles que viven fuera de España	44	6,95
Extranjeros que viven en España	59	9,32
Extranjeros que viven fuera de España	53	8,37
<b>Total</b>	<b>633</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departamento de Investigación y Universidades.

- De los 633 seleccionados, 452 provenían de los llamamientos (71,41%). La tasa de éxito de los que superaron el Llamamiento y la tasa de superación de los que se presentaron a concurso es superior en los candidatos que vivían en España en relación con los que vivían en el extranjero.

**Cuadro 11. Situación de los candidatos presentados y seleccionados a través de los llamamientos, por nacionalidad y país de residencia. Período 2016-2022**

Tipo	Presentados al Llamamiento (A)	Superan el Llamamiento (B)	Se presentan a concurso (C)	Seleccionados (D)	Tasa éxito del Llamamiento (%) (D/A)	Tasa superación del concurso (%) (D/C)
Españoles que viven en España	2.296	1.985	1.277	340	14,81	26,62
Españoles que viven fuera de España	664	503	262	30	4,52	11,45
Extranjeros que viven en España	654	443	277	46	7,03	16,61
Extranjeros que viven fuera de España	2.899	1.032	544	36	1,24	6,62
<b>Total</b>	<b>6.513</b>	<b>3.963</b>	<b>2.360</b>	<b>452</b>	<b>6,94</b>	<b>19,15</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departamento de Investigación y Universidades.

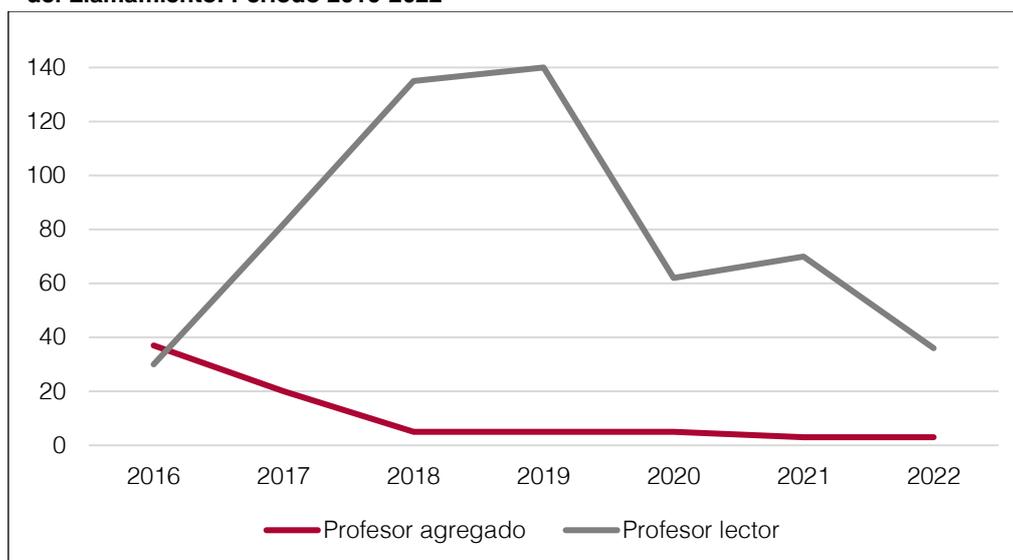
### 5.1.3.2. Datos académicos y profesionales

#### Categoría

- De los 633 seleccionados, el 87,68% correspondían a concursos de plazas de lectores y el 12,32% a agregados.
- A partir de 2016 y especialmente desde 2018 las contrataciones han sido mayoritariamente de lectores.

A continuación se muestra un gráfico con la evolución de los candidatos seleccionados por categoría y año del Llamamiento, el cual debe ponerse en relación con las plazas ofertadas que figuran en el cuadro 9, donde se observa una reducción de las plazas ofertadas desde los llamamientos del año 2020 en adelante.

**Gráfico 12. Evolución del número de candidatos seleccionados por categoría y año del Llamamiento. Período 2016-2022**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departamento de Investigación y Universidades.

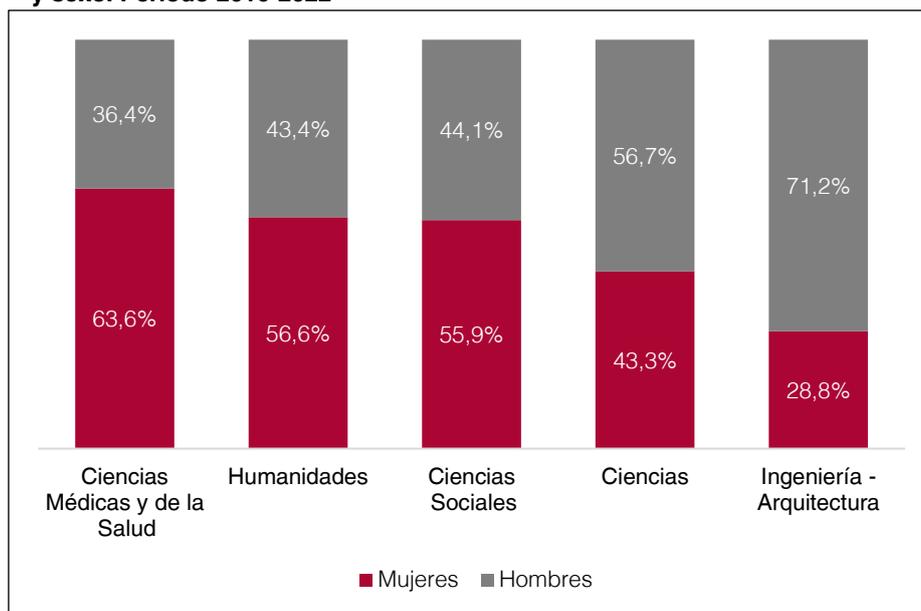
En el anexo 6.5 se muestra la evolución por categoría y universidad de los candidatos seleccionados en el PSH en el período 2016-2022.

#### Áreas de conocimiento

- El 33,65% de los seleccionados lo fueron en concursos de plazas en el ámbito de las Ciencias Sociales.

- El 42,18% de los seleccionados correspondían a concursos de plazas de áreas de conocimiento *Science, Technology, Engineering and Mathematics* (STEM). En estas áreas de conocimiento se seleccionó un 32,21% de mujeres.
- El área de conocimiento en la que se seleccionaron más mujeres es la de Ciencias Médicas y de la Salud (63,64%) y la de Ingeniería y Arquitectura en la que se seleccionaron más hombres (71,23%).

**Gráfico 13. Porcentaje de candidatos seleccionados por área de conocimiento y sexo. Período 2016-2022**

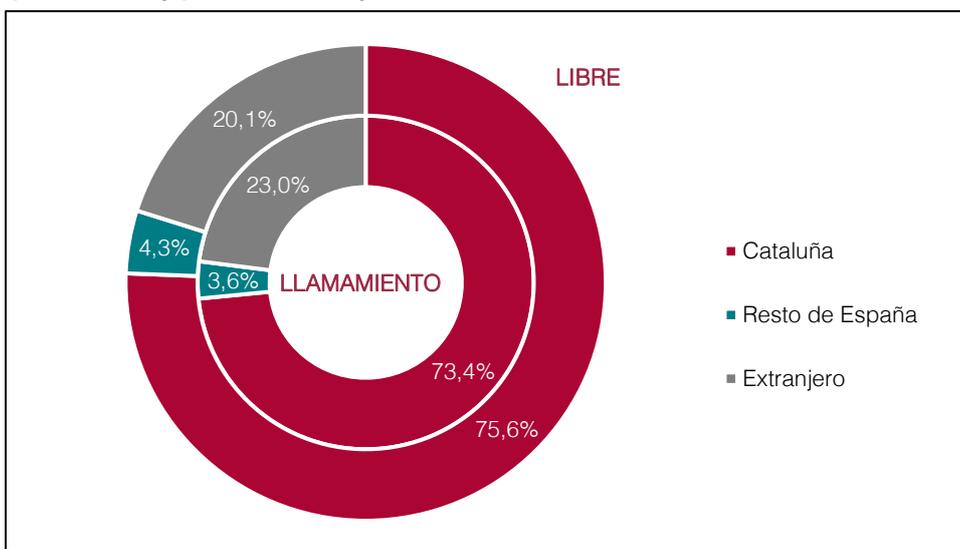


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departamento de Investigación y Universidades.

### **Puesto de trabajo anterior a la incorporación como Serra Húnter**

Un 74,05% de los seleccionados provenían de instituciones ubicadas en Cataluña, un 22,16% del extranjero y un 3,78% del resto del Estado español. Esta distribución es parecida para los candidatos seleccionados procedentes de los llamamientos y para los que se presentaron por libre a los concursos.

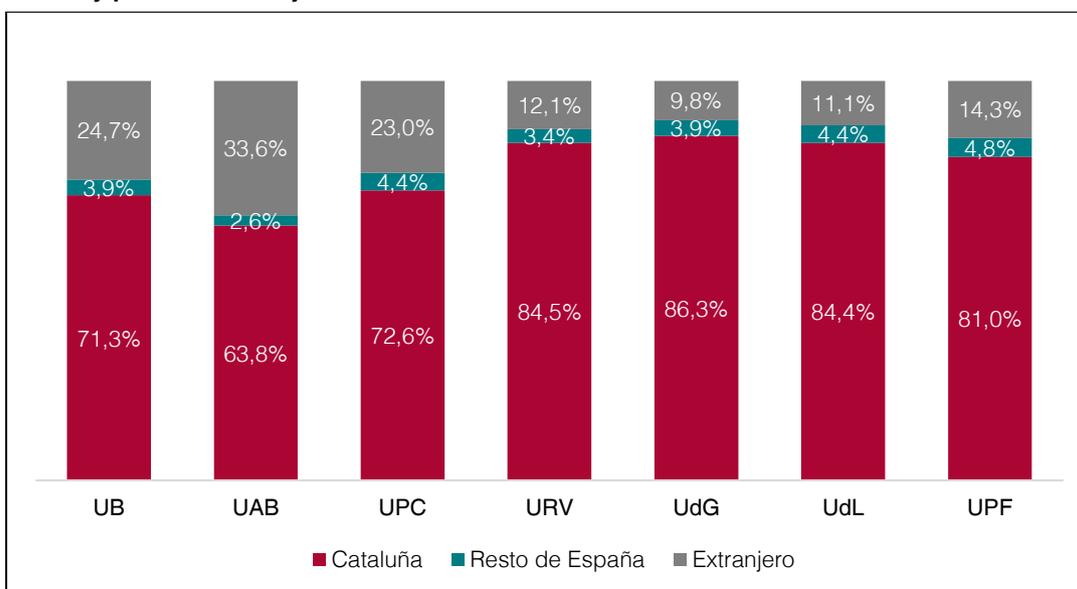
**Gráfico 14. Porcentaje de candidatos seleccionados en el Plan Serra Húnter, por procedencia y puesto de trabajo anterior. Período 2016-2022**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departamento de Investigación y Universidades.

La UAB es la universidad que seleccionó más candidatos al PSH con puestos de trabajo anteriores en el extranjero (un 33,62%), seguida por la UB (un 24,72%) y la UPC (un 23,01%). En cambio, la UdG es la universidad que incorporó menos candidatos al PSH con puestos de trabajo anteriores en el extranjero, un 9,80%.

**Gráfico 15. Porcentaje de candidatos seleccionados en el Plan Serra Hunter por universidad y puesto de trabajo anterior. Período 2016-2022**

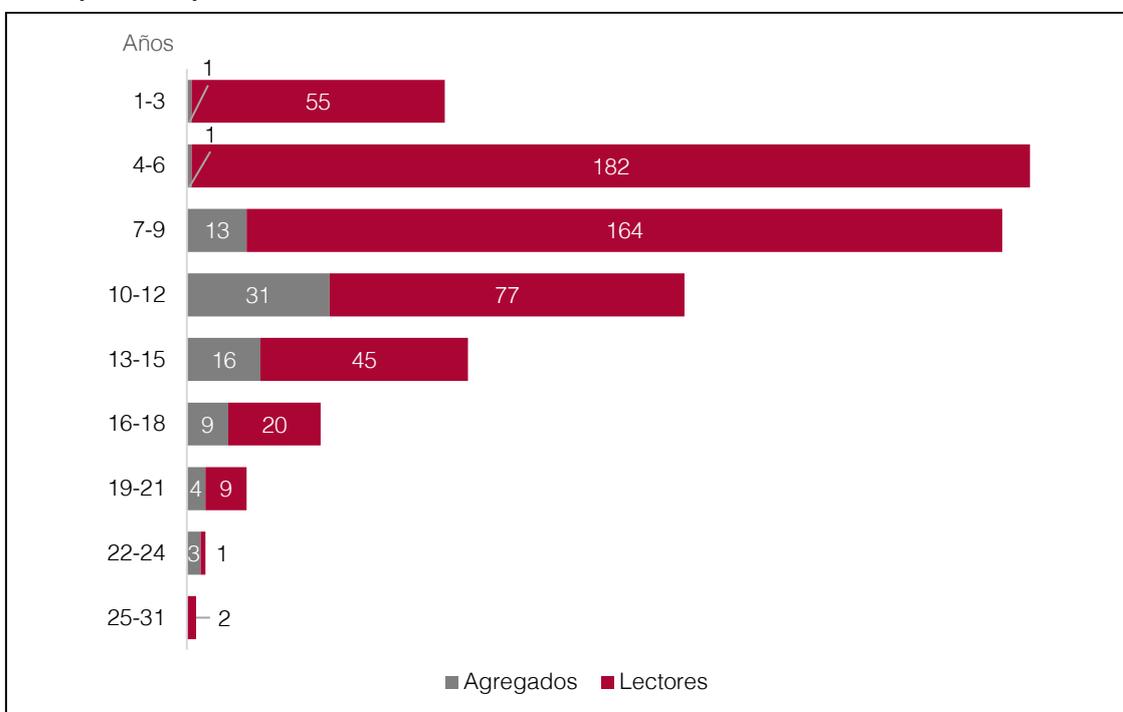


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departamento de Investigación y Universidades.

### Años de experiencia postdoctoral

- Un 20,51% de los agregados seleccionados y un 5,77% de los lectores seleccionados tenían más de 15 años de experiencia postdoctoral.<sup>20</sup>
- Un 60,26% de los agregados seleccionados tenían entre 10 y 15 años de experiencia postdoctoral.
- Un 62,34% de los lectores seleccionados tenían entre 4 y 9 años de experiencia postdoctoral. En el caso de los agregados seleccionados, estos suponían el 17,95%.

**Gráfico 16. Número de candidatos seleccionados en el Plan Serra Húnter por categoría y años de experiencia postdoctoral. Período 2016-2022**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departamento de Investigación y Universidades.

### Universidad de doctorado de los seleccionados

- El 57,19% de los seleccionados habían hecho el doctorado en la misma universidad en la que obtuvieron una plaza del PSH. Este porcentaje es más elevado en la UPC (76,61%) y más bajo en la UPF (39,13%).

20. La experiencia postdoctoral se ha calculado como los años transcurridos entre la obtención del doctorado y la fecha de incorporación.

- El 85,62% de los seleccionados hicieron el doctorado en una universidad del Estado español.

**Cuadro 12. Candidatos seleccionados por universidad contratante y universidad de doctorado. Período 2016-2022**

Universidad	Doctorado en la misma universidad	Porcentaje	Doctorado en una universidad diferente	Porcentaje	Total
UB	115	57,21	86	42,79	201
UPC	95	76,61	29	23,39	124
UAB	63	52,94	56	47,06	119
URV	31	50,82	30	49,18	61
UdG	26	45,61	31	54,39	57
UdL	23	47,92	25	52,08	48
UPF	9	39,13	14	60,87	23
<b>Total</b>	<b>362</b>	<b>57,19</b>	<b>271</b>	<b>42,81</b>	<b>633</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departamento de Investigación y Universidades.

## 5.2. ¿EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN SERRA HÚNTER TIENE COMO RESULTADO LA INCORPORACIÓN DE PERSONAL CON CARACTERÍSTICAS DIFERENTES DEL NO SERRA HÚNTER?

La Sindicatura ha analizado distintos aspectos del proceso de selección para proveer plazas SH y no SH y los ha comparado. También ha comparado las características demográficas, académicas y profesionales de los candidatos seleccionados en los procesos SH y no SH para analizar si las diferencias en estos procesos tienen como resultado la selección de personal diferente en estas características.

Se ha revisado la normativa interna sobre selección de PDI de las universidades. La información se ha obtenido del DOGC, de las webs de las universidades, del Portal Uneix y del Departamento de Investigación y Universidades y se ha pedido información sobre los procesos selectivos a las universidades.

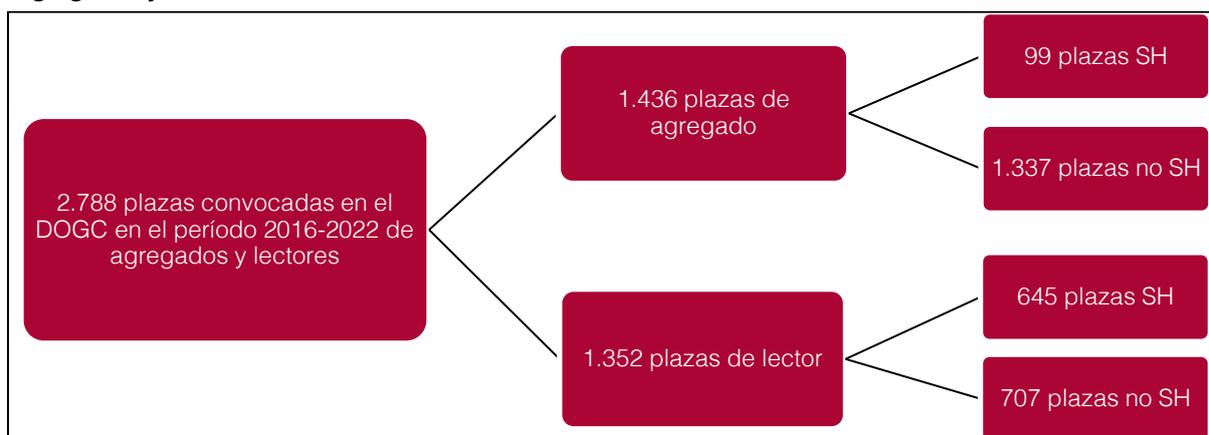
En los procesos de selección se han revisado los siguientes aspectos:

- Publicación de la convocatoria y de las bases de la convocatoria
- Descripción del perfil de las plazas
- Composición de las comisiones de selección
- Número de candidatos por plaza

- Criterios de valoración
- Fases y tipo de pruebas
- Plazos

En el período 2016-2022 se publicó en el DOGC la convocatoria de 2.788 plazas de agregado y lector. El 26,68% de estas plazas se convocaron como plazas SH, que representan un 6,89% y un 47,71% del total de plazas de agregado y lector convocadas, respectivamente.

**Diagrama 3. Número de plazas convocadas publicadas en el DOGC en el período 2016-2022 de agregados y lectores**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del DOGC.

Nota: Estos datos se han obtenido a partir de las convocatorias publicadas en el DOGC entre los años 2016 y 2022. Por eso pueden diferir de las plazas SH convocadas según el Llamamiento de referencia.

Los concursos de plazas de profesorado se rigen por lo que disponen la LOU, la LUC, los estatutos de cada universidad, el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, y el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, por la legislación general y por las normativas propias de cada universidad. En el período fiscalizado todas las universidades disponían de normativas propias sobre selección de PDI, a excepción de la UPF, que se regía por sus Estatutos. De acuerdo con la normativa aplicable, la contratación de profesorado laboral permanente y temporal debe hacerse mediante concurso público y respetando los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

### 5.2.1. Procesos de selección Serra Húnter

El Acuerdo de Gobierno de 16 de mayo de 2017 y los convenios que posteriormente lo desarrollaron establecieron unas características comunes para los concursos de plazas SH en todas las universidades en relación con la publicidad de la convocatoria, la descripción del perfil de las plazas, la constitución de las comisiones de selección, los criterios generales de

valoración y la obligación de su publicación, y las fases y tipo de pruebas de los concursos. Para el resto de los aspectos cada universidad aplica la normativa propia. La Sindicatura ha revisado para las plazas SH la publicidad de las convocatorias y de las bases y los plazos relacionados con los procesos de selección de estas plazas. También, cuando la información ha estado disponible, ha revisado los candidatos presentados por plaza y los criterios concretos de valoración empleados por cada universidad.

### **Publicidad de la convocatoria y de las bases de la convocatoria**

Las convocatorias y las bases de las convocatorias de plazas SH se publicaron en el DOGC y en la web de la universidad convocante en inglés y catalán.

### **Descripción del perfil de las plazas**

La descripción del perfil de las contrataciones SH era genérica para favorecer la máxima concurrencia. Junto con el perfil, se indicaba el departamento universitario y, si procede, el centro donde debían impartir docencia los candidatos escogidos.

### **Comisión de Selección**

Las comisiones de selección que debían determinar la incorporación de la persona candidata al PSH debían ser formalmente nombradas por el rector y debían estar integradas por académicos reconocidos. Cada comisión debía estar formada por 1 presidente, escogido de común acuerdo por el rector y el director del Plan; 2 vocales escogidos por el rector, uno de los cuales debe actuar como secretario de la comisión, y 2 vocales escogidos por el director. Todos los miembros titulares de la comisión debían ser externos a la universidad, con la excepción del secretario, que podía ser de la misma universidad convocante. Las comisiones, bajo la dirección del presidente, debían encargarse de seleccionar a la mejor persona candidata posible, de acuerdo con los criterios de calidad para los cuales el PSH fue concebido.

### **Número de candidatos por plaza**

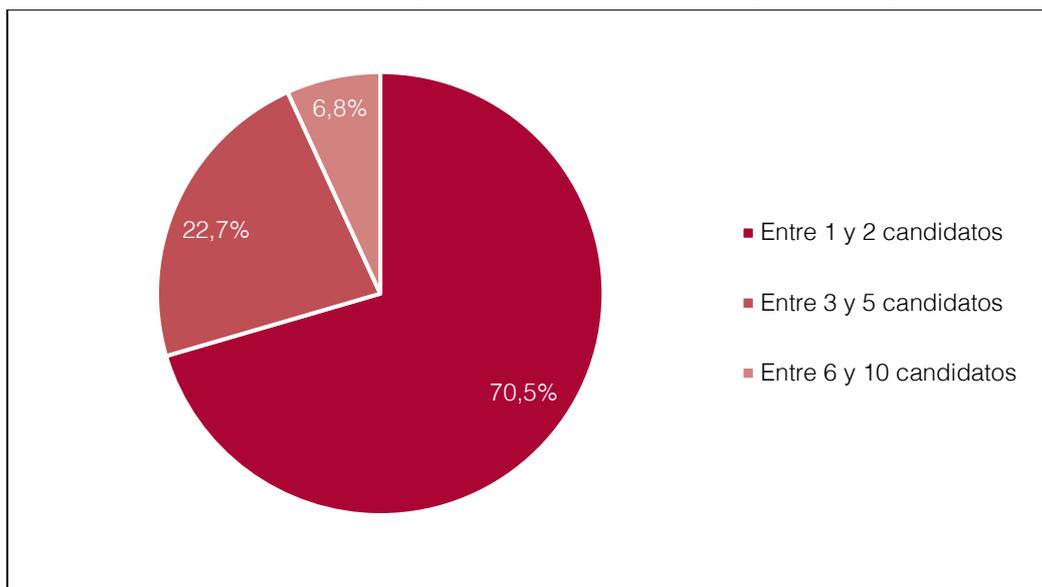
Para analizar este aspecto se han utilizado los datos disponibles entregados por el Departamento de Investigación y Universidades en relación con los concursos de las universidades de las plazas correspondientes al período de referencia, desde el segundo Llamamiento de 2017 hasta el segundo Llamamiento de 2022.

- En un 70,45% de las plazas de agregado y en un 22,34% de las plazas de lector se presentaron a los concursos 1 o 2 candidatos.

- En un 6,82% de las plazas de agregado y en un 46,25% de las plazas de lector se presentaron a los concursos más de 5 candidatos.

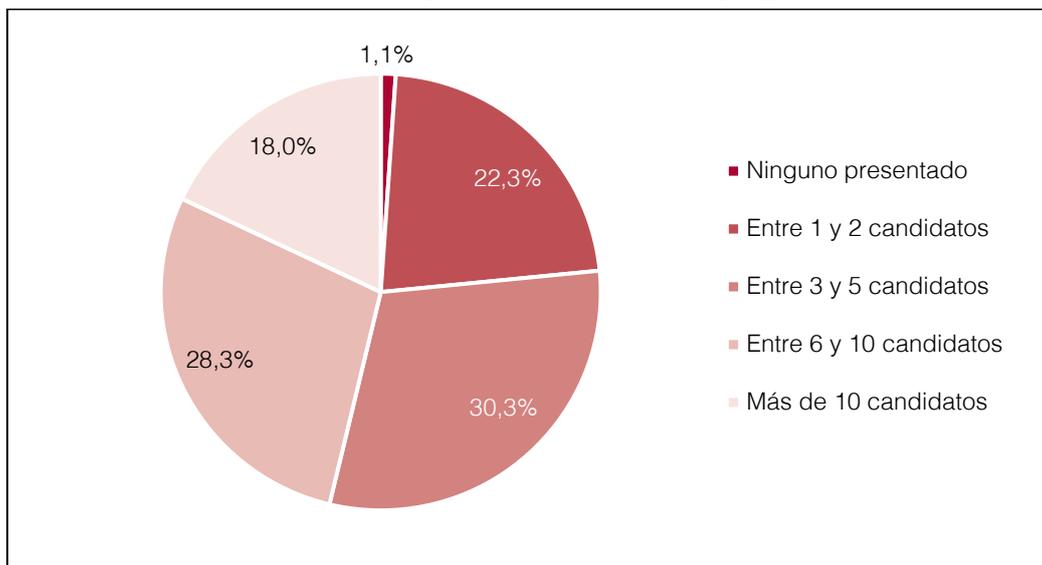
A continuación se presentan 2 gráficos con el número de candidatos presentados a los concursos, por plaza y categoría.

**Gráfico 17. Número de candidatos presentados a concurso, por plazas de agregado SH**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departamento de Investigación y Universidades.

**Gráfico 18. Número de candidatos presentados a concurso, por plazas de lector SH**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departamento de Investigación y Universidades.

### **Criterios de valoración de los procesos selectivos**

De acuerdo con el marco normativo del PSH, la Comisión de Selección, bajo la dirección del presidente, debe decidir y hacer públicos los criterios específicos de valoración en el momento de constituirse. Su función es la de evaluar a los candidatos de acuerdo con los criterios de valoración de la actividad académica de alto nivel empleados internacionalmente y su trayectoria profesional. Especialmente debe considerar lo siguiente:

- La significación y el impacto de las publicaciones científicas y técnicas y los proyectos de investigación competitivos conseguidos.
- La calidad y el reconocimiento de la docencia ejercida.
- Las actividades de transferencia de conocimiento, los derechos de propiedad intelectual y las patentes registradas.
- La capacidad de liderazgo.
- La movilidad y la visibilidad internacional.
- Otras metas académicas y profesionales destacadas de la persona candidata.

La Sindicatura ha revisado los criterios de selección de las 222 plazas convocadas correspondientes a los llamamientos del período 2020-2022 (13 plazas de agregado<sup>21</sup> y 209 plazas de lector<sup>22</sup>), puesto que para los llamamientos anteriores al ejercicio 2020 en la mayoría de los casos la información no estaba disponible. Estas plazas representan un 16,05% y un 32,35% de las plazas de agregado y de lector convocadas correspondientes a los llamamientos del período 2016-2022, respectivamente. Para estas plazas se ha buscado información sobre los criterios de selección y su ponderación en las bases de las convocatorias publicadas en el DOGC o en las webs de las universidades. En la primera fase del proceso se valoraban principalmente criterios relacionados con la docencia y la investigación y se exige una puntuación mínima. En la segunda fase se valoraban principalmente criterios relacionados con las habilidades de los candidatos.

Del análisis realizado se desprenden los siguientes resultados:

- Las bases de las convocatorias conducen en la página web de cada universidad convocante para consultar los criterios de selección. En 2 universidades esta información no está incluida o ya no está disponible en las páginas web de las universidades para las

---

21. Corresponden a 6 convocatorias de la UPF y 5 convocatorias de la UdG.

22. Corresponden a 2 convocatorias de la UB, 7 convocatorias de la UAB, 4 convocatorias de la UPC, 6 convocatorias de la UdG, 5 convocatorias de la UdL y 5 convocatorias de la URV.

convocatorias del ejercicio 2020 y en 1 universidad tampoco está para las convocatorias de 2021.

- En todas las plazas de agregado y en un 71,29% de las plazas de lector los criterios relacionados con la investigación tenían más peso que los relacionados con la docencia; en un 10,53% de las plazas de lectores la ponderación de la docencia y de la investigación era la misma, y en un 5,74% de las plazas de lector puntuaban más los criterios de docencia que los de investigación.
- En todas las convocatorias de 1 universidad, en algunas convocatorias de 4 universidades y en ninguna de las convocatorias de 2 universidades se valoraba la movilidad internacional como criterio de selección. En 1 de las universidades en que no se valoraba nunca la movilidad, se valoraba siempre la desvinculación académica del candidato.
- En todas las convocatorias de 1 universidad, en algunas convocatorias de 3 universidades y en ninguna de las convocatorias de 2 universidades se valora en las plazas de lector<sup>23</sup> la desvinculación académica<sup>24</sup> del candidato. Cuando se valora, este mérito supone entre un 2% y un 40% sobre la valoración total de los criterios.

---

23. Una de las universidades no ofreció plazas de lector SH en el período fiscalizado.

24. El artículo 47 de la LUC establece como requisito para acceder a profesor agregado o catedrático contratado que la persona candidata acredite al menos 2 años en una situación de desvinculación académica de la universidad contratante. El criterio de desvinculación se considera cumplido si los estudios de doctorado han sido cursados íntegramente en otra universidad. El artículo 50 de la LOU establece que para la contratación de lectores las estancias de los candidatos en universidades o centros de investigación de reconocido prestigio, españoles o extranjeros, diferentes de la universidad contratante debe ser un mérito preferente. El Acuerdo de la Junta del CIC de 1 de octubre de 2015 estableció la obligatoriedad a partir del 1 de enero de 2016 de la aplicación del requisito de desvinculación en los procesos contractuales de profesorado agregado y catedrático y la aplicación como mérito preferente en los concursos de plazas de lectores. El Acuerdo también estableció que para el cumplimiento del criterio de desvinculación son computables, a efectos de acreditar la totalidad o una fracción de los 2 años previstos, las estancias a partir de 3 meses llevadas a cabo con posterioridad a la formación inicial del candidato (grado y máster o equivalente) en una entidad diferente a la universidad convocante del contrato, para realizar estudios de doctorado, trabajos académicos, de I+D+i y/o profesionales relevantes para el perfil del contrato ofertado. Este criterio se considera también cumplido si los estudios de doctorado han sido cursados íntegramente en otra universidad, la cual ha expedido el título de doctor. Además, este criterio de desvinculación se exigiría solo la primera vez que se accediese a lector, agregado o catedrático contratado. Las universidades podían hacer las adaptaciones específicas que considerasen oportunas y estas deben ser públicas. Algunas universidades disponen de normativa específica reguladora de la acreditación de la desvinculación académica y consideran como desvinculación académica los servicios prestados a entidades vinculadas con la universidad siempre que no exista un contrato como personal docente en la universidad contratante, o los servicios prestados como personal de administración y servicios (PAS) técnico con funciones relacionadas con los perfiles de las plazas a las cuales se opte, o, en el caso de que la vinculación con la universidad sea como profesorado asociado, la existencia o no de desvinculación académica durante este período se determina por su actividad principal y otras actividades externas realizadas.

## **Fases y tipo de pruebas**

Los concursos constan de 2 partes. La primera parte consiste en el análisis y evaluación de los méritos específicos de la persona candidata y tiene carácter eliminatorio. La segunda parte consiste en una prueba oral en la que se evalúa la idoneidad de los candidatos para optar al contrato objeto de concurso y en la cual los candidatos deben hacer una breve presentación personal y un seminario sobre el tema que consideren adecuado.

## **Plazos**

Algunas de las normativas internas de selección de profesorado de las universidades establecen plazos para la resolución del concurso o para la firma del contrato. El objeto de esta fiscalización no ha sido comprobar si los plazos de los procesos de selección convocados por las universidades cumplían estas normativas, sino que ha sido analizar los plazos siguientes para poder compararlos, en su caso, con los de los procesos no PSH:

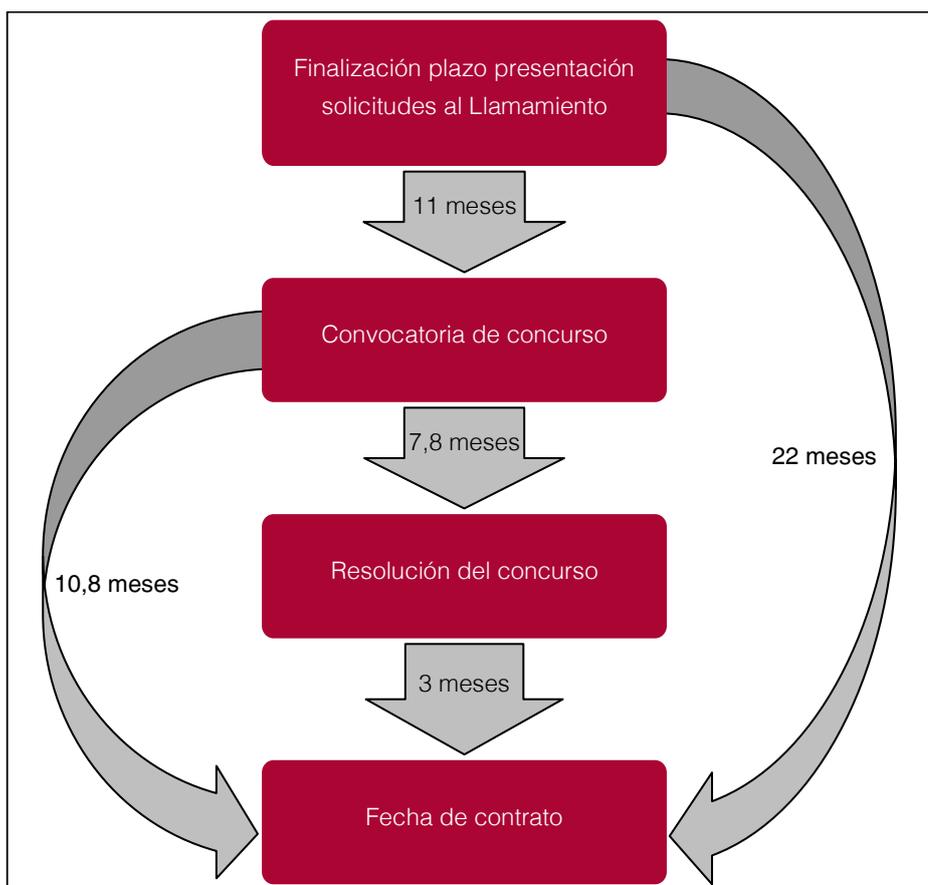
- Plazo de presentación de solicitudes.
- Plazo entre la fecha de finalización de la presentación de solicitudes al Llamamiento y la fecha de publicación de la convocatoria del concurso.
- Plazo entre la convocatoria y la resolución del concurso.
- Plazo entre la resolución del concurso y la fecha del contrato.
- Plazo entre la convocatoria y la fecha del contrato.

Para analizar el plazo de presentación de solicitudes se han analizado los concursos correspondientes a los llamamientos del período 2020-2022 (222 plazas: 13 agregados y 209 lectores). Para analizar el resto de los plazos se han considerado los concursos convocados en el período 2020-2022 (310 plazas: 15 agregados y 295 lectores) que pueden corresponder a llamamientos de distintos años de este período. Del análisis realizado se desprenden las siguientes observaciones:

- En 9 plazas de lector el plazo de presentación de solicitudes ha sido en período de vacaciones de Navidad.
- Los plazos entre la fecha de finalización de la presentación de solicitudes al Llamamiento y la fecha de publicación de la convocatoria del concurso oscilan entre 9 y 15 meses en un 86,67% de las plazas de agregado y entre 8 y 14 meses en un 95,59% de las plazas de lector. El plazo medio fue de aproximadamente 11 meses.

- Los plazos entre la convocatoria y la resolución de concurso oscilan entre 5 y 8 meses en un 71,43% de las plazas de agregado y entre 5 y 9 meses en un 61,79% de las plazas de lectores. La media fue de aproximadamente 7,8 meses.
- Los plazos entre la resolución del concurso y la fecha del contrato oscilan entre 0 y 2 meses en un 78,57% de los agregados y entre 0 y 3 meses en un 60,48% de los lectores. El plazo medio fue de aproximadamente 3 meses.
- Los plazos entre la convocatoria del concurso y la fecha del contrato oscilan entre 7 y 10 meses en un 64,29% de los agregados y entre 8 meses y 2 años en un 83,06% de los lectores. De estos, en un 28,23% de los lectores los plazos son superiores a 1 año. La media fue de aproximadamente 10,8 meses.
- El plazo medio entre la fecha de finalización de la presentación de solicitudes al Llamamiento y la fecha de contrato fue de aproximadamente 22 meses.

**Diagrama 4. Media de los plazos de procesos Serra Húnter**



Fuente: Elaboración propia.

### 5.2.2. Procesos de selección no Serra Húnter

Para los procesos de selección de profesorado no SH, la Sindicatura ha revisado 14 convocatorias de agregados<sup>25</sup> y 12 convocatorias de lectores<sup>26</sup> del ejercicio 2022 de concursos, seleccionadas aleatoriamente y que corresponden a 108 plazas de agregado y 125 plazas de lector no SH. Estas plazas representan el 11,75% y el 17,06% de los candidatos agregados y lectores no SH, respectivamente, incorporados en los ejercicios 2016 a 2022. Dado que se ha dispuesto de información, el análisis de los candidatos presentados por plaza y de los plazos ha sido más amplio.

A continuación se detallan las observaciones de los aspectos revisados en los procesos no SH para la selección de convocatorias escogida por la Sindicatura.

#### Publicidad de la convocatoria y de las bases de la convocatoria

- Todas las normativas internas de las universidades establecían la obligatoriedad de publicar en el DOGC las convocatorias de plazas de profesorado agregado. En cambio, para las convocatorias de profesorado lector solo 3 universidades establecían esta obligatoriedad y las 4 restantes solo preveían hacer públicas las convocatorias en la web de la universidad o en otros medios telemáticos.
- La información sobre las convocatorias y las bases de las convocatorias de plazas no SH en las webs de las universidades solo se publicaba en catalán.
- 6 universidades publicaban en el DOGC las convocatorias de plazas de lector, aunque la normativa interna de 3 de ellas no lo preveía, y solo 1 universidad no las publicaba en el DOGC.

#### Descripción del perfil de las plazas

- La descripción del perfil de las plazas de agregados y lectores revisadas es amplia y no se han observado descripciones, criterios o valoraciones que *a priori* pudiesen restringir la concurrencia.

---

25. Corresponden a 2 convocatorias de la UB, 2 convocatorias de la UAB, 2 convocatorias de la UPC, 2 convocatorias de la UPF, 2 convocatorias de la UdG, 2 convocatorias de la UdL y 2 convocatorias de la URV.

26. Corresponden a 2 convocatorias de la UB, 2 convocatorias de la UAB, 2 convocatorias de la UPC, 2 convocatorias de la UPF, 1 convocatoria de la UdG, 1 convocatoria de la UdL y 2 convocatorias de la URV.

- En 1 universidad la normativa preveía un sistema de priorización<sup>27</sup> de plazas previo a la convocatoria por el cual el perfil de la plaza convocada debía adaptarse a la persona priorizada. Este procedimiento podía dar como resultado el diseño de unas convocatorias de plazas que hiciese que algunos candidatos tuvieran ventajas por encima de otros y reducir la concurrencia.

### **Comisión de Selección**

- En la normativa interna de 4 universidades no se preveía que las comisiones de selección de las plazas de agregado tuvieran miembros externos. En 3 universidades no se preveía que las comisiones de selección de las plazas de lector tuvieran miembros externos.
- La normativa interna de 5 universidades establecía que la Comisión de Selección para las plazas de profesorado agregado debía estar formada por 5 miembros y la de 2 universidades debía tener 3.
- La normativa interna de 4 universidades establecía que la Comisión de Selección para las plazas de profesorado lector debía tener 5 miembros y la de 3 universidades debía tener 3.
- La composición de las comisiones de selección de las convocatorias examinadas estaba de acuerdo con las respectivas normativas internas. En la mayoría de los casos analizados estas comisiones de selección estaban constituidas mayoritariamente o totalmente por miembros internos.

### **Número de candidatos por plaza**

Para analizar este aspecto se ha hecho una selección de 27 convocatorias de agregado<sup>28</sup> y de 22 de lector<sup>29</sup> de las convocatorias de los ejercicios 2018 a 2022, que corresponden a

---

27. El Modelo de criterios de priorización de plazas de profesorado permanente aprobado por el Consejo de Gobierno de la UAB preveía una convocatoria interna anual de méritos relevantes para priorizar las plazas de profesorado permanente que se convocarían en el marco de la oferta de empleo público. La priorización debía hacerse de acuerdo con méritos de investigación y transferencia, méritos de docencia y méritos de gestión. Se establecían 6 ámbitos de conocimiento. Los méritos de docencia eran comunes para todos los ámbitos y los de investigación y transferencia eran específicos para cada ámbito. Las plazas se priorizaban según las puntuaciones obtenidas por los candidatos. El perfil de la plaza convocada tenía que ser congruente con el de la persona priorizada (véase el informe de la Sindicatura 5/2004).

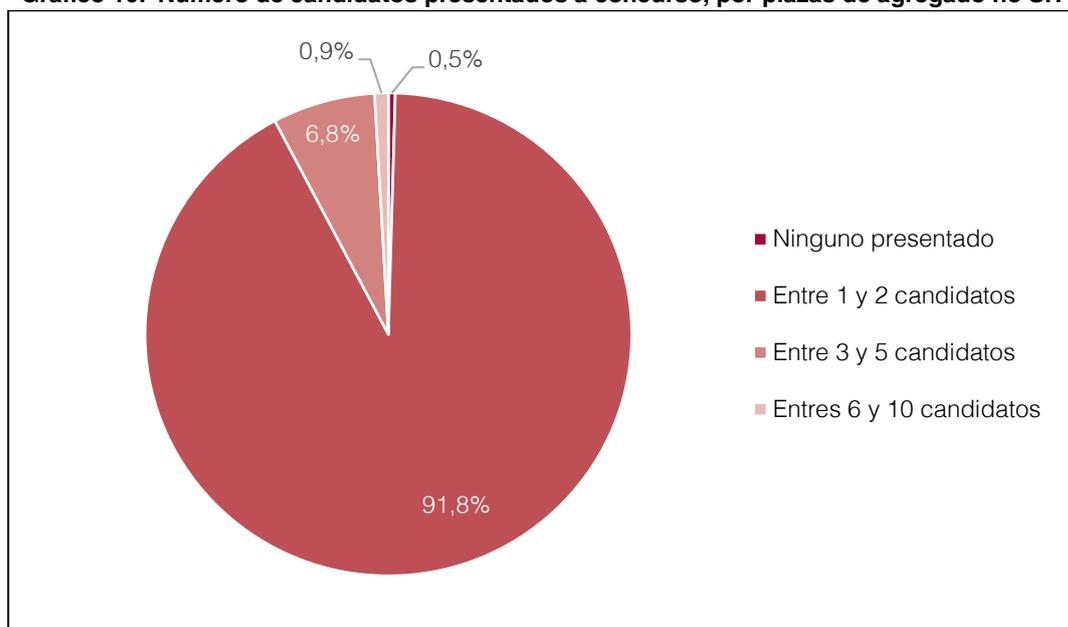
28. Corresponden a 4 convocatorias de la UB, 4 convocatorias de la UAB, 4 convocatorias de la UPC, 4 convocatorias de la UPF, 3 convocatorias de la UdG, 4 convocatorias de la UdL y 4 convocatorias de la URV.

29. Corresponden a 4 convocatorias de la UB, 4 convocatorias de la UAB, 4 convocatorias de la UPC, 4 convocatorias de la UPF, 1 convocatoria de la UdG, 1 convocatoria de la UdL y 4 convocatorias de la URV.

237 plazas de agregado y 280 plazas de lector.<sup>30</sup> Del resultado del análisis se desprende lo siguiente:

- En un 91,82% de las plazas de agregado y en un 46,48% de las plazas de lector se presentaron a los concursos 1 o 2 candidatos.
- En un 0,91% de las plazas de agregado y en un 16,41% de las plazas de lector se presentaron a los concursos más de 5 candidatos.

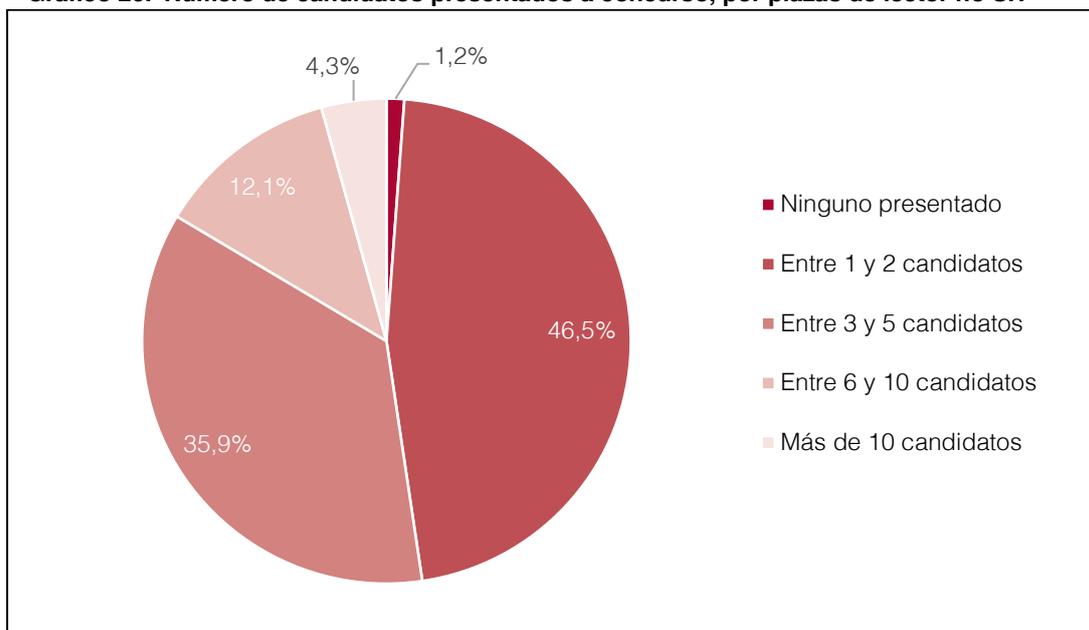
**Gráfico 19. Número de candidatos presentados a concurso, por plazas de agregado no SH**



Fuente: Elaboración propia.

---

30. Para 17 plazas de agregado y 24 plazas de lector no se ha podido obtener la información sobre el número de candidatos presentados. Los resultados se han calculado sobre el total de las plazas de las que se ha dispuesto de información.

**Gráfico 20. Número de candidatos presentados a concurso, por plazas de lector no SH**

Fuente: Elaboración propia.

### **Criterios de valoración de los procesos selectivos**

Las normativas internas de las universidades establecen los criterios de valoración para la selección de agregados y lectores. Estos criterios están relacionados con el historial académico y profesional (tutoría, actividades de formación, cursos, movilidad, etc.), con la actividad docente y de investigación y con las habilidades de los candidatos (calidad del discurso, motivación, compromiso de gestión, etc.).

Para las convocatorias revisadas se ha buscado información sobre los criterios de selección y su ponderación en la normativa interna de cada universidad, en las bases de las convocatorias colgadas en el DOGC y en las webs de las universidades. Del análisis realizado se desprenden las siguientes observaciones:

- La normativa de 1 universidad establecía como mérito preferente en los procesos de selección de nuevas plazas y para la retención de talento de docentes agregados haber disfrutado de contratos temporales en la misma universidad.
- Para las convocatorias de agregados, las 7 universidades establecían los criterios generales de valoración en la normativa propia de cada universidad, en las bases de las convocatorias o en las actas de las comisiones de selección. 5 de ellas incluían los criterios específicos y la ponderación de estos criterios y en las 2 restantes no se ha podido comprobar.

- Para las convocatorias de lectores, 4 universidades establecían los criterios de valoración generales en la normativa propia de cada universidad. Los criterios específicos se establecían en las bases en 5 universidades, en las actas de las comisiones de selección en 1 universidad y de 1 universidad no se dispone de información. Las ponderaciones de estos criterios se establecían en las bases en 3 universidades, en las actas de las comisiones de selección en 2 universidades y de 2 universidades no se dispone de información.
- De las plazas de las que se ha podido obtener la valoración desagregada de los criterios de docencia e investigación (un 49,07% de las plazas de agregado analizadas y un 95,20% de las plazas de lector analizadas), en un 67,92% de las plazas de agregado y en un 63,03% de las plazas de lector, los criterios de investigación puntuaban ligeramente por encima de los de docencia. En un 20,75% de las plazas de agregado y en un 32,77% de las plazas de lector la valoración de la docencia y la investigación era la misma.
- En todas las convocatorias de 3 universidades y en ninguna de las convocatorias de 2 universidades se valoraba la movilidad internacional como criterio de selección.<sup>31</sup>
- En todas las convocatorias de 4 universidades se valoraba como mérito la desvinculación académica en las convocatorias de lectores entre un 5% y un 25% sobre la valoración total de los criterios. En 1 universidad este criterio se valoraba en caso de que 2 o más candidatos obtuviesen la misma puntuación (véase la nota 30 de pie de página). La normativa reguladora era la misma en el caso de los candidatos incorporados en el PSH y fuera del PSH (véase la nota 23 de pie de página).

### **Fases y tipo de pruebas**

Las normativas internas de 6 universidades regulaban las fases y el tipo de pruebas a realizar en los procesos de selección. En 3 universidades estas eran eliminatorias tanto para lectores como para agregados, en 2 universidades eran eliminatorias solo para lectores y en 1 universidad solo lo eran para agregados.

En el caso de los agregados las pruebas a realizar en el concurso incluían una exposición de los méritos y una exposición de un proyecto docente y/o de investigación. En el caso de los lectores, estas incluían una valoración de los méritos y una exposición de un tema relacionado con la plaza a proveer. En 2 universidades esta exposición debía ser sobre la aportación docente y de investigación al departamento o a la universidad.

---

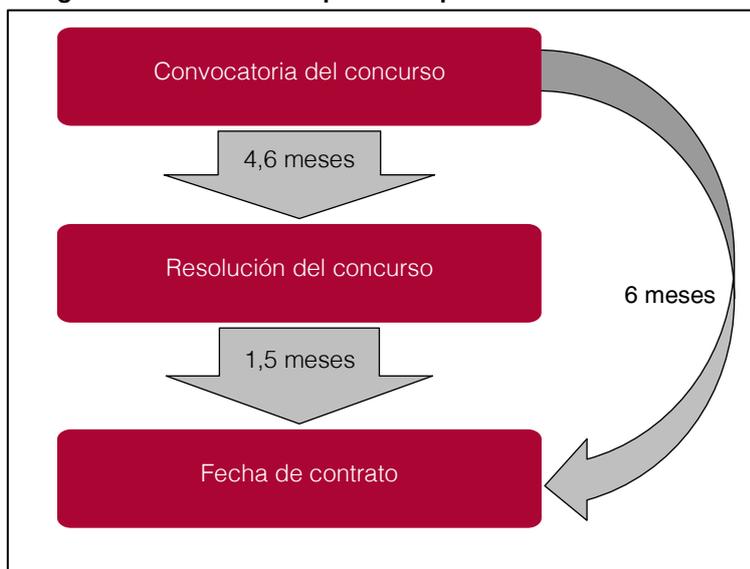
31. Para 2 universidades no se ha podido disponer de la información.

## Plazos

El plazo de presentación de solicitudes se ha analizado para las convocatorias seleccionadas, ya que no se disponía de la información global y se ha tenido que obtener de cada una de las bases de las convocatorias. Para el resto de los plazos se han analizado los datos de las convocatorias de los ejercicios 2020-2022. Los resultados de los análisis son los siguientes:

- En 22 plazas de agregado (un 20,37% de la selección) y en 17 plazas de lector (un 13,60% de la selección) el plazo de presentación de solicitudes estaba dentro de períodos de vacaciones (verano o Navidad).
- Los plazos entre la convocatoria y la resolución del concurso estuvieron entre 3 y 7 meses en el 85,96% de las plazas de agregados y entre 2 y 5 meses en el 65,26% de las de los lectores. El plazo medio fue de aproximadamente 4,6 meses.
- Los plazos entre la resolución del concurso y la fecha del contrato estuvieron entre 0 y 2 meses en el 88,41% de los agregados y entre 0 y 3 meses en el 85,23% de los lectores. El plazo medio fue de aproximadamente 1,5 meses.
- Los plazos entre la convocatoria del concurso y la fecha del contrato estuvieron entre 4 y 7 meses en un 62,18% de los agregados y en un 65,41% de los lectores. El plazo medio fue de aproximadamente 6 meses.

**Diagrama 5. Media de los plazos de procesos no Serra Húnter**



Fuente: Elaboración propia.

### 5.2.3. Comparación entre Serra Húnter y no Serra Húnter

En este apartado se presenta la comparación entre los resultados obtenidos del análisis de procesos SH (véase el apartado 5.2.1) y no SH (véase el apartado 5.2.2) y las características de los candidatos incorporados dentro del PSH respecto a los candidatos incorporados fuera del PSH.

#### 5.2.3.1. Diferencias en los procesos de selección Serra Húnter respecto a los procesos de selección no Serra Húnter

A continuación se presentan las diferencias en los procesos de selección en los aspectos analizados en los apartados 5.2.1 y 5.2.2 entre los procesos de selección de plazas incluidas en el PSH y los de plazas no incluidas en el Plan:

**Cuadro 13. Diferencias entre los procesos Plan Serra Húnter y no Plan Serra Húnter**

Aspecto analizado	Plazas SH	Plazas no SH
Publicidad de la convocatoria y de las bases de la convocatoria	DOGC y web en catalán y web en inglés.	Agregados, publicación en el DOGC. Lectores, publicación en el DOGC o página web, excepto 1 universidad que no publica en el DOGC. Publicaciones solo en catalán.
Descripción del perfil de las plazas	Amplia.	Amplia, excepto en 1 universidad en que la normativa interna preveía un sistema de priorización de plazas por el que el perfil de la plaza convocada debía adaptarse a la persona priorizada.
Comisiones de selección	Constituidas siempre por miembros externos, con la excepción del secretario, que puede ser interno.	Constituidas mayoritariamente o totalmente por miembros internos.
Número de candidatos por plaza	En un 70,45% de las plazas de agregado se presentaron a los concursos 1 o 2 candidatos. En un 46,25% de las plazas de lector se presentaron a los concursos más de 5 candidatos.	En un 91,82% de las plazas de agregado se presentaron a los concursos 1 o 2 candidatos. En un 16,41% de las plazas de lector se presentaron a los concursos más de 5 candidatos.
Criterios de valoración de los procesos selectivos	Las bases de las convocatorias derivan a la página web de cada universidad convocante para consultar los criterios de selección.	En 1 universidad se establecía como mérito preferente en los procesos de selección de nuevas plazas y para la retención de talento de docentes agregados haber disfrutado de contratos temporales en la misma universidad. Para las convocatorias de agregados, las 7 universidades establecen los criterios generales de valoración en la normativa propia de cada universidad, en las bases de las convocatorias o en las actas de las comisiones de selección. 5 de ellas incluyen los criterios específicos y la ponderación de estos criterios, y en las 2 restantes no se ha podido comprobar.

Aspecto analizado	Plazas SH	Plazas no SH
	<p>En todas las plazas de agregado y en un 71,29% de las plazas de lector los criterios de investigación puntuaban por encima de los de docencia.</p> <p>En todas las convocatorias de 1 universidad, en algunas convocatorias de 4 universidades y en ninguna de las convocatorias de 2 universidades se valora la movilidad internacional como criterio de selección. En 1 de las universidades en que no se valora nunca la movilidad, se valora siempre la desvinculación académica del candidato.</p> <p>En todas las convocatorias de 1 universidad, en algunas convocatorias de 3 universidades y en ninguna de las convocatorias de 2 universidades se valora en las plazas de lector la desvinculación académica del candidato. Cuando se valora, este mérito supone entre un 2% y un 40% sobre la valoración total de los criterios.</p>	<p>Para las convocatorias de lectores, 4 universidades establecen los criterios de valoración general en la normativa propia de cada universidad. Los criterios específicos se establecen en las bases en 5 universidades, en las actas de las comisiones de selección en 1 universidad y de 1 universidad no se dispone de información. Las ponderaciones de estos criterios se establecen en las bases en 3 universidades, en las actas de las comisiones de selección en 2 universidades y de 2 universidades no se dispone de información.</p> <p>Casi en un 70% y en un 65%, de las plazas de agregado y lector, respectivamente, los criterios de investigación puntuaban por encima de los de docencia.</p> <p>En todas las convocatorias de 3 universidades y en ninguna de las convocatorias de 2 universidades se valora la movilidad internacional como criterio de selección.</p> <p>En todas las convocatorias de 4 universidades se valora como mérito la desvinculación académica en las convocatorias de lectores entre un 5% y un 25% sobre la valoración total de los criterios. En 1 universidad este criterio se valora en caso de que 2 o más candidatos obtengan la misma puntuación. La normativa reguladora es la misma en el caso de los candidatos incorporados en el PSH y fuera del PSH.</p>
Fases y tipo de pruebas	<p>Los concursos constan de 2 partes eliminatorias.</p> <p>Las pruebas consisten en el análisis y evaluación de los méritos específicos de la persona candidata y en una presentación de los candidatos y la impartición de un seminario sobre un tema de su elección.</p>	<p>En 3 universidades las pruebas son eliminatorias tanto para lectores como para agregados, en 2 universidades son eliminatorias solo para lectores y en 1 universidad son eliminatorias solo para agregados.</p> <p>En el caso de los lectores, las pruebas incluyen una valoración de los méritos y, con frecuencia, una exposición de un tema relacionado con el puesto de trabajo a proveer o con las funciones a realizar.</p>
Plazos	<p>El plazo entre la convocatoria del concurso y la fecha del contrato fue de aproximadamente 10,8 meses.</p> <p>El plazo entre la finalización de la presentación de solicitudes al Llamamiento y la fecha del contrato fue de aproximadamente 22 meses.</p>	<p>El plazo entre la convocatoria del concurso y la fecha del contrato fue de aproximadamente 6 meses.</p>

### 5.2.3.2. Características de los candidatos incorporados dentro del PSH respecto a los candidatos incorporados fuera del PSH

En el siguiente cuadro se presentan, por categoría y universidad, los profesores incorporados al PSH en el período 2016-2022 con el total de agregados y lectores incorporados en el mismo período en las universidades públicas catalanas con la distinción entre categorías.

**Cuadro 14. Número de profesores incorporados como lectores y agregados, por universidad. Período 2016-2022**

Universidad	UB	UAB	UPC	UPF	UdG	UdL	URV	Total
<b>Agregado</b>	<b>437</b>	<b>209</b>	<b>148</b>	<b>60</b>	<b>81</b>	<b>73</b>	<b>79</b>	<b>1.087</b>
No PSH	396	196	122	37	62	48	50	911
PSH	41	13	26	23	19	25	29	176
Agregados PSH sobre el total (%)	9,38	6,22	17,57	38,33	23,46	34,25	36,71	16,19
<b>Lector</b>	<b>543</b>	<b>151</b>	<b>208</b>	<b>28</b>	<b>43</b>	<b>72</b>	<b>82</b>	<b>1.127</b>
No PSH	384	44	93	26	16	35	41	639
PSH	159	107	115	2	27	37	41	488
Lectores PSH sobre el total (%)	29,28	70,86	55,29	7,14	62,79	51,39	50,00	43,30

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Portal Uneix y de los datos del Departamento de Investigación y Universidades.

Nota: Las cifras de este cuadro pueden diferir de las de los cuadros de los apartados 5.1.2 y 5.1.3 porque incluyen tanto nuevas incorporaciones como pueden ser cambios de categoría de candidatos que ya formaban parte de la universidad. También pueden diferir porque este cuadro se ha elaborado de acuerdo con la fecha de incorporación de los candidatos a las universidades.

En los últimos 3 años se concentra el 70,45% de las contrataciones de profesorado lector. A continuación se muestra un cuadro de los lectores incorporados por años distinguiendo entre los que se incorporaron en el PSH y los que no.

**Cuadro 15. Lectores incorporados Serra Húnter y no Serra Húnter por años. Período 2016-2022**

Año	Total	Lector SH (%)	Lector no SH (%)
2016	70	31,43	68,57
2017	33	27,27	72,73
2018	76	67,11	32,89
2019	154	49,35	50,65
2020	208	56,73	43,27
2021	336	44,94	55,06
2022	250	24,40	75,60
<b>Total</b>	<b>1.127</b>	<b>43,30</b>	<b>56,70</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Portal Uneix.

A partir de la información facilitada por el Portal Uneix la Sindicatura ha analizado los datos demográficos, académicos y profesionales de los lectores incorporados en el período 2016-2022<sup>32</sup> para comparar a los contratados dentro del PSH y fuera del PSH, dado el reducido número de contrataciones de agregados en el PSH.

### Datos demográficos

A continuación se presentan los datos demográficos, por edad, sexo y nacionalidad, en el momento de la incorporación de los lectores.

- El porcentaje de mujeres que se incorporan al PSH es muy parecido al de las incorporadas fuera del PSH. En ambos grupos el porcentaje de mujeres no llega al 50%.
- Hay ligeramente más lectores incorporados con nacionalidad extranjera dentro del PSH (14,96%) que fuera del PSH (10,64%).

**Cuadro 16. Lectores incorporados Serra Húnter y no Serra Húnter por variables demográficas. Período 2016-2022**

Variable	Lector SH	Lector no SH
Mujeres (%)	46,93	48,36
Edad media de incorporación	40,15	40,71
Nacionalidad extranjera (%)	14,96	10,64

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Portal Uneix.

### Datos académicos

A continuación se presentan los datos sobre la universidad de doctorado de los lectores incorporados:

- El porcentaje de lectores que se había doctorado en el extranjero era superior dentro del PSH (9,43%) que en los lectores no SH (7,04%).
- El porcentaje de lectores que se había doctorado en la universidad contratante era superior en los lectores no SH (65,26%) que en los SH (62,91%).

32. Estos lectores se presentan según el ejercicio de incorporación. En el apartado 5.1.3 los lectores se presentan por año de Llamamiento de referencia.

**Cuadro 17. Lectores incorporados Serra Húnter y no Serra Húnter por variables académicas. Período 2016-2022**

Variable	Lector SH	Lector no SH
Media de años desde el doctorado hasta la incorporación como lector	7,30	7,23
Localización universidad de doctorado:		
Extranjero (%)	9,43	7,04
Resto del Estado (%)	6,15	8,76
Cataluña (%)	84,43	84,19
Doctorado en la misma universidad que la de incorporación (%)	62,91	65,26

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Portal Uneix.

### Datos profesionales

A continuación se presentan los datos sobre la experiencia previa como PDI de los lectores incorporados en el período 2016-2022. Además, se ha analizado la trayectoria profesional hasta 2022 de los lectores incorporados en el año 2019.

#### Experiencia previa como PDI de los lectores incorporados en el período 2016-2022

- Un 87,95% de los lectores incorporados fuera del PSH tenían o habían tenido algún contrato previo como PDI en el SUC. Este porcentaje era ligeramente inferior para los lectores incorporados dentro del PSH (un 85,66%).
- En cuanto a la vinculación previa con la universidad a la que se incorporan, un 69,88% de los lectores SH ya habían estado vinculados previamente como PDI. En el caso de los lectores no SH el porcentaje era superior (un 77,15%).
- El porcentaje de lectores incorporados a la misma universidad que tenían contrato vigente en el momento de la incorporación era superior para los lectores no SH (un 68,39%) que para los lectores SH (un 58,20%).
- La media de años con contrato vigente en la misma universidad contratante como lectores es de 3,18 años en el caso de los lectores SH y de 2,81 años en el caso de los lectores no SH.

**Cuadro 18. Lectores incorporados Serra Húnter y no Serra Húnter, por variables de experiencia previa como PDI. Período 2016-2022**

Variable	Lector SH	Lector no SH
Lectores con contrato previo como PDI en el SUC (%)	85,66	87,95
Lectores con contrato previo como PDI en la misma universidad (%)	69,88	77,15
Lectores con contrato vigente como PDI en el momento de la incorporación (%)	58,20	68,39
Lectores sin contrato vigente como PDI en el momento de la incorporación (%)	11,68	8,76
Media de años con contrato en la misma universidad	3,18	2,81
Media de años de desvinculación de la misma universidad*	2,81	2,65

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Portal Uneix.

\* Entendidos como los años que van desde el último año del último contrato como PDI hasta la incorporación como lector.

De los datos anteriores se deduce que un alto porcentaje de los incorporados habían estado vinculados a las universidades que posteriormente los contrataron. Tal y como se ha mencionado en los procesos de selección PSH, debe tenerse en cuenta que este porcentaje podría ser superior porque, como no se ha tenido información suficiente, no se han podido analizar los casos en los que la vinculación estaba relacionada con haber prestado servicios en entidades vinculadas o con contratos en la misma universidad como PAS técnico.

### Trayectoria de la cohorte del profesorado lector incorporado en el año 2019

Para analizar la trayectoria profesional de los lectores se ha seleccionado la cohorte de profesorado lector incorporado en el año 2019, que consta de un total de 154 docentes (76 SH y 78 no SH) y se ha analizado si han cambiado de categoría desde su incorporación hasta el ejercicio 2022. Las principales observaciones de este análisis son las siguientes:

- Un 36,84% de los lectores SH y un 16,67% de los lectores no SH cambiaron a una categoría superior. De estos, un 96,43% de los lectores SH y un 100,00% de los lectores no SH continuaron en la misma universidad.<sup>33</sup>
- De los lectores que se incorporaron en 2019 y que cambiaron a una categoría superior en la misma universidad, un 85,71% de los lectores SH y un 84,62% de los lectores no SH cambiaron a profesor agregado dentro de la misma universidad.

33. La regulación del PSH establece que las universidades, 1 año antes de que finalice el contrato de lector SH, deben prever una dotación de profesorado doctor permanente a tiempo completo con el mismo perfil que la de profesorado lector, que deberá amortizarse. Esta dotación debe salir a concurso si la normativa vigente lo permite. La evaluación positiva debe valorarse como mérito en este proceso selectivo que la universidad convoque para acceder a un contrato de profesorado doctor permanente a tiempo completo incorporado al Plan. La evaluación negativa supone perder la adscripción al Plan y a la universidad le supone perder la correspondiente cofinanciación.

- De los lectores SH que se incorporaron en 2019 y que cambiaron a una categoría superior en la misma universidad, un 14,81% lo hizo en el año siguiente (3 lectores cambiaron a profesor agregado y 1 lector a titular de universidad).
- De los que cambiaron de categoría, un 28,57% de los lectores SH habían obtenido el doctorado y tenían experiencia previa dentro de la misma universidad. En el caso de los lectores no SH, este porcentaje era de un 38,46%.

**Cuadro 19. Cambios de categoría de la cohorte de lectores incorporados en 2019 hasta 2022**

Variable	Lector SH	Lector no SH
Cambio de categoría dentro del período 2019-2022 (%)	36,84	16,67
<b>Cambio de categoría dentro de la misma universidad</b>	<b>96,43</b>	<b>100,00</b>
Durante el año 2020 (%)	14,81	0,00
Durante el año 2021 (%)	11,11	46,15
Durante el año 2022 (%)	74,07	53,85
<b>Cambio de categoría en otra universidad</b>	<b>3,57</b>	<b>0,00</b>
Durante el año 2021 (%)	100,00	0,00

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Portal Uneix.

## 6. ANEXOS

### 6.1. NORMATIVA

La normativa más relevante aplicable al PSH es la siguiente:

- Ley 1/2003, de 19 de febrero, de universidades de Cataluña (artículo 47, disposición final segunda).
- Acuerdo del Gobierno de creación del PSH de 1 de agosto de 2003.
- Ley 5/2012, de 20 de marzo, de medidas fiscales, financieras y administrativas y de creación del impuesto sobre las estancias en establecimientos turísticos (disposición adicional decimoséptima).
- Ley 3/2016, de 15 de diciembre, por la cual se prorrogó el PSH hasta el año 2030, modificada por el artículo 233 de la Ley 5/2017, de 28 de marzo, de medidas fiscales, administrativas, financieras y del sector público y de creación y regulación de los impuestos sobre grandes establecimientos comerciales, sobre estancias en establecimientos turísticos, sobre elementos radiotóxicos, sobre bebidas azucaradas envasadas y sobre emisiones de dióxido de carbono, que estableció la prórroga del PSH hasta el ejercicio 2020.
- Acuerdo del Gobierno de 16 de mayo de 2017, que aprobó el PSH para el período 2016-2020 y concretó sus características.

- Acuerdo del Gobierno de 9 de junio de 2020, por el que se aprueba el PN@SC.
- Acuerdo del Gobierno de 9 de diciembre de 2020, por el que se extiende la vigencia del PSH 2016-2020 y de sus características al año 2021.
- Ley 2/2021, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, financieras, administrativas y del sector público, que prorrogó la vigencia del PSH hasta el 31 de diciembre de 2023 (artículo 95).

## 6.2. CANDIDATOS PRESENTADOS A LOS LLAMAMIENTOS INTERNACIONALES DE 2016-2022, POR GRUPO DE EDAD

**Cuadro 20. Candidatos presentados a los llamamientos internacionales de 2016-2022, por grupo de edad**

Llamamiento	Menor de 40 años (a)	Porcentaje sobre el total	Entre 40 y 50 años (a)	Porcentaje sobre el total	Entre 51 y 65 años (a)	Porcentaje sobre el total	Total (b)
Llamamiento 2016	269	63,29	124	29,18	32	7,53	425
1.º Llamamiento 2017	94	67,14	35	25,00	11	7,86	140
2.º Llamamiento 2017	546	71,19	184	23,99	37	4,82	767
1.º Llamamiento 2018	276	71,32	94	24,29	17	4,39	387
2.º Llamamiento 2018	665	73,81	195	21,64	41	4,55	901
1.º Llamamiento 2019	411	78,14	96	18,25	19	3,61	526
2.º Llamamiento 2019	848	80,00	179	16,89	33	3,11	1.060
1.º Llamamiento 2020	319	78,96	72	17,82	13	3,22	404
2.º Llamamiento 2020	381	83,01	59	12,85	19	4,14	459
1.º Llamamiento 2021	284	83,04	45	13,16	13	3,80	342
2.º Llamamiento 2021	465	85,32	70	12,84	10	1,83	545
1.º Llamamiento 2022	217	80,67	48	17,84	4	1,49	269
2.º Llamamiento 2022	236	84,59	38	13,62	5	1,79	279
<b>Total</b>	<b>5.011</b>	<b>77,04</b>	<b>1.239</b>	<b>19,05</b>	<b>254</b>	<b>3,91</b>	<b>6.504</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departamento de Investigación y Universidades.

Notas:

(a) Edad calculada de acuerdo con en el año del Llamamiento al cual presentan la solicitud de candidatura.

(b) Hay 9 candidatos presentados a los llamamientos de los cuales no se ha podido obtener la información necesaria para poder estratificar. Esto supone un 0,14%.

### 6.3. CANDIDATOS PRESENTADOS A LOS LLAMAMIENTOS INTERNACIONALES DE 2016-2022, POR SEXO

**Cuadro 21. Candidatos presentados a los llamamientos internacionales de 2016-2022, por sexo**

Llamamiento	Mujeres	Porcentaje sobre el total	Hombres	Porcentaje sobre el total	Total
Llamamiento 2016	150	35,21	276	64,79	426
1.º Llamamiento 2017	66	47,14	74	52,86	140
2.º Llamamiento 2017	278	36,20	490	63,80	768
1.º Llamamiento 2018	141	36,43	246	63,57	387
2.º Llamamiento 2018	358	39,73	543	60,27	901
1.º Llamamiento 2019	166	31,50	361	68,50	527
2.º Llamamiento 2019	416	39,13	647	60,87	1.063
1.º Llamamiento 2020	139	34,24	267	65,76	406
2.º Llamamiento 2020	158	34,35	302	65,65	460
1.º Llamamiento 2021	132	38,60	210	61,40	342
2.º Llamamiento 2021	172	31,56	373	68,44	545
1.º Llamamiento 2022	97	36,06	172	63,94	269
2.º Llamamiento 2022	104	37,28	175	62,72	279
<b>Total</b>	<b>2.377</b>	<b>36,50</b>	<b>4.136</b>	<b>63,50</b>	<b>6.513</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departamento de Investigación y Universidades.

#### 6.4. CANDIDATOS PRESENTADOS A LOS CONCURSOS A TRAVÉS DE LOS LLAMAMIENTOS INTERNACIONALES

**Cuadro 22. Número de candidatos presentados a los concursos a través de los llamamientos internacionales. Período 2016-2022**

Llamamiento	Número de personas presentadas al Llamamiento	Número de personas que superan el Llamamiento	Número de personas que se presentan a concurso
Llamamiento 2016	426	247	171
1.º Llamamiento 2017	140	80	60
2.º Llamamiento 2017	768	535	366
1.º Llamamiento 2018	387	241	142
2.º Llamamiento 2018	901	626	417
1.º Llamamiento 2019	527	319	177
2.º Llamamiento 2019	1.063	653	372
1.º Llamamiento 2020	406	229	134
2.º Llamamiento 2020	460	258	128
1.º Llamamiento 2021	342	167	86
2.º Llamamiento 2021	545	324	208
1.º Llamamiento 2022	269	140	86
2.º Llamamiento 2022	279	144	66
<b>Total</b>	<b>6.513</b>	<b>3.963</b>	<b>2.413</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departamento de Investigación y Universidades.

Nota: Hay una diferencia entre el número de personas que superan los llamamientos de los años 2021 y 2022 y el número de candidatos presentados a los llamamientos que obtienen la acreditación AQU del cuadro 8 porque 14 personas la obtuvieron pero posteriormente fueron rechazadas o renunciaron.

## 6.5. EVOLUCIÓN POR UNIVERSIDAD Y CATEGORÍA DE LOS CANDIDATOS SELECCIONADOS EN EL PERÍODO 2016-2022

**Cuadro 23. Evolución en el período 2016-2022 del número de candidatos, por universidad y categoría en el período 2016-2022 por año del Llamamiento**

Categoría / Universidad	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Total
Profesor agregado	37	20	5	5	5	3	3	78
UB	15	0	0	0	0	0	0	15
UPF	6	0	5	5	4	2	1	23
UdG	6	9	0	0	1	1	2	19
UdL	4	3	0	0	0	0	0	7
URV	6	8	0	0	0	0	0	14
Profesor lector	30	82	135	140	62	70	36	555
UB	7	24	55	56	18	26	0	186
UAB	0	28	16	33	16	11	15	119
UPC	23	11	35	20	12	15	8	124
UdG	0	0	6	11	8	9	4	38
UdL	0	13	9	7	3	4	5	41
URV	0	6	14	13	5	5	4	47
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>102</b>	<b>140</b>	<b>145</b>	<b>67</b>	<b>73</b>	<b>39</b>	<b>633</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departamento de Investigación y Universidades.

## 7. TRÁMITE DE ALEGACIONES

A efectos de lo previsto en la normativa vigente, el proyecto de informe fue enviado el 6 de noviembre de 2024 al Departamento de Investigación y Universidades.

El Departamento de Investigación y Universidades solicitó una prórroga para presentar las alegaciones, y el plazo se amplió hasta el 22 de noviembre de 2024.

### 7.1. ALEGACIONES RECIBIDAS

El escrito de alegaciones presentado por el Departamento de Investigación y Universidades a la Sindicatura de Cuentas, con registro de entrada número 6.218, firmado electrónicamente el 22 de noviembre de 2024, se reproduce a continuación.<sup>34</sup>

34. El escrito original estaba redactado en catalán. Aquí figura traducido al castellano.

## ALEGACIONES AL PROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN DEL PLAN SERRA HÚNTER 2016-2022 DE LA SINDICATURA DE CUENTAS DE CATALUÑA

Habiendo recibido en fecha 6 de noviembre de 2024, el proyecto de informe de fiscalización núm. 17/2023-D correspondiente al Plan Serra Húnter, ejercicios 2016-2022, procedemos a presentar algunas alegaciones a fin de que la Sindicatura de Cuentas pueda tenerlas en cuenta, así como una serie de consideraciones relativas a las recomendaciones que efectúa la Sindicatura en su proyecto de informe.

### 1. Sobre la Dirección Académica

En primer lugar, en relación con la Dirección Académica del Plan (punto 1.2. Gestión del Plan Serra Húnter), debe mencionarse que las universidades presentan al director o directora las descripciones de los perfiles de las ofertas que proponen, pero el director o directora es quien los valora y los acepta en función de si cumplen con los requisitos para que los perfiles sean suficientemente abiertos para fomentar la concurrencia.

Asimismo, en este mismo apartado cabe mencionar que de acuerdo con la normativa todos los miembros de las comisiones de selección son formalmente nombrados por rector o rectora de la universidad convocante y, por lo tanto, el director académico o directora académica no los nombra, sino que los propone para el nombramiento. De estos, el presidente o presidenta será propuesto de común acuerdo con el rector o rectora, y dos vocales serán propuestos por parte de la dirección académica y otros dos vocales (entre ellos el o la secretaria) por parte del rector o rectora, igualmente se hace con los miembros suplentes.

### 2. Sobre los plazos

En relación con las conclusiones parciales del punto 3.2, derivadas del punto 5.2, apartados 5.2.1. y 5.2.2. en sus subapartados de “Plazos” (En relación con si el procedimiento de selección del PSH tiene como resultado la incorporación de personal con características diferentes del no PSH), creemos que es necesario realizar algunas puntualizaciones con fin de poder entender mejor la comparación entre los concursos SH y no SH.

Cuando en el punto 3.2 de conclusiones parciales se hace referencia a que “en las plazas SH el plazo medio entre la fecha de finalización de la presentación de solicitudes al Llamamiento y la fecha del contrato fue de 22 meses” y en el punto 5.2.1. en el subapartado de “Plazos” se apunta que “los plazos entre la fecha de finalización de la presentación de solicitudes al Llamamiento y la fecha de publicación de la convocatoria del concurso [...] el plazo medio fue de aproximadamente 11 meses”, hay que tener presente que en los concursos no SH no hay ningún período previo a la convocatoria del concurso destinado a la difusión de las ofertas y a permitir que todas las

personas interesadas puedan solicitar la acreditación necesaria de la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña (AQU) para presentarse al concurso a la universidad. Este tiempo para hacer el trámite de solicitud del informe favorable de profesorado lector de AQU Cataluña (para los contratos de profesorado lector) o la acreditación de investigación de AQU Cataluña (para contratos de agregado) garantiza la igualdad de oportunidades entre todas las personas aspirantes pero, en cambio, alarga el proceso puesto que el trámite de solicitud y evaluación AQU también se alarga hasta 6 meses porque es un trámite de naturaleza administrativa.

Cabe mencionar también que las convocatorias SH están unificadas para todas las universidades en unos calendarios predeterminados para favorecer su difusión y también para ajustarlas al calendario AQU de convocatorias a fin de que las personas aspirantes puedan solicitar las acreditaciones. En definitiva una parte de este tiempo de 22 meses u 11 meses es un plazo necesario a fin de favorecer al máximo la concurrencia de personas aspirantes.

Por otro lado, cabe mencionar que otra parte del plazo de 11 meses de media entre la finalización del llamamiento y la convocatoria del concurso también viene determinada por el propio calendario de la universidad convocante para efectuar las convocatorias oficiales. En este sentido en las convocatorias no SH esta cuestión no se puede valorar porque no hay ningún anuncio previo, y no es posible determinar si una universidad se demora en la convocatoria oficial de un concurso.

En cuanto a que “el plazo medio entre la convocatoria de concurso y la fecha del contrato en las plazas SH fue de 10,8 meses y, en cambio, en las plazas no SH fue de 6 meses”, hay que hacer mención al propio proceso selectivo Serra Húnter que, como se ha constatado, implica una mayor concurrencia de personas aspirantes, coordinar cinco miembros en las comisiones de selección, casi todos externos a la universidad, y un proceso con dos pruebas, por eso el plazo para resolver el concurso tiende a alargarse más en el tiempo.

### **3. Sobre la base de datos UNEIX**

En relación con la nota a pie de página núm. 13, del punto 2.1 Objeto y alcance, relativa a la base de datos UNEIX, queremos hacer llegar algunas puntualizaciones. En relación con los tramos de investigación y docencia, durante la elaboración del informe se pidió la fecha de obtención de cada tramo. Efectivamente UNEIX no dispone de la información administrativa de la obtención de un tramo de investigación o de docencia, esta información la tienen AQU y ANECA (dependiendo del organismo acreditador competente en cada caso) y así se informó. UNEIX sí que dispone del número de tramos que tiene reconocidos un PDI y cuántos de estos se consideran “tramo vivo” (que quiere decir que son tramos obtenidos recientemente). Observando las variaciones en los tramos reconocidos año a año se pueden analizar los tramos obtenidos antes y después de que un PDI se incorporase a la universidad y, concretamente, también de los que lo han hecho en el marco del PSH. Esta información además de los procedimientos habituales de validación se utiliza para el reparto del PROFOR, de la Financiación por objetivos y de las ayudas FI-SDUR, cada uno de los cuales tiene un proceso de revalidación de la información por parte de los técnicos de las universidades.

En cuanto a la información del número de proyectos del PDI, efectivamente, la información se construye a partir de la información proporcionada por las diversas universidades y esta es validada de forma externa por UNEIX. UNEIX no tiene datos propios, sino que los datos son facilitados por las universidades y centros de investigación a partir de sus registros administrativos, sin embargo, desde el inicial proceso de carga, toda la información del sistema UNEIX pasa varios procesos de validación de todo tipo.

Hay una parte de validación técnica y de integridad de los datos, pero también hay procesos de revisión documental donde se comprueba una muestra de los proyectos documento a documento (muchas veces complejos) a fin de asegurar que siempre se siguen los mismos criterios de clasificación e imputación de acuerdo a la información y sus parámetros de inclusión con los que se construye el sistema de datos de universidades y de investigación que es UNEIX. Esto permite disponer de un sistema de información con las máximas garantías de homogeneidad y fiabilidad. Esto es especialmente importante teniendo en cuenta que esta información se utiliza en varios procedimientos de repartición de recursos y evaluaciones. En los productos del DREU cada vez que se utiliza esta información por un proyecto que implica la repartición de recursos, como el IURE o el PROFOR, la información vuelve a ser validada por los técnicos de las universidades. Entendemos que la información es compleja y que podían surgir dudas en su momento, en todo caso no nos consta que se nos dirigiesen dudas en este sentido.

La información sobre horas de docencia tiene también una alta complejidad, ligada principalmente a que cada universidad dentro de su autonomía tiene formas de organizarse diferentes. Igualmente el esfuerzo para homogeneizarlo es amplio y la información está suficientemente consolidada como para utilizarse en los procesos de evaluación de la calidad de la AQU. El detalle de esta información es compleja pero tampoco consta que trasladasen las dudas a los técnicos del DREU.

Finalmente, la información residente en UNEIX, tanto en el ámbito de docencia como de investigación alimenta las fuentes de estadística oficial tanto en Cataluña como en el Estado. La información de las universidades y centros de investigación de los sistemas de información del Ministerio se provee desde UNEIX.

#### **4. Consideraciones sobre las recomendaciones de la sindicatura**

En lo referente al punto 4 de Recomendaciones, hacemos constar las siguientes consideraciones puesto que, en la misma línea que apunta la Sindicatura, fueron aspectos de mejora identificados en el informe de Evaluación del Plan Serra Húnter del período 2016-2023 emitido por el Departamento de Investigación y Universidades, presentado y aprobado en la Junta del Consejo Interuniversitario de Cataluña el 5 de octubre de 2023.

En la línea de la recomendación 2, cabe mencionar que una de las líneas de actuación de la renovación del Plan Serra Húnter para 2024-2027 se ha centrado en encontrar mecanismos para poder acortar los plazos entre el Llamamiento Internacional y la convocatoria de los concursos, así como agilizar al máximo el procedimiento administrativo del concurso en la universidad. Por eso en el nuevo convenio del Plan Serra Húnter

2024-2027 se ha establecido específicamente que para los concursos de profesorado lector, puesto que no será necesario el Informe favorable de profesorado lector de AQU, las universidades deberán convocar los respectivos concursos en un plazo de tres meses al finalizar el Llamamiento, y se revisaran los procesos y toda la documentación informativa para las comisiones de selección y a presentar por las personas candidatas para agilizar los procesos.

Otra de las líneas de actuación de la renovación del Plan ha sido ajustarlo al nuevo marco de referencia que configura la Ley orgánica del sistema universitario para la selección de personal docente e investigador, a la vez que potenciar sus aspectos diferenciales dentro de este nuevo marco. En lo referente a las recomendaciones 4 y 5, creemos que se materializan en cambios y mejoras incorporados en el nuevo Acuerdo del Gobierno de 5 de diciembre de 2023, por el que se aprueba el Plan Serra Húnter de profesorado contratado en las universidades públicas catalanas para el período 2024-2027 y Convenio de desarrollo del Plan Serra Húnter del período 2024-2027. En este sentido, el PSH se adapta al cambio más importante para la contratación de profesorado lector por la cual no será necesaria la acreditación previa, pero se quiere poder hacer el seguimiento de la calidad de este profesorado mediante la evaluación intermedia; por lo tanto estimamos que el número de personas que se presenten al concurso procedentes del Llamamiento será más elevado. Al mismo tiempo, se potenciará el hecho diferencial de la internacionalización del programa de contratación de PDI de excelencia incluyéndolo como un requisito de adscripción al Plan.

Finalmente, en relación con las recomendaciones 1 y 3 que apunta la Sindicatura, cabe mencionar que es una prioridad del Departamento de Investigación y Universidades impulsar la creación de un sistema de indicadores de seguimiento de los procesos PSH más detallado y minucioso, que permita recopilar más datos sobre el proceso, sobre las personas candidatas y también sobre el profesorado SH. Esta última cuestión se deberá desarrollar en consonancia con el sistema UNEIX, y establecer cómo debe ser la información suministrada por parte de las universidades a fin de que pueda ser comparable.

Dado que a partir de 2024 los nuevos Llamamientos Internacionales y los concursos se harán en unas condiciones de contorno nuevas, deberán ajustarse también los parámetros y el foco de las evaluaciones del PSH especialmente sobre la internacionalización del sistema, y analizar la eficacia y la eficiencia de las medidas tomadas con el fin de acortar los plazos, tal y como propone la Sindicatura.

## **7.2. TRATAMIENTO DE LAS ALEGACIONES**

Las alegaciones formuladas han sido analizadas y valoradas por la Sindicatura de Cuentas. Como consecuencia de las alegaciones 1 y 3, se ha modificado el texto del proyecto de informe de los apartados 1.2 y 2.1.

El resto del texto del proyecto de informe no se ha alterado porque se entiende que las alegaciones enviadas son explicaciones que confirman la situación descrita inicialmente o porque no se comparten los juicios que en ellas se exponen.

## **APROBACIÓN DEL INFORME**

Certifico que en Barcelona, el 3 de diciembre de 2024, reunido el Pleno de la Sindicatura de Cuentas, presidido por el síndico mayor, Miquel Salazar Canalda, con la asistencia de los síndicos Anna Tarrach Colls, Manel Rodríguez Tió, Llum Rodríguez Rodríguez, Ferran Riquer Padrosa y Josep Viñas Xifra, y de la secretaria general de la Sindicatura, Marta Junquera Bernal, actuando como ponente la síndica Anna Tarrach Colls, previa deliberación se acuerda aprobar el informe de fiscalización 21/2024, relativo al Plan Serra Húnter, ejercicios 2016-2022.

Y, para que así conste y surta los efectos que correspondan, firmo esta certificación, con el visto bueno del síndico mayor.

[Firma digital de Marta Junquera Bernal]

La secretaria general

Visto bueno,

[Firma digital de Miquel Salazar Canalda]

El síndico mayor



