RED PREDOCTORAL DEL CSIC · ENCUESTA 2025 · INFORME GENERAL

INFORME DE RESULTADOS

Primera edición de la encuesta anual



ESTADO GENERAL DEL PERSONAL PREDOCTORAL EN ESPAÑA 2025

pRedoctoral
Asociación de predoctorales del CSIC

redpredoctoralcsic.es

CONTENIDO

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN 3

RESUMEN EJECUTIVO 5

- Demografía ... 5
- Condiciones laborales ... 6
- Supervisión ... 8
- Calidad de vida ... 8
- Salud mental ... 10
- Conflictos ... 11
- Perspectivas de futuro ... 13

METODOLOGÍA 16

RESULTADOS 20

- Demografía ... 20
- Condiciones laborales ... 27
- Supervisión ... 47
- Calidad de vida ... 53
- Salud mental ... 73
- Conflictos ... 81
- Perspectivas de futuro ... 93

CONCLUSIONES 103

AGRADECIMIENTOS 105

CONTRIBUCIONES 106

REFERENCIAS 107

ANEXO I. SIGLAS Y ACRÓNIMOS 111

ANEXO II. TESTIMONIOS 112

ANEXO III. CUESTIONARIO DE LA ENCUESTA 135

INTRODUCCIÓN

El personal predoctoral es un componente fundamental para garantizar la estabilidad y el buen desarrollo de cualquier sistema científico del mundo. La carrera de una persona investigadora comienza en su etapa predoctoral o, dicho de otra forma, quienes hoy son personal predoctoral de investigación, el día de mañana dirigirán los distintos grupos de investigación que conforman los centros de investigación y universidades del mundo.

El perfil predoctoral se caracteriza por una trayectoria académica de alto rendimiento y especialización técnica avanzada (Real Decreto 99/2011; Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2026b), junto con una gran vocación. Sin embargo, sus condiciones laborales rara vez están a la altura de sus cualidades. Salarios insuficientes, sobrecarga de trabajo, presión o incluso acoso son algunos de los elementos generalmente presentes en el panorama laboral del personal investigador predoctoral. Además, este camino lleno de piedras no conduce precisamente a un oasis, ya que la precariedad e incertidumbre laboral continúa a lo largo de la etapa postdoctoral, la cual puede llegar a extenderse durante 10 años más.

En nuestro país, **la tasa de abandono de los estudios de doctorado se sitúa en el 26,1 %**, según el último informe de datos y cifras del sistema universitario español (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2025). Este dato es ligeramente inferior a la tasa de abandono en estudios de grado, que supone el 30 % de las personas matriculadas, y muy superior a la de estudios de máster, la cual se sitúa en un 14,7 %. Por otro lado, mientras que el porcentaje de abandono en el primer año de los estudios de grado supone más de dos tercios del total, en los estudios de doctorado este no llega a representar ni la mitad del abandono total a lo largo de esta etapa. Es decir, la mayoría de personas que abandonan sus estudios de doctorado no lo hacen por darse cuenta de que su elección no les gusta, como puede ocurrir con los estudios de grado, sino porque las condiciones tan desfavorables que deben soportar en muchos casos terminan por agotar su vocación.

En las últimas décadas ha habido muchos avances en la mejora de las condiciones laborales del personal predoctoral. Sin ir más lejos, en España se aprobó el Estatuto del Personal Investigador en Formación en 2006 (Real Decreto 63/2006), sustituyendo al anterior Estatuto del becario de investigación, y dotando a esta figura de los derechos generales de cualquier personal contratado en la misma institución. Más recientemente, en 2019, se aprobó el Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación (EPIPF; Real Decreto 103/2019), que sustituye al mencionado anteriormente y desarrolla lo previsto para el contrato predoctoral en el artículo 21 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Ley 14/2011).

Aunque, obviamente, la situación laboral del personal predoctoral ha mejorado considerablemente en las últimas décadas, todavía queda mucho camino por recorrer para afianzar una situación de bienestar

laboral de los y las investigadoras predoctorales en nuestro país. A este respecto, desde la Red Predoctoral del CSIC hemos decidido lanzar una encuesta a nivel estatal para conocer la situación actual del personal predoctoral en nuestro sistema científico, sin importar el tipo de contrato, incluyendo tanto institutos y centros de investigación del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) como universidades y otros centros de investigación de ámbito estatal, autonómico o privado. En España, según los datos oficiales, hay cerca de 98,000 personas matriculadas en programas de doctorado a lo largo del país (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2025). La encuesta realizada cuenta con más de un millar de respuestas, lo que supone una considerable representación de este grupo. Nuestro objetivo es poder señalar los principales problemas que afectan a los y las investigadoras predoctorales y ponerlos en conocimiento de los principales agentes correspondientes.

RESUMEN EJECUTIVO

El personal predoctoral constituye la base sobre la que se renueva el sistema científico español: según los datos oficiales, cerca de 98.000 personas estaban matriculadas en programas de doctorado en el curso 2024-2025 (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2025). Se trata, por tanto, de un colectivo nada despreciable que a menudo no ve reconocido su papel en el sistema científico. Con el objetivo de identificar sus principales problemáticas, vulnerabilidades y motivaciones, y de contribuir a la mejora de la ciencia en España, la Red Predoctoral del CSIC presenta los principales resultados de la primera edición de su encuesta anual, abierta a todo el personal predoctoral del país con independencia de la institución en la que desarrolla su tesis.

En esta primera edición planteamos cuestiones clave y generales para comprender las necesidades del colectivo predoctoral: datos demográficos, condiciones laborales, supervisión, calidad de vida, salud mental, conflictos y perspectivas de futuro.

DEMOGRAFÍA

1.444
respuestas de personal predoctoral de toda España

58,6 %
mujeres entre las personas encuestadas

83,6 %
con nacionalidad española

Los resultados de la encuesta, respondida por 1.444 personas que desarrollan su tesis doctoral en centros del CSIC (805), universidades (489), otros organismos públicos de investigación (83), centros privados (23) y otras instituciones (38), además de 6 personas que no indicaron el tipo de centro, permiten caracterizar la composición demográfica, territorial y académica del colectivo. Los datos reflejan una considerable diversidad de perfiles, aunque también evidencian importantes desequilibrios en la distribución territorial de las oportunidades de investigación y en la representación de mujeres y hombres entre disciplinas científicas.

La composición por sexo presenta una mayoría de mujeres (58,6 %), frente al 39,9 % de hombres y un 1,5 % que prefirió no indicarlo. Sin embargo, existen diferencias importantes entre áreas científicas. Ciencia y Tecnología de los Alimentos (79,5 % de mujeres), Tierra y Medioambiente (67,3 %), Biología y Biomedicina (66,3 %) y Humanidades y Ciencias Sociales (65,3 %) presentan una participación mayoritaria de mujeres, mientras que Ciencia y Tecnologías Físicas, Matemáticas, Robótica y Computación es el área más masculinizada (67,6 % de hombres). Estas diferencias reflejan una distribución desigual por sexo entre disciplinas desde las primeras etapas de la carrera investigadora.

La distribución por nacionalidad de las personas participantes en nuestro estudio sigue, en términos generales, el patrón descrito por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades para el conjunto de España, con un predominio de personas de nacionalidad española (83,6 %), seguidas de personas procedentes de países extracomunitarios (10,7 %) y de otros Estados miembros de la Unión Europea (5,7 %). Colombia e Italia destacan como los principales países de origen del personal internacional encuestado. No obstante, se observa un sesgo en la muestra a favor de la población hispanohablante, que debe tenerse en cuenta al interpretar los resultados del estudio.

La distribución territorial revela una marcada concentración geográfica de las oportunidades de formación doctoral. **La Comunidad de Madrid destaca como principal destino de la movilidad entre comunidades autónomas**, seguida de Cataluña y la Comunitat Valenciana, mientras que Castilla-La Mancha y Andalucía presentan los mayores saldos negativos. Este patrón evidencia una distribución desigual de las infraestructuras científicas, que puede condicionar las oportunidades profesionales y obligar a parte del colectivo a desplazarse fuera de su comunidad de origen para desarrollar la tesis doctoral.

Por otro lado, **la edad más frecuente es de 27 años en ambos sexos**, con una mayor representación femenina en las etapas avanzadas del doctorado. La encuesta recoge respuestas de 118 centros del CSIC y 37 universidades, además de otros organismos públicos de investigación, centros privados y otras instituciones, aunque con una participación desigual entre instituciones y disciplinas: Biología y Biomedicina concentra el mayor porcentaje de participantes (36,7 %), seguida de Humanidades y Ciencias Sociales (15,7 %). Esta heterogeneidad debe tenerse en cuenta al interpretar los resultados, especialmente en las comparaciones entre áreas científicas y tipos de centro.

En conjunto, los resultados ponen de manifiesto que la experiencia predoctoral está condicionada por importantes diferencias demográficas, disciplinares y territoriales. Estas características constituyen un punto de partida fundamental para interpretar las desigualdades identificadas en el resto del informe y diseñar políticas institucionales que promuevan una formación doctoral más equitativa, inclusiva y territorialmente equilibrada.

CONDICIONES LABORALES

76,8 %
no conoce el Estatuto del personal predoctoral (EPIPF)

78,7 %
trabaja algún fin de semana

55,9 %
de las mujeres ha pensado en dejar el doctorado

Los resultados de la encuesta evidencian una situación de precariedad laboral estructural entre el personal investigador predoctoral, caracterizada por una elevada heterogeneidad contractual, salarios reducidos, jornadas laborales superiores a las contratadas y desigualdades en el acceso a recursos y derechos laborales.

La diversidad de modalidades contractuales genera importantes diferencias en las condiciones de trabajo de personas que desempeñan funciones similares. Destaca especialmente que **el 9,0 % de las personas encuestadas desarrolla su tesis doctoral sin contrato**, mientras que el 76,8 % desconoce la existencia del Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación (EPIPF). En materia salarial, **la mediana del salario neto mensual para contratos a jornada completa se sitúa en 1.406 € armonizados a 12 pagas**, considerablemente por debajo de las retribuciones correspondientes a la categoría profesional M3, asociada a la titulación de máster según la Administración General del Estado (AGE).

A esta situación se suma una sobrecarga laboral generalizada, con jornadas efectivas que superan las horas contratadas en las distintas áreas científicas. Cerca del 80 % del personal predoctoral trabaja durante los fines de semana con alguna frecuencia y el 44,7 % no disfruta de la totalidad de sus vacaciones, siendo la elevada carga de trabajo uno de los principales motivos señalados, especialmente entre las mujeres. Asimismo, persisten desigualdades en el acceso a oportunidades de docencia, financiación para estancias, gastos de investigación y apoyo institucional para publicaciones.

Estas condiciones parecen estar relacionadas con un elevado grado de incertidumbre sobre la continuidad de la carrera investigadora. **Más de la mitad de las mujeres (55,9 %) y el 47,7 % de los hombres se han planteado abandonar el doctorado**, principalmente por motivos económicos y laborales. Las mujeres presentan, además, mayores dificultades declaradas en determinados aspectos de financiación y condiciones de trabajo. En paralelo, **más del 82 % de ambos sexos considera que España ofrece peores condiciones laborales que otros países europeos comparables**.

Sin embargo, esta insatisfacción laboral contrasta con una valoración muy positiva de los propios proyectos de investigación, considerados mayoritariamente estimulantes, originales y relevantes para el avance científico. Además, el uso de inteligencia artificial se encuentra ampliamente extendido (el 61,3 % la utiliza en el desarrollo de su tesis: el 57,9 % de las mujeres y el 67,3 % de los hombres), especialmente para programación, búsqueda bibliográfica y redacción de textos, reflejando la incorporación de nuevas herramientas a la actividad investigadora.

Destacamos la desconexión entre la elevada motivación y valoración de la actividad científica y las condiciones laborales en las que esta se desarrolla. La mejora de las retribuciones, la homogeneización de los derechos laborales, el reconocimiento efectivo del trabajo realizado y la garantía de financiación suficiente constituyen prioridades fundamentales para reducir la precariedad, favorecer la continuidad de las trayectorias investigadoras y evitar la pérdida de talento científico.

SUPERVISIÓN

51,4 %
está satisfecho con la frecuencia de reuniones

70,1 % / 79,4 %
satisfacción con la supervisión: mujeres / hombres

8,1 puntos
de brecha en el apoyo percibido al desarrollo profesional

La calidad de la supervisión doctoral es uno de los factores que más condiciona la experiencia del personal predoctoral, con implicaciones tanto para su salud mental como para el desarrollo de su tesis. Estudios en España (Krieger et al., 2025) y en el extranjero (Levecque et al., 2017) muestran que una supervisión de baja calidad se asocia con peor salud mental y con un mayor riesgo de abandono del doctorado. En cualquier caso, la supervisión es un proceso complejo y no existe un modelo único que funcione para todos los casos, ya que las necesidades varían según la persona, la disciplina y la etapa de la tesis. Por ello, preguntamos al personal predoctoral sobre distintos aspectos de su experiencia de supervisión.

Con respecto a la frecuencia de las reuniones, el 12,3 % querría menos, **el 36,3 % necesitaría más** y el 51,4 % está satisfecho con la frecuencia actual. Existe, no obstante, una disparidad entre mujeres y hombres: el 58,2 % de los hombres está satisfecho con la frecuencia de reuniones, frente al 46,7 % de las mujeres.

En la valoración general, **el 70,1 % de las mujeres declara estar satisfecha con la supervisión recibida, frente al 79,4 % de los hombres**. En aspectos concretos se observan brechas mayores: por ejemplo, el 71,9 % de las mujeres considera que su supervisor/a apoya bastante o mucho su desarrollo profesional, frente al 80,0 % de los hombres, una diferencia de 8,1 puntos; del mismo modo, el 78,7 % de las mujeres afirma que se respetan bastante o mucho sus días de vacaciones y descanso, frente al 83,2 % de los hombres. Las mayores brechas entre mujeres y hombres aparecen al valorar si la persona supervisora es comunicativa (10,8 puntos) y si muestra empatía y habilidades sociales para las relaciones humanas (10,6 puntos).

Estas diferencias también varían sustancialmente entre áreas científicas, lo que indica casuísticas distintas en las diferentes ramas.

CALIDAD DE VIDA

79,7 %
no puede ahorrar con su salario

63,8 %
destina más del 30 % del salario a vivienda

50 min
de desplazamiento diario (mediana)

Los resultados de la encuesta ponen de manifiesto una situación de precariedad económica estructural que condiciona significativamente la calidad de vida del personal investigador predoctoral en todo el sistema, con independencia del tipo de institución. Aunque los indicadores de integración social y satisfacción con el entorno laboral presentan resultados generalmente positivos, contrastan con las dificultades económicas, la elevada presión habitacional y el tiempo destinado a los desplazamientos. Además, las condiciones de vida presentan importantes desigualdades territoriales, especialmente entre las grandes áreas metropolitanas y las comunidades autónomas con menores costes de vida.

La capacidad económica constituye una de las principales preocupaciones del colectivo. Con un salario neto mediano de 1.406 € mensuales armonizados a 12 pagas, la capacidad percibida para afrontar el coste de vida obtiene una puntuación media de apenas 3,93 sobre 10. **El 79,7 % de las personas encuestadas considera que su salario no le permite ahorrar**, y el 68,0 %, que no le permite invertir en ocio. Esta situación limita tanto la autonomía económica como la capacidad para afrontar imprevistos y desarrollar actividades personales fuera del ámbito académico.

La vivienda representa uno de los principales factores de vulnerabilidad. **El 63,8 % del personal predoctoral que paga vivienda destina más del 30 % de su salario al alquiler o la hipoteca**, y un 14,5 % supera el 50 %. Ante estas dificultades, el 34,1 % comparte piso y el 18,8 % continúa residiendo en el domicilio familiar. A esta presión económica se añade el tiempo dedicado a desplazarse al centro de investigación, cuya mediana alcanza los 50 minutos diarios, equivalentes a unas 22,9 jornadas laborales de ocho horas al año. Estas condiciones reducen el tiempo disponible para el descanso, la conciliación y el desarrollo personal: el 46,6 % del colectivo dispone de tiempo libre rara vez o nunca, con una situación significativamente más desfavorable entre las mujeres.

Las desigualdades territoriales constituyen un elemento transversal a estas dificultades. **Madrid, Cataluña, las Islas Baleares y el País Vasco presentan algunas de las condiciones económicas y habitacionales más desfavorables**, mientras que comunidades como Aragón y Asturias muestran perfiles relativamente más favorables. Las diferencias son especialmente pronunciadas en los tiempos de desplazamiento. Estos resultados evidencian que unas condiciones salariales relativamente homogéneas a escala nacional, frente a costes de vida muy diferentes, generan desigualdades materiales en función del lugar donde se desarrolla la actividad investigadora; las diferencias entre tipos de centro, en cambio, son pequeñas en la dimensión económica.

En contraste, la integración social y el entorno laboral destacan como las dimensiones mejor valoradas. **El 67,3 % del personal predoctoral se siente integrado o muy integrado en su grupo de investigación** y el 67,0 % valora positivamente su entorno laboral. Sin embargo, esta fortaleza relacional no compensa las dificultades materiales. Asimismo, la participación en redes y asociaciones predoctorales continúa siendo limitada: **solo el 27,4 % participa o ha participado en ellas**, aunque un 20,6 % adicional querría hacerlo.

En conjunto, los resultados reflejan una brecha entre la integración profesional y social del personal predoctoral y sus condiciones materiales de vida. La mejora de su bienestar requiere abordar priorita-

riamente la suficiencia salarial, el acceso a una vivienda asequible, la conciliación y las desigualdades territoriales. En particular, los resultados apuntan a la necesidad de desarrollar medidas que tengan en cuenta las diferencias regionales en el coste de vida, junto con actuaciones destinadas a reducir la carga de desplazamiento y fortalecer las redes de apoyo y representación del colectivo.

SALUD MENTAL

55,1 %
sufre estrés o ansiedad de forma frecuente

41,9 %
percibe que su salud mental ha empeorado mucho

33,2 %
conoce algún servicio institucional de apoyo

Los resultados de la encuesta ponen de manifiesto una situación preocupante de salud mental entre el personal investigador predoctoral, caracterizada por una elevada frecuencia de estrés y ansiedad, un deterioro progresivo del bienestar psicológico a lo largo del doctorado y dificultades para acceder a recursos de apoyo. Estos resultados son coherentes con la evidencia científica nacional e internacional, que identifica al personal investigador predoctoral como un colectivo especialmente vulnerable a los problemas de salud mental.

Aunque el 52,7 % de las personas encuestadas valora positivamente su estado general de salud, **el 55,1 % declara experimentar estrés o ansiedad relacionados con el doctorado de forma frecuente**, mientras que solo el 19,4 % los experimenta rara vez o nunca. Además, **el 41,9 % considera que su salud mental ha empeorado considerablemente** desde el inicio del doctorado. Los resultados muestran un incremento del estrés conforme avanza la formación doctoral, lo que apunta a la acumulación de presiones académicas y profesionales, incluidas las exigencias de productividad, las expectativas de publicación y la finalización de la tesis.

Las desigualdades de género constituyen otro de los principales hallazgos. **Las mujeres presentan niveles significativamente más elevados de estrés y ansiedad que los hombres**: el 61,7 % de las mujeres declara experimentarlos «a menudo» o «siempre», frente al 44,9 % de los hombres (16,8 puntos de diferencia). Estas diferencias varían entre áreas científicas y son especialmente pronunciadas en Ciencia y Tecnologías Químicas y en Ciencia y Tecnologías Físicas, Matemáticas, Robótica y Computación. Asimismo, las mujeres perciben con mayor frecuencia que el doctorado ha afectado negativamente a su salud general. Aunque estas diferencias deben interpretarse en el contexto de las desigualdades de género existentes en la población general, los resultados también apuntan a posibles factores institucionales sobre los que se podría intervenir, como las relaciones de supervisión, las condiciones laborales y los mecanismos de resolución de conflictos.

La necesidad de atención psicológica contrasta con importantes barreras para acceder a ella. El 34,5 % del colectivo declara estar recibiendo o tener previsto recibir apoyo psicológico relacionado con el doc-

torado, con una marcada diferencia entre mujeres (40,7 %) y hombres (25,0 %). **El coste económico es la principal barrera para solicitar ayuda cuando se necesita**, seguido de la falta de tiempo, especialmente entre las mujeres, y de la incertidumbre sobre la necesidad de recibir atención psicológica, más frecuente entre los hombres. Estos resultados evidencian que las dificultades económicas y las condiciones de trabajo pueden limitar el acceso a recursos esenciales para el bienestar psicológico.

A estas barreras se suma un importante déficit de conocimiento sobre los recursos institucionales disponibles: **únicamente el 33,2 % del personal encuestado conoce las estructuras de su institución que proporcionan ayuda psicológica**, un porcentaje mayor en las universidades (43,4 %) que en el CSIC (29,0 %). Este desconocimiento persiste incluso entre quienes reciben tratamiento psicológico o tienen intención de iniciarlo, lo que señala una limitación importante en la difusión y accesibilidad de los recursos existentes.

En conjunto, los resultados muestran que la salud mental constituye una dimensión prioritaria para mejorar las condiciones del personal investigador predoctoral. La elevada prevalencia de estrés, su incremento durante el doctorado y las desigualdades de género observadas apuntan a la necesidad de combinar medidas preventivas sobre las condiciones de trabajo con una mejora efectiva de los mecanismos de atención psicológica. En particular, resulta prioritario reforzar la difusión y accesibilidad de los servicios existentes, reducir las barreras económicas para recibir asistencia, mejorar los mecanismos de supervisión y resolución de conflictos, y desarrollar actuaciones específicas que respondan a las necesidades de las distintas etapas de la formación doctoral y de las distintas áreas científicas.

CONFLICTOS

10,7 %
ha sufrido discriminación en su centro

4 de 26
casos de acoso con protocolo activado

38,2 %
cree contar con canales claros para denunciar

Los resultados de la encuesta ponen de manifiesto importantes deficiencias en la prevención, gestión y denuncia de situaciones de discriminación y acoso entre el personal investigador predoctoral. Aunque la mayoría de las personas encuestadas no declara haber experimentado directamente estas situaciones, los casos identificados evidencian la relevancia de las relaciones jerárquicas y las dificultades para acceder a mecanismos institucionales de protección. Estos resultados deben interpretarse teniendo en cuenta la especial dependencia del personal predoctoral respecto a sus figuras de supervisión y la posible infradeclaración de conflictos por temor a consecuencias profesionales.

La discriminación constituye una problemática relevante, estrechamente vinculada a las relaciones de poder en el entorno investigador. **El 10,7 % del colectivo afirma haber experimentado discriminación en su centro**, y un 7,2 % adicional no tiene claro si la ha sufrido. Entre las personas afectadas, la posición

jerárquica aparece como motivo de discriminación en el 69,3 % de los casos, seguida del género (32,7 %) y la nacionalidad o etnicidad (21,6 %). Además, **el 33,3 % identifica a su supervisor o supervisora como responsable del episodio**. Estos resultados subrayan la vulnerabilidad asociada a una relación de supervisión en la que una misma figura puede condicionar tanto las condiciones de trabajo como el desarrollo de la carrera investigadora.

El acoso sexual presenta una incidencia especialmente desigual entre mujeres y hombres. El 1,8 % de las personas encuestadas declara haberlo experimentado, porcentaje que asciende al 2,5 % entre las mujeres, frente al 0,9 % de los hombres. Uno de los hallazgos más preocupantes se encuentra en la respuesta institucional: **de los 26 casos confirmados, únicamente en cuatro se activaron los protocolos previstos**; en 16 casos no se presentó denuncia y en otros cinco se denunció sin que se activaran dichos protocolos. Aunque el número de casos es reducido y requiere cautela, los resultados ponen de manifiesto importantes dificultades para transformar los mecanismos formales de protección en respuestas efectivas.

La gestión institucional de los conflictos constituye una de las principales debilidades identificadas. Entre quienes experimentaron discriminación y respondieron a esta cuestión, **el 68,7 % declara no haber podido gestionar o denunciar el conflicto mediante los canales institucionales**, mientras que únicamente el 17,3 % consiguió hacerlo. Esta situación se acompaña de un importante desconocimiento de los mecanismos de protección: solo el 38,2 % del colectivo considera que dispone de canales claros y seguros para denunciar, frente a un 36,2 % que desconoce su existencia y un 25,6 % que afirma no contar con ellos. Estos resultados evidencian una brecha significativa entre la existencia formal de protocolos y su conocimiento, accesibilidad y utilización efectiva.

El análisis por tipo de centro y comunidad autónoma revela, además, cierta heterogeneidad institucional. **La prevalencia de discriminación confirmada es algo mayor en las universidades (12,1 %)** que en el CSIC (10,3 %) y en otros organismos públicos de investigación (4,8 %), y la percepción de canales claros de denuncia es más baja en las universidades (32,4 %) que en el CSIC (41,0 %). Entre comunidades autónomas, esa percepción oscila entre el 16,7 % y el 69,2 %. Aunque el tamaño de algunos grupos impide extraer conclusiones firmes, los resultados sugieren que la comunicación de los protocolos varía sustancialmente entre instituciones y territorios, lo que refuerza la necesidad de establecer mecanismos comunes de prevención y seguimiento.

Las desigualdades de género también se reflejan en la percepción de las oportunidades profesionales. **El 76,8 % del personal encuestado considera que las mujeres encuentran mayores dificultades para desarrollar una carrera investigadora en España**, una percepción compartida, aunque con distinta intensidad, por mujeres (86,3 %) y hombres (62,3 %). Esta valoración es coherente con las mayores tasas de discriminación y acoso sexual declaradas por las investigadoras, y apunta a la persistencia de barreras que pueden condicionar sus trayectorias desde las primeras etapas de la carrera científica.

En conjunto, los resultados evidencian que la existencia de protocolos institucionales no garantiza por sí sola una protección efectiva frente a la discriminación y el acoso. La mejora de las condiciones del per-

sonal predoctoral requiere reforzar la prevención de conflictos, la formación y evaluación de las figuras de supervisión, y la accesibilidad y eficacia de los mecanismos de denuncia. En particular, resulta prioritario garantizar canales independientes, confidenciales y seguros, reducir el riesgo de represalias profesionales, mejorar la difusión de los protocolos desde el inicio del contrato y establecer mecanismos de seguimiento que permitan evaluar su funcionamiento.

PERSPECTIVAS DE FUTURO

83,1 %
señala el bajo salario como preocupación

58,9 %
señala la necesidad de emigrar

49,6 %
ha perdido confianza en el sistema científico

Los resultados de la encuesta muestran un contraste significativo entre la valoración positiva de la experiencia doctoral y el pesimismo respecto a las perspectivas profesionales posteriores. Aunque la mayoría del personal investigador predoctoral considera que realizar el doctorado ha sido una buena decisión, esta satisfacción convive con una elevada incertidumbre laboral, dificultades para alcanzar estabilidad económica y expectativas limitadas de desarrollar una carrera investigadora en España. Los resultados apuntan a una desconexión entre la formación altamente especializada que proporciona el sistema científico y las oportunidades profesionales que ofrece una vez finalizada la etapa predoctoral.

Las motivaciones para iniciar el doctorado son principalmente personales y vocacionales. El desarrollo personal (27,2 %) y el deseo de contribuir al conocimiento científico (24,0 %) son las razones más frecuentes, seguidas de la mejora profesional (15,9 %). **Más del 70 % de las personas encuestadas considera que cursar el doctorado ha sido una buena decisión y lo volvería a hacer**, especialmente entre quienes comenzaron por motivaciones vocacionales. Sin embargo, una parte del colectivo (18,6 %) manifiesta una valoración ambivalente: considera que fue una buena decisión, pero no volvería a hacerlo, debido al esfuerzo y los costes asociados.

En cuanto a las salidas profesionales, se observa una diversificación de las trayectorias deseadas, con diferencias relevantes entre áreas científicas. La investigación postdoctoral en el extranjero (17,8 %), la empresa privada (17,7 %) y la investigación postdoctoral en España (17,7 %) son las principales opciones contempladas. Las disciplinas experimentales y tecnológicas muestran una mayor orientación hacia el sector privado, mientras que Humanidades y Ciencias Sociales presenta una mayor preferencia por continuar en la investigación académica en España. No obstante, **el 53,0 % considera que no ha recibido orientación** sobre las oportunidades laborales disponibles tras finalizar el doctorado, lo que evidencia una carencia importante en el acompañamiento profesional durante esta etapa formativa.

Las expectativas laborales reflejan un pesimismo generalizado, especialmente respecto a la continuidad de la carrera investigadora en España. En todas las áreas científicas, **la mayoría considera poco o nada**

probable desarrollar una carrera académica a largo plazo en el país, con porcentajes de respuestas negativas que oscilan entre el 62,4 % y el 88,7 %. La percepción de poder continuar trabajando en investigación en España es igualmente desfavorable, con más del 50 % de respuestas negativas en todas las disciplinas. Las perspectivas de estabilidad económica también son predominantemente pesimistas, aunque presentan diferencias entre áreas: Ciencia y Tecnologías Físicas, Matemáticas, Robótica y Computación y Ciencia y Tecnología de los Materiales muestran una valoración relativamente más favorable, mientras que Biología y Biomedicina y Tierra y Medioambiente presentan mayores dificultades percibidas. Por su parte, las expectativas de encontrar empleo en un plazo de dos años son algo más positivas y heterogéneas, especialmente en las disciplinas físicas, matemáticas y computacionales. Esto sugiere que la preocupación del colectivo no se limita a encontrar trabajo, sino sobre todo a acceder a trayectorias profesionales estables y mantener una carrera investigadora dentro del sistema científico español.

Esta incertidumbre se refleja en una elevada intención de emigrar tras finalizar la tesis doctoral: **el 60,1 % del personal predoctoral contempla trasladarse al extranjero**, aunque la mayor parte (42,3 % del total) preferiría no tener que hacerlo, una respuesta especialmente frecuente en Ciencia y Tecnología de los Alimentos, Tierra y Medioambiente y Biología y Biomedicina. La diferencia entre la disposición a emigrar y el deseo de hacerlo apunta a que la movilidad internacional no siempre se percibe como una elección voluntaria de desarrollo profesional, sino como una necesidad ante la escasez de oportunidades en el sistema científico español.

Las principales preocupaciones del colectivo están relacionadas con las condiciones económicas y la incertidumbre profesional, más que con las capacidades individuales para desarrollar una carrera investigadora. **El bajo salario es, con diferencia, la preocupación más extendida (83,1 %)**, seguido de la necesidad de publicar para mantenerse en la carrera científica (64,0 %), la continuidad laboral a medio plazo (63,2 %) y la necesidad de emigrar (58,9 %). Además, el 51,4 % identifica la carga excesiva de trabajo como una dificultad importante, el 49,6 % manifiesta una pérdida de confianza en el sistema científico y el 41,2 % señala las estructuras jerárquicas rígidas. En contraste, las preocupaciones relacionadas con las competencias personales, como el dominio del inglés o los cuestionamientos sobre las propias capacidades, tienen una incidencia considerablemente menor.

En conjunto, los resultados evidencian que el principal desafío del personal investigador predoctoral no reside en la falta de motivación o de satisfacción con la actividad científica, sino en las limitadas perspectivas de estabilidad y desarrollo profesional que percibe al finalizar el doctorado. La mejora de esta situación requiere actuar tanto sobre las condiciones laborales presentes como sobre las oportunidades futuras, mediante el fortalecimiento de las trayectorias investigadoras, una mayor estabilidad y previsibilidad de la carrera científica y el reconocimiento de la formación doctoral en otros sectores profesionales. Asimismo, resulta prioritario mejorar los servicios de orientación profesional, facilitar la transición hacia diferentes ámbitos laborales y desarrollar políticas de atracción y retención del talento investigador que ofrezcan alternativas reales a la emigración por motivos laborales.

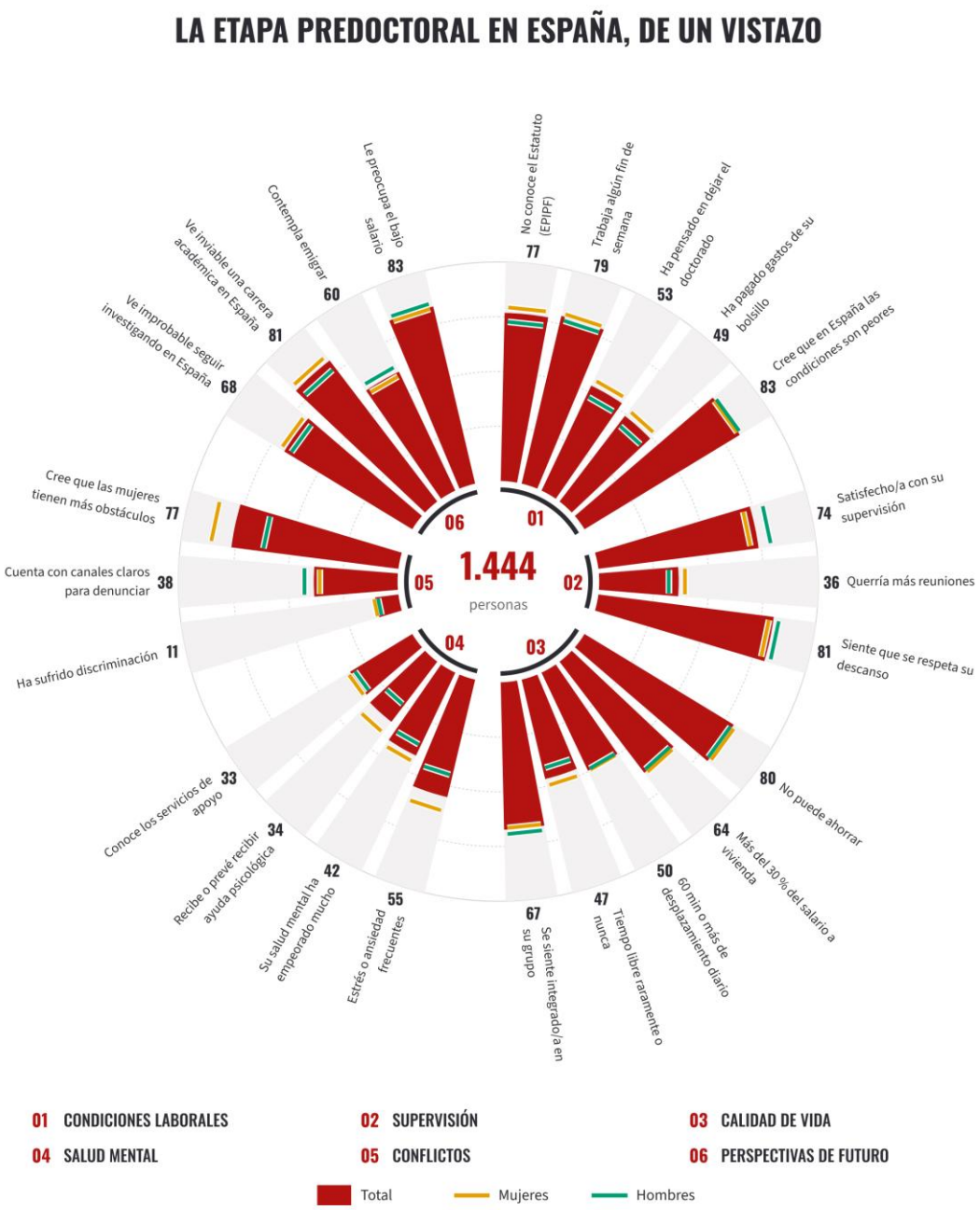


Figura de síntesis. La etapa predoctoral en España, de un vistazo. Cada barra radial muestra, para uno de los 24 indicadores seleccionados de la encuesta, el porcentaje de personas sobre el total de quienes respondieron a la pregunta (N entre 1.085 y 1.440); las marcas naranja y verde indican el valor entre las mujeres y entre los hombres, respectivamente. Los indicadores se agrupan en los seis bloques temáticos del informe. Los anillos de referencia marcan el 25 %, 50 %, 75 % y 100 %, y la cifra en el borde de cada barra es el valor total (%).

METODOLOGÍA

La herramienta utilizada para llevar a cabo la encuesta ha sido EUSurvey, una plataforma propia de la Comisión Europea. Esta herramienta utiliza un software de fuente abierta publicado bajo la licencia EUPL. La encuesta se lanzó el 2 de octubre de 2025 y se cerró el 25 de noviembre de 2025, lo que corresponde a un periodo total de 55 días en los que estuvo abierta para recabar datos, logrando un alcance de **1.444** personas repartidas en 118 centros del CSIC y 37 universidades, además de otros organismos públicos de investigación, centros privados y otras instituciones del sistema científico español. La encuesta se difundió mediante un enlace abierto y anónimo, sin registro previo ni recogida de datos identificativos (nombre, correo electrónico u ORCID). Su difusión se llevó a cabo mediante redes sociales y listas de difusión institucionales: listas de distribución de los centros y universidades, el propio DPE, listas de correo electrónico de personas asociadas a la Red y grupos de WhatsApp de doctorandos. La condición de personal predoctoral es autodeclarada: se incluye a toda persona que indica estar realizando su tesis doctoral, con independencia del tipo de contrato o de que disponga de él.

La encuesta se ha dividido en 8 temáticas: demografía, condiciones laborales, supervisión, calidad de vida, bienestar, conflictos y perspectivas de futuro. A continuación, se exponen los resultados de cada una de estas temáticas con su correspondiente discusión. Los casos en los que se han desglosado los resultados por sexo responden a aquellos en los que se consideraba relevante hacer esta diferenciación.

Con el objetivo de garantizar la coherencia y comparabilidad de los datos recogidos, se llevó a cabo un proceso de depuración y armonización de las respuestas, prestando especial atención a las variables salariales y de jornada laboral. En primer lugar, se corrigieron 220 respuestas en las que se había indicado el salario bruto mensual en lugar del anual (valores iguales o inferiores a 3.000 €), multiplicando el importe declarado por el número de pagas reportado. Asimismo, se corrigieron dos respuestas con salarios netos mensuales superiores a 5.000 € (12.160 € y 19.900 €), interpretados como importes anuales, dividiéndolos entre el número de pagas. Se establecieron umbrales mínimos de 800 € para el salario neto mensual y 10.500 € para el bruto anual, considerando como datos ausentes los valores inferiores a estos límites, así como cuatro respuestas en las que el bruto anual era inferior al neto mensual declarado. Para las personas sin contrato, se asignó un salario de 0 €, independientemente de otros posibles ingresos laborales. En cuanto a la jornada laboral, se corrigieron 56 respuestas que aparentemente indicaban horas diarias en lugar de semanales (valores superiores a 0 e iguales o inferiores a 10 horas), multiplicándolas por cinco, y se descartaron las jornadas declaradas superiores a 80 horas semanales. Finalmente y atendiendo al procesado de los datos, reportamos salarios medianos en vez de promedios por estar menos afectados por posibles valores extremos. Estas operaciones permitieron homogeneizar las unidades de medida, corregir errores de cumplimentación y reducir la influencia de valores inconsistentes en los análisis posteriores.

NOTAS METODOLÓGICAS DE LAS SECCIONES DE CALIDAD DE VIDA Y CONFLICTOS Y DE LA FIGURA DE SÍNTESIS

Bases de cálculo. Cada figura de estas dos secciones se ha calculado únicamente con las respuestas válidas a la pregunta correspondiente, por lo que el número de casos (N) varía de una figura a otra y se indica siempre en el pie. Se excluyen las respuestas en blanco y, en los análisis por sexo, las 22 personas que prefirieron no indicarlo. Las escalas de valoración (de 1 a 5 y de 1 a 10) se han tratado como variables ordinales; cuando una figura agrupa respuestas, «no» corresponde a las puntuaciones 1 y 2 y «sí» a las puntuaciones 4 y 5 (por ejemplo, en la capacidad de ahorro y de ocio de la Figura 4.4).

Salario. Para que todo el informe utilice la misma cifra, la sección de Calidad de vida toma como referencia la mediana del salario neto mensual armonizado a 12 pagas del apartado de Condiciones laborales, 1.406 €. Los porcentajes de esfuerzo en vivienda, que se calculan persona a persona, utilizan en cambio el salario de la pregunta «¿Cuál es tu salario neto mensual (un mes normal sin paga extra, en el caso de que la haya)?», tal como la respondieron las personas encuestadas, descartando los valores inferiores a 500 € o superiores a 5.000 € por considerarse errores de respuesta (N = 1.319). En los contratos de 14 pagas, ese salario no incluye el prorrateo de las pagas extraordinarias, por lo que los porcentajes de esfuerzo en vivienda pueden estar ligeramente sobrestimados para ese grupo: si el salario de quienes cobran 14 pagas se prorratea a 12 (multiplicándolo por 14/12), la proporción de personas que destinan a vivienda más del 30 % del salario baja del 63,8 % al 59,5 %. La Figura 4.11, que reparte el presupuesto de un mes, utiliza en cambio el salario con las pagas extraordinarias prorrateadas en 12 meses: 1.411 € de mediana entre quienes indicaron su número de pagas (N = 1.310). Se trata, en todos los casos, de valores declarados por las propias personas encuestadas, que pueden diferir de otras fuentes basadas en las retribuciones oficiales de las convocatorias.

Teletrabajo. La pregunta sobre la frecuencia semanal de teletrabajo (0–5 días) no tenía filtro previo y la respondieron 719 personas: casi todas las de contrato híbrido o remoto (332 de 379), pero solo 359 de las 993 con contrato presencial. Los porcentajes de la Figura 2.5 se refieren a ese subgrupo; sobre todas las personas que indicaron su tipo de contrato (N = 1.372), teletrabaja al menos un día a la semana alrededor del 41 %.

Vivienda. El gasto procede de la pregunta «¿Cuánto dinero debes pagar al mes para la vivienda (alquiler/hipoteca)?». Quienes responden 0 € (sobre todo personas que viven en el domicilio familiar) se excluyen de los cálculos de gasto, de modo que las cifras de las Figuras 4.8 a 4.11 y 4.13 se refieren solo a quienes pagan algún importe (N = 1.171). El esfuerzo en vivienda se calcula para cada persona dividiendo su gasto en vivienda entre su propio salario neto mensual; solo puede calcularse para quienes declaran ambas cifras (N = 1.085). Se emplean como referencia el umbral del 30 % de los ingresos netos (sobreesfuerzo), habitual en el análisis de la asequibilidad de la vivienda (Haffner y Hulse, 2021), y el del 50 % (sobrecarga severa). La situación de convivencia (Figura 4.12) procede de la pregunta «¿Con quién vives actualmente?».

Cómo leer las figuras de vivienda. En la Figura 4.8, el color de cada barra no depende del salario de cada persona, sino de lo que representa ese tramo de gasto sobre el salario mediano de 1.406 € (menos de 422 €, entre 422 y 703 € y más de 703 €); la Figura 4.9, en cambio, muestra el porcentaje calculado persona a persona, y la Figura 4.10 relaciona ambas variables: cada punto es una persona y las rectas marcan los umbrales del 30 % y el 50 %. La Figura 4.11 es ilustrativa: el salario y el gasto en vivienda proceden de la encuesta, mientras que alimentación (350 €), transporte (100 €), ocio (80 €) y resto de gastos (200 €) son estimaciones externas basadas en la Encuesta de Presupuestos Familiares (INE, 2025a), y el ahorro potencial es el remanente. En la Figura 4.13, el panel A compara el gasto mediano por comunidad autónoma y el panel B el porcentaje de personas que superan cada umbral, ambos solo con las comunidades que reúnen al menos diez respuestas.

Desplazamiento. El tiempo se pidió en minutos diarios de ida y vuelta. Su equivalente anual (Figura 4.15) se obtiene como minutos diarios × 220 días laborables / (60 × 8 horas), es decir, en jornadas completas de ocho horas. Las zonas de carga del panel B de la Figura 4.14 excluyen su límite superior (< 30 minutos), por lo que quienes respondieron exactamente 30 minutos se cuentan en la zona siguiente.

Indicadores compuestos y comparaciones. En el perfil de calidad de vida (Figura 4.5), cada indicador se reescala de 0 a 5 a partir de su media, de forma que un valor más alto indica siempre una situación mejor: (media − 1) / 4 × 5 para las escalas de 1 a 5, (media − 1) / 9 × 5 para la escala de 1 a 10 y (1 − min (minutos, 180) / 180) × 5 para el desplazamiento. En el mapa de calor por comunidad autónoma (Figura 4.20), cada celda muestra la media del indicador en la comunidad y su color, la puntuación z de esa media respecto al conjunto de comunidades, con el signo invertido en los indicadores en los que un valor alto es desfavorable (gasto, porcentaje del salario destinado a vivienda y desplazamiento); el índice compuesto es la media de las ocho puntuaciones z. La Figura 4.6 resume las diferencias por sexo con la d de Cohen y su intervalo de confianza del 95 %, y la Figura 4.21 compara los tres tipos de centro con muestra suficiente mediante la media y su intervalo de confianza del 95 %.

Conflictos. La discriminación y el acoso sexual se preguntaron con cuatro opciones (sí, no, no lo tengo claro y prefiero no contestar). Los motivos (Figuras 6.1 y 6.2), el agente que la produjo (Figura 6.3) y su cruce (Figura 6.4) se calculan sobre las 153 personas que respondieron «sí»; ambas preguntas admiten varias respuestas, por lo que los porcentajes no suman 100 %. Las comparaciones por área científica, tipo de centro y comunidad autónoma (Figuras 6.5 a 6.7) se limitan a los grupos con al menos diez respuestas. Las proporciones entre mujeres y hombres se comparan con la prueba χ^2 o, cuando los recuentos son pequeños (como en el acoso sexual), con la prueba exacta de Fisher. La Figura 6.10 sigue a las personas con discriminación confirmada desde la experiencia hasta si pudieron gestionarla o denunciarla por los canales institucionales.

Contrastes estadísticos. Las diferencias entre mujeres y hombres se han contrastado con la prueba U de Mann-Whitney (bilateral), y su magnitud se resume con la d de Cohen, calculada como la diferencia de medias dividida por la raíz de la media de las dos varianzas; se considera que una diferencia tiene relevancia práctica cuando $p < 0{,}05$ y $|d| > 0{,}20$. Las comparaciones entre tipos de centro (CSIC, universidad,

otros organismos públicos de investigación, centros privados y otros) y entre comunidades autónomas emplean la prueba de Kruskal-Wallis, con $\eta^2 = (H - k + 1) / (n - k)$ como tamaño del efecto, donde k es el número de grupos y n el de respuestas. No se ha aplicado corrección por comparaciones múltiples, por lo que los resultados con p próximos a 0,05 deben leerse con cautela.

Figura de síntesis. El gráfico radial que cierra el Resumen ejecutivo reúne 24 indicadores, entre tres y cinco por cada bloque de resultados, en el mismo orden que el informe. Cada barra parte del círculo interior y su longitud es el porcentaje de personas que cumplen la condición sobre quienes respondieron a esa pregunta (de 0 % a 100 %, con anillos de referencia cada 25 %); la cifra del borde es el total y las marcas naranja y verde, el valor en mujeres y en hombres, respectivamente (los mismos colores que en el resto de figuras del informe). Las condiciones son: (01) responder «no» a si conoce el EPIPF, trabajar algún fin de semana al mes, haber considerado dejar el doctorado, haber pagado de su bolsillo materiales o actividades de la tesis y creer que la ciencia en España tiene peores condiciones que otros países de la Unión Europea; (02) puntuar con 4 o 5 la satisfacción con la supervisión y el respeto de las vacaciones y el descanso, y desear reuniones más frecuentes que las actuales (frecuencia ideal mayor que la real); (03) puntuar con 1 o 2 la capacidad de ahorro y el tiempo libre, destinar más del 30 % del salario a vivienda, dedicar 60 minutos o más al desplazamiento diario y puntuar con 4 o 5 la integración en el grupo; (04) sentir estrés o ansiedad «a menudo» o «siempre», puntuar con 4 o 5 el empeoramiento de la salud mental, recibir o tener previsto recibir ayuda psicológica y conocer los servicios de apoyo de la institución; (05) haber sufrido discriminación, considerar que se cuenta con canales claros para denunciar y puntuar con 4 o 5 que las mujeres tienen más problemas para desarrollar una carrera investigadora; y (06) puntuar con 1 o 2 la probabilidad de seguir investigando en España y la viabilidad de una carrera académica en España, plantearse emigrar y señalar el bajo salario entre las principales preocupaciones. El número de respuestas varía entre 1.085 y 1.440 según el indicador.

Limitaciones. La encuesta se basa en una muestra autoseleccionada y no probabilística, sin ponderación, por lo que sus resultados describen a quienes respondieron y no pueden extrapolarse sin cautela al conjunto del colectivo. Su diseño transversal impide establecer relaciones causales. En el caso de la discriminación y el acoso, la infradeclaración es esperable, de modo que las cifras deben entenderse como estimaciones conservadoras.

RESULTADOS

SECCIÓN 01

DEMOGRAFÍA

Quiénes forman el colectivo: sexo, nacionalidad, origen, lengua, edad y trayectoria previa.

1.444

personas respondieron a la encuesta en centros del CSIC, universidades, otros organismos públicos y centros privados

ENCUESTA RED PREDOCTORAL 2025

El análisis de datos demográficos es fundamental para comprender las necesidades y demandas del grupo objeto de estudio, así como evaluar el grado del alcance conseguido. La comunidad predoctoral es altamente heterogénea, y con el objetivo de perfilar cuál es el sector demográfico que compone mayoritariamente al personal predoctoral, desglosamos a continuación dicha composición. En este apartado se muestra la composición en cuanto a sexo, nacionalidad, comunidad de trabajo, edad, año de matrícula, provincia de nacimiento o área científica del personal investigador predoctoral en formación.

COMPOSICIÓN POR SEXO

Un factor transversal sobre cualquier aspecto es el del sexo. Mujeres y hombres experimentan a lo largo de su vida situaciones, discriminaciones y problemáticas diferenciadas simplemente por el hecho de pertenecer a un sexo o a otro. El famoso gráfico de tijera mediante el cual se observa una brecha en la carrera académica en cuanto a la presencia de mujeres, tiene precisamente el doctorado como punto bisagra, etapa en la que ambos sexos encuentran la mayor paridad. Tras el doctorado, la proporción entre mujeres y hombres se va reduciendo a favor de los hombres.

En cuanto a las proporciones de sexo del personal predoctoral (Figura 1.1A), se ha encontrado una representación equilibrada de ambos sexos. Aun así, **se aprecia una ligera mayoría de mujeres (58,6 %, n=842)**. Los hombres constatan el 39,9 % (n=574) de las respuestas, mientras que las personas que prefirieron no desglosar su sexo constituyeron el 1,5 % de las respuestas (n=22).

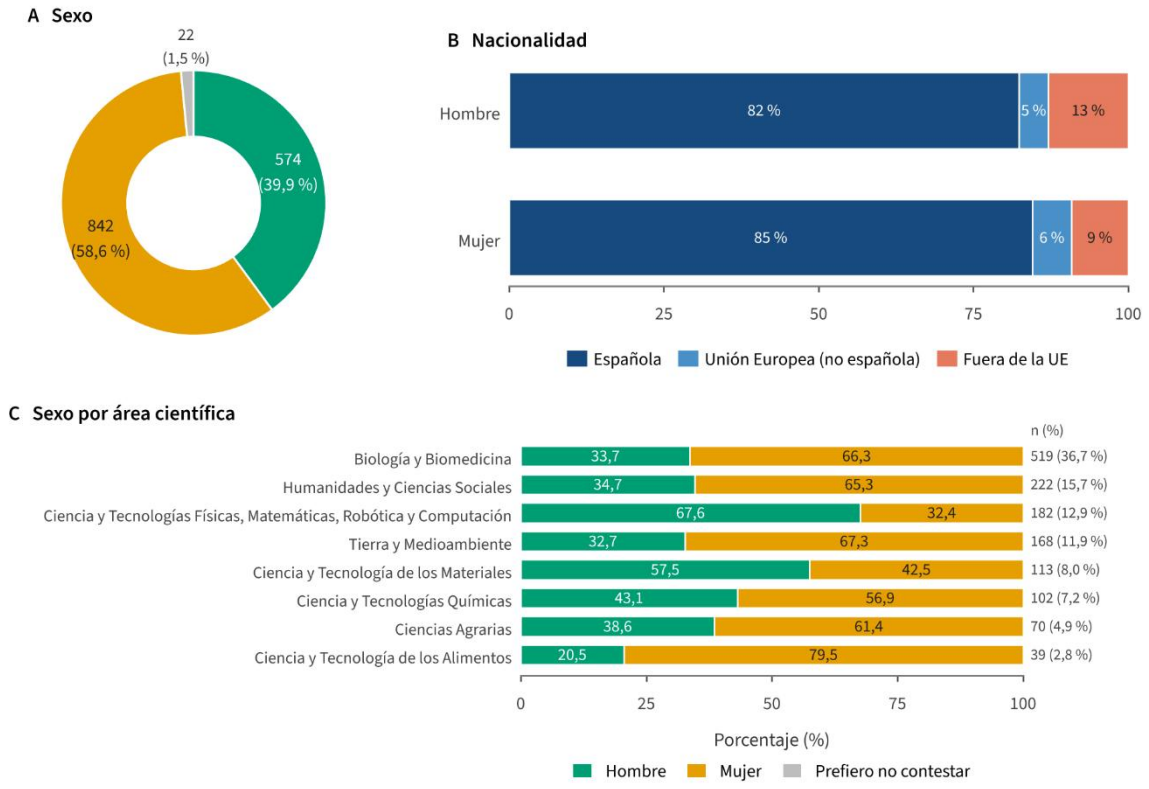


Figura 1.1. A) Porcentaje de personas encuestadas desglosado por sexo (N = 1.438); B) nacionalidad, por sexo (N = 1.413); C) composición por sexo de cada área científica (N = 1.415). A la derecha de C, número y porcentaje de personas de cada área.

Según el último informe disponible "Datos y cifras del Sistema Universitario Español 2025-2026" (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2025), las mujeres representan el 50,4 % de las personas matriculadas en programas de doctorado, por lo que **nuestra encuesta con un 58,6 % de mujeres, se encuentra por encima del valor esperado**.

NACIONALIDAD

La ciencia, debido a su carácter internacional y cooperativo reúne a personas provenientes de una gran diversidad de culturas, etnicidades y nacionalidades. Dependiendo del contexto, es posible que difieran en cuanto a expectativas, demandas y grados de satisfacción. Según los datos de la encuesta, **la comunidad predoctoral en España se compone mayoritariamente de personas con nacionalidad española** (Figura 1.1B), tanto hombres (82,4 %) como mujeres (84,5 %). En ambos casos, pero mayormente notable en los hombres, hay casi tres veces más personas de fuera de la Unión Europea (12,9 %) realizando un doctorado en España que de la propia Unión Europea (4,7 %).

Aunque la atracción de talento extranjero contempla un conjunto de factores cualitativos no relacionados con la actividad investigadora (ej. idioma, facilidad burocrática, afinidad cultural, etc.), también tiene un peso relevante la oferta y condiciones laborales que se esperan encontrar en el país receptor. En ese sentido, España podría suscitar un bajo atractivo por la reducida competitividad de los contratos predoctorales en comparación con el resto de contratos del conjunto europeo. Por contextualizar, **en Alemania el salario neto mensual medio fue de 2.182 €** según encuestas periódicas que se realizan desde la comunidad predoctoral de la institución Max Planck (Max Planck PhDnet Survey Group, 2025). Respuesta de ello puede ser que Alemania destinó en 2022 un 3,13 % de su PIB a I+D según el Banco Mundial, 1,69 puntos porcentuales más que España, que destinó el 1,44 % de su PIB a I+D en el mismo año. Aunque se trate de un cambio necesario a nivel estatal, queda patente que el sistema español de I+D no está siendo capaz de atraer y formar talento europeo. En el conjunto de la muestra, Colombia (12,8 %) e Italia (12,4 %) son los países de origen más frecuentes entre el personal predoctoral internacional, seguidos a distancia de Ecuador (6,8 %). Llama la atención el caso de Italia, un país que invierte en I+D una proporción de su PIB algo inferior a la española (1,38 % frente al 1,50 % en 2024, según datos provisionales; INE, 2025b).

ÁREA CIENTÍFICA

La encuesta clasifica las tesis según las ocho grandes áreas científicas que utiliza el CSIC. Estas áreas segmentan la tipología del trabajo de investigación realizado, que pueden diferir enormemente en metodologías, objetivos, composición demográfica o ámbitos de aplicación. En cuanto a las diferentes áreas científicas (Figura 1.1C), **el 36,7 % de las personas encuestadas desarrolla su tesis en "Biología y Biomedicina"**, seguido de "Humanidades y Ciencias Sociales" con un 15,7 %, "Ciencia y Tecnologías Físicas, Matemáticas, Robótica y Computación" con un 12,9 %, "Tierra y Medioambiente" con un 11,9 %, "Ciencia y Tecnologías de los Materiales" con un 8,0 %, "Ciencia y Tecnologías Químicas" con un 7,2 %, "Ciencias agrarias" con un 5,1 %, y "Ciencia y Tecnología de los Alimentos" con un 2,8 %.

La composición por sexos tampoco es homogénea entre las diferentes áreas científicas (Figura 1.1C). Encontramos áreas feminizadas como “Biología y Biomedicina” con un 66,3 % de mujeres, “Ciencia y Tecnología de los Alimentos” con un 79,5 %, “Ciencias agrarias” con un 61,4 %, “Humanidades y Ciencias Sociales” con un 65,3 % y “Tierra y Medioambiente” con un 67,3 %. Por el otro lado, “Ciencia y Tecnologías, Físicas, Matemáticas, Robótica y Computación” **es la única área masculinizada con un 67,6 % de hombres**.

ORIGEN Y LENGUA

Territorialmente, el lugar de origen constriñe sustancialmente las posibilidades de desarrollo profesional y vital que se puedan llegar a tener. Los desplazamientos entre comunidades, aunque en muchas ocasiones pueden darse de forma voluntaria para conocer otros contextos y modos de vida, también son una consecuencia forzosa por la falta de oportunidades en el lugar de nacimiento, siendo aquellas comunidades menos pobladas y con peores infraestructuras de investigación las que experimentan mayores éxodos (Figura 1.2A).

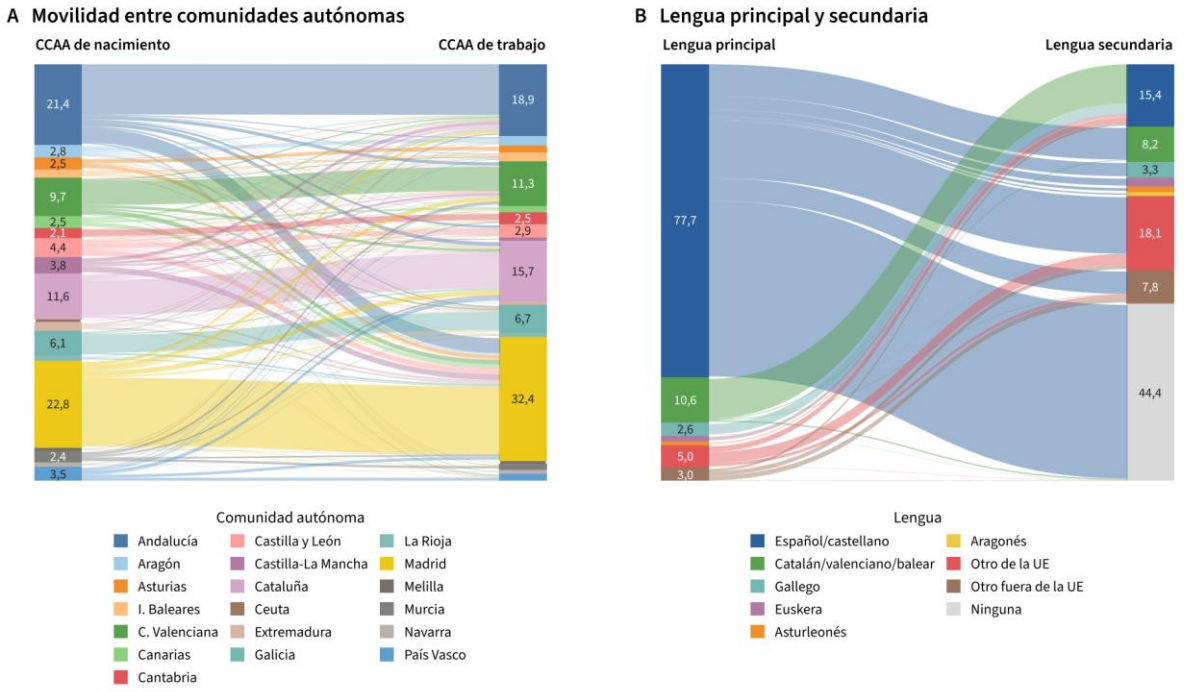


Figura 1.2. A) Flujo entre la comunidad autónoma de nacimiento y la de trabajo del personal predoctoral de nacionalidad española (N = 1.156); B) lengua principal y secundaria del personal predoctoral en formación (N = 1.440). Las cifras indican porcentajes.

Atendiendo al balance demográfico neto (Figura 1.2A), la Comunidad de Madrid (+9,7), Cataluña (+4,1), Comunidad Valenciana (+1,6), Galicia (+0,7) y Cantabria (+0,4) **capitalizan el flujo intercomunitario del personal predoctoral** en detrimento del resto de comunidades. Especialmente destacable el caso de Andalucía, que siendo la comunidad autónoma con mayor población y con numerosas universidades y centros de investigación, es capaz de retener y formar a poco más de la mitad de las personas nacidas allí, convirtiéndose en exportadora neta en términos absolutos (-2,5). En otras comunidades, las posibi-

lidades de desarrollar una tesis doctoral se disipan enormemente. Este es el caso de Castilla-La Mancha, Ceuta, Melilla o Extremadura, en dónde prácticamente no se desarrollan tesis.

España es uno de los países europeos con mayor diversidad de idiomas. Mediante la encuesta, quisimos entender la composición lingüística de la comunidad predoctoral (Figura 1.2B). **Para el 77,7 % de las personas encuestadas el español es su lengua materna**, seguido de un 10,6 % catalanoparlantes, un 5,0 % que hablaba otro idioma de la Unión Europea, un 3,0 % que hablaba un idioma extraeuropeo y 2,6 % en gallego. Por debajo del 2,5 % quedan el euskera, aragonés y el asturleonés

Como lengua secundaria que también consideraban como propia y dominaban, **el 44,4 % no tenía ninguna otra lengua secundaria**, el 18,1 % hablaba un idioma propio de la Unión Europea diferente al español, 15,4 % consideraba el español como su lengua secundaria, 8,2 % catalán, 7,7 % otro fuera de la UE y 3,3 % gallego.

De las personas encuestadas, hay más personas que hablan un idioma comunitario europeo como segunda lengua (18,1 %) que cualquier otro idioma cooficial de España. Para lenguas como el gallego, aragonés, euskera o asturleonés hay notablemente más personas que las consideran como su segunda lengua que su primera.

EDAD Y AÑO DE DOCTORADO

La edad más común encontrada realizando el doctorado fue de 27 para ambos sexos (Figura 1.3A). Existe cierto desacople en cuanto a las edades por sexo muestreadas, siendo los hombres ligeramente más prematuros a la hora de empezar el doctorado mientras que las mujeres empiezan algo más tarde y alargan la etapa doctoral unos cuantos años más con respecto a los hombres. Los motivos para dicho desacople no están claros, pero puede que respondan a patrones culturales de género en el ámbito laboral o la distribución de responsabilidades familiares, siendo las mujeres quienes mayormente suelen asumir las cargas.

Sobre la etapa del doctorado en la que se encuentran las personas encuestadas, **la mayoría se reparte equitativamente entre los tres primeros años** (Figura 1.3B). Es destacable la reducción en las respuestas de hombres de cuarto año con respecto a las mujeres.

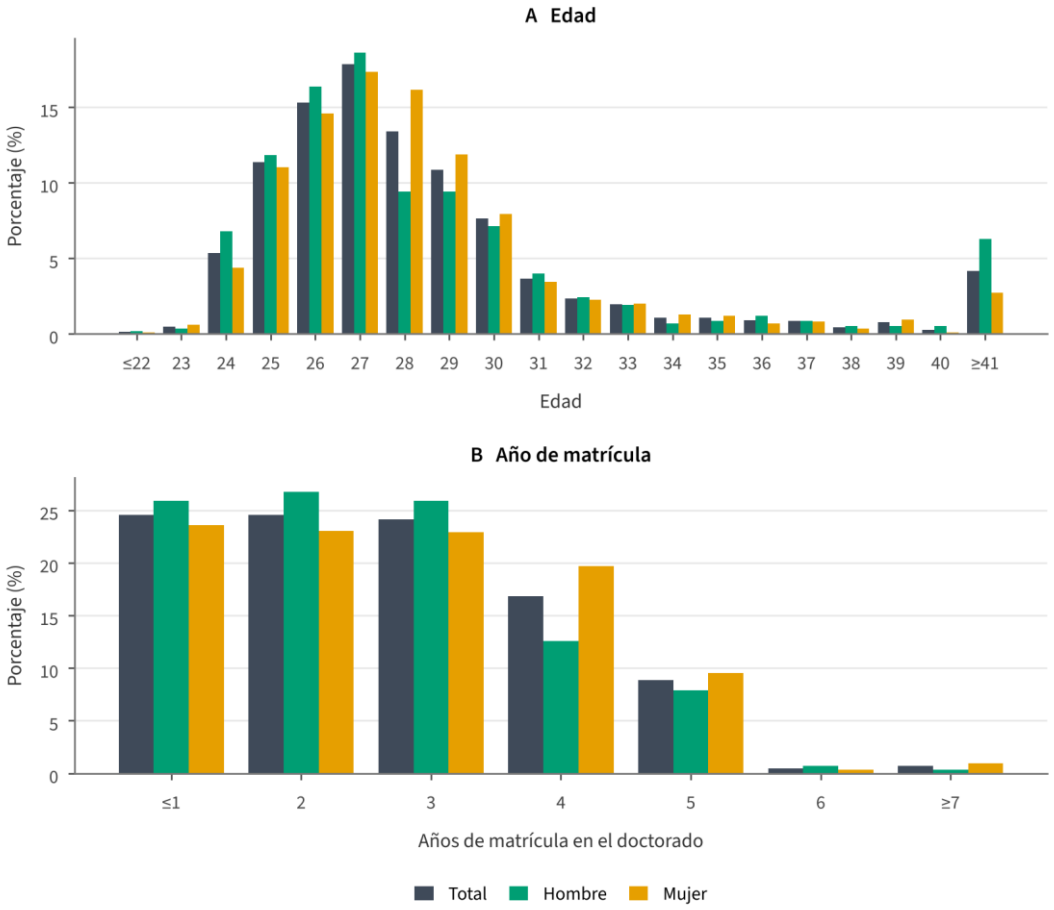


Figura 1.3. A) Distribución de la edad durante la etapa predoctoral (N = 1.416); B) año de matrícula en el doctorado en el momento de la encuesta (N = 1.411). Porcentajes dentro de cada grupo.

CONTEXTO PROFESIONAL Y EDUCATIVO

En cuanto al contexto socioeducativo y la trayectoria laboral previa (Figura 1.4) del personal investigador predoctoral, los resultados muestran que **la mayoría de las personas encuestadas cursó sus estudios de bachillerato en centros públicos (73,2 %)**, mientras que el 16,1 % lo hizo en centros concertados y el 10,6 % en centros privados. Por otro lado, más de seis de cada diez personas contaban con experiencia laboral previa al inicio de su etapa predoctoral, con porcentajes muy similares entre hombres (63,7 %) y mujeres (62,4 %). Estos resultados reflejan que una proporción importante del colectivo accede al doctorado habiendo tenido contacto previo con el mercado laboral, mientras que la educación pública constituye la principal vía de procedencia educativa.

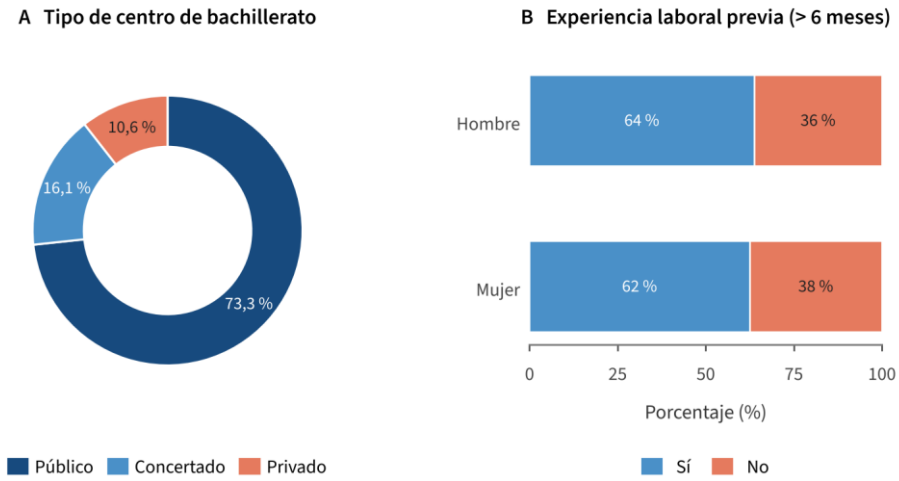


Figura 1.4. Contexto profesional y educativo. A) Tipo de centro en el que se cursó el bachillerato (N = 1.439); B) experiencia laboral previa al doctorado superior a seis meses, por sexo (N = 1.414).

SECCIÓN 02

CONDICIONES LABORALES

Contratos, salarios, jornada, vacaciones, docencia y gastos que asume el propio personal predoctoral.

76,8 %

no conoce el Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación que regula su contrato

ENCUESTA RED PREDOCTORAL 2025

Las condiciones laborales constituyen uno de los puntos de mayor fricción entre el personal investigador y las administraciones. Repetidamente, se han demandado mejoras para todo el colectivo, buscando escapar de la precariedad que ha caracterizado históricamente a la comunidad científica. No obstante, la información disponible para realizar un diagnóstico apropiado sobre la realidad del personal predoctoral y plantear una hoja de ruta coherente se encuentra diluida entre convocatorias, convenios y estatutos.

Sobre el grado de conocimiento del personal investigador sobre el Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación (EPIPF) aprobado en 2019, **el 76,8 % de las personas afirmó no conocer dicho Estatuto** frente a un 23,2 % que respondió tener conocimiento sobre el mismo (Figura 2.1).

LO MÁS DESTACADO

Tres de cada cuatro personas (76,8 %) no conocen el Estatuto que regula su contrato.

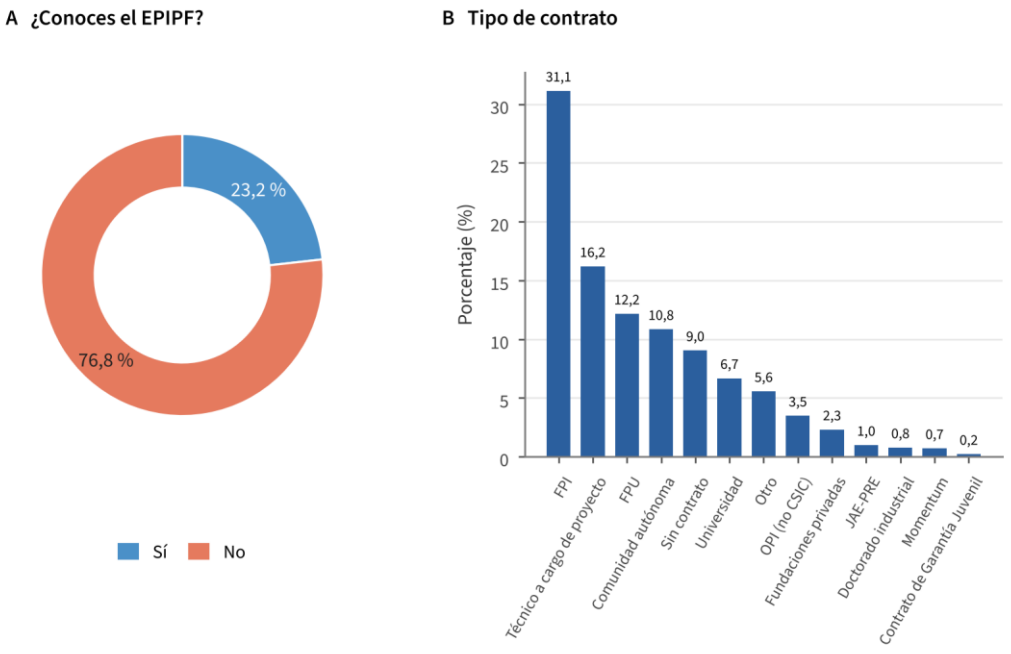


Figura 2.1. A) Conocimiento del Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación (EPIPF), que rige la mayoría de contratos (N = 1.438); B) distribución del personal predoctoral según el tipo de contrato (N = 1.439).

Respecto a la distribución destacable de la tipología de contratos de la comunidad predoctoral (Figura 2.1B), **los contratos "FPI", dependientes de la financiación de la Agencia Estatal de Investigación (AEI) acumulan el mayor porcentaje con un 31,1 %**, seguido de las personas con "Contrato como técnico a cargo de proyecto" con un 16,2 %, "FPU" con 12,2 % y dependientes del Ministerio de Ciencia,

Innovación y Universidades, “Contrato de la Comunidad autónoma” 10,8 %, 9,0 % que realizan la tesis “Sin contrato” y un 6,7 % contratados por las universidades.

La gran diversidad en cuanto a las tipologías contractuales se traslada también a una gran diversidad en cuanto a las condiciones laborales por el mismo puesto de trabajo. Estas condiciones difieren enormemente en las percepciones salariales (Figura 2.2), la duración del contrato, la obligatoriedad o no de docencia o la disponibilidad de fondos para realizar estancias y asistir a congresos.

Con respecto a la cantidad de personal investigador en formación que se encuentra desarrollando una tesis doctoral **sin ningún tipo de financiación (9,0 %)**, planteamos dos principales causas por las que se puede dar dicha situación: 1) El proyecto al que se adhiere el personal investigador en formación se acaba o se queda sin financiación antes de que se pueda defender la tesis doctoral. Por tanto, con la intención de no abandonar los años de trabajo ya realizado, el personal opta por acabar la tesis autofinanciada. 2) El personal predoctoral se embarca, bajo la dirección de investigadores e investigadoras que acceden a ello y con la esperanza de encontrar financiación en algún momento, a desarrollar una tesis doctoral para la cual no hay ninguna financiación disponible en el momento de inicio, pudiendo prolongarse esta situación durante los 4 años de tesis. Aunque en ocasiones la falta de financiación sea algo que sucede de forma totalmente imprevista por causas de fuerza mayor, en general, ambas situaciones descritas tienden a darse por mala praxis de las personas que dirigen la tesis, ya sea en cuanto a la gestión de fondos o la comunicación del periodo financiable real. En instituciones europeas comparables como la red de institutos Max Planck de Alemania, el porcentaje de personas realizando la tesis doctoral sin contrato se reduce al 1,1 % (PhDnet, https://www.phdnet.mpg.de/survey).

SALARIOS

Los salarios han sido objeto de reivindicaciones prolongadas y de reducido éxito. Durante los últimos años han aparecido convocatorias más competitivas como los contratos Momentum, o las modestas subidas en los contratos FPI. Sin embargo, **no dejan de ser unas retribuciones que quedan por debajo de la titulación necesaria requerida para matricularse en los programas de doctorado**. Percibir un salario justo por el trabajo contribuye a reducir la presión financiera y aumentar la productividad científica. En este apartado analizamos las retribuciones salariales del personal investigador predoctoral en formación desde diferentes perspectivas y grupos de interés.

Para poder comparar los salarios preguntamos a las personas encuestadas sobre si perciben 12 o 14 pagas y las horas contratadas. Con esta cifra, pudimos armonizar todos los resultados sobre el salario neto mensual a 12 pagas y separar por jornada de trabajo.

JORNADA COMPLETA

Los resultados principales para personas contratadas a jornada completa (≥ 35 horas, n = 1.193) muestran que los salarios predoctorales medianos a 12 pagas (Figura 2.2) **en ningún caso llega al salario correspondiente a un M3**, titulación reconocida por la Administración General del Estado como una

persona titulada superior con título de Máster. El salario mínimo interprofesional (SMI) supone el techo para múltiples modalidades contractuales como las FPU, contratos de universidades y CCAA, o las FPI. A modo de referencia, el salario neto mensual mediano de quienes tienen jornada completa es de 1.406 € con las pagas extraordinarias prorrateadas en 12 meses, o de 1.205 € si se reparte en 14 pagas (n = 1.248).

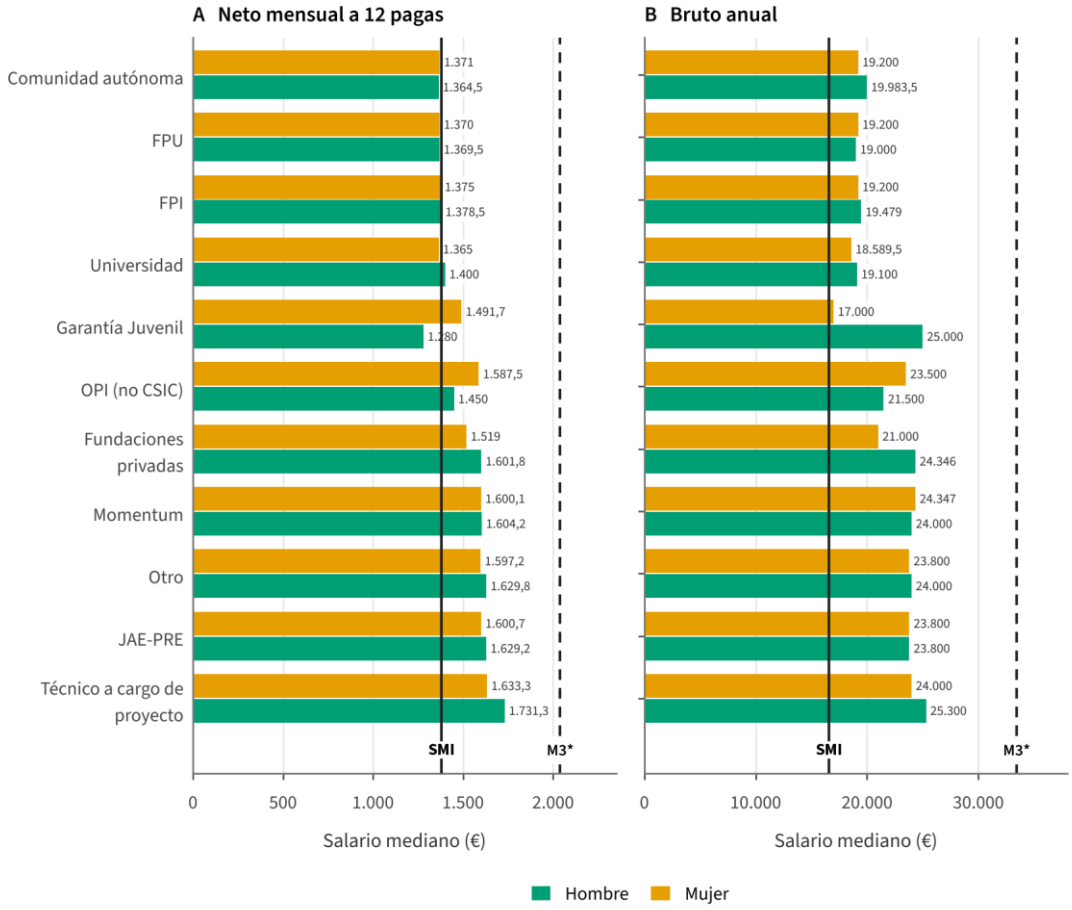


Figura 2.2. Salarios medianos del personal predoctoral según el tipo de contrato y el sexo, entre quienes tienen contratos de 35 horas semanales o más (N = 1.193). El neto mensual está armonizado a 12 pagas. La línea negra continua representa el salario mínimo interprofesional (SMI) de 2025 (16.576 € brutos) armonizado a 12 pagas, y la discontinua, el salario correspondiente a un M3* (titulado superior con máster: 2.040 € netos mensuales en 12 pagas y 33.439,84 € brutos anuales según las cifras oficiales de 2025). El SMI está exento de IRPF. Se excluyen los doctorados industriales y las personas sin contrato.

*El salario M3 se ha obtenido mediante la aportación de nómina de un compañero contratado como M3. No obstante, según cifras oficiales (Ministerio de Hacienda, 2025), el M3 se sitúa en 33.439,84 € tras la subida retroactiva del 2,5 % de diciembre de 2025 para el año completo.

Como queda patente, **existe una infrafinanciación sistemática para todo el personal predoctoral**, en muchos casos llegándose a percibir el SMI. Todo el tramo en blanco de la Figura 2.2 entre lo que se percibe con cada tipo de contrato y la línea vertical discontinua “Salario M3” representa la franja del sueldo que correspondería a la titulación de máster y que queda sin retribuir. Por contextualizar, esto supondría un incremento neto mensual de 670 € para una persona con contrato FPU en el momento de la encuesta

o 728 € tras la subida del 2,5 % que se aplicó retroactivamente para el personal de la Administración General del Estado en 2025.

La justificación para que esto sea así es que, al ser personal investigador en formación, es decir, no poseer el título aún de Doctor o Doctora, no se debería percibir el 100 % del sueldo de una persona con doctorado. Lo paradójico viene cuando ni siquiera se percibe el 100 % del sueldo de una persona con Máster y, de hecho, es sobre este título sobre el que se calculan las proporciones retributivas del 56 %, 60 %, y 75 % de lo que le correspondería a un M3 durante los diferentes años de doctorado. Es decir, que se está en formación para obtener el título de Doctor o Doctora, pero se cobra como si se estuviera formando para obtener un título de Máster que obligatoriamente se debe de poseer para poder matricularse en las escuelas de doctorado. Recordemos, que en España es un requisito obligatorio tener la titulación de Máster para poder acceder a programas de doctorado, por lo que el salario base debería partir en cualquier caso de un M3 y cobrar proporcionalmente al de un M4 (categoría profesional que reconozca a las personas con doctorado que esperamos se pueda aprobar próximamente).

Incluso la subida del 2,5 % no se ha aplicado a todo el colectivo predoctoral de forma homogénea debido a la forma en la que están redactados sus contratos. Únicamente, para aquellos en los que se especifica que el contrato debe constituir un porcentaje del sueldo M3 y no una cantidad fija, se ha producido la subida correspondiente. Mientras tanto, investigadores e investigadoras predoctorales que realizan los mismos trabajos de investigación e incluso pertenecen a los mismos grupos de investigación, pero en su contrato aparece una cuantía fija, no se ha recibido dicha subida.

En cuanto a brecha salarial, destacamos para la segunda modalidad contractual con mayor número de respondientes («Técnico a cargo de proyecto»; n = 233) una diferencia neta de 98 € mensuales en favor de los hombres. Esta diferencia podría deberse a que las mujeres sean contratadas más frecuentemente con categorías profesionales inferiores a su nivel educativo, como M2, o como personal investigador en formación mediante contrato predoctoral.

Los salarios son una de las grandes demandas del colectivo predoctoral y con estos datos se refleja la precarización de los sueldos y la falta de reconocimiento de dicha etapa profesional por la que debe pasar todo persona que desarrolla una carrera académica. Recordemos que los sueldos están armonizados a 12 pagos y que, para muchas personas, por ejemplo, FPUs, **el sueldo realmente se encuentra en torno a 1.100 € netos mensuales los meses que no hay paga extra**.

HORAS EXTRA

No sólo existe únicamente una falta de reconocimiento salarial basal por una jornada completa que requiere alto grado de especialización, sino que también **se realizan grandes cantidades de trabajo extra no remunerado** según destacan las personas encuestadas (Figura 2.3).

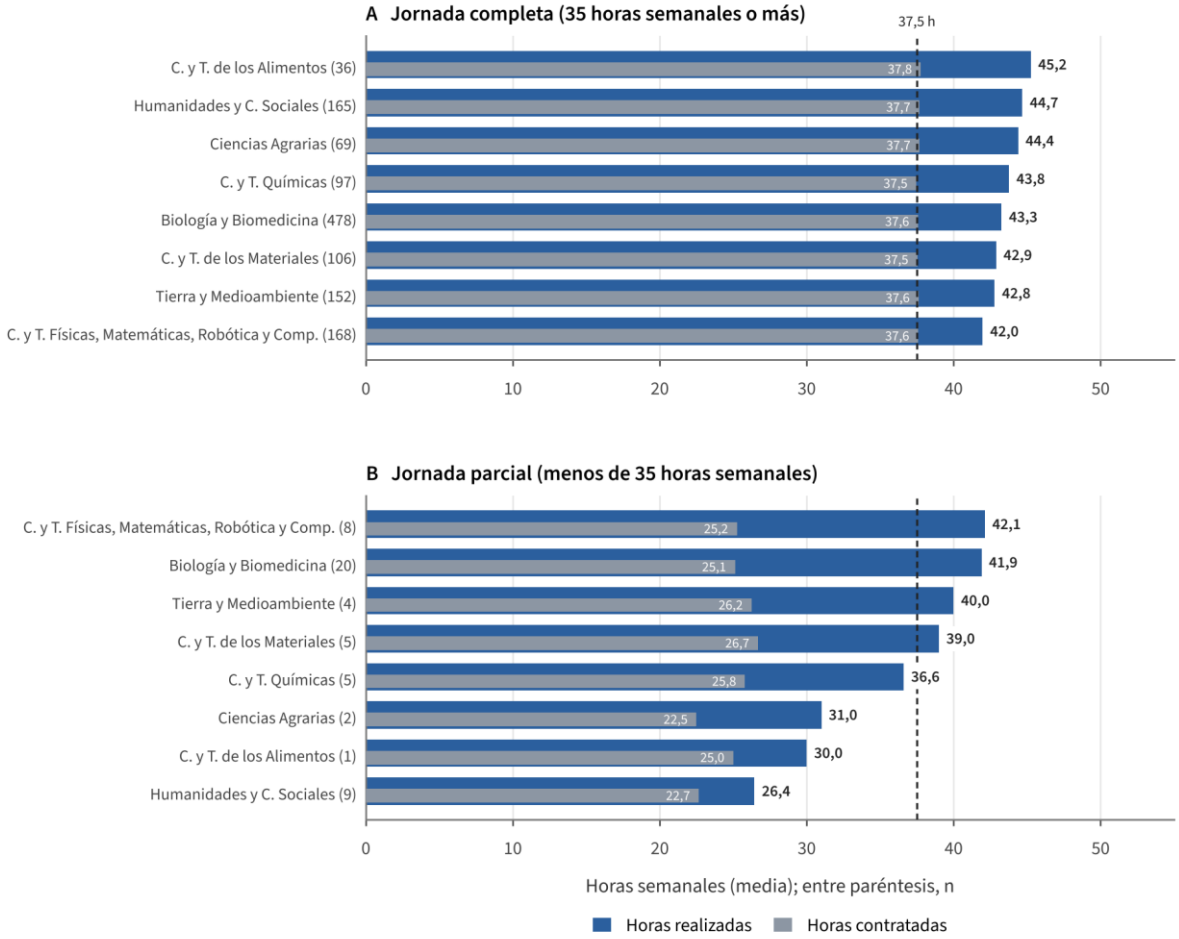


Figura 2.3. Horas semanales contratadas y realizadas (media) por área científica. A) Jornada completa, 35 horas semanales o más (N = 1.271); B) jornada parcial (N = 54); entre paréntesis, n de cada área. Las respuestas expresadas en horas diarias se han convertido a semanales (× 5) y se han excluido tres respuestas de más de 80 horas semanales realizadas, consideradas errores de respuesta. La línea discontinua marca la jornada máxima de 37,5 horas semanales en la Administración pública.

Las personas que desarrollan sus tesis en «Ciencia y Tecnología de los Alimentos» **son las que de media realizan las jornadas más extensas (45,2 horas semanales)**, seguidas de «Humanidades y Ciencias Sociales» (44,7) y «Ciencias Agrarias» (44,4). Tanto para el grupo M2 como M3, la Administración General del Estado estipula que por cada hora extra se debería percibir una cantidad de 22,7 € o 27,41 € respectivamente, por lo que una persona contratada como M3 a 37,5 horas pero que trabaje 42 horas a la semana debería recibir un complemento de alrededor de 123 € por cada semana que realice dicha jornada extendida. Este tipo de jornada sostenida a lo largo de 4 semanas incrementaría en 493 € el salario mensual.

Como se observa, las **jornadas realmente trabajadas superan con creces las jornadas contratadas en todas las áreas científicas, tanto a jornada completa como a jornada parcial (Figura 2.3)**, reflejando una vulneración de los derechos laborales del grupo de personal investigador predoctoral.

TRABAJO EN FINES DE SEMANA

También preguntamos sobre la frecuencia con la que las personas encuestadas trabajan los fines de semana. En la Figura 2.4 se observa que el 23,1 % de los hombres y el 20,1 % de las mujeres no trabaja ningún fin de semana. Esto implica que **hay un 76,9 % de hombres y un 79,9 % de las mujeres que sí trabajan** con más o menos frecuencia los fines de semana.

LO MÁS DESTACADO

Casi ocho de cada diez personas trabajan algún fin de semana.

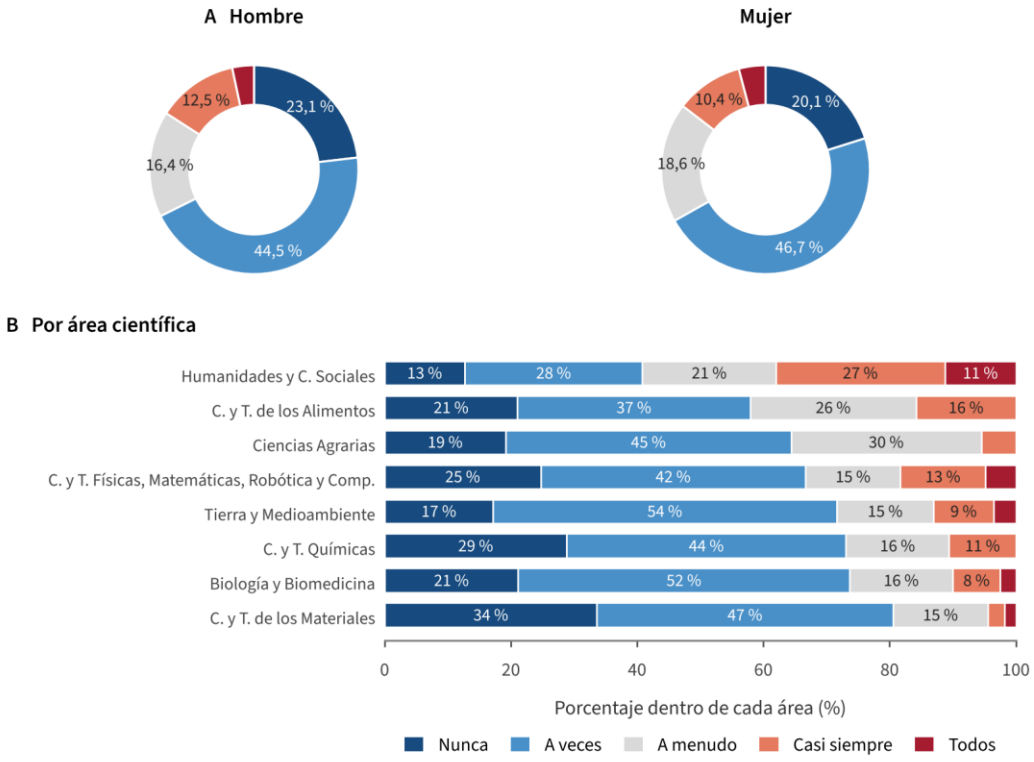


Figura 2.4. Frecuencia con la que se trabaja en fines de semana en un mes habitual. A) Por sexo (hombres, N = 566; mujeres, N = 824); B) por área científica (N = 1.416).

Respecto al teletrabajo, el 72,4 % del personal predoctoral tiene un contrato presencial, el 25,7 % híbrido y el 1,9 % en remoto. Entre quienes indicaron su frecuencia de teletrabajo, **el 77,4 % de los hombres y el 83,9 % de las mujeres teletrabajan al menos un día a la semana**, y un día a la semana es la opción más frecuente en ambos sexos (33,8 % y 38,4 %, respectivamente) (Figura 2.5).

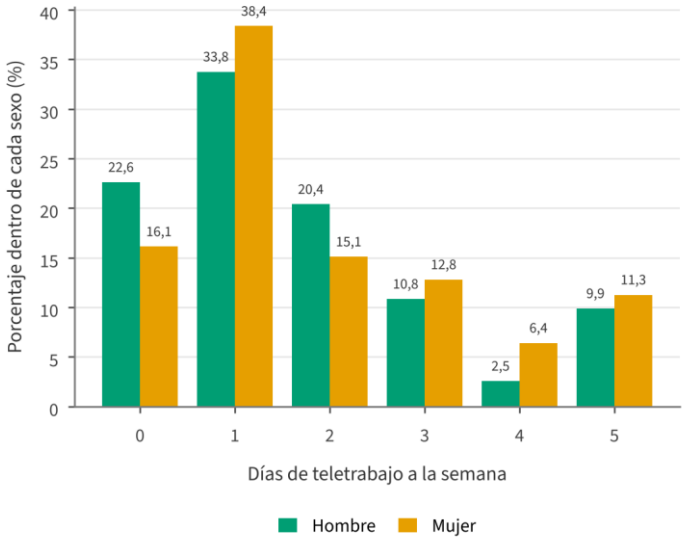


Figura 2.5. Días de teletrabajo a la semana, por sexo (hombres, N = 314; mujeres, N = 391). Porcentajes dentro de cada sexo entre quienes indicaron su frecuencia de teletrabajo.

VACACIONES

Disfrutar de las vacaciones es un derecho fundamental de los trabajadores que permite al personal predoctoral desconectar y disfrutar de su tiempo no laboral, restaurar energía y motivación. En la encuesta alrededor del 56 % de las personas disfrutan casi la totalidad de sus vacaciones (entre un 91-100 % de sus vacaciones totales) (Figura 2.6). No obstante, esta cifra indica que **hay un 44 % de la población predoctoral que no acaba de consumir sus vacaciones**, lo que supone un fallo sistemático en el modelo laboral.

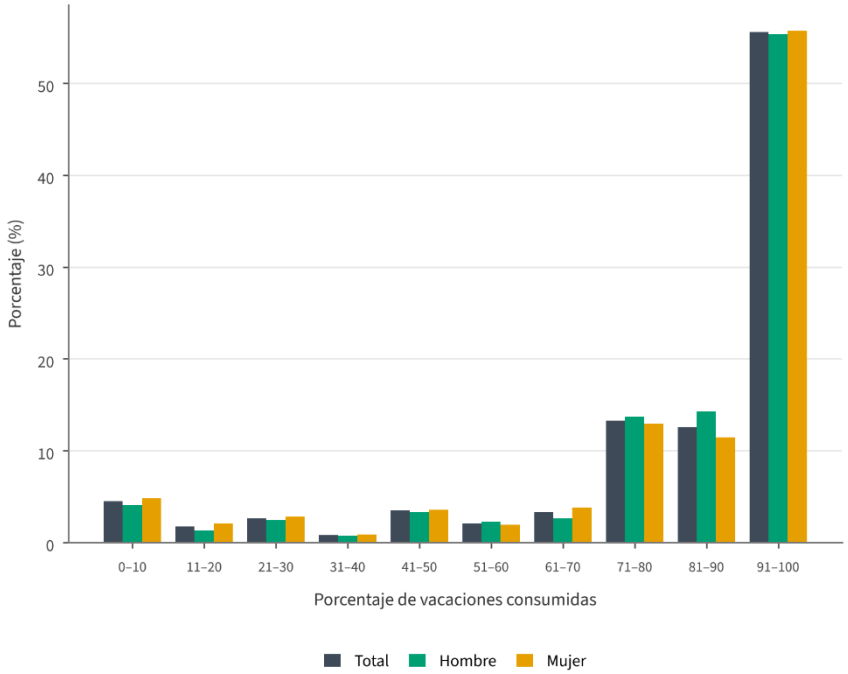


Figura 2.6. Porcentaje de días de vacaciones y asuntos propios consumidos sobre el total disponible, por sexo (N = 1.326).

LO MÁS DESTACADO

El 44,7 % no llega a disfrutar todas sus vacaciones.

Para esclarecer la problemática de no consumir el 100 % de las vacaciones (Figura 2.7), preguntamos sobre el motivo principal y las respuestas muestran diferencias notables por sexos. **El motivo principal para las mujeres es la elevada carga de trabajo (37,2 %)**, mientras que los hombres no tienen un motivo particular (26,5 %). También es destacable la diferencia entre el grado de planificación del consumo de vacaciones entre ambos sexos, siendo un motivo el doble de ocurrente entre hombres (11,5 %) que entre mujeres (5,0 %).

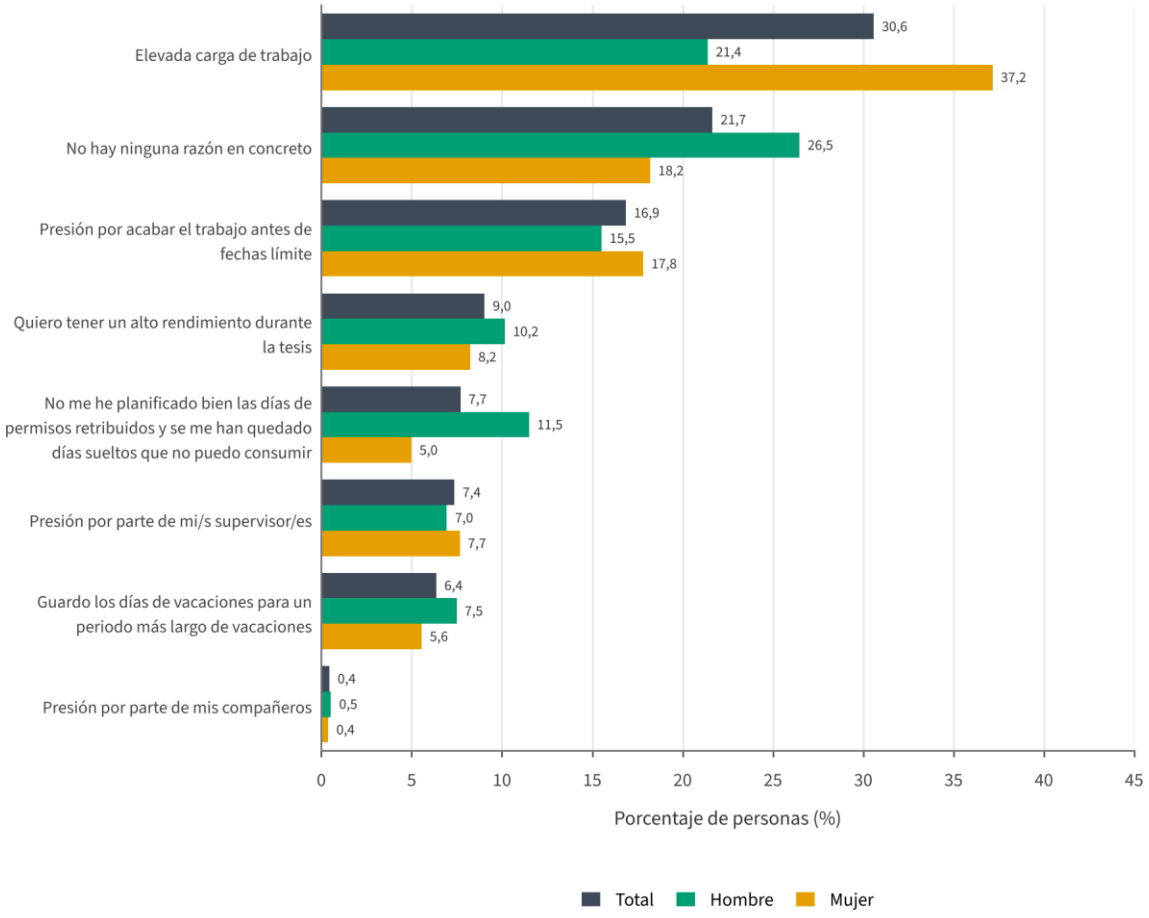


Figura 2.7. Motivo principal por el que no se consumieron todos los días de vacaciones y asuntos propios, por sexo (N = 896; respuesta única).

DOCENCIA

Sobre la docencia durante la etapa predoctoral, quisimos saber cuál era la opinión al respecto de las personas encuestadas. La docencia permite ganar experiencia profesional y curricular, valorable en posiciones posdoctorales y oposiciones en universidades. Del mismo modo, también implica una mayor

exposición pública frente al alumnado, pudiendo generar incomodidad, y una aumentada carga de trabajo sobre un colectivo que ya percibe estar sobrepasado.

De las personas encuestadas desarrollando su tesis en España, el 33,7 % no tienen opción de docencia, y de esas personas **el 62,9 % de las mujeres y el 66,1 % de los hombres les gustaría poder dar docencia** (Figura 2.8).

La transmisión de conocimientos es una necesidad para cualquier sociedad próspera, y brindar la oportunidad al personal predoctoral de ser partícipe de ello, teniendo en cuenta además la elevada carga docente del profesorado público universitario, podría contribuir al alivio y mejora del sistema educativo al mismo tiempo que se desarrollan las competencias docentes del personal predoctoral.

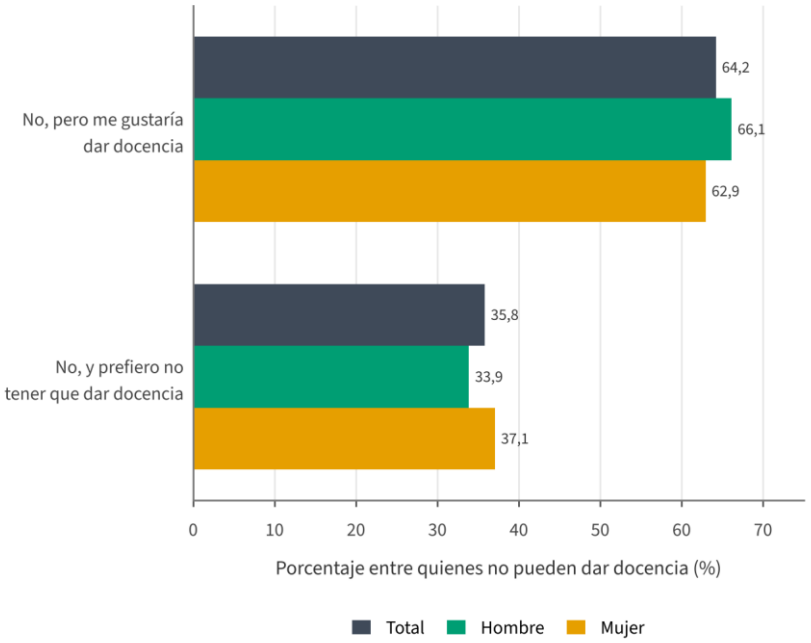


Figura 2.8. Preferencia sobre impartir docencia entre las personas cuyo contrato o programa de doctorado no lo permite, por sexo (N = 472).

Entre quienes tienen la docencia como obligación (N = 192), el 68,8 % se muestra bastante o muy conforme con ella y solo el 15,1 % poco o nada conforme. **Los hombres están, en general, más conformes con dicha obligación que las mujeres** (Figura 2.9): el 47,4 % de ellos se sitúa en el valor máximo de la escala, frente al 34,8 % de ellas, que se concentran más en la posición intermedia (20,9 % frente a 9,2 %).

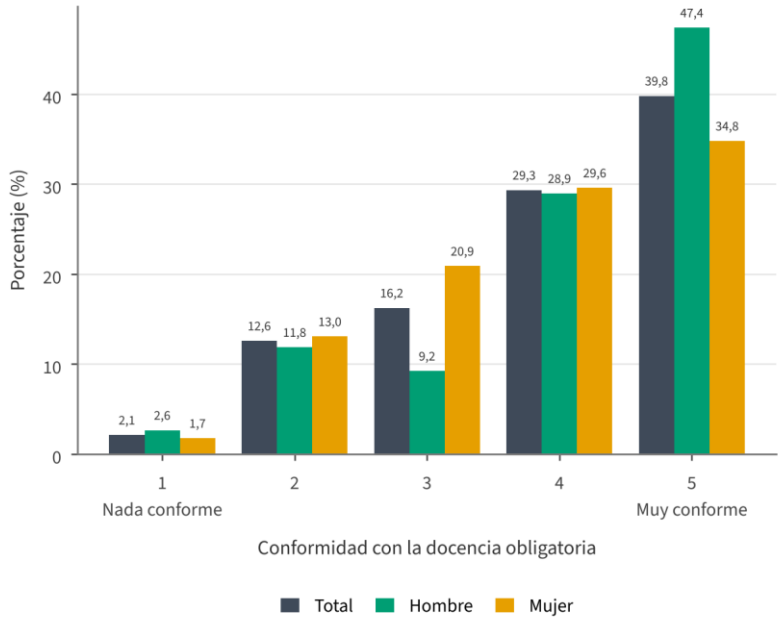


Figura 2.9. Conformidad con la obligación de impartir docencia entre quienes deben darla, por sexo (escala del 1 = nada conforme al 5 = muy conforme; N = 191).

La etapa predoctoral es la primera vez en la que las personas pueden evaluar verdaderamente si la carrera académica es un estilo de vida que les merece la pena, empezando a entender los ritmos, condiciones laborales y exigencias de dicha trayectoria. Estos factores hacen que en muchas ocasiones el personal predoctoral se plantee si verdaderamente está donde tiene que estar o si es una trayectoria que le interesaría seguir a medio o largo plazo. En la encuesta preguntamos al personal predoctoral si se ha planteado dejar el doctorado: **el 47,7 % de los hombres y más de la mitad de las mujeres (55,9 %) se lo han planteado** (Figura 2.10).

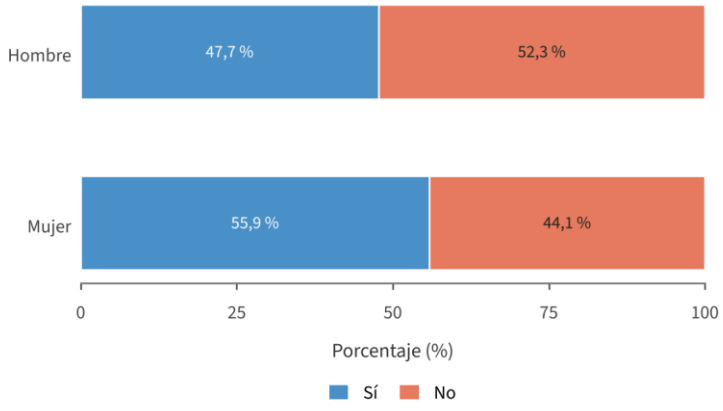


Figura 2.10. Personas que se han planteado alguna vez dejar el doctorado, por sexo (N = 1.406).

Dado que el doctorado es la puerta de entrada en la mayoría de los casos a la investigación, estas cifras son especialmente preocupantes, reflejando una gran inseguridad del personal investigador en formación sobre desarrollar una carrera científica o sobre la satisfacción personal que podría brindarles dicha

carrera en España. **Es también preocupante que las mujeres se planteen más dejar el doctorado que los hombres (8,2 puntos porcentuales)**, sobre todo teniendo en cuenta que es justo en esta etapa predoctoral en la que existe mayor paridad, aumentándose la brecha de género en etapas posteriores de desarrollo profesional. Es especialmente interesante hacer énfasis en que las primeras tomas de contacto en cualquier disciplina son determinantes a la hora de captar y formar talento investigador, y que una de cada dos personas se plantee abandonar la carrera académica debería analizarse con detenimiento para identificar los motivos principales de dicha duda.

Los motivos según preguntados en la Figura 2.11, vemos que los "Motivos económicos" y "Condiciones laborales" preocupan mayoritariamente tanto a hombres como mujeres. **Los hombres destacan motivos puramente económicos como principal causa (64,2 %)**, mientras que las mujeres contemplan las condiciones laborales en un sentido más genérico (56,6 %; días de teletrabajo, facilidad para coger vacaciones, trabajo en fines de semana) como el principal escollo. Existe también una ligera diferencia entre ambos sexos con respecto a las "Diferencias con el/la supervisor/a" (ver sección de Supervisión), siendo el tercer motivo más relevante para plantearse dejar el doctorado para las mujeres (33,5 %) y el quinto para los hombres (29,5 %). El tercer motivo más relevante para los hombres es no estar obteniendo los resultados necesarios con un 33,9 %, frente al 28,4 % de las mujeres. Entre las mujeres destaca además no sentirse cualificadas (27,3 %, frente al 23,2 % de los hombres).

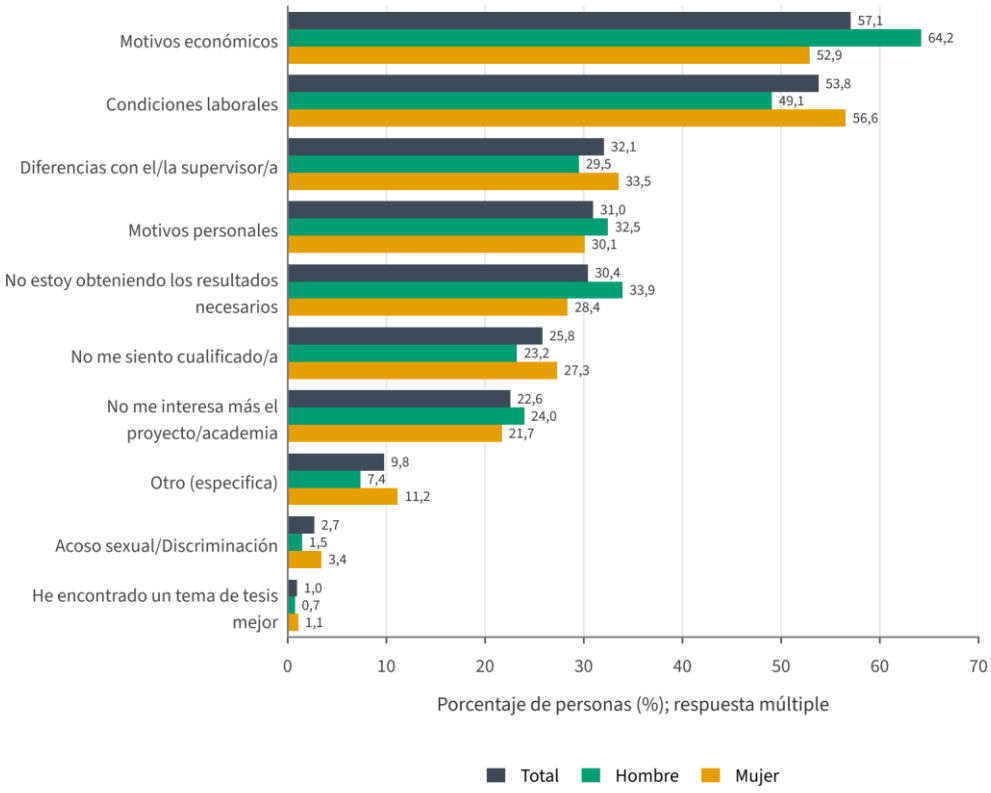


Figura 2.11. Motivos por los que el personal predoctoral se ha planteado dejar el doctorado, por sexo (respuesta múltiple; N = 736 personas que se lo han planteado e indicaron algún motivo).

Por área científica, también los motivos para dejar el doctorado difieren entre categorías (Figura 2.12). En «Ciencia y Tecnologías Físicas, Matemáticas, Robótica y Computación», el área más masculinizada (65,1 % de hombres), **el motivo económico alcanza su valor más alto (67,9 %)**. Esta área es también la que registra la mayor proporción de personas que señalan el acoso sexual o la discriminación como motivo para plantearse dejar la tesis (4,8 %), aunque se trata de un porcentaje reducido en todas las áreas; estas situaciones se analizan en la sección de Conflictos. En la categoría «Otro», muchas personas destacaron problemas de salud mental como estrés o *burnout*, ansiedad, depresión, acoso laboral, falta de motivación o recursos económicos, el entorno laboral y ausencia de tutorización.

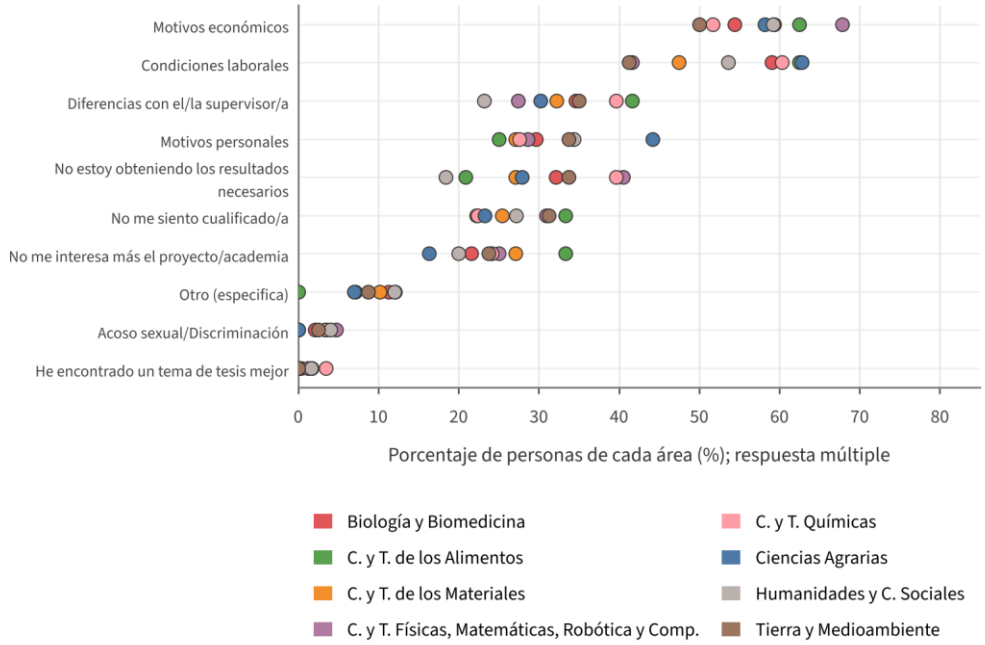


Figura 2.12. Motivos por los que el personal predoctoral se ha planteado dejar el doctorado, por área científica (respuesta múltiple; porcentaje dentro de cada área; N = 756).

Pero en caso de dejar la tesis, ¿a qué se dedicarían las personas encuestadas? En la siguiente figura, desglosamos las salidas preferidas para el personal predoctoral en caso de dejar la tesis (Figura 2.13). **La gran mayoría ven la empresa privada como una alternativa factible al doctorado**, con el 51,8 % de las mujeres y el 60,2 % de los hombres marcando esta opción. Para ambos casos, la segunda opción sería dedicarse a la enseñanza (30,7 % de las mujeres y 31,4 % de los hombres). Trabajar como personal técnico (22,3 %) o seguir vinculado a la academia o a la investigación (23,9 %) son también opciones atractivas para el conjunto predoctoral. Del mismo modo, destacamos que una de cada cinco personas no sabría qué hacer en caso de dejar la tesis. Por último, casi el doble de hombres (9,9 %) que de mujeres (5,5 %) considera convertirse en autónomos.

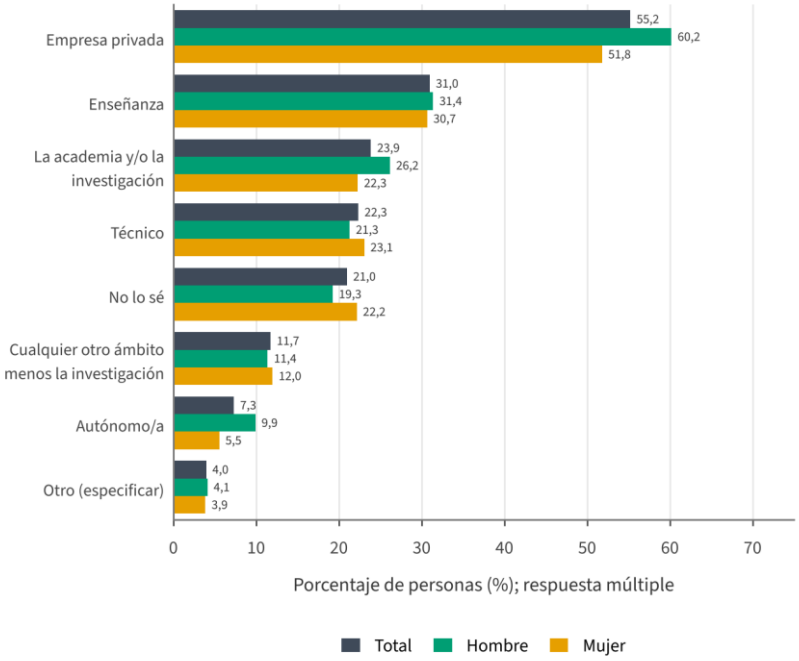


Figura 2.13. Ocupación a la que se dedicaría el personal predoctoral si dejara el doctorado, por sexo (respuesta múltiple; N = 1.311).

Por área científica se pueden observar patrones interesantes sobre las preferencias laborales (Figura 2.14). Es particularmente notable cómo personas desarrollando la tesis en "Ciencias y Tecnologías Químicas" **ven de forma abrumadora una alternativa plausible en la empresa privada con un 75,5 %**, contrastando con el 34,5 % de las personas que consideran esa alternativa en "Humanidades y Ciencias Sociales". El resto de categorías, aunque de forma menos drástica, también consideran la empresa privada como la opción más viable.

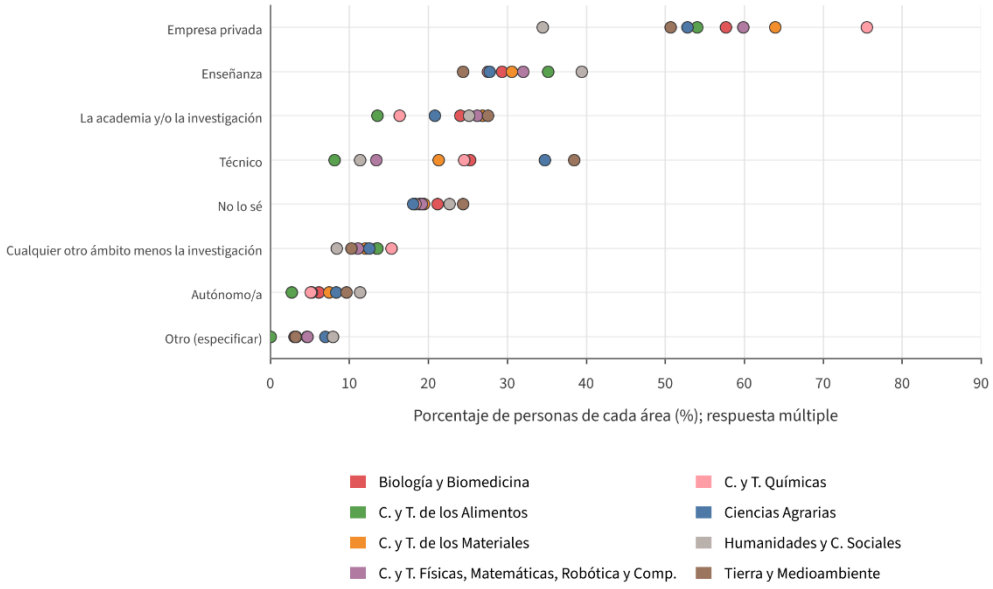


Figura 2.14. Ocupación a la que se dedicaría el personal predoctoral si dejara el doctorado, por área científica (respuesta múltiple; porcentaje dentro de cada área; N = 1.337).

Otros motivos no contemplados pero descritos por las personas encuestadas son; buscar suerte fuera del país, opositar o dedicarse a la divulgación y comunicación científica.

Los acuerdos laborales y los contratos dejan a libre interpretación y voluntad de la persona supervisora muchos gastos corrientes y comunes, pero necesarios durante el desarrollo de la tesis, como pagos de matrícula, material fungible, software necesario para los análisis, inscripciones a congresos, pósteres o desplazamientos. Esto añade presión financiera sobre el personal predoctoral y puede ser motivo de fricción con las personas supervisoras, de quienes depende la financiación de esas actividades. Casi la mitad del colectivo (49,2 %) ha pagado de su bolsillo materiales o actividades necesarias para la tesis, y **las mujeres cubren más gastos que no les corresponderían (52,2 %) que sus compañeros hombres (44,1 %)** (Figura 2.15A).

Del mismo modo, las instituciones brindan el apoyo financiero necesario para cubrir los gastos de publicación de artículos producidos bajo su paraguas. El CSIC, por ejemplo, cuenta con varios convenios activos con las principales editoriales científicas, lo que facilita la publicación y acceso a publicaciones científicas. No obstante, dada la heterogeneidad de los contratos que se dan entre el personal predoctoral, hay muchas personas que desarrollan su tesis en centros CSIC, pero no disponen de una dirección de correo @csic.es y por tanto carecen del reconocimiento y apoyo financiero del CSIC para la publicación de sus artículos, teniendo que ceder la autoría de correspondencia a personas coautoras o supervisoras que sí dispongan de dicho beneficio.

Con respecto a esta cuestión, **son de nuevo las mujeres las que con me-**

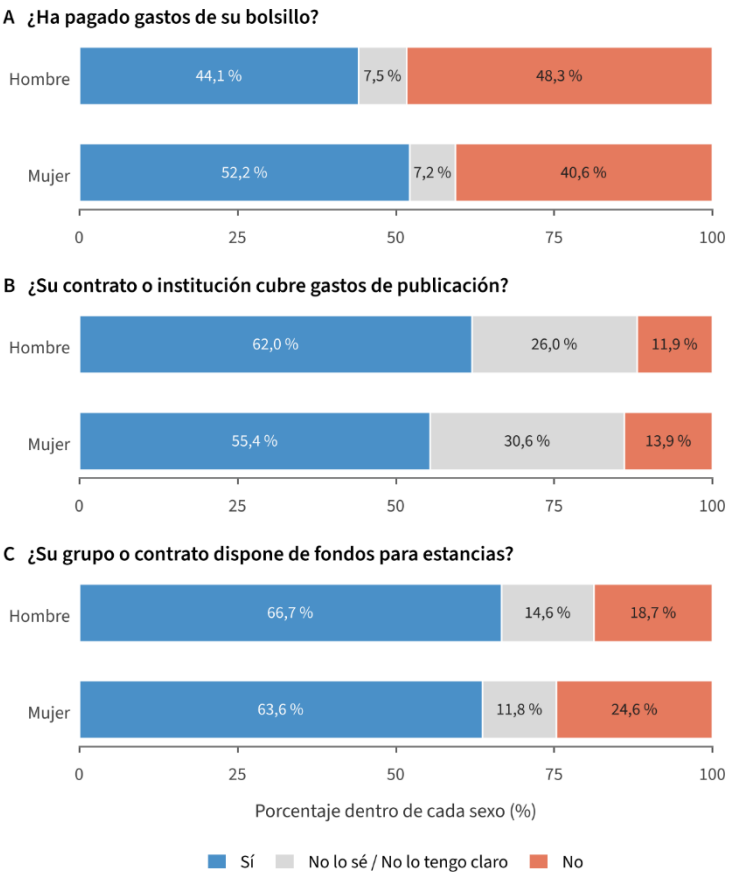


Figura 2.15. Financiación de gastos asociados a la tesis, por sexo. A) Haber pagado de su bolsillo materiales o actividades necesarias para la tesis (N = 1.408); B) cobertura de los gastos de publicación por parte del contrato o de la institución (N = 1.380); C) disponibilidad de fondos del grupo o del contrato para realizar estancias en el extranjero (N = 1.392).

nos frecuencia afirman que su contrato o su institución cubre los gastos de publicación (55,4 %, frente al 62,0 % de los hombres), y también las que más desconocen si lo hace (30,6 % frente a 26,0 %) (Figura 2.15B).

Finalmente, la financiación para estancias generalmente viene incluida en bolsas según el contrato predoctoral firmado. No obstante, hay otras modalidades contractuales que no disponen de dichas bolsas. En la Figura 2.15C se muestra cómo **la mayoría de las personas cuentan con fondos para realizar estancias**, aunque en mayor proporción los hombres (66,7 %) que las mujeres (63,6 %).

La percepción de que las condiciones laborales del personal investigador predoctoral en España son peores que las de otros países europeos de características similares está ampliamente extendida entre las personas encuestadas. **Más de ocho de cada diez consideran que España ofrece peores condiciones**, una opinión compartida por el 83,7 % de los hombres y el 82,5 % de las mujeres (Figura 2.16). Las diferencias por sexo son, por tanto, muy reducidas, aunque las mujeres manifiestan una mayor incertidumbre (13,9 % frente al 10,4 % de los hombres). Estos resultados reflejan una percepción generalizada de desventaja respecto al entorno europeo, relacionada con aspectos como las condiciones salariales, la estabilidad laboral, las oportunidades de desarrollo profesional o la financiación de la investigación.

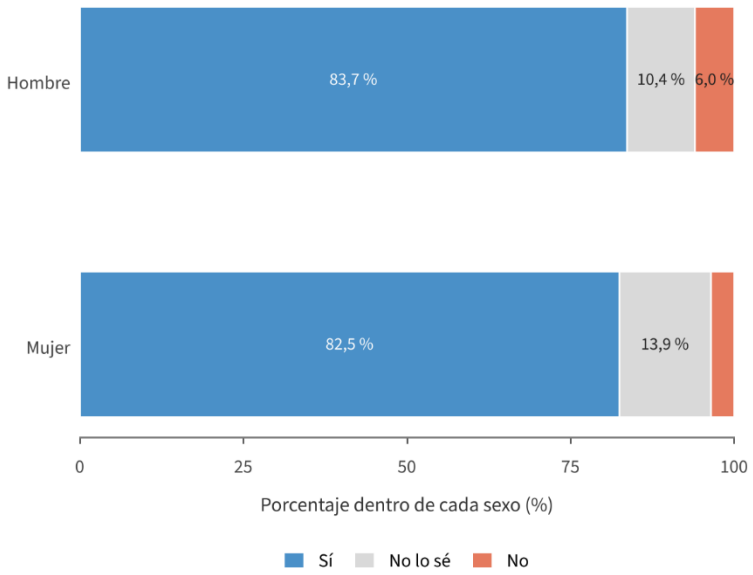


Figura 2.16. Respuesta por sexo a la pregunta de si la ciencia en España tiene peores condiciones laborales que otros países similares de la Unión Europea (N = 1.402).

También es relevante entender cómo percibe el personal predoctoral su propia tesis en cuanto a temática, originalidad, buenas prácticas, beneficio social, estimulación o nivel de contribución a la ciencia (Figura 2.17). **La valoración que el personal investigador predoctoral realiza de su propia tesis doctoral es, en términos generales, muy positiva**, con puntuaciones medias superiores a 3,8 sobre 5 en todas las dimensiones evaluadas. Destaca especialmente la percepción de que la tesis se desarrolla siguiendo buenas prácticas científicas (4,34 en hombres y 4,22 en mujeres), así como su complejidad (4,30 y 4,24, respectivamente) y su carácter estimulante (4,28 y 4,20). También existe un elevado grado de acuerdo

respecto a la originalidad de las investigaciones y su contribución al conocimiento científico, con puntuaciones superiores a 4 en ambos sexos. Por el contrario, el beneficio social de la investigación constituye la dimensión peor valorada, especialmente entre los hombres (3,84 frente a 3,96 en mujeres).

En conjunto, estos resultados reflejan que, pese a las dificultades laborales y académicas que pueden experimentar durante la etapa predoctoral, las personas encuestadas mantienen una percepción favorable del valor científico, la calidad y el interés de sus propios proyectos de investigación.

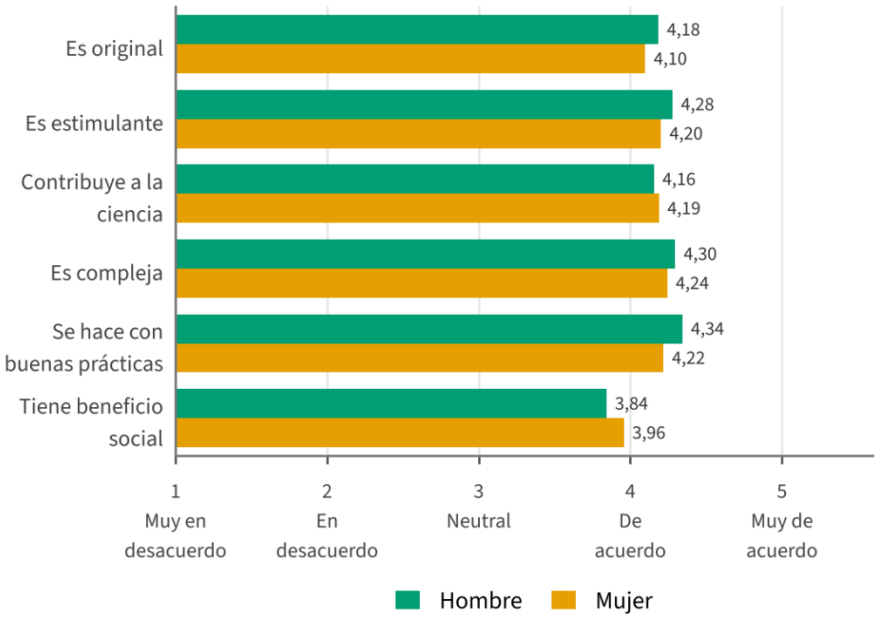


Figura 2.17. Autopercepción sobre la tesis doctoral, por sexo: media de acuerdo con cada afirmación (escala del 1 = muy en desacuerdo al 5 = muy de acuerdo; N = 1.411).

USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA LA TESIS

La irrupción de la inteligencia artificial (IA) generativa en los últimos años ha transformado numerosas actividades profesionales y académicas, y su adopción parece haberse extendido también entre el personal investigador predoctoral. Los resultados de la encuesta muestran que **el uso de estas herramientas está ampliamente generalizado, aunque existen diferencias entre sexos y áreas científicas**. En particular, el 67,3 % de los hombres declara utilizar IA durante el desarrollo de su tesis doctoral, frente al 57,9 % de las mujeres (Figura 2.18). Esta ligera diferencia en el uso por sexos concuerda con lo observado en otros estudios científicos (Mohammadi et al., 2026).

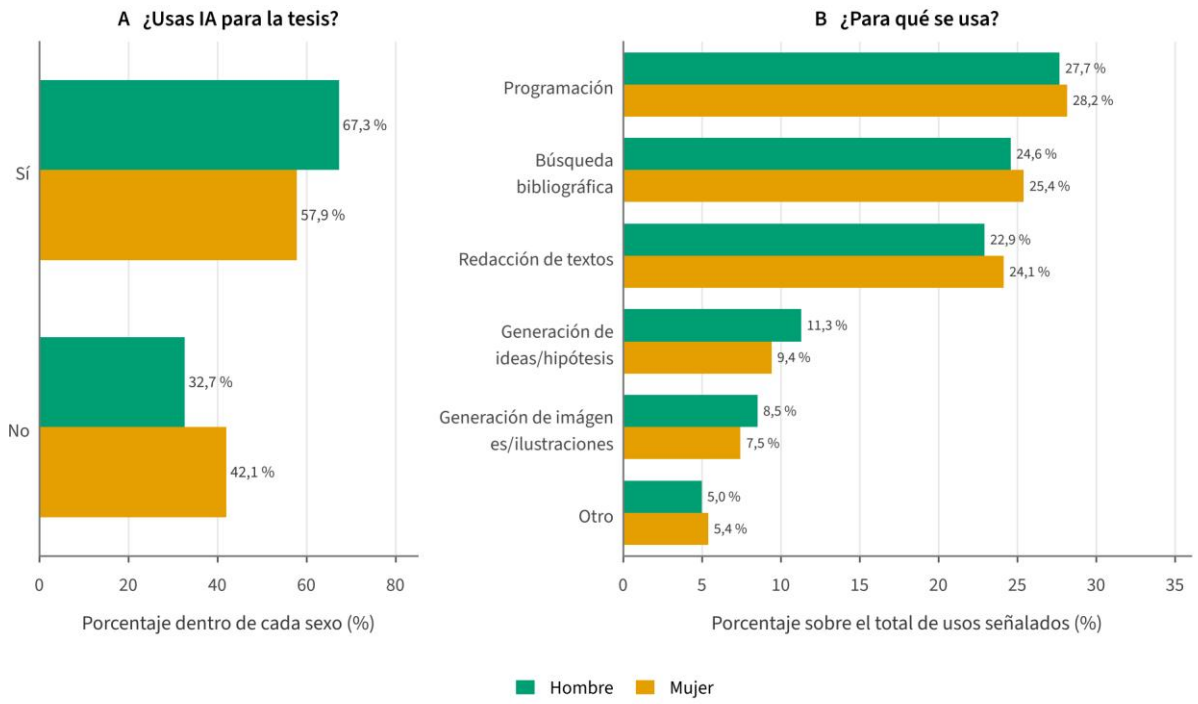


Figura 2.18. Uso de la inteligencia artificial en el desarrollo de la tesis, por sexo. A) Personas que la utilizan (N = 1.398); B) usos señalados por quienes la utilizan (respuesta múltiple; porcentaje sobre el total de usos señalados; N = 863).

Por áreas científicas, su utilización oscila entre el 55,4 % en Humanidades y Ciencias Sociales y el 70,2 % en Tierra y Medioambiente, con porcentajes superiores al 55 % en todas las disciplinas (Figura 2.19). En cuanto a sus aplicaciones, destacan principalmente la programación, la búsqueda bibliográfica y la redacción de textos, mientras que la generación de ideas e hipótesis y la creación de imágenes e ilustraciones presentan una frecuencia de uso considerablemente menor. No obstante, **las aplicaciones varían sustancialmente entre disciplinas**: la programación predomina en Tierra y Medioambiente (42,0 %) y en Ciencias Físicas, Matemáticas, Robótica y Computación (36,3 %), mientras que la búsqueda bibliográfica y la redacción de textos adquieren mayor importancia relativa en Ciencias y Tecnologías de los Alimentos y Ciencia y Tecnología de los Materiales, respectivamente. Por otro lado, las diferencias entre hombres y mujeres en las aplicaciones concretas de la IA son relativamente reducidas, a pesar de la mayor proporción de hombres que declara utilizar estas herramientas. En conjunto, los resultados reflejan una incorporación significativa de la inteligencia artificial a la actividad investigadora predoctoral, con patrones de utilización que parecen responder principalmente a las necesidades metodológicas y características de cada disciplina científica.

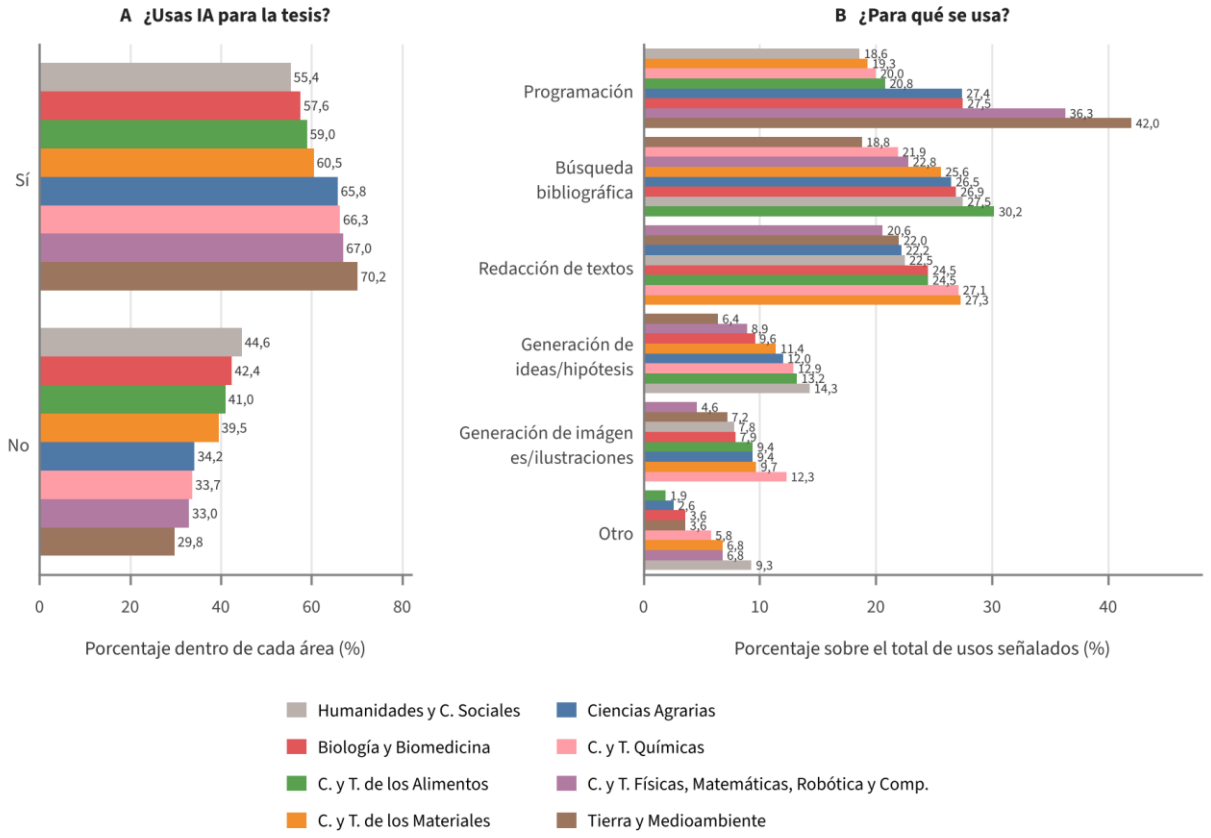


Figura 2.19. Uso de la inteligencia artificial en el desarrollo de la tesis, por área científica. A) Personas que la utilizan (N = 1.424); B) usos señalados por quienes la utilizan (respuesta múltiple; porcentaje sobre el total de usos señalados; N = 873).

DIFERENCIAS ENTRE TIPOS DE CENTRO

La Figura 2.20 compara las condiciones laborales del CSIC, las universidades y otros organismos públicos de investigación (OPI). Las diferencias más marcadas afectan a la financiación de la tesis: **el 16,4 % del personal predoctoral universitario desarrolla la tesis sin contrato, frente al 3,7 % del CSIC y el 8,4 % de otros OPI**. En coherencia con ello, en las universidades es más frecuente haber pagado de su bolsillo gastos de la tesis (60,5 %, frente al 41,9 % en el CSIC) y menos frecuente que el contrato o la institución cubra los gastos de publicación (50,3 %, frente al 62,6 %) o que se disponga de fondos para estancias (62,1 %, frente al 69,7 %).

La carga de trabajo también es mayor en el entorno universitario: **el 45,0 % del personal predoctoral de universidades trabaja a menudo, casi siempre o todos los fines de semana**, frente al 26,0 % del CSIC y el 24,1 % de otros OPI, y solo el 46,9 % consume entre el 91 % y el 100 % de sus vacaciones, frente al 60,4 % en el CSIC. Parte de esta diferencia puede estar relacionada con la docencia, que puede impartir el 75,7 % del personal universitario frente al 37,2 % del CSIC, aunque la encuesta no permite contrastar esta explicación. Por el contrario, el desconocimiento del EPIPF es algo mayor en el CSIC (80,1 %) que en las universidades (70,5 %), y la proporción de personas que se ha planteado dejar el doctorado no difiere significativamente entre tipos de centro (51,3 % en el CSIC y 57,1 % en las universidades; p = 0,11).

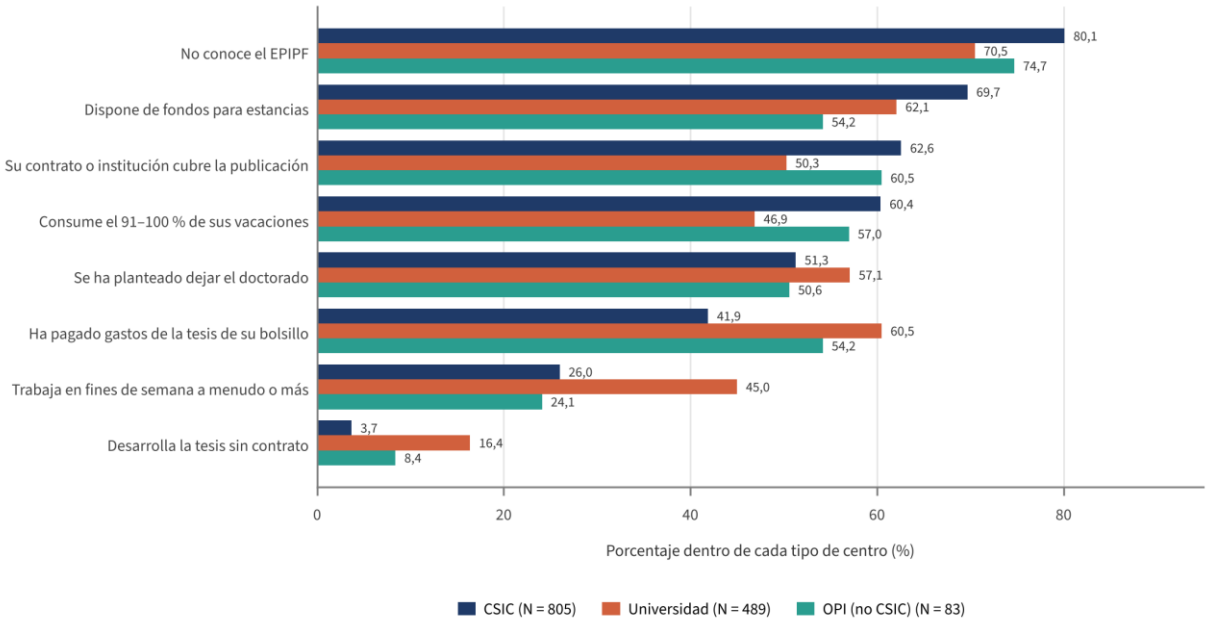


Figura 2.20. Indicadores de condiciones laborales por tipo de centro (CSIC, N = 805; universidades, N = 489; otros OPI, N = 83; el N de cada indicador depende de las respuestas válidas). Prueba χ^2 entre los tres tipos de centro: sin contrato, χ^2 (2) = 62,2, p < 0,001; EPIPF, χ^2 (2) = 15,6, p < 0,001; fines de semana, χ^2 (2) = 51,9, p < 0,001; vacaciones, χ^2 (2) = 20,6, p < 0,001; gastos de bolsillo, χ^2 (2) = 42,4, p < 0,001; publicación, χ^2 (2) = 18,4, p < 0,001; estancias, χ^2 (2) = 13,1, p = 0,001; dejar el doctorado, χ^2 (2) = 4,3, p = 0,11.

Estos resultados son relevantes porque la literatura identifica la carga de trabajo, la falta de recursos y la inseguridad económica como factores asociados al malestar y a la intención de abandono durante el doctorado (Pyhältö et al., 2012; Levecque et al., 2017; Mackie y Bates, 2019). Que estas condiciones dependan del tipo de institución sugiere que las políticas dirigidas al personal predoctoral deberían atender de forma específica a la financiación de las tesis y a la carga de trabajo en el entorno universitario.

SECCIÓN 03

SUPERVISIÓN

Frecuencia de reuniones, satisfacción y calidad de la relación con quienes dirigen la tesis.

36,3 %

querría reunirse con más frecuencia con quien supervisa su tesis

ENCUESTA RED PREDOCTORAL 2025

La calidad de la supervisión es uno de los factores que más condicionan la experiencia predoctoral: influye en el progreso de la tesis, en la salud mental y en la decisión de continuar o abandonar el doctorado (Levecque et al., 2017; Litalien y Guay, 2015). En España, un estudio con 1.265 doctorandos de una universidad de Barcelona concluye que una mentoría de calidad es un factor de protección para la salud mental y la satisfacción vital durante el doctorado (Krieger et al., 2025). No existe, sin embargo, un modelo único de buena supervisión, porque las necesidades cambian con la persona, la disciplina y la etapa de la tesis. Por ello, la encuesta preguntó por la estructura de la supervisión, la frecuencia de las reuniones, distintos aspectos de la relación y la satisfacción general con ella.

FRECUENCIA DE REUNIÓN

La mayoría del personal predoctoral tiene dos supervisores o supervisoras formales (61,8 %), un 30,8 % tiene una sola persona y un 7,4 %, tres (Figura 3.1A), sin diferencias relevantes entre tipos de centro. Dos de cada tres personas (67,7 %) se reúnen con su supervisión al menos cada dos semanas, y la reunión semanal es la frecuencia más habitual (32,4 %; Figura 3.1B). En el otro extremo, un 8,3 % se reúne una vez por semestre o con menos frecuencia. **Las reuniones frecuentes son más habituales en el CSIC (73,1 % al menos cada dos semanas) que en las universidades (61,1 %)** (Figura 3.1C). Esta diferencia, sin embargo, se explica sobre todo por el área científica: Humanidades y Ciencias Sociales, donde las reuniones son menos frecuentes en todos los tipos de centro, reúne el 35,4 % de las respuestas universitarias y solo el 4,3 % de las del CSIC, y al ajustar por área la diferencia deja de ser significativa. No obstante, más que la frecuencia por sí misma, lo que importa es si las reuniones son suficientes para el trabajo; por eso, la Figura 3.2 compara la frecuencia real con la ideal, por área científica y sexo.

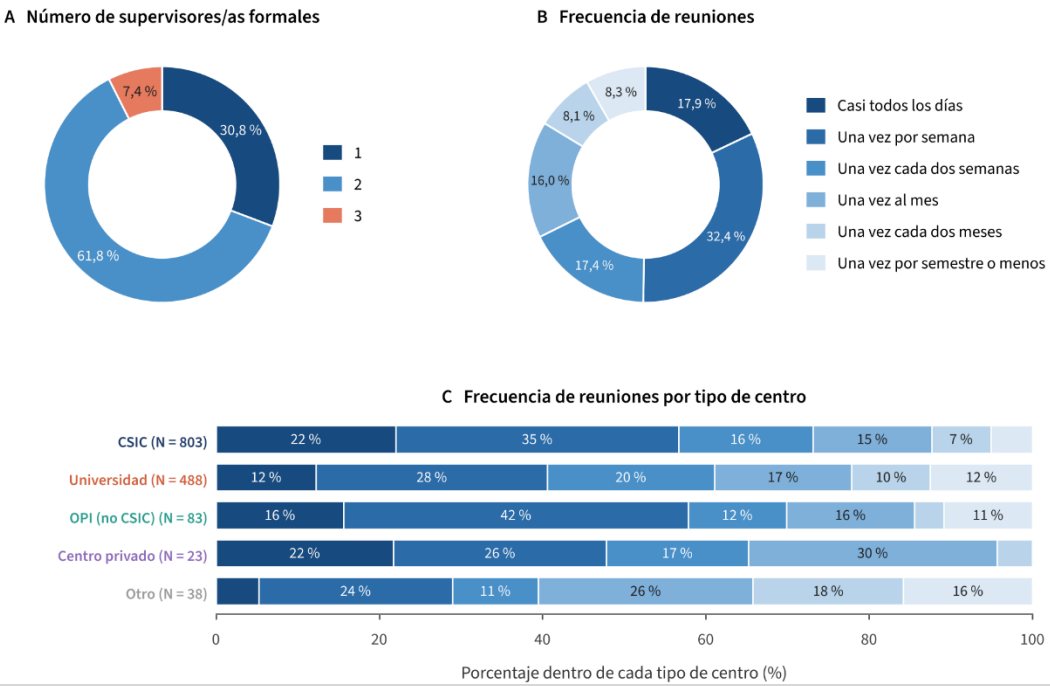


Figura 3.1. (A) Número de supervisores/as formales (N = 1.437). (B) Frecuencia de reuniones con la supervisión formal (N = 1.439). Las frecuencias «Nunca» (1,1 %), «Una vez al año» (1,8 %) y «Una vez por semestre» (5,4 %) se agrupan en la categoría «Una vez por semestre o menos». (C) Frecuencia de reuniones por tipo de centro (N = 1.435; reunirse al menos cada dos semanas: χ^2 (4) = 34,7; p < 0,001).

En total, el 12,3 % querría reunirse con menos frecuencia, **el 36,3 % necesitaría más reuniones** y el 51,4 % está satisfecho con la frecuencia actual. Existe, sin embargo, una disparidad entre mujeres y hombres: el 58,2 % de los hombres considera adecuada la frecuencia de reuniones, frente al 46,7 % de las mujeres. Aunque estos porcentajes varían según el área científica, la menor satisfacción de las mujeres se mantiene en todas las áreas salvo en Humanidades y Ciencias Sociales y en Tierra y Medioambiente. Por tipo de centro, querría más reuniones el 42,4 % del personal predoctoral universitario, frente al 31,6 % del CSIC y el 36,1 % de otros OPI, una diferencia que, a diferencia de la frecuencia de reuniones, se mantiene al ajustar por área científica.

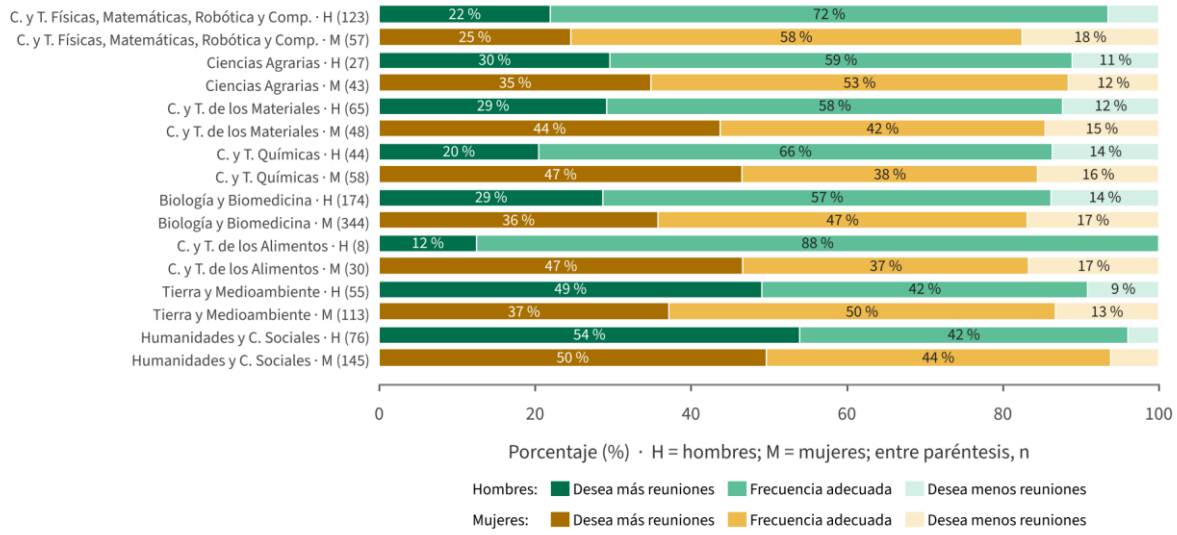


Figura 3.2. Comparación entre la frecuencia real y la ideal de reuniones con la supervisión formal, por área científica y sexo (N = 1.410). «Desea más reuniones»: la frecuencia ideal es mayor que la real; «desea menos reuniones»: es menor. Entre paréntesis, el número de personas de cada grupo.

LO MÁS DESTACADO

Solo el 46,7 % de las mujeres está satisfecha con la frecuencia de reuniones, frente al 58,2 % de los hombres.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA SUPERVISIÓN

Los resultados muestran una valoración mayoritariamente positiva de la supervisión recibida durante la etapa predoctoral (Figura 3.3), aunque con diferencias apreciables entre hombres y mujeres. **Los aspectos mejor valorados son la formación y los conocimientos de las personas supervisoras en su campo de investigación**, el respeto a los días de vacaciones y descanso, y la adhesión a las buenas prácticas científicas. En estas dimensiones, más del 80 % de las personas encuestadas manifiestan estar bastante

o muy satisfechas. Sin embargo, la satisfacción disminuye en aspectos relacionados con el acompañamiento cotidiano, la comunicación, la disponibilidad de tiempo de calidad y el apoyo al desarrollo profesional. Destacan especialmente la falta de claridad en los requisitos del trabajo y la escasa promoción de la participación en actividades extracurriculares, que presentan los menores niveles de satisfacción.

Las mujeres manifiestan sistemáticamente una menor satisfacción que los hombres en prácticamente todas las dimensiones evaluadas, especialmente en las respuestas de máxima satisfacción. Las diferencias son particularmente notables en el respeto a los días de vacaciones y descanso (70,0 % de hombres muy satisfechos frente al 58,8 % de mujeres), el apoyo al desarrollo profesional (59,0 % frente al 48,4 %) y la comunicación (52,0 % frente al 44,8 %). Asimismo, las mujeres presentan mayores porcentajes de insatisfacción en aspectos relacionados con la empatía, el tiempo de calidad dedicado a la supervisión y la claridad de las expectativas laborales. En conjunto, estos resultados sugieren que, aunque la competencia científica de las personas supervisoras recibe una valoración elevada, persisten importantes oportunidades de mejora en la calidad del acompañamiento, la comunicación y el apoyo profesional, especialmente desde una perspectiva de género.

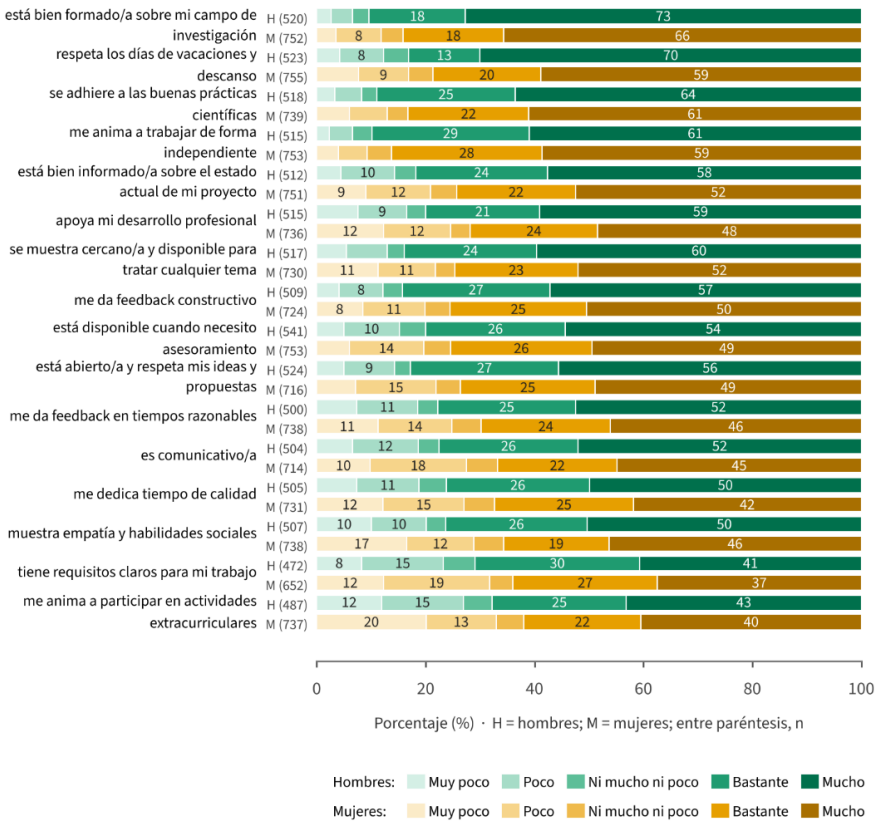


Figura 3.3. Características generales de la supervisión, por sexo (escala del 1 = muy poco al 5 = mucho; N = 1.404). Entre paréntesis, el número de personas que respondieron a cada afirmación.

SATISFACCIÓN DEL PERSONAL INVESTIGADOR PREDOCTORAL

El análisis de la satisfacción general con la supervisión por área científica revela una valoración mayoritariamente positiva en todas las disciplinas, aunque con diferencias sustanciales tanto entre áreas como entre hombres y mujeres (Figura 3.4). **Las mayores proporciones de satisfacción elevada** (respuestas «bastante» y «mucho») se observan entre los hombres de Ciencias Físicas, Matemáticas, Robótica y Computación (89,5 %), Ciencia y Tecnología de los Materiales (85,7 %) y Ciencia y Tecnologías Químicas (84,2 %). Por el contrario, las valoraciones menos favorables se registran en áreas como Biología y Biomedicina y Tierra y Medioambiente, donde los niveles de satisfacción elevada son inferiores al 80 % en ambos sexos.

Las diferencias por sexo son especialmente pronunciadas en determinadas áreas científicas. En Ciencias Físicas, Matemáticas, Robótica y Computación, **el 62,9 % de los hombres declara estar muy satisfecho con su supervisión, frente al 48,1 % de las mujeres**. Una diferencia similar se observa en Ciencia y Tecnología de los Materiales (59,2 % frente al 42,9 %), mientras que en Ciencia y Tecnología de los Alimentos la distancia alcanza los 32,3 puntos porcentuales (71,4 % frente al 39,1 %), aunque con muy pocos hombres (7). En cambio, Humanidades y Ciencias Sociales presenta una distribución prácticamente idéntica de la máxima satisfacción entre hombres y mujeres (48,5 % en hombres y 48,8 % en mujeres). En conjunto, estos resultados sugieren que las desigualdades de género en la satisfacción con la supervisión no se manifiestan de manera uniforme entre disciplinas, sino que pueden estar condicionadas por características específicas de cada entorno académico. No obstante, estas diferencias deben interpretarse con cautela, especialmente en aquellas áreas con tamaños muestrales reducidos, y no permiten establecer por sí solas las causas de las disparidades observadas.

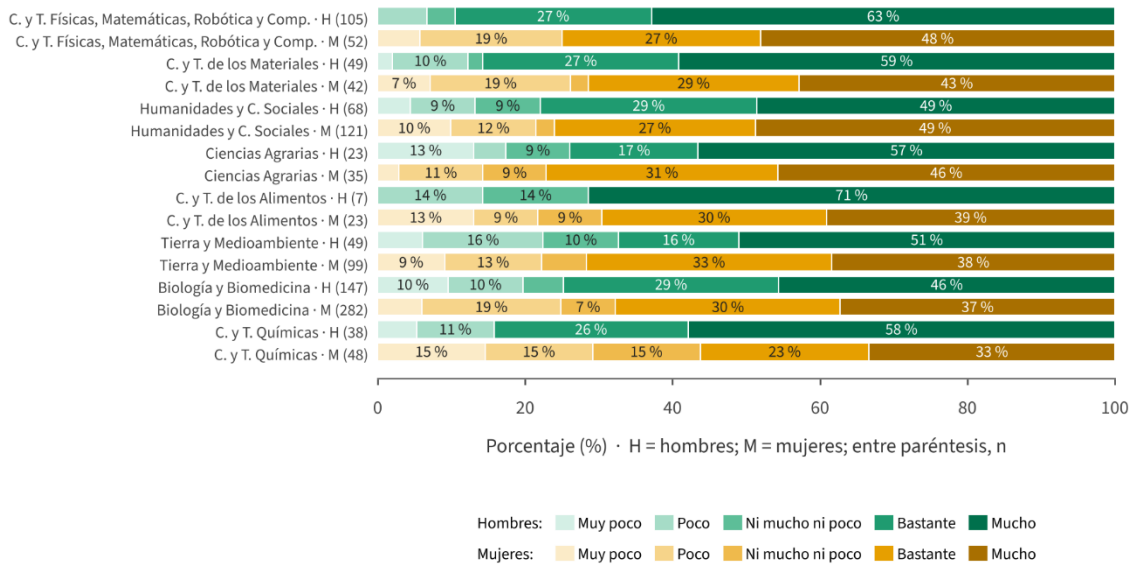


Figura 3.4. Satisfacción general con la experiencia de supervisión, por sexo y área científica (N = 1.188). Entre paréntesis, el número de personas de cada grupo.

La satisfacción general con la supervisión presenta una estrecha relación con la percepción sobre la frecuencia de las reuniones mantenidas con la persona supervisora (Figura 3.5). **Quienes consideran adecuada la frecuencia de supervisión muestran los mayores niveles de satisfacción**, con más del 90 % de respuestas positivas («bastante» o «mucho») tanto entre hombres como entre mujeres. Por el contrario, entre quienes desearían recibir una supervisión más frecuente, la satisfacción disminuye considerablemente, especialmente entre las mujeres, de las cuales únicamente el 45,4 % manifiesta estar bastante o muy satisfecha, frente al 50,7 % de los hombres. Asimismo, quienes desearían una menor frecuencia de supervisión presentan niveles de satisfacción relativamente elevados, aunque inferiores a los de quienes consideran adecuada la frecuencia actual. Cabe destacar que las mujeres manifiestan con mayor frecuencia la necesidad de recibir más supervisión: el 39,2 % de ellas expresa este deseo, frente al 31,8 % de los hombres. En conjunto, estos resultados ponen de manifiesto la importancia de adecuar la frecuencia y disponibilidad de la supervisión a las necesidades individuales del personal predoctoral, sugiriendo que una supervisión insuficiente podría constituir un factor relevante de insatisfacción.

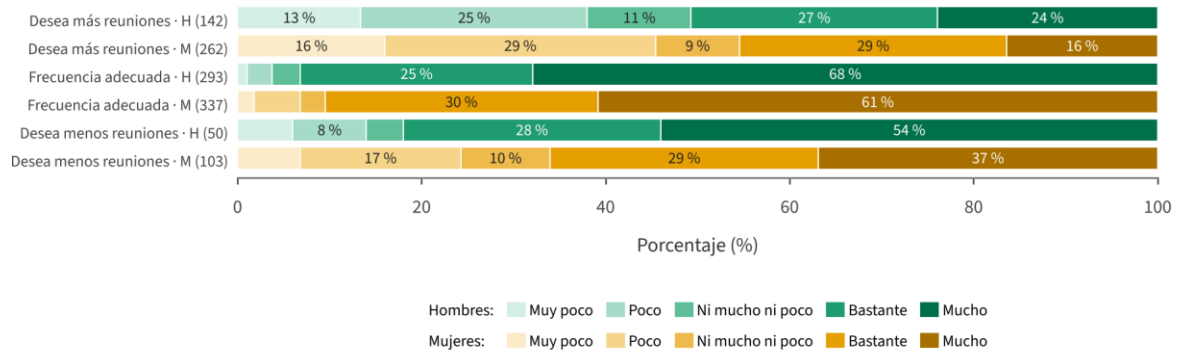


Figura 3.5. Satisfacción general con la experiencia de supervisión según la frecuencia deseada de reuniones, por sexo (N = 1.187). Entre paréntesis, el número de personas de cada grupo.

LO MÁS DESTACADO

Cuando la frecuencia de reuniones es la adecuada, la satisfacción con la supervisión alcanza el 91,6 %.

SECCIÓN 04

CALIDAD DE VIDA

Tiempo libre, capacidad económica, vivienda, desplazamientos e integración social.

79,7 %

declara que su salario no le permite ahorrar

ENCUESTA RED PREDOCTORAL 2025

El personal predoctoral en España desarrolla su tesis en un ecosistema institucional heterogéneo distribuidos ente centros del CSIC, universidades públicas y privadas, otros organismos públicos de investigación (OPI) y, en menor medida, centros privados o empresas. El Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación (EPIPF), aprobado en 2019 y reforzado por la reforma de la Ley de la Ciencia de 2022, supuso un avance normativo significativo para todo el sistema de I+D+i español al transformar las becas en contratos laborales con acceso a la Seguridad Social. Sin embargo, como muestran los resultados de esta sección, **la mejora normativa no se ha traducido en una capacidad económica suficiente para afrontar el coste de vida**, y esta insuficiencia afecta de forma transversal a todo el colectivo, con independencia del tipo de institución de acogida.

El salario neto mensual mediano del personal predoctoral con jornada completa es de 1.406 € (armonizado a 12 pagas, con las pagas extraordinarias prorrateadas; n = 1.248), una cifra sensiblemente inferior a los 2.182 €/mes de referencia de la red de institutos Max Planck (Max Planck PhDnet Survey Group, 2025). Un informe periodístico reciente sobre el estado del doctorado en España (Sánchez-Manjavacas, 2025, con datos del Ministerio de Ciencia) documenta una caída del 44 % en el número de tesis leídas entre 2016 y 2022 (de 20.049 a 11.259) y señala la precariedad económica y los conflictos con la dirección de tesis como dos de los factores de este descenso, si bien el máximo de 2016 está influido también por la extinción de los programas de doctorado regulados por normativas anteriores al Real Decreto 99/2011. Este contexto enmarca los resultados presentados a continuación.

Esta sección examina de forma sistemática las principales dimensiones de la calidad de vida del conjunto del personal predoctoral —la conciliación y el tiempo libre, la capacidad económica, la situación de la vivienda, el tiempo de desplazamiento y la integración social— e incorpora en cada dimensión la comparación por sexo, entre tipos de centro (CSIC, universidad, OPI, centro privado) y entre comunidades autónomas, con el fin de identificar tanto los patrones comunes a todo el sistema español de I+D+i como las diferencias asociadas al tipo de institución de acogida y al territorio.

CONCILIACIÓN Y DISPONIBILIDAD DE TIEMPO LIBRE

La disponibilidad de tiempo libre para actividades no académicas es uno de los indicadores más directos del equilibrio entre vida laboral y personal, con implicaciones bien documentadas sobre la salud mental, el bienestar subjetivo y la productividad a largo plazo (Levecque et al., 2017; Evans et al., 2018). Los resultados del conjunto del personal predoctoral muestran una distribución polarizada (Figura 4.1): un 29,6 % dispone de tiempo libre "casi siempre" y un 13,7 % "siempre", pero un 10,3 % no dispone nunca y un 36,3 % adicional solo lo tiene "raramente", de modo que **prácticamente la mitad del colectivo (46,6 %) se sitúa en las dos categorías inferiores de la escala**.

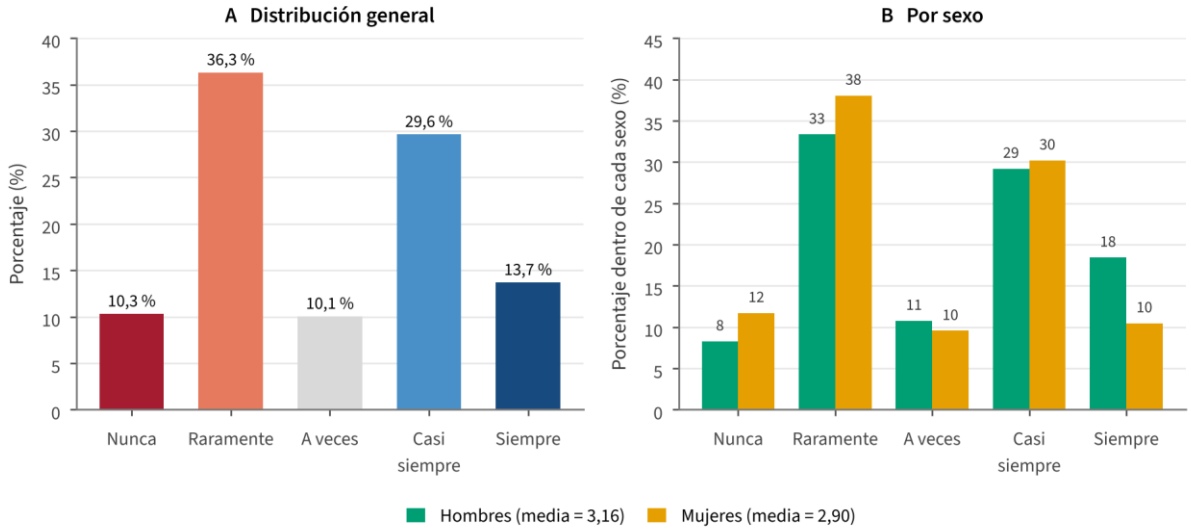


Figura 4.1. Disponibilidad de tiempo libre para actividades no académicas. (A) Distribución general (N = 1.154; media = 3,00); (B) por sexo (483 hombres y 649 mujeres; porcentajes dentro de cada sexo). Escala 1–5 (1 = nunca; 5 = siempre). Mann-Whitney $p < 0{,}001$; d de Cohen = −0,21.

El panel (B) confirma una diferencia estadísticamente significativa por sexo: **las mujeres presentan una media de 2,90 frente a 3,16 en los hombres** (Mann-Whitney $p < 0{,}001$; d de Cohen = −0,21), un patrón coherente con la mayor carga de trabajo no remunerado documentada para las mujeres en el contexto de la doble presencia (EIGE, 2021).

La comparación por tipo de centro (Figura 4.2A) añade un matiz relevante siendo **el personal predoctoral universitario el que declara menos tiempo libre disponible** (media = 2,83; N = 398) que el del CSIC (media = 3,12; N = 633), una diferencia estadísticamente significativa, aunque de tamaño de efecto pequeño (Kruskal-Wallis H (4) = 12,74; $p = 0{,}013$; $\eta^2 = 0{,}008$). El personal de otros organismos públicos de investigación (media = 3,01) y de centros privados (media = 3,05) se sitúa en una posición intermedia. El panel B, que compara el tiempo de desplazamiento diario, se analiza en el apartado dedicado al desplazamiento.

Una posible explicación de esta diferencia reside en la mayor carga docente y de tareas de apoyo a la gestión departamental que recae habitualmente sobre el personal predoctoral en el entorno universitario, en comparación con los centros de investigación monográficos como los del CSIC, aunque el diseño transversal de la encuesta no permite establecer una relación causal.

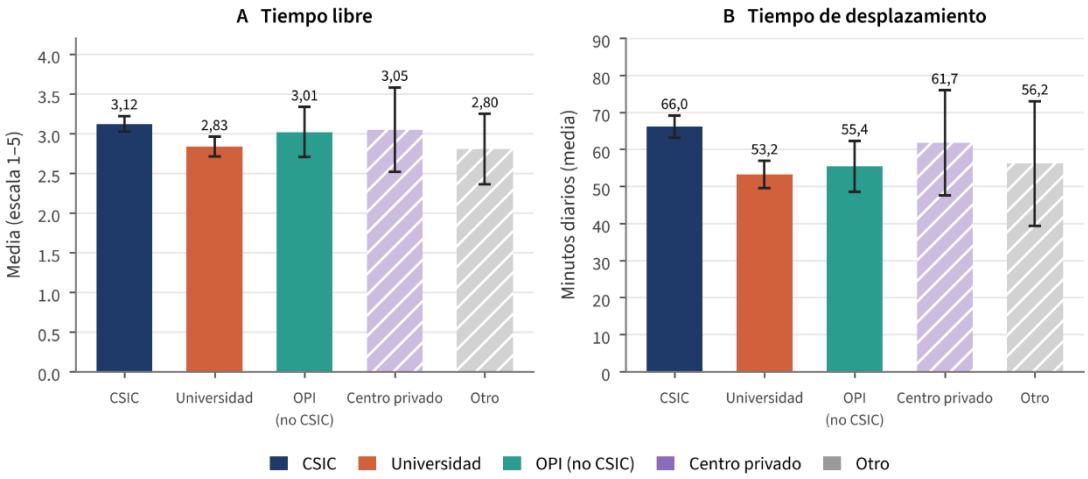


Figura 4.2. Tiempo libre disponible (A) y tiempo de desplazamiento diario (B) por tipo de centro de investigación. Las barras muestran la media y las líneas, el intervalo de confianza del 95 %; cada color corresponde a un tipo de centro y las barras rayadas en tono claro identifican grupos con N < 50. Kruskal-Wallis entre los cinco tipos de centro: tiempo libre, H (4) = 12,74; p = 0,013; η^2 = 0,008; desplazamiento, H (4) = 34,86; p < 0,001; η^2 = 0,022.

CAPACIDAD PARA AFRONTAR EL COSTE DE VIDA

La dimensión económica es la que genera mayor preocupación entre los resultados de esta encuesta, con independencia del tipo de centro. Tres indicadores complementarios permiten trazar un panorama coherente: la capacidad para afrontar el coste de vida, la capacidad de ahorro y la capacidad de invertir en ocio y desarrollo personal.

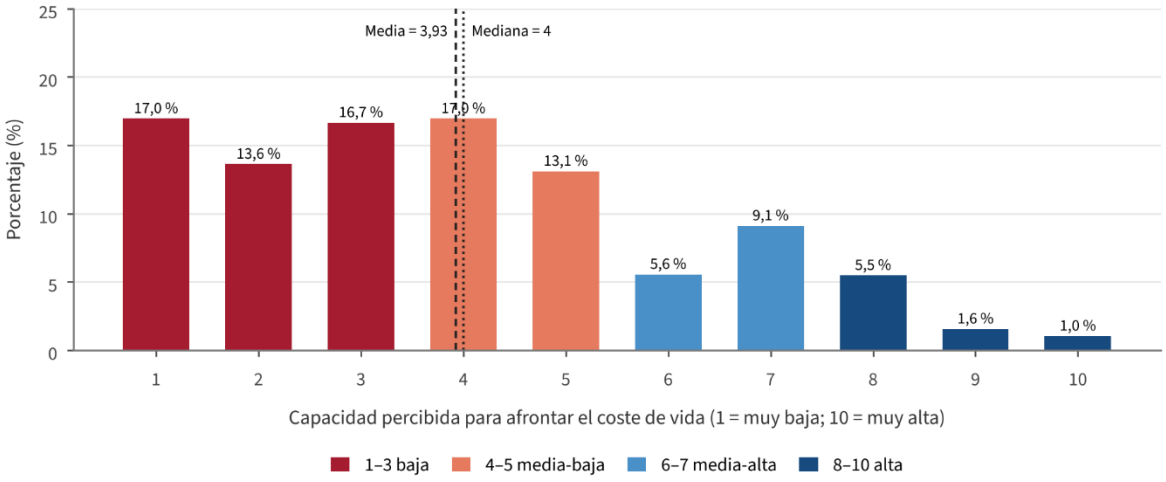


Figura 4.3. Capacidad para afrontar el coste de vida en la ciudad de residencia (escala 1–10; N = 1.351). Media = 3,93; mediana = 4. Las barras se colorean por tramos: rojo oscuro (1–3, baja), salmón (4–5, media-baja), azul claro (6–7, media-alta) y azul oscuro (8–10, alta). Las líneas verticales marcan la media (discontinua) y la mediana (punteada).

En una escala del 1 al 10, el conjunto del colectivo obtiene **una puntuación media de 3,93 y una mediana de 4,0** en cuanto a su capacidad para afrontar el coste de vida (Figura 4.3; N = 1.351). El análisis por sexo no muestra diferencias estadísticamente significativas (p = 0,24), ni tampoco el análisis por tipo de centro (Kruskal-Wallis p = 0,16), lo que indica que la precariedad económica percibida es transversal a todo el sistema de I+D+i español, con independencia del tipo de institución y del sexo de la persona encuestada.

CAPACIDAD DE AHORRO E INVERSIÓN EN OCIO

Los resultados sobre ahorro son, de nuevo, contundentes (Figura 4.4): **el 79,7 % del colectivo declara que su salario no le permite ahorrar** (respuestas 1 y 2). Solo el 11,7 % considera que sí puede hacerlo. La capacidad de invertir en ocio es igualmente limitada: el 68,0 % afirma que su salario no lo permite. El análisis por sexo no muestra diferencias significativas en ninguno de los dos indicadores (ahorro: p = 0,09; ocio: p = 0,47), lo que confirma que la privación económica afecta de forma prácticamente homogénea a todo el colectivo, con independencia del sexo.

LO MÁS DESTACADO

El 79,7 % afirma que su salario no le permite ahorrar.

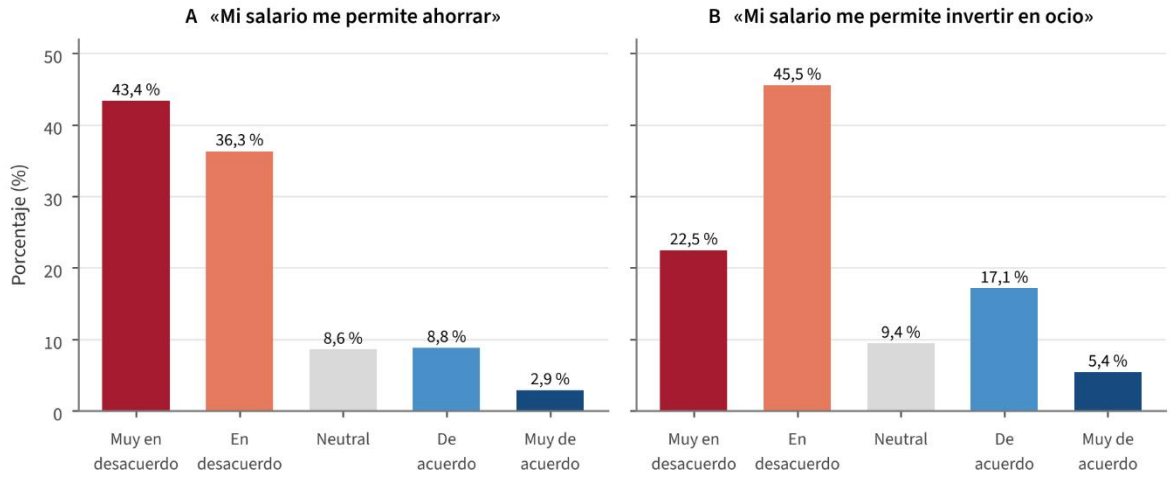


Figura 4.4. Capacidad de ahorro (A, N = 1.280) y de inversión en ocio (B, N = 1.144). Escala 1–5 (1 = muy en desacuerdo; 5 = muy de acuerdo).

PERFIL SINTÉTICO DE CALIDAD DE VIDA

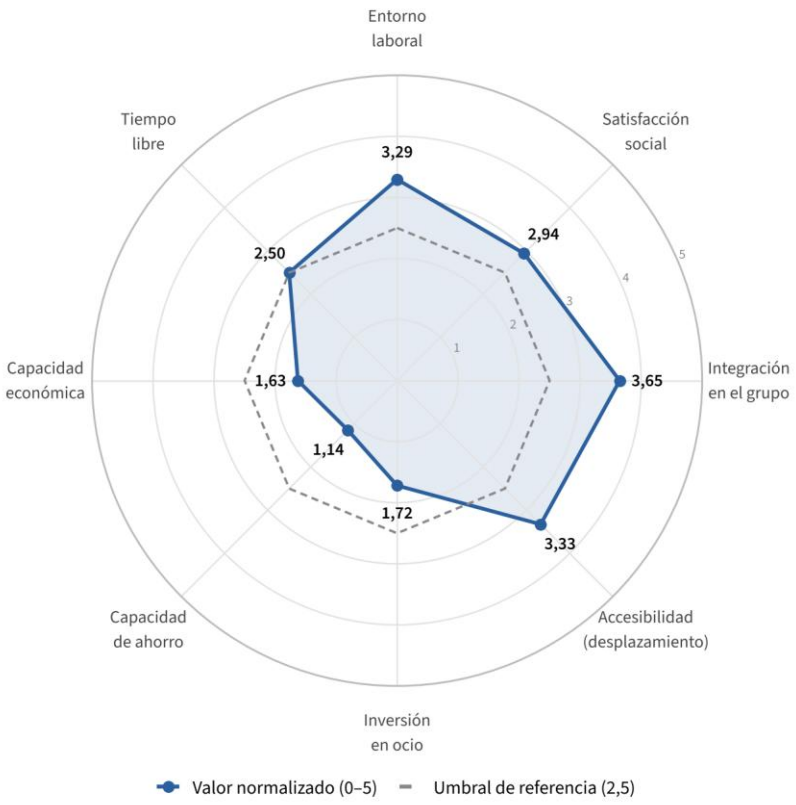


Figura 4.5. Perfil de calidad de vida del conjunto del personal predoctoral (todas las instituciones). Cada dimensión es la media del ítem correspondiente reescalada a 0–5 (véase el apartado de Metodología); la línea discontinua indica el punto medio de la escala (2,5). N por indicador = 1.118–1.417.

La Figura 4.5 reproduce un perfil sintético de calidad de vida sobre el conjunto del sistema español de I+D+i. Los indicadores relacionales —integración en el grupo (3,65/5), entorno laboral (3,29/5) y satisfacción social (2,94/5)— y la accesibilidad (3,33/5) se sitúan por encima del punto medio de referencia (2,5/5), mientras que **los indicadores económicos quedan manifiestamente por debajo**: ahorro (1,14/5), capacidad económica (1,63/5) y ocio (1,72/5). El tiempo libre (2,50/5) se sitúa justo en el umbral. Esta asimetría, es decir, un entorno relacional relativamente favorable que convive con una precariedad material estructural, es un rasgo compartido por todo el ecosistema predoctoral español.

Al desagregar todos estos indicadores por sexo (Figura 4.6), **el tiempo libre es el único en el que se observa una diferencia estadísticamente significativa**: las mujeres declaran menos tiempo libre que los hombres (d de Cohen = −0,21; $p < 0,001$). En el resto de dimensiones —capacidad económica, ahorro, ocio, integración, socialización, entorno laboral, desplazamiento y carga habitacional— las diferencias son de magnitud despreciable ($|d| < 0,2$) y no significativas. La precariedad material afecta, por tanto, por igual a mujeres y hombres, mientras que la brecha se concentra en la dimensión temporal, coherente con una distribución desigual de la carga de cuidados y tareas no remuneradas (EIGE, 2021).

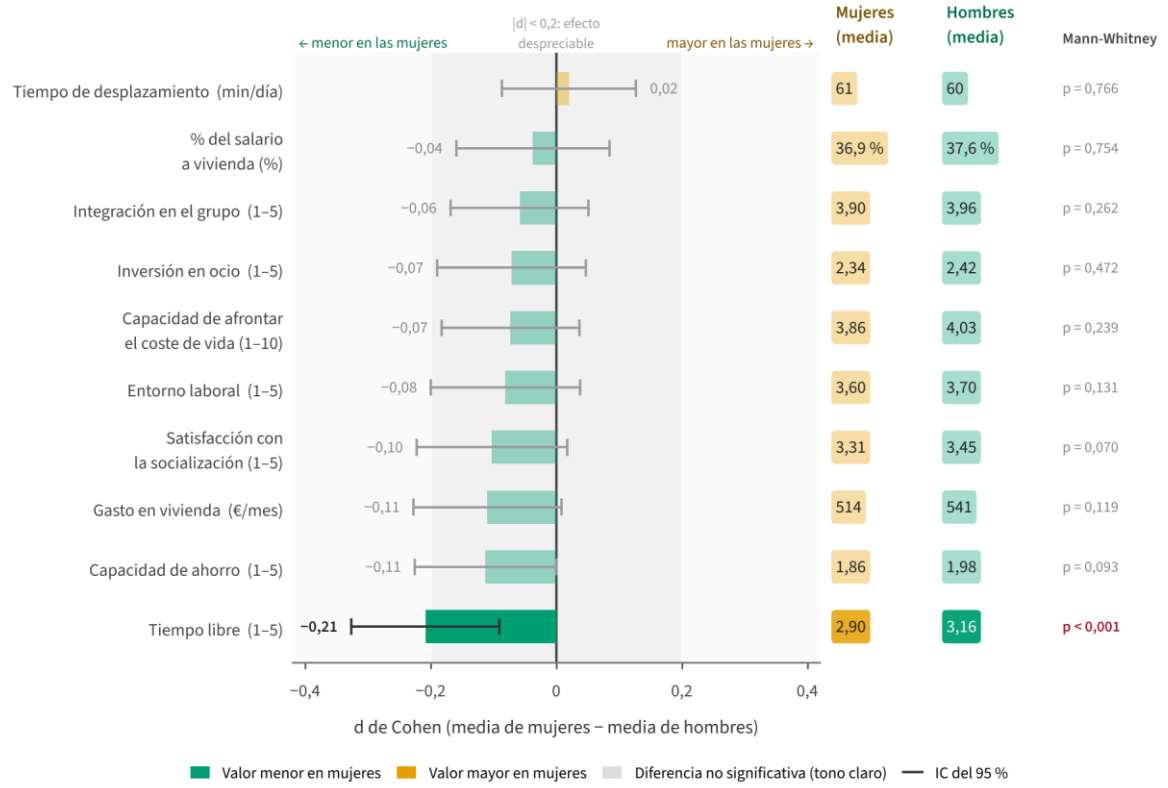


Figura 4.6. Diferencias entre mujeres y hombres en los indicadores de calidad de vida, ordenadas según su magnitud. Cada barra es la d de Cohen (media de mujeres menos media de hombres, dividida por la desviación típica combinada), con su intervalo de confianza del 95 %: en verde, valores menores en las mujeres; en mostaza, mayores. Los tonos intensos marcan las diferencias significativas (Mann-Whitney, $p < 0,05$) y la franja gris central, $|d| < 0,2$ (efecto despreciable). A la derecha, la media de cada sexo y el valor p.

DIFERENCIAS TERRITORIALES EN LA CAPACIDAD ECONÓMICA PERCIBIDA

El análisis por comunidad autónoma (Figura 4.7), que en el conjunto del sistema alcanza 13 comunidades con diez o más personas encuestadas, confirma y refuerza un patrón territorial. Las diferencias entre CCAA son muy significativas y de tamaño de efecto moderado (Kruskal-Wallis: $H(12) = 118,0$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,081$), lo que indica que **la comunidad autónoma de residencia explica alrededor del 8,1 % de la variabilidad en la capacidad económica percibida**.

Asturias (media = 5,86/10, N = 14) y Aragón (5,14/10, N = 21) presentan la mejor percepción económica, mientras que **Islas Baleares (2,56/10, N = 18), la Comunidad de Madrid (3,32/10, N = 420) y Cataluña (3,44/10, N = 253) ocupan el extremo opuesto**. La diferencia entre Asturias y Baleares supera los 3 puntos sobre una escala de 10, una magnitud considerable teniendo en cuenta que el colectivo percibe, en conjunto, salarios relativamente homogéneos por tipo de contrato. Las grandes áreas metropolitanas concentran tanto centros del CSIC como campus universitarios, y el coste de vida en ellas afecta a todo el personal predoctoral por igual, con independencia de la institución de adscripción.

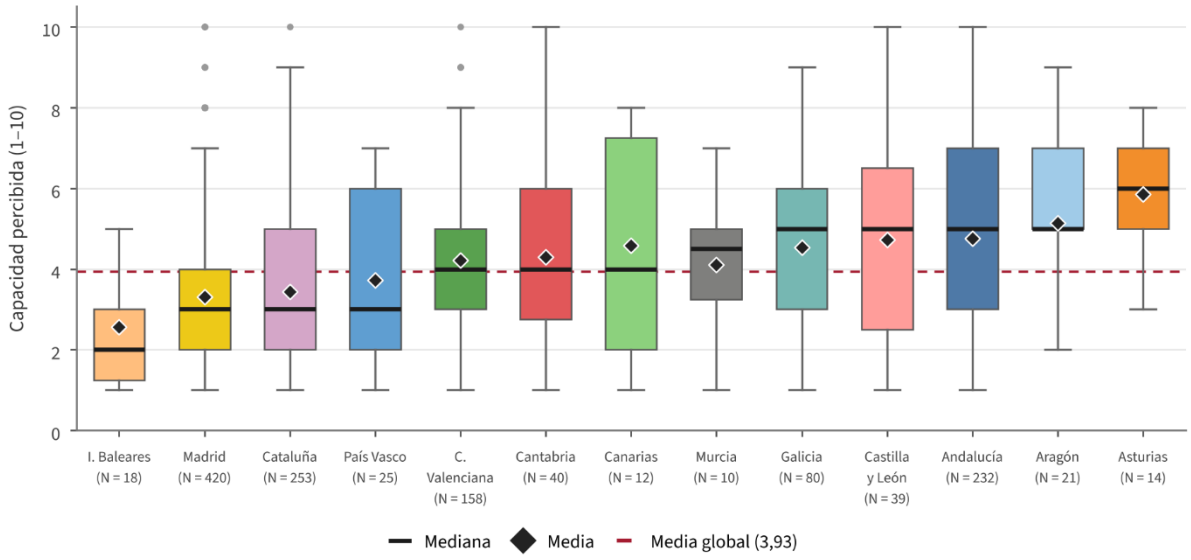


Figura 4.7. Capacidad percibida para afrontar el coste de vida por comunidad autónoma (todas las instituciones; CCAA con N ≥ 10; N = 1.322). Las cajas muestran la mediana y el rango intercuartílico; los bigotes, hasta 1,5 veces el rango intercuartílico; el rombo, la media. La línea discontinua marca la media global (3,93). Kruskal-Wallis: H (12) = 118,0, p < 0,001, η^2 = 0,081.

LA SITUACIÓN DE LA VIVIENDA

La vivienda constituye uno de los ejes más críticos de la situación socioeconómica del personal predoctoral, en todos los tipos de centro. España atraviesa en la última década una fuerte tensión en el mercado del alquiler, con incrementos de precio especialmente intensos en las principales ciudades universitarias y científicas del país (Banco de España, 2024; Idealista, 2025). En este informe se utiliza el 30 % de los ingresos netos como umbral de estrés habitacional, un criterio habitual en el análisis de la asequibilidad de la vivienda (Haffner y Hulse, 2021); Eurostat aplica un criterio más estricto, del 40 % de la renta disponible, para definir la sobrecarga por costes de vivienda (Eurostat, s. f.).

El 86,5 % del conjunto del personal predoctoral paga alquiler o hipoteca. Entre quienes sí pagan, la mediana del gasto mensual se sitúa en 500 € (media = 525 €; Figura 4.8; N = 1.171). **El 63,8 % del colectivo supera el umbral de estrés habitacional del 30 % del salario**, y el 14,5 % destina más del 50 % de su salario neto exclusivamente a vivienda (Figura 4.9; N = 1.085).

LO MÁS DESTACADO

Casi dos de cada tres personas que pagan vivienda destinan a ella más del 30 % de su salario.

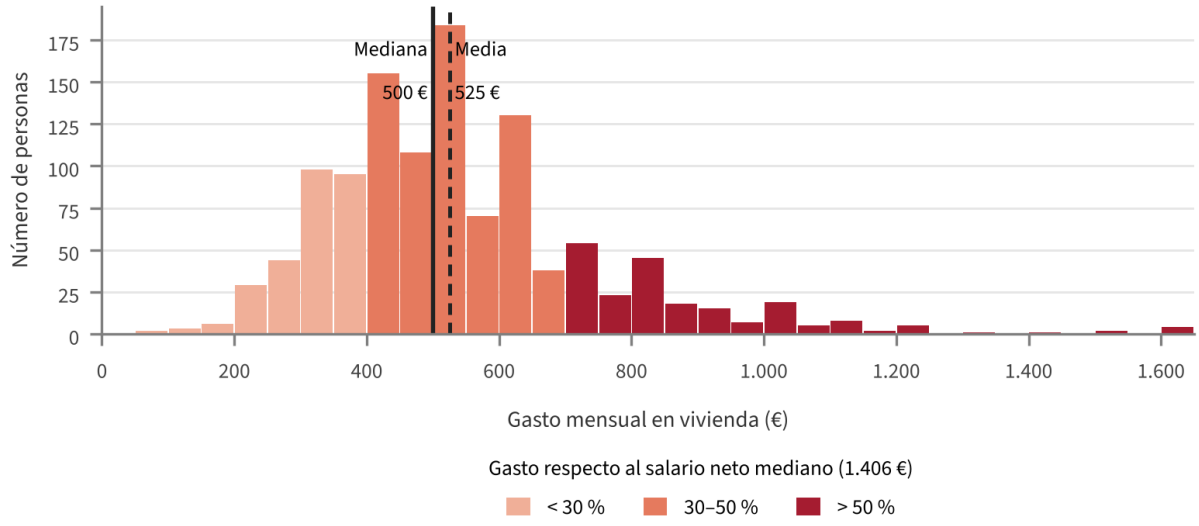


Figura 4.8. Gasto mensual en vivienda entre quienes pagan algún importe (N = 1.171). Las barras se colorean, de claro a oscuro, según el porcentaje que representa cada importe sobre el salario neto mediano (1.406 €): < 30 %, 30–50 % y > 50 %.

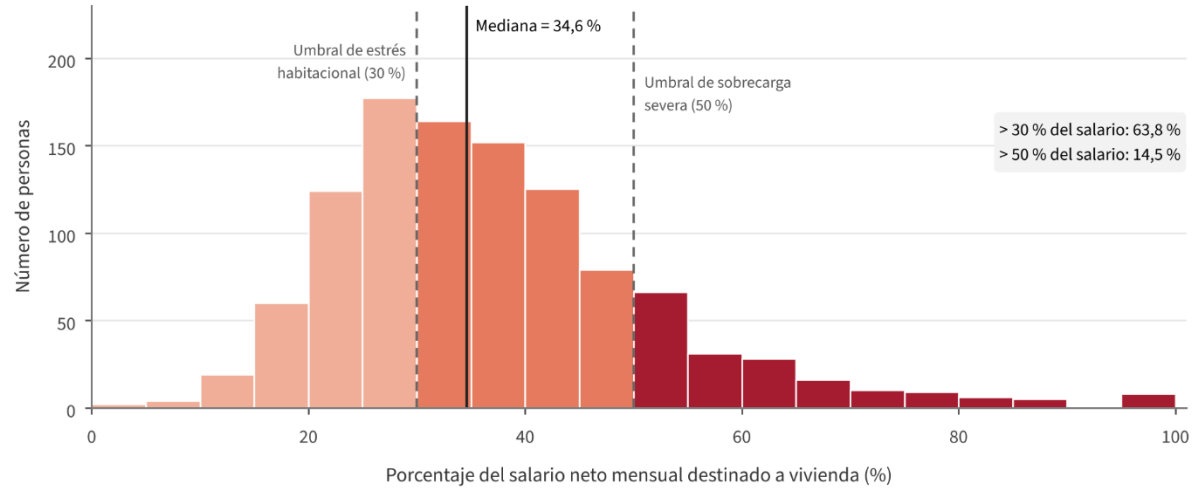


Figura 4.9. Porcentaje del salario neto mensual destinado al pago de alquiler o hipoteca (N = 1.085). Las líneas discontinuas marcan el umbral de estrés habitacional (30 %) y de carga severa (50 %); la línea continua, la mediana.

La comparación por tipo de centro no muestra diferencias significativas en la carga habitacional (Kruskal-Wallis p = 0,67): la mediana del porcentaje del salario destinado a vivienda es del 35,2 % en el CSIC (65,3 % supera el umbral del 30 %), del 33,8 % en las universidades (62,2 %) y del 31,9 % en otros organismos públicos de investigación (55,0 %); los centros privados (40,2 %; N = 18) y el grupo "otro" (32,0 %; N = 25) cuentan con muestras demasiado reducidas para una comparación fiable. **La presión habitacional es, por tanto, un rasgo común a todo el sistema**, y sus diferencias responden más al territorio (véase la Figura 4.13) que al tipo de institución. La relación individual entre salario y gasto en vivienda (Figura 4.10) muestra, además, que las cargas superiores al 30 % aparecen en todo el rango salarial predoctoral, y no solo entre quienes perciben los salarios más bajos.

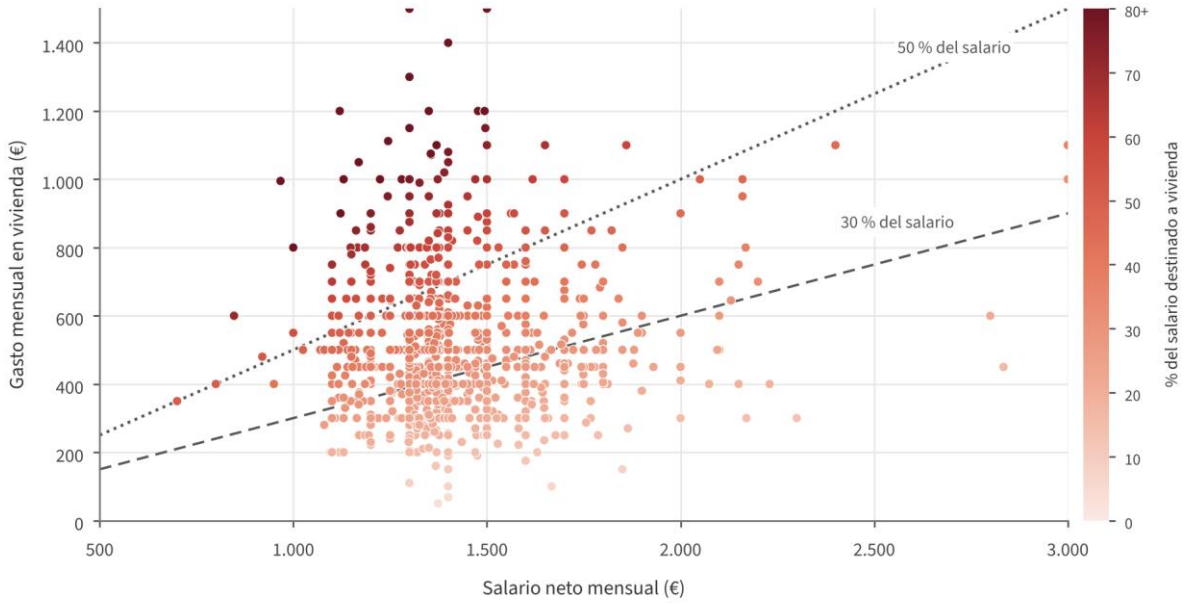


Figura 4.10. Relación entre salario neto mensual y gasto en vivienda (N = 1.085). Cada punto representa a una persona; el color indica el porcentaje del salario destinado a vivienda (escala de naranjas, de claro a oscuro). Las rectas marcan el 30 % (discontinua) y el 50 % (punteada) del salario.

La Figura 4.11 traduce estas cifras en una distribución estimada del presupuesto mensual del conjunto del personal predoctoral. Con un salario neto mediano de 1.411 € al mes con las pagas extraordinarias prorrateadas, una vez satisfecho el gasto mediano en vivienda (500 €, el 35,4 % del salario), **el margen restante para el conjunto de necesidades básicas es ajustado**. Los valores de alimentación, transporte, ocio y "resto de gastos" son estimaciones externas (INE, 2025a).

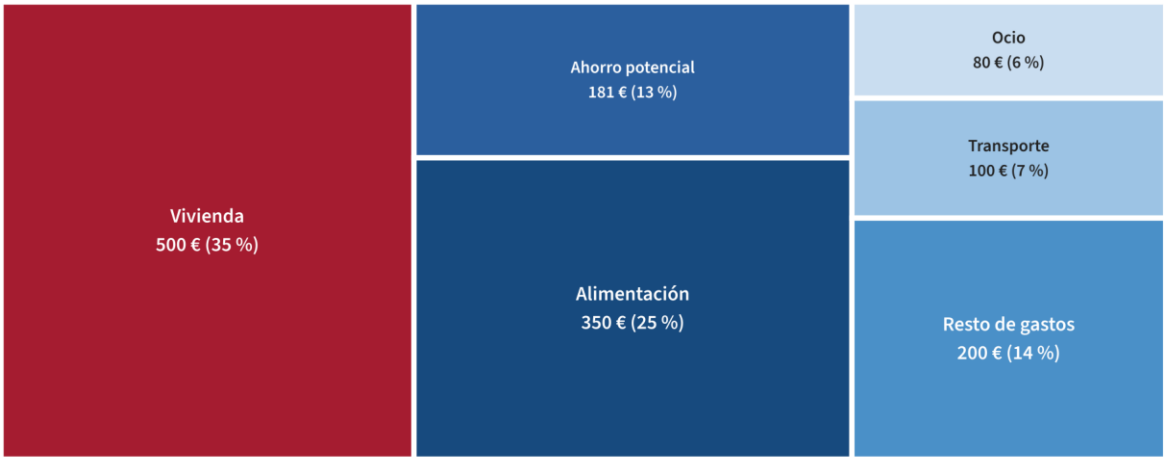


Figura 4.11. Distribución estimada del presupuesto mensual del conjunto del personal predoctoral. El área de cada rectángulo es proporcional al importe. Salario neto mediano de referencia: 1.411 €/mes, con las pagas extraordinarias prorrateadas en 12 meses (N = 1.310); vivienda: mediana de quienes pagan (N = 1.171). Alimentación, transporte, ocio y resto de gastos son estimaciones externas; el ahorro potencial es el remanente.

SITUACIÓN DE CONVIVENCIA Y ESTRATEGIAS DE ADAPTACIÓN

Frente a la imposibilidad estructural de costearse una vivienda propia en solitario, las estrategias de adaptación más extendidas en el conjunto del colectivo son **la convivencia en pisos compartidos (34,1 %)** y la convivencia en pareja sin hijos (30,2 %), seguidas de la permanencia en el domicilio familiar (18,8 %) (Figura 4.12). Solo el 12,1 % vive solo/a sin hijos y un 3,8 % adicional convive en pareja con hijos. La distribución difiere significativamente por sexo: los hombres comparten piso con más frecuencia que las mujeres (38,3 % frente a 30,8 %), mientras que las mujeres conviven más a menudo en pareja sin hijos (33,9 % frente a 25,5 %).

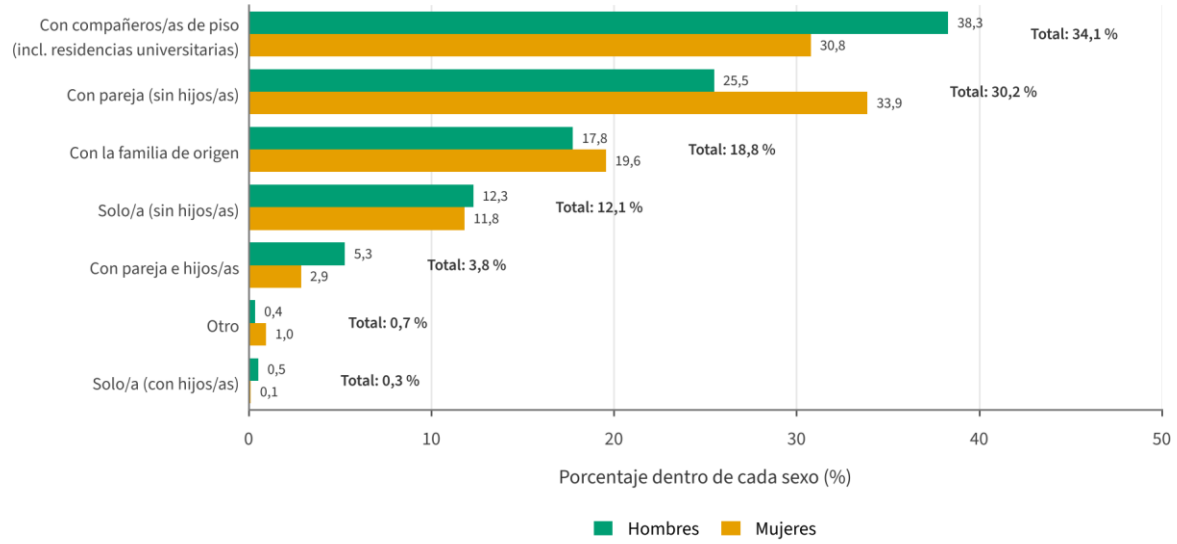


Figura 4.12. Situación de convivencia actual por sexo (N total = 1.433; hombres, N = 569; mujeres, N = 838; porcentajes dentro de cada sexo). A la derecha de cada par se indica el porcentaje sobre el total. χ^2 (5) = 19,4; p = 0,002. Para la prueba χ^2 se agruparon las categorías «Solo/a (con hijos/as)» y «Otro» por su baja frecuencia.

DIFERENCIAS TERRITORIALES EN EL GASTO Y LA PRESIÓN HABITACIONAL

El análisis por comunidad autónoma (Figura 4.13) confirma un patrón territorial con respecto a la presión habitacional. **El gasto mensual en vivienda difiere de forma significativa entre comunidades**: Aragón y Canarias (400 € de mediana), la Comunitat Valenciana e Islas Baleares (425 €) registran los gastos medianos más bajos, mientras que la Comunidad de Madrid (510 €) y Asturias, Cantabria, Cataluña, Murcia y País Vasco (500 €) presentan los más elevados.

El porcentaje del salario destinado a vivienda —indicador de carga relativa, más informativo que el gasto absoluto— también difiere significativamente entre CCAA. **Madrid encabeza la carga relativa** (mediana = 37,7 %; el 76,3 % de su personal predoctoral supera el umbral del 30 %), seguida de Cataluña (35,9 %; 69,3 % supera el umbral). En el extremo opuesto, Aragón combina uno de los menores gastos absolutos con una de las menores cargas relativas (mediana = 27,0 %; solo el 30,0 % supera el umbral), junto con Canarias (26,8 %), si bien esta última con una muestra muy reducida (N = 9).

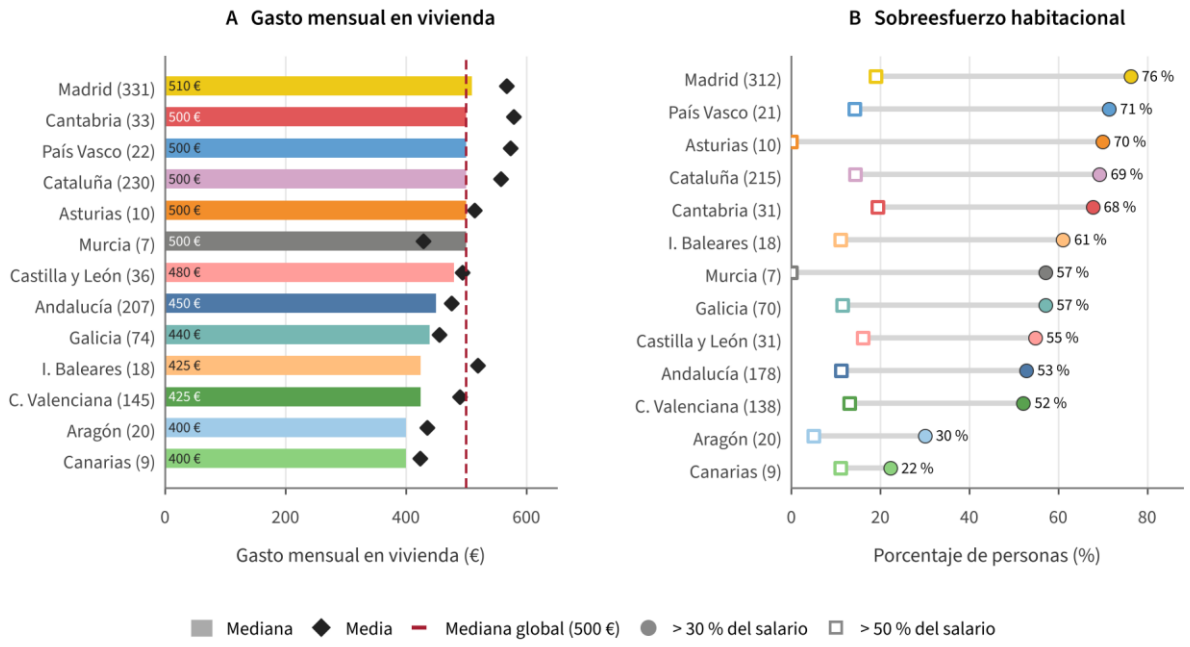


Figura 4.13. Presión habitacional por comunidad autónoma (CCAA con N ≥ 10; solo quienes pagan vivienda). (A) Gasto mensual mediano en vivienda, con la media indicada por un rombo; la línea discontinua señala la mediana global (500 €); N = 1.142. (B) Porcentaje de personas cuyo gasto en vivienda supera el 30 % (círculo) y el 50 % (cuadrado) de su salario neto; N = 1.060. Entre paréntesis, N por comunidad. Kruskal-Wallis sobre el gasto (A: H (12) = 75,7; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,056$) y sobre el porcentaje del salario (B: H (12) = 60,5; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,046$).

TIEMPO DE DESPLAZAMIENTO

El tiempo de desplazamiento diario al centro de investigación es, en el conjunto del sistema, un indicador con una variabilidad territorial y por tipo de centro considerable. La mediana global se sitúa en 50 minutos diarios (ida y vuelta) y la media en 60,7 minutos (Figura 4.14; N = 1.417). Solo el 18,5 % del colectivo dedica menos de 30 minutos al día a desplazarse, mientras que **casi la mitad (49,5 %) invierte una hora o más** (Figura 4.14B), una carga que la literatura asocia con una menor satisfacción vital (Stutzer y Frey, 2008).

El personal predoctoral de centros CSIC presenta el tiempo de desplazamiento medio más elevado de todos los tipos de institución (66,0 minutos/día; N = 796), superior al del personal universitario (53,2 minutos/día; N = 477) y al de otros OPI (55,4 minutos/día; N = 83) (Kruskal-Wallis H (4) = 34,86; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,022$) (Figura 4.2B).

Buena parte de esta diferencia se explica por dónde se concentra cada tipo de centro. El 39,3 % del personal predoctoral del CSIC trabaja en la Comunidad de Madrid, la comunidad con los desplazamientos más largos, frente al 19,5 % del personal universitario, que tiene más peso en comunidades con ciudades de menor tamaño, como Andalucía (28,7 %) o Galicia (13,1 %). Al comparar personas de la misma comunidad autónoma, la diferencia entre universidad y CSIC baja de 14,2 a 5,6 minutos diarios, y se sitúa en 7,5 minutos (IC 95 %: 2,1–12,9) si se tienen en cuenta también la situación de convivencia y el área científica (regresión lineal; N = 1.268). La comparación dentro de cada comunidad muestra además que

el patrón no es uniforme: en Madrid el desplazamiento es igual de largo en el CSIC y en las universidades (mediana de 75 minutos en ambos casos), en Cataluña es claramente mayor en el CSIC (70 frente a 45 minutos) y en la Comunitat Valenciana ocurre lo contrario (40 frente a 60 minutos).

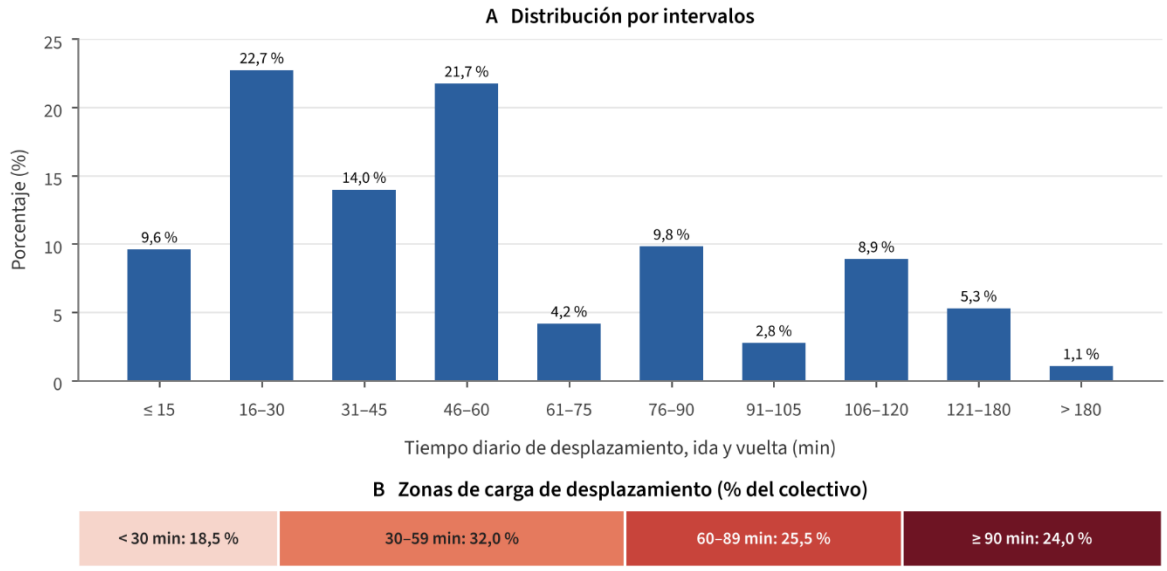


Figura 4.14. Tiempo de desplazamiento diario al centro de investigación, ida y vuelta (N = 1.417; mediana = 50 minutos; media = 60,7 minutos). (A) Distribución por intervalos de minutos. (B) Proporción del colectivo en cada zona de carga: < 30, 30–59, 60–89 y ≥ 90 minutos.

La diferencia que queda apunta a la localización de los centros. El CSIC cuenta con 121 institutos, 50 de ellos mixtos con universidades u otras instituciones (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2026a), y muchos se concentran en grandes campus científicos situados en la periferia de las áreas metropolitanas. Los tiempos más largos de la encuesta corresponden precisamente a institutos de estos campus: en el de la Universitat Autònoma de Barcelona, en Bellaterra (Cerdanyola del Vallès), el IIIA (mediana de 120 minutos diarios), el IMB-CNM (100 minutos) y el ICMAB (85 minutos); y en el de Cantoblanco, de la Universidad Autónoma de Madrid, el ICV (120 minutos), el CNB (110 minutos), el CBM y el ICMM (90 minutos cada uno). En cambio, los institutos situados dentro del casco urbano, como el CIB Margarita Salas o el IQFR en Madrid, registran medianas de 45 a 50 minutos. El personal universitario, por su parte, se reparte entre facultades y campus de distinta localización, muchos de ellos integrados en la ciudad, y en las universidades de ciudades medianas las distancias son menores.

Los campus suburbanos dependen en gran medida del vehículo privado y de un transporte público con trayectos más largos (Miralles-Guasch y Domene, 2010), y el tiempo de desplazamiento se asocia a una menor satisfacción vital que no compensan otros beneficios (Stutzer y Frey, 2008). El hecho de que el personal del CSIC viva con más frecuencia en pisos compartidos (40,0 %, frente al 26,6 % en las universidades) sugiere además que una parte reside en zonas urbanas más asequibles, alejadas de su centro de trabajo. Medidas como la flexibilidad horaria, el teletrabajo parcial o las ayudas al transporte tendrían, por tanto, un efecto especialmente relevante en los institutos ubicados en campus periféricos. Conviene

recordar que la encuesta no recoge la dirección del centro ni del domicilio: la localización se infiere del instituto declarado, por lo que estas interpretaciones deben leerse con cautela.

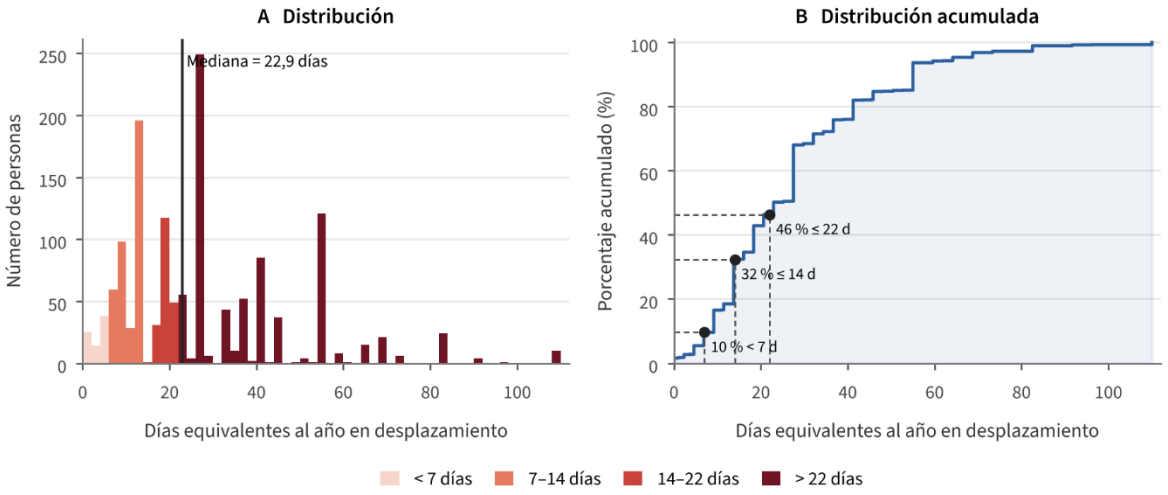


Figura 4.15. Coste temporal anual del desplazamiento (N = 1.417). (A) Distribución de los días de tiempo personal al año consumidos en desplazamiento. (B) Función de distribución acumulada, con umbrales de referencia en 7, 14 y 22 días. Cálculo: (minutos/día × 220 días laborables) / (60 × 8 horas).

Traducido a coste temporal anual (Figura 4.15), la mediana global de 50 minutos diarios **equivale a 22,9 días completos de tiempo personal consumidos anualmente en transporte**, con una media de 27,8 días —más de tres semanas y media laborales—, un coste que en el caso específico del personal CSIC (con una mediana de 60 minutos/día) se eleva a 27,5 días.

LO MÁS DESTACADO

El desplazamiento consume de media casi 28 días de jornada completa al año.

EL TIEMPO DE DESPLAZAMIENTO COMO LA MAYOR FUENTE DE DESIGUALDAD TERRITORIAL

El tiempo de desplazamiento es, con diferencia, el indicador con mayor variabilidad territorial de toda la sección (Kruskal-Wallis H (12) = 228,3, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,157$; Figura 4.16), un tamaño de efecto grande que implica que aproximadamente el 15,7 % de la variabilidad en el tiempo de desplazamiento se asocia a la comunidad autónoma de adscripción del centro.

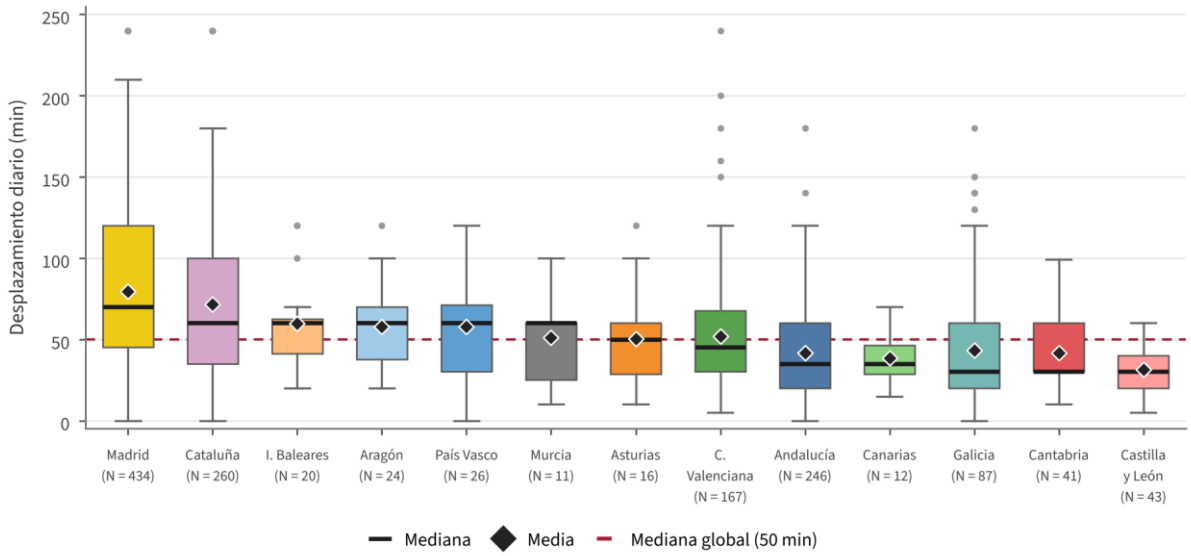


Figura 4.16. Tiempo de desplazamiento diario por comunidad autónoma (minutos; todas las instituciones; CCAA con N ≥ 10; N = 1.387). Las cajas muestran la mediana y el rango intercuartílico; el rombo, la media; la línea discontinua, la mediana global (50 min). Kruskal-Wallis: H (12) = 228,3, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,157$.

Madrid (media = 79,5 min/día, mediana = 70; N = 434) y Cataluña (media = 71,5 min/día, mediana = 60; N = 260) **concentran, con mucha diferencia, los mayores tiempos de desplazamiento del conjunto del sistema**, mientras que Castilla y León (media = 31,5 min; N = 43), Canarias (38,3 min; N = 12) y Cantabria (41,6 min; N = 41) presentan los valores más bajos. La penalización temporal asociada a residir y trabajar en las grandes áreas metropolitanas es, por tanto, una característica estructural del sistema español de ciencia y universidad en su conjunto.

INTEGRACIÓN EN EL GRUPO DE INVESTIGACIÓN Y SATISFACCIÓN SOCIAL

A pesar del panorama económico descrito, los indicadores de integración social presentan, también en el conjunto del sistema, datos notablemente más positivos. **El sentimiento de integración en el grupo de investigación obtiene una media de 3,92 sobre 5** (N = 1.341) (Figura 4.17A). La satisfacción con la socialización más amplia presenta resultados más moderados, con una media de 3,36 sobre 5 (N = 1.118) (Figura 4.17B).

El entorno laboral del centro obtiene una valoración mayoritariamente positiva: **el 67,0 % del conjunto del colectivo lo valora con 4 o 5 puntos sobre 5** (N = 1.150) que confirma que la dimensión relacional del entorno de trabajo actúa, en todo el sistema, como amortiguador parcial del malestar generado por las condiciones materiales.

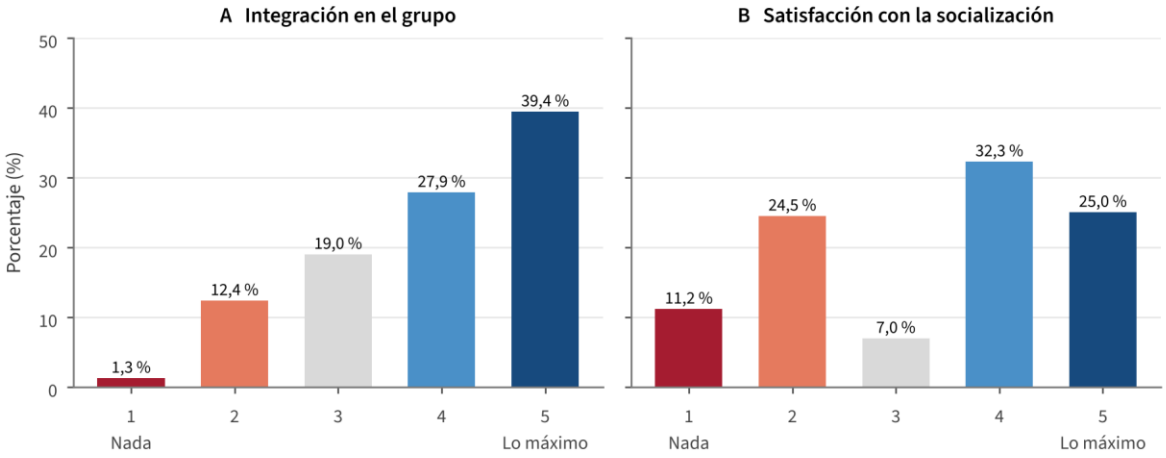


Figura 4.17. Integración en el grupo de investigación (A; N = 1.341; media = 3,92) y satisfacción con el grado de socialización semanal (B; N = 1.118; media = 3,36). Escala 1–5 (1 = nada; 5 = lo máximo).

LO MÁS DESTACADO

El entorno laboral amortigua el malestar: el 67,0 % lo valora de forma positiva.

Preguntado por su principal fuente social, **el 45,3 % del conjunto del colectivo señala a los amigos y amigas**, seguido de los compañeros y compañeras de trabajo (29,0 %) y la familia (21,5 %) (Figura 4.18).

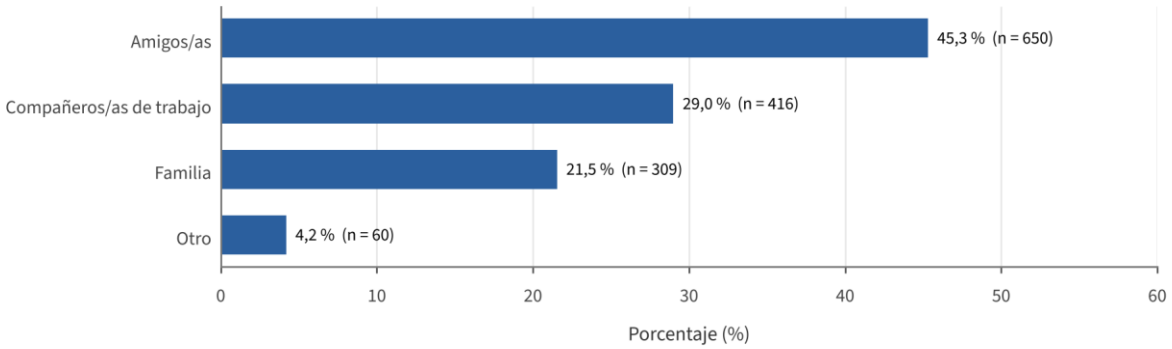


Figura 4.18. Principal fuente social del conjunto del personal predoctoral (N = 1.435).

PARTICIPACIÓN EN REDES Y ASOCIACIONES DE PERSONAL PREDOCTORAL

En el conjunto del sistema, el 52,0 % del personal predoctoral declara no participar ni haber participado en redes o asociaciones de personal predoctoral o estudiantil (Figura 4.19), algo menos que en los centros del CSIC (54,7 %). Un 27,4 % sí participa o ha participado, y **un 20,6 % —una de cada cinco personas— declara no participar, pero querría hacerlo**, señalando de nuevo una demanda potencial no cubierta en todo el ecosistema predoctoral español.

LO MÁS DESTACADO

Una de cada cinco personas querría participar en una red predoctoral y todavía no lo hace.

La existencia de una organización de ámbito estatal como la Federación de Jóvenes Investigadores/Precarios (FJI-Precarios) y de redes específicas como la Red Predoctoral del CSIC responde precisamente a esta necesidad de vertebración; los resultados de esta encuesta confirman que el margen de crecimiento de este tipo de estructuras es todavía considerable en el conjunto del sistema.

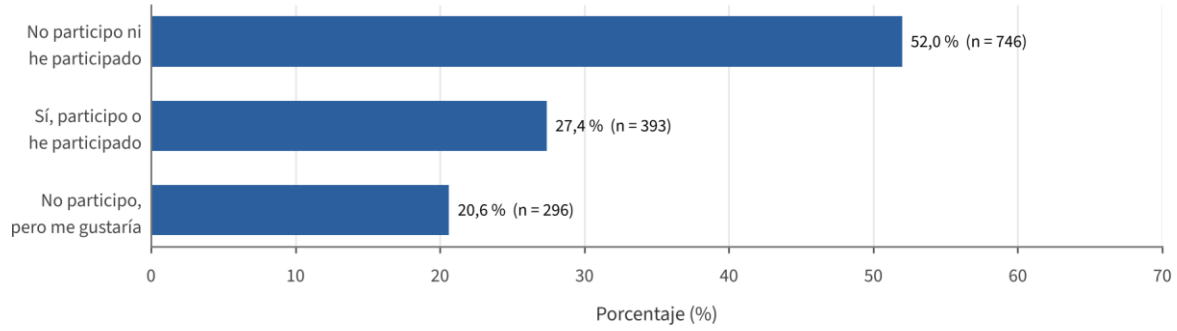


Figura 4.19. Participación en redes o asociaciones de personal predoctoral o estudiantil, conjunto del sistema (N = 1.435).

SÍNTESIS TERRITORIAL: CALIDAD DE VIDA POR COMUNIDAD AUTÓNOMA

La Figura 4.20 sintetiza ocho indicadores de calidad de vida para las 13 comunidades autónomas con muestra suficiente (N ≥ 10; N total = 1.410), ordenadas según un índice compuesto (media de los valores estandarizados de cada indicador; véase el apartado de Metodología). **El patrón territorial confirma la existencia de una fractura estructural entre las grandes áreas metropolitanas y el resto del territorio**.

Aragón (índice compuesto = +1,34; N = 24) y Asturias (+0,81; N = 16) **emergen como las comunidades con el perfil más favorable**, combinando una elevada puntuación en tiempo libre, capacidad económica y entorno laboral con una carga habitacional comparativamente baja. En el extremo opuesto, País Vasco (−0,78; N = 26), Islas Baleares (−0,76; N = 20), Cataluña (−0,65; N = 264) y la Comunidad de Madrid (−0,62; N = 440) presentan los perfiles menos favorables, penalizados sobre todo por la capacidad económica percibida y la carga habitacional; en el caso de Madrid, además, por el tiempo de desplazamiento y el porcentaje del salario destinado a vivienda más elevados de toda España. Los resultados de las comunidades con menos de 30 respuestas deben interpretarse con cautela.

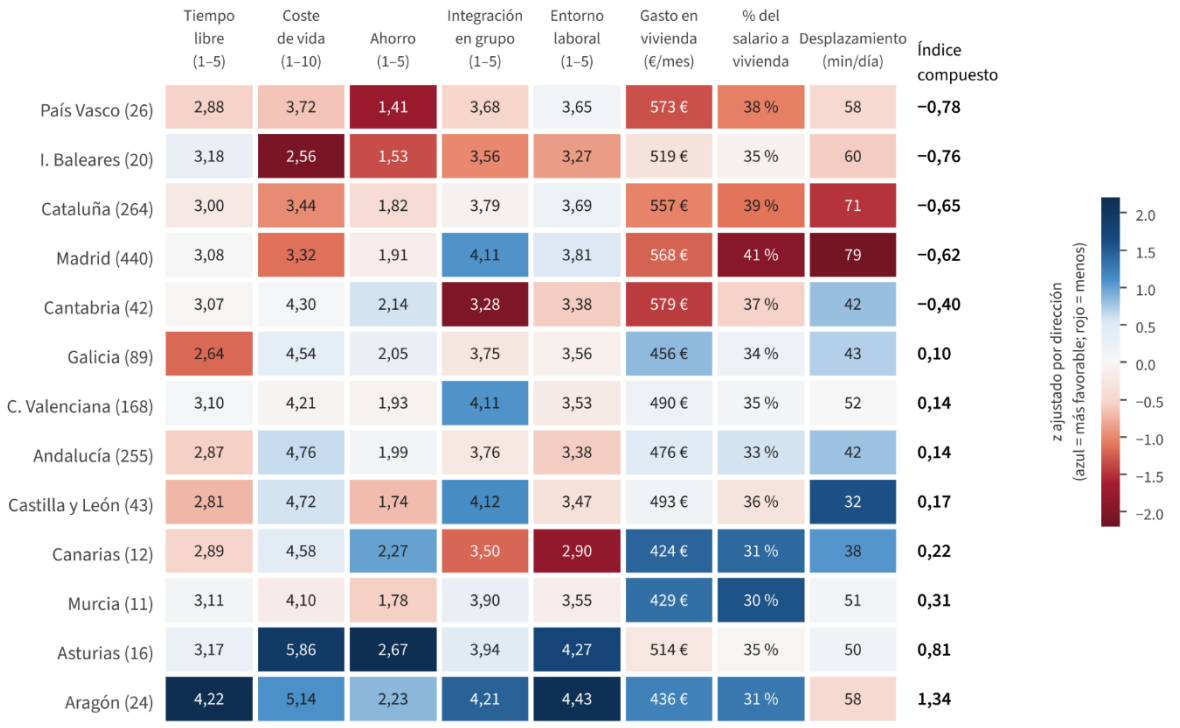


Figura 4.20. Indicadores de calidad de vida por comunidad autónoma (conjunto del sistema; CCAA con N ≥ 10; N total = 1.410). Las celdas muestran la media de cada indicador; el color refleja su valor estandarizado (z) respecto a las 13 comunidades, con el signo invertido en gasto, porcentaje del salario y desplazamiento, de modo que el azul indica siempre la situación más favorable y el rojo la menos favorable. El índice compuesto es la media de los ocho valores z.

Finalmente, la Figura 4.21 compara los tres tipos de centro con muestra suficiente (CSIC, universidades y otros OPI) en el conjunto de indicadores. **Las diferencias económicas son prácticamente nulas** —capacidad para afrontar el coste de vida ($p = 0{,}98$), ahorro ($p = 0{,}42$), gasto en vivienda ($p = 0{,}42$) y porcentaje del salario destinado a vivienda ($p = 0{,}90$), con una diferencia menor en la capacidad de inversión en ocio ($p = 0{,}036$)—, lo que confirma que la precariedad material es común a todo el sistema. Las diferencias se concentran en la dimensión relacional y temporal: el personal universitario declara menor integración en su grupo de investigación (3,67 frente a 4,07 en el CSIC y 4,08 en otros OPI; $p < 0{,}001$), menor satisfacción con su socialización (3,17 frente a 3,51 en el CSIC; $p < 0{,}001$), peor valoración del entorno laboral (3,46 frente a 3,73; $p = 0{,}002$) y menos tiempo libre ($p = 0{,}003$), mientras que el personal del CSIC soporta los desplazamientos más largos ($p < 0{,}001$). Todos estos efectos son pequeños ($\eta^2 \leq 0{,}024$), pero su coherencia sugiere que el entorno de los centros de investigación ofrece una integración social algo mayor que el universitario, a costa de una peor accesibilidad.

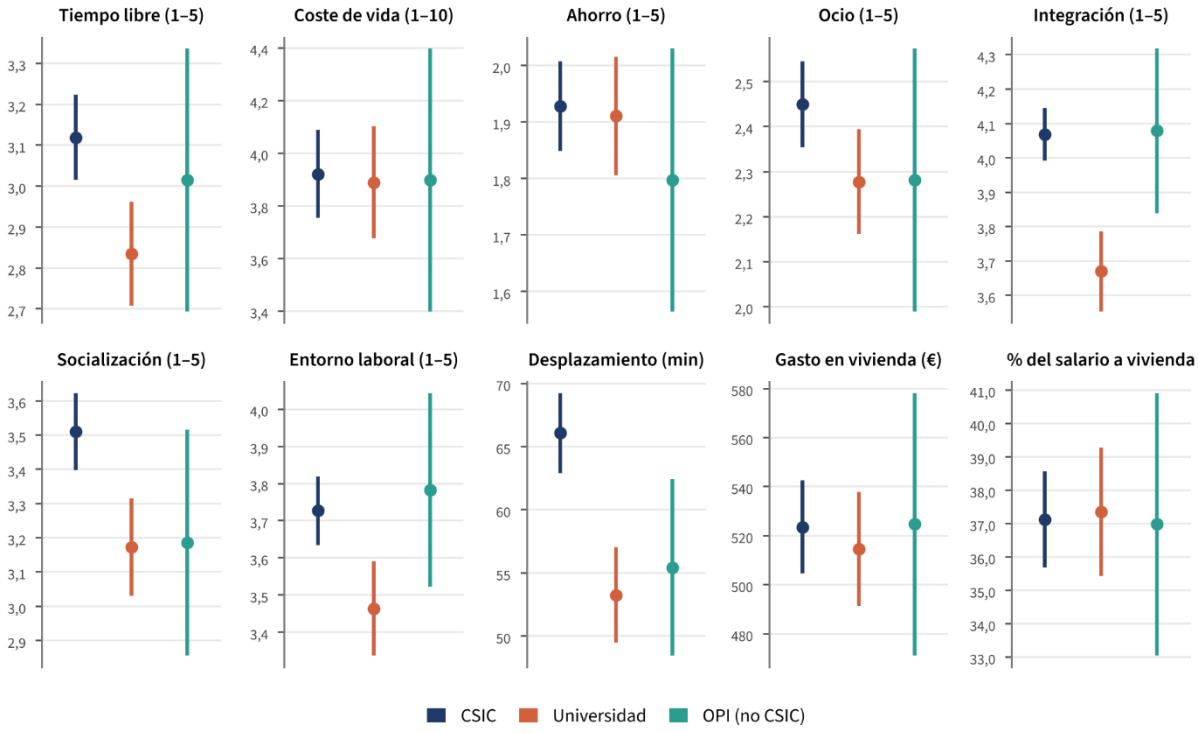


Figura 4.21. Indicadores de calidad de vida por tipo de centro (CSIC, N = 805; universidades, N = 489; otros OPI, N = 83; el N de cada indicador depende de las respuestas válidas). Cada punto es la media y la línea, su intervalo de confianza del 95 %. Prueba de Kruskal-Wallis entre los tres tipos de centro: tiempo libre, p = 0,003; coste de vida, p = 0,98; ahorro, p = 0,42; ocio, p = 0,036; integración, p < 0,001; socialización, p < 0,001; entorno laboral, p = 0,002; desplazamiento, p < 0,001; gasto en vivienda, p = 0,42; porcentaje del salario, p = 0,90. Las escalas verticales difieren entre paneles.

Las diferencias en la dimensión relacional se mantienen al expresarlas como porcentaje de respuestas favorables (4 o 5) y al comparar personas con características similares. **Se siente integrado en su grupo el 58,5 % del personal universitario, frente al 72,8 % del CSIC y el 70,1 % de otros OPI**; está satisfecho con su socialización semanal el 51,4 %, frente al 62,7 % del CSIC; cuenta con una red de apoyo social en su institución el 42,6 %, frente al 50,5 %; y considera que dispone de tiempo libre suficiente el 35,7 %, frente al 48,5 %. Teniendo en cuenta el área científica, el sexo, el año de doctorado y la nacionalidad (regresión logística), la universidad mantiene una probabilidad menor de integración (odds ratio = 0,62; IC 95 %: 0,47–0,82), de satisfacción con la socialización (0,66; 0,49–0,88), de red de apoyo (0,68; 0,52–0,87) y de tiempo libre suficiente (0,56; 0,42–0,75), y estas diferencias persisten al limitar el análisis a quienes tienen contrato. La menor integración del personal universitario aparece además en cinco de las seis áreas con muestra suficiente en ambos tipos de centro, por lo que no se explica por el mayor peso de Humanidades y Ciencias Sociales en la universidad. La peor valoración del entorno laboral en la universidad (61,3 % de respuestas favorables, frente al 70,0 % en el CSIC), en cambio, deja de ser significativa tras el ajuste (0,75; 0,56–1,02).

Estas diferencias pueden relacionarse con la forma en que se organiza el trabajo en cada tipo de centro. En los institutos del CSIC y de otros OPI, el personal predoctoral suele integrarse en grupos de investiga-

ción que comparten laboratorio y espacios con otras personas en formación. En la universidad, en cambio, la tesis convive con la docencia, que puede impartir el 75,7 % del personal universitario frente al 37,2 % del CSIC, y se desarrolla en departamentos con una mayor presencia de disciplinas de trabajo más individual. La literatura identifica el sentido de pertenencia a una comunidad científica como uno de los principales determinantes del bienestar durante el doctorado (Stubb et al., 2011; Pyhältö et al., 2012) y muestra que la socialización doctoral depende en gran medida del contexto del departamento y de la disciplina (Gardner, 2010). El trabajo más frecuente durante los fines de semana y la docencia (véase la sección de Condiciones laborales) son coherentes, a su vez, con el menor tiempo libre del personal universitario.

La dimensión económica, por el contrario, no distingue entre tipos de centro. La proporción que puede ahorrar (entre el 10,8 % y el 12,2 % responde 4 o 5), la capacidad para afrontar el coste de vida, el gasto en vivienda y el esfuerzo habitacional son prácticamente iguales, algo esperable porque los salarios predoctorales se fijan sobre todo mediante convocatorias y tablas comunes (salario neto mediano de 1.377 € en el CSIC, 1.350 € en las universidades y 1.400 € en otros OPI). Lo que sí cambia es la forma de resolver la vivienda: el 40,0 % del personal del CSIC comparte piso, frente al 26,6 % del universitario, que vive con más frecuencia en pareja (35,0 % frente a 27,9 %). Este patrón es coherente con una mayor movilidad geográfica del personal del CSIC: entre quienes tienen nacionalidad española, el 45,4 % trabaja en una comunidad autónoma distinta de la de nacimiento, frente al 29,9 % en las universidades. Por último, el personal de otros OPI es el que menos participa en redes o asociaciones predoctorales (15,7 %, frente al 26,9 % del CSIC y el 30,7 % de las universidades), lo que sugiere que en estos organismos las estructuras de representación del personal en formación están menos desarrolladas.

Estos resultados permiten concluir que la experiencia de calidad de vida durante el doctorado en España **no depende únicamente del tipo de institución de acogida** —CSIC, universidad u otro organismo—, sino, de forma muy sustancial, de la comunidad autónoma en la que se ubica el centro de trabajo. Cualquier política de mejora de las condiciones del personal predoctoral que se limite a actuar sobre un único tipo de institución dejará sin resolver una fuente de desigualdad que opera de forma transversal a todo el sistema español de I+D+i: la disociación entre un salario predoctoral fijado a escala estatal y un coste de vida que varía sustancialmente según el territorio.

SECCIÓN 05

SALUD MENTAL

Estrés, ansiedad, bienestar psicológico y acceso a los recursos de apoyo.

34,8 %

califica su estado de salud general como malo o muy malo

ENCUESTA RED PREDOCTORAL 2025

La evidencia científica disponible a nivel internacional muestra de manera consistente que las personas que realizan estudios de doctorado presentan peores indicadores de salud mental que la población general. Un estudio transversal desarrollado en universidades de Flandes (Bélgica) reveló que **el 32 % de los 3.659 doctorandos encuestados se encontraba en riesgo de desarrollar o padecer un trastorno psiquiátrico**, frente al 14 % observado en la población general con un nivel educativo elevado (Levecque et al., 2017). Aplicando herramientas metodológicas equivalentes, un estudio reciente realizado en la Universidad Complutense de Madrid encontró una prevalencia aún mayor: el 51,8 % de los 1.018 estudiantes de doctorado participantes presentaba riesgo de desarrollar o padecer un trastorno psiquiátrico (Estupiñá et al., 2024).

Si bien la comparación de los niveles de salud mental del personal investigador predoctoral entre distintos países debe interpretarse con cautela debido a las diferencias metodológicas entre estudios, así como a las variaciones en la calidad de vida y el bienestar psicológico de la población general, las políticas institucionales y nacionales pueden desempeñar un papel relevante en la promoción del bienestar de la comunidad investigadora.

SALUD GENERAL

En primer lugar, se evaluó la percepción del estado general de salud del personal predoctoral. **Un 52,7 % de los participantes calificó su salud como buena o muy buena**, mientras que un 34,8 % la calificó como mala o muy mala. Adicionalmente, se analizó el impacto percibido de la realización del doctorado sobre la salud de las personas encuestadas. En este sentido, las mujeres indicaron con mayor frecuencia que los hombres haber experimentado efectos negativos derivados de su actividad doctoral: al 53,3 % de ellas el doctorado les afecta bastante o mucho a la salud, frente al 41,2 % de los hombres, y también valoran peor su salud general (el 45,9 % la califica como buena o muy buena, frente al 63,1 % de los hombres) (Figura 5.1).

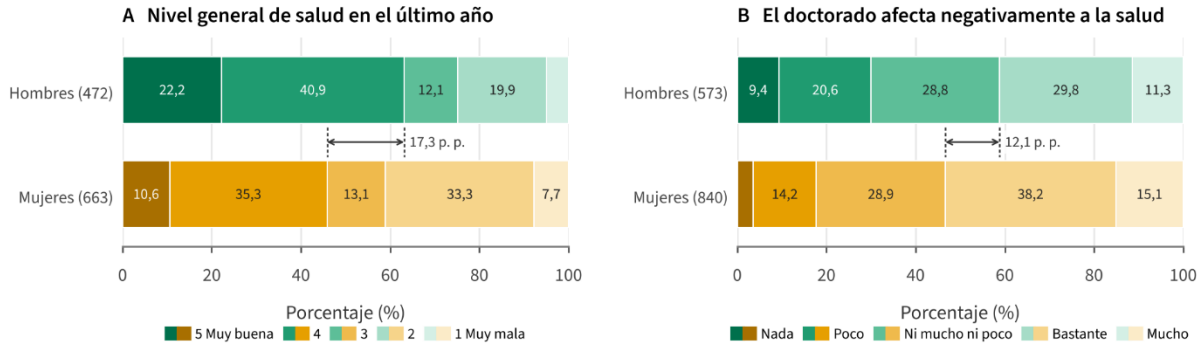


Figura 5.1. (A) Valoración del nivel general de salud durante el último año, por sexo (escala del 1 = muy mala al 5 = muy buena; hombres, N = 472; mujeres, N = 663). (B) Grado en que se percibe que la dedicación al doctorado afecta negativamente a la salud, por sexo (hombres, N = 573; mujeres, N = 840). Las flechas indican la diferencia, en puntos porcentuales, entre hombres y mujeres en la proporción con salud buena o muy buena (A) y en la proporción a la que el doctorado afecta bastante o mucho (B).

FRECUENCIA DE ESTRÉS

Los resultados muestran una elevada prevalencia de estrés y ansiedad asociados a la realización del doctorado. **Más de la mitad de las personas encuestadas (55,1 %) declara experimentar estrés o ansiedad «a menudo» (39,2 %) o «siempre» (16,0 %)**, mientras que el 25,5 % lo experimenta a veces. Por el contrario, menos del 20 % manifiesta experimentar estos síntomas de forma puntual o nunca, lo que evidencia que el malestar psicológico constituye una experiencia frecuente durante la etapa predoctoral (Figura 5.2).

La frecuencia de estrés y ansiedad aumenta considerablemente conforme avanza el doctorado: la proporción de personas que los experimentan «a menudo» o «siempre» **pasa del 43,0 % en el primer año de matrícula al 70,0 % en el cuarto**, una diferencia de 27 puntos porcentuales, y se mantiene en niveles similares a partir de entonces (67,4 % en el quinto año o posteriores) (Figura 5.2B). El incremento es progresivo y especialmente pronunciado entre el segundo y el cuarto año, coincidiendo con las etapas más avanzadas de la tesis doctoral. Estos resultados sugieren que la acumulación de responsabilidades, la presión por finalizar la tesis, la incertidumbre sobre el futuro profesional y las dificultades para conciliar la actividad investigadora con la vida personal podrían contribuir al aumento del malestar psicológico.

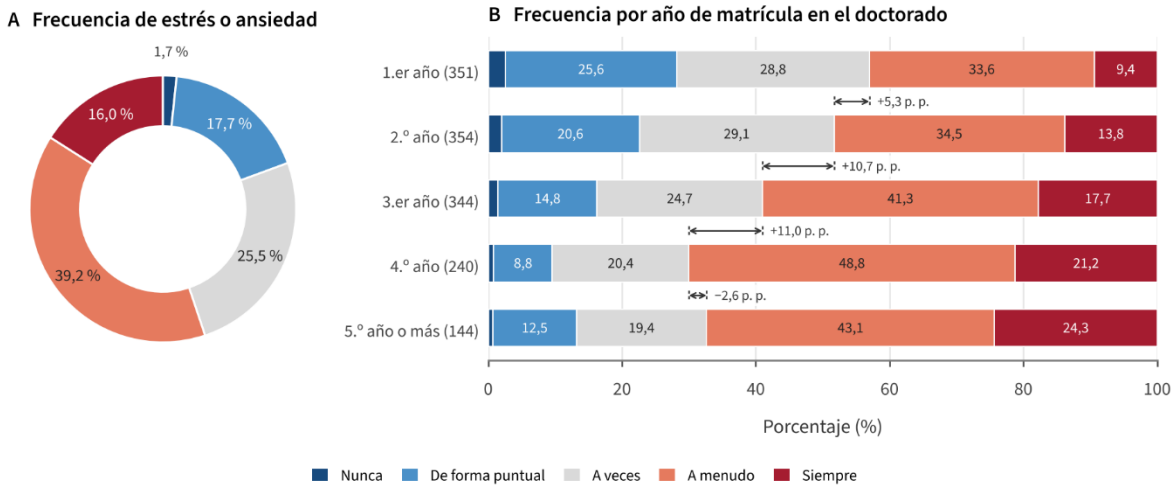


Figura 5.2. (A) Frecuencia con la que se experimenta estrés o ansiedad relacionados con el doctorado (N = 1.438). (B) Frecuencia de estrés o ansiedad según el año de matrícula en el doctorado (N = 1.433). Las flechas indican la variación, en puntos porcentuales, entre años consecutivos en la proporción que declara estrés o ansiedad «a menudo» o «siempre».

LO MÁS DESTACADO

Más de la mitad del colectivo (55,1 %) sufre estrés o ansiedad de forma frecuente por el doctorado.

Las mujeres experimentan estrés o ansiedad relacionados con el doctorado con mayor frecuencia que los hombres en prácticamente todas las áreas científicas (Figura 5.3). Las diferencias son especialmente pronunciadas en Ciencia y Tecnologías Químicas, donde el 69,0 % de las mujeres declara experimentar estrés o ansiedad «a menudo» o «siempre», frente al 40,9 % de los hombres, una brecha de 28,1 puntos porcentuales. También destacan las diferencias en Ciencias Físicas, Matemáticas, Robótica y Computación (21,4 puntos), Ciencia y Tecnología de los Materiales (19,9 puntos) y Biología y Biomedicina (15,7 puntos). Por el contrario, Ciencias Agrarias y Ciencia y Tecnología de los Alimentos presentan diferencias reducidas, aunque en esta última área los hombres muestran una frecuencia ligeramente superior. En conjunto, estos resultados evidencian que las desigualdades de género en el bienestar psicológico durante el doctorado se manifiestan de forma transversal entre disciplinas, aunque con distinta intensidad. Estas diferencias podrían estar relacionadas con desigualdades en las condiciones laborales, las responsabilidades académicas o las experiencias de supervisión, si bien los datos no permiten identificar sus causas. Asimismo, conviene interpretar con cautela las comparaciones en aquellas áreas con un número reducido de respuestas, especialmente entre los hombres.

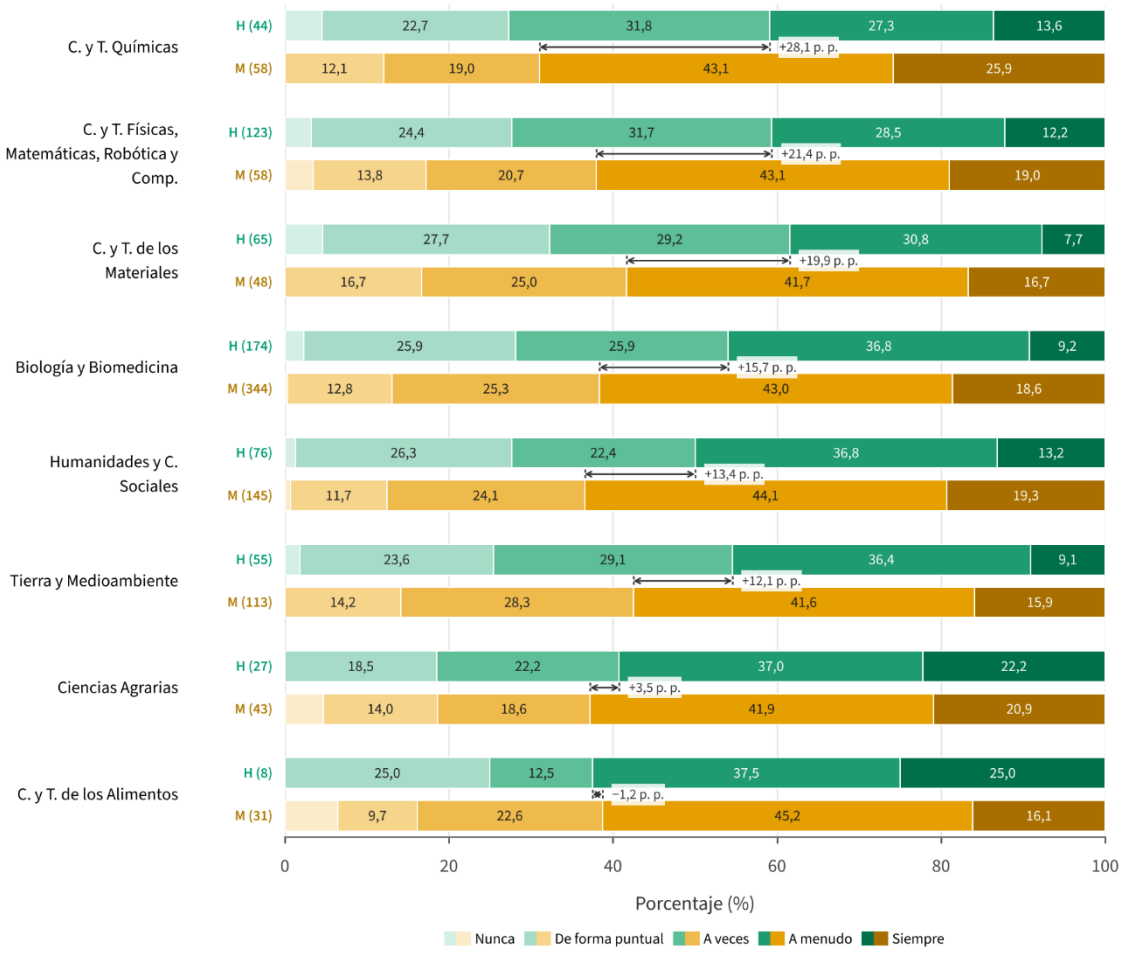


Figura 5.3. Frecuencia de estrés o ansiedad relacionados con el doctorado por área científica y sexo (N = 1.412; H = hombres, M = mujeres; entre paréntesis, n). Las flechas indican la diferencia, en puntos porcentuales, entre mujeres y hombres en la proporción que declara estrés o ansiedad «a menudo» o «siempre»; las áreas se ordenan de mayor a menor diferencia.

Este patrón es coherente con tendencias más amplias en España, donde también se observa una marcada brecha de género en la salud mental, con **una prevalencia de trastornos de ansiedad casi dos veces mayor en las mujeres que en los hombres** (Ministerio de Sanidad, 2025). Asimismo, los resultados de otras secciones de este informe apuntan a factores que podrían contribuir a los mayores niveles de estrés de las mujeres y sobre los que las instituciones tienen capacidad de intervención, en particular la calidad de las relaciones de supervisión y la eficacia de los mecanismos de gestión y resolución de conflictos.

Por otro lado, las diferencias entre áreas científicas son más complejas y de interpretación menos directa, por lo que se recomienda profundizar en su análisis y desarrollar medidas específicas orientadas a abordar sus causas.

BÚSQUEDA DE AYUDA PSICOLÓGICA

Los resultados muestran importantes diferencias de género en la búsqueda de apoyo psicológico relacionado con el doctorado. Mientras que el 25,0 % de los hombres declara estar recibiendo o tener previsto recibir ayuda psicológica por cuestiones vinculadas a su actividad doctoral, **este porcentaje asciende al 40,7 % entre las mujeres**, una diferencia de 15,7 puntos porcentuales (Figura 5.4). Por el contrario, el 69,9 % de los hombres afirma no recibir ni tener previsto solicitar este tipo de apoyo, frente al 55,1 % de las mujeres. Estas diferencias podrían reflejar tanto un mayor impacto del doctorado sobre el bienestar psicológico de las mujeres, en consonancia con los resultados anteriores, como una mayor disposición a buscar ayuda profesional. En cualquier caso, los resultados evidencian una demanda considerable de atención psicológica vinculada a la experiencia predoctoral, especialmente entre las mujeres, y refuerzan la importancia de garantizar servicios de apoyo psicológico accesibles y adaptados a las necesidades del colectivo.

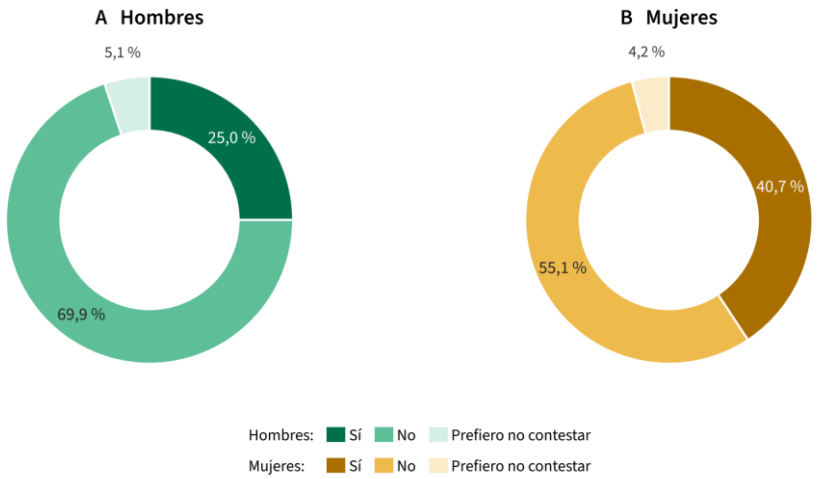


Figura 5.4. Personas que están recibiendo o tienen previsto recibir ayuda psicológica por temas relacionados con el doctorado, por sexo (hombres, N = 572; mujeres, N = 840).

Constatamos un importante desconocimiento de los recursos institucionales de apoyo psicológico disponibles para el personal investigador predoctoral. **El 66,8 % de las personas encuestadas afirma no conocer la existencia de estos servicios en su institución**, frente a un 33,2 % que sí los conoce (Figura 5.5). Esta situación resulta especialmente preocupante entre quienes actualmente reciben atención psicológica o tienen intención de solicitarla, ya que el 63,7 % de este colectivo desconoce los recursos de apoyo disponibles en su propia institución. Aunque el conocimiento de estos servicios es ligeramente superior entre quienes buscan atención psicológica (36,3 % frente al 33,2 % del conjunto de participantes), la diferencia es reducida, lo que sugiere que la necesidad de recibir apoyo no se traduce necesariamente en un mayor conocimiento de los recursos institucionales. Destacamos importantes deficiencias en la difusión y visibilidad de los servicios de atención psicológica, que podrían estar dificultando su aprovechamiento por parte del personal predoctoral. Por ello, resulta prioritario reforzar la comunicación institucional y garantizar que todas las personas investigadoras conozcan los recursos disponibles, especialmente aquellas que manifiestan necesidades de atención psicológica.

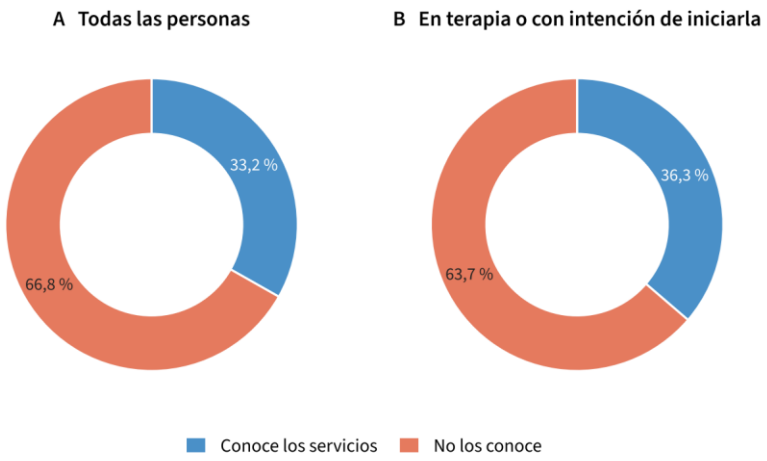


Figura 5.5. Conocimiento de las estructuras de la institución que proporcionan ayuda psicológica. (A) Conjunto de las personas encuestadas (N = 1.440). (B) Personas que están recibiendo o tienen previsto recibir ayuda psicológica (N = 496).

LO MÁS DESTACADO

Solo el 33,2 % conoce algún servicio institucional de apoyo psicológico.

Los resultados muestran que **el coste económico constituye la principal barrera percibida para acceder a la atención psicológica**, señalado por el 82,2 % de las mujeres y el 71,0 % de los hombres, una diferencia de 11,2 puntos porcentuales (Figura 5.6). La falta de tiempo representa el segundo obstáculo más frecuente entre las mujeres (49,6 %), seguida de la incertidumbre sobre la necesidad de recibir ayuda psicológica (34,2 %). Entre los hombres, sin embargo, esta última constituye la segunda barrera más señalada (48,8 %), 14,6 puntos porcentuales más que entre las mujeres. Asimismo, los hombres manifiestan con mayor frecuencia desconocer la existencia de recursos de apoyo psicológico (34,1 % frente al

28,4 %). Por el contrario, el miedo al estigma y la desconfianza en la confidencialidad presentan porcentajes considerablemente menores, en torno al 12-14 % en ambos sexos. En conjunto, estos resultados sugieren que las principales dificultades para acceder a la atención psicológica están relacionadas con las limitaciones económicas, la disponibilidad de tiempo y la identificación de las propias necesidades de apoyo, más que con el temor al rechazo social. Las diferencias de género observadas apuntan, además, a la conveniencia de combinar medidas que faciliten el acceso económico a estos servicios con iniciativas de información y sensibilización sobre salud mental, especialmente orientadas a reconocer cuándo puede resultar necesario solicitar ayuda profesional.

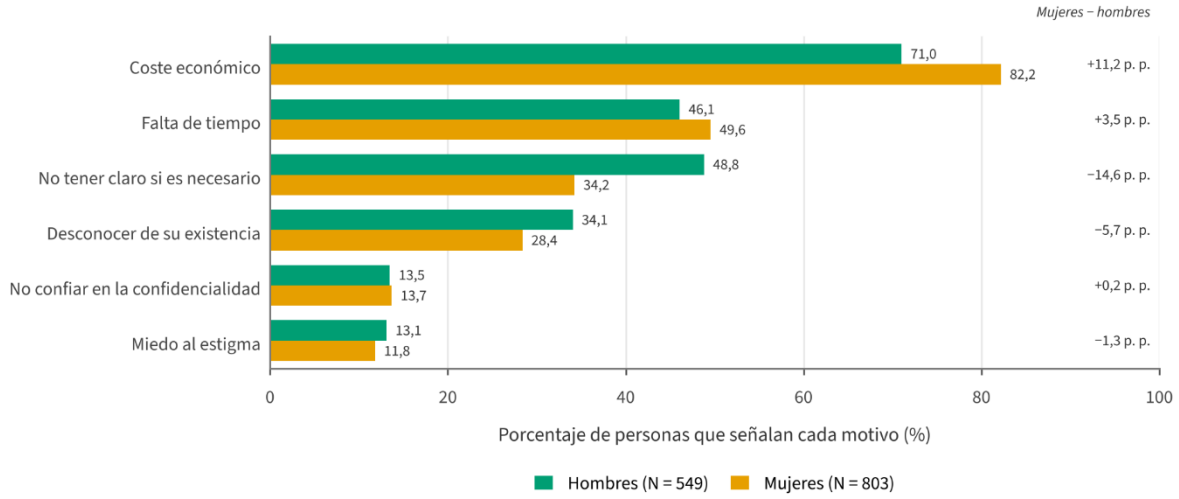


Figura 5.6. Principales motivos para no solicitar ayuda psicológica en caso de necesitarla, por sexo (hombres, N = 549; mujeres, N = 803; respuesta múltiple; porcentaje de personas que señalan cada motivo). A la derecha, diferencia entre mujeres y hombres en puntos porcentuales.

La comparación entre tipos de centro (Figura 5.7) muestra que **el personal predoctoral universitario declara estrés o ansiedad frecuentes en mayor proporción (60,5 %) que el del CSIC (52,7 %) y el de otros OPI (48,2 %)**, y valora peor su salud general (47,4 % la califica como buena o muy buena, frente al 55,5 % en el CSIC; p = 0,041). En cambio, la proporción que recibe o prevé recibir ayuda psicológica y la que percibe un empeoramiento grave de su salud mental no difieren significativamente, mientras que el conocimiento de los servicios de apoyo es claramente mayor en las universidades.

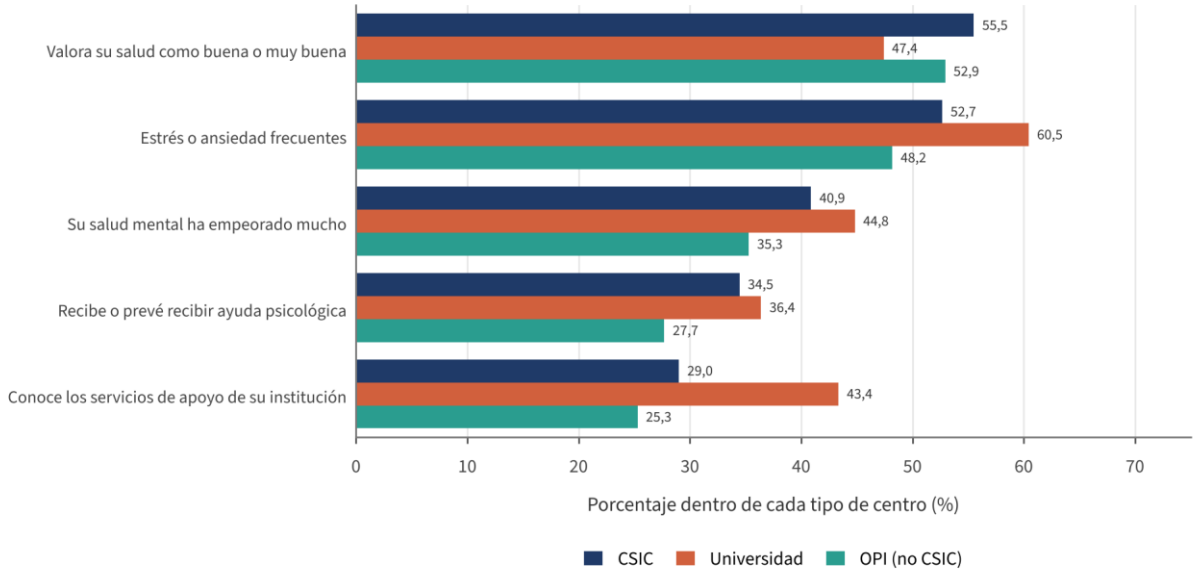


Figura 5.7. Indicadores de salud mental por tipo de centro (CSIC, universidades y otros OPI; el N de cada indicador depende de las respuestas válidas, entre 1.106 y 1.375). Prueba χ^2 entre los tres tipos de centro: salud buena o muy buena, χ^2 (2) = 6,4, p = 0,041; estrés frecuente, χ^2 (2) = 9,2, p = 0,010; empeoramiento de la salud mental, χ^2 (2) = 2,9, p = 0,23; ayuda psicológica, χ^2 (2) = 2,4, p = 0,30; conocimiento de los servicios, χ^2 (2) = 30,8, p < 0,001.

Este patrón es coherente con las diferencias en las condiciones de trabajo descritas en la sección de Condiciones laborales —más trabajo en fines de semana, menos vacaciones disfrutadas y más personas sin contrato en las universidades— y con la evidencia que vincula la carga de trabajo, la conciliación y la inseguridad económica con la salud mental del personal doctoral (Levecque et al., 2017; Mackie y Bates, 2019). El mayor conocimiento de los servicios de apoyo en las universidades podría reflejar la existencia de servicios de atención psicológica propios para su comunidad, más visibles para el personal predoctoral que los programas de los organismos de investigación.

SECCIÓN 06

CONFLICTOS

Discriminación, acoso sexual y mecanismos institucionales de protección y denuncia.

68,7 %

de quienes sufrieron discriminación no pudo gestionarla ni denunciarla por los canales institucionales

ENCUESTA RED PREDOCTORAL 2025

Los conflictos institucionales constituyen una de las dimensiones más sensibles de la experiencia predoctoral, y su análisis exige cautela metodológica en el conjunto del sistema español de I+D+i. La infradeclaración es estructural en este tipo de fenómenos, especialmente en contextos de alta dependencia jerárquica: los datos deben tratarse como estimaciones conservadoras de la realidad (Bondestam y Lundqvist, 2020). Este apartado analiza, sobre los 1.444 cuestionarios válidos del conjunto del sistema (CSIC, universidades, otros organismos públicos de investigación y centros privados), cuatro dimensiones interrelacionadas: la prevalencia de la discriminación y sus características, incluidas sus diferencias por sexo; las diferencias por tipo de institución y por comunidad autónoma; la presencia del acoso sexual; y la percepción del colectivo sobre los mecanismos institucionales de protección y denuncia.

EL DESEQUILIBRIO DE PODER EN LA RELACIÓN PREDOCTORAL

Para interpretar los patrones de conflicto es necesario tener en cuenta el contexto estructural de la relación predoctoral, un rasgo compartido por todos los tipos de institución analizados en este informe. La persona que realiza la tesis doctoral mantiene con su director o directora una relación de dependencia que afecta simultáneamente a la orientación de la investigación, el acceso a recursos, las posibilidades de publicación, las recomendaciones postdoctorales y la evaluación del progreso de la tesis. Esta concentración de influencia en una sola figura, inherente al modelo de tutoría individualizada predominante tanto en centros de investigación como en universidades, es un factor condicionante de la trayectoria posterior del personal investigador (Lienard et al., 2018).

En España, el establecimiento de protocolos institucionales frente al acoso y la discriminación se generalizó a partir de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad y se reforzó con la Ley 15/2022 de Igualdad de Trato, un marco normativo común a todas las instituciones públicas de investigación y a las universidades. Sin embargo, como muestran los datos de esta encuesta, la existencia de marcos normativos no garantiza por sí sola su efectividad ni su accesibilidad percibida por el colectivo, y esta brecha entre norma y práctica se manifiesta, con distinta intensidad, en todos los tipos de centro.

Las comparaciones internacionales de prevalencia de discriminación y acoso en el ámbito académico deben hacerse con prudencia, porque las cifras varían mucho según la definición empleada, el periodo de referencia y el método de encuesta (Bondestam y Lundqvist, 2020). En el caso español, la caída en el número de tesis leídas desde 2016 (Sánchez-Manjavacas, 2025) se ha atribuido en parte a este tipo de conflictos no resueltos, junto con la precariedad económica documentada en secciones anteriores, lo que subraya la relevancia de un análisis conjunto de ambas dimensiones.

PREVALENCIA, RAZONES Y AGENTES DE LA DISCRIMINACIÓN

El 80,9 % del conjunto del personal predoctoral encuestado declara no haber experimentado discriminación en su centro (N = 1.433). **Un 10,7 % afirma haberla experimentado**, un 7,2 % "no lo tiene claro" y un 1,2 % prefiere no contestar. Incluyendo la ambigüedad como señal de posible experiencia difusa, la

cifra asciende al 17,9 % del colectivo. Las mujeres presentan una tasa de discriminación confirmada del 11,3 % (N = 835), frente al 9,4 % en los hombres (N = 572), una diferencia que no alcanza significación estadística (χ^2 (1) = 1,01; p = 0,32); en cambio, al sumar las respuestas dudosas, la diferencia sí es significativa (19,8 % frente a 14,5 %; χ^2 (1) = 6,09; p = 0,014), lo que sugiere que parte de las experiencias de las mujeres se sitúa en una zona de ambigüedad que la pregunta binaria no capta por completo.

Entre quienes reportaron discriminación (N = 153), la Figura 6.1 muestra que **la "posición de poder o jerarquía" aparece en el 69,3 % de los casos** —de forma aislada o combinada con otros factores—, seguida del género (32,7 %), la nacionalidad o etnicidad (21,6 %), la edad (17,6 %) y la salud mental (12,4 %).

LO MÁS DESTACADO

La posición de poder o jerarquía está presente en el 69,3 % de las discriminaciones.

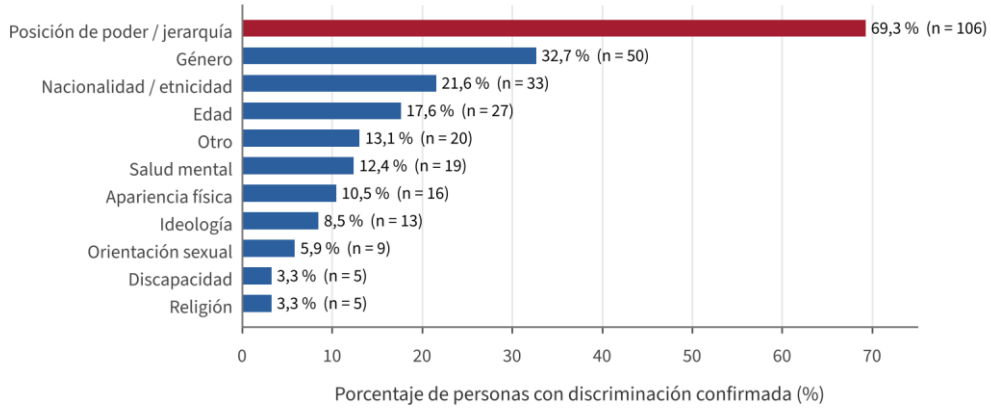


Figura 6.1. Razones de la discriminación entre las personas con discriminación confirmada (N = 153; respuesta múltiple, por lo que los porcentajes suman más de 100 %). Se destaca en rojo el motivo más frecuente.

Los motivos de la discriminación difieren de forma marcada según el sexo de la persona afectada (Figura 6.2). Entre las mujeres con discriminación confirmada (N = 94), **el género es el segundo motivo más citado (43,6 %), frente al 14,8 % entre los hombres** (N = 54), una diferencia muy significativa (prueba exacta de Fisher, p < 0,001). Entre los hombres, en cambio, son más frecuentes la nacionalidad o etnicidad (31,5 % frente a 14,9 %; p = 0,021) y la orientación sexual (14,8 % frente a 1,1 %; p = 0,001). La posición de poder o jerarquía es el motivo principal en ambos sexos (72,3 % en mujeres y 66,7 % en hombres; p = 0,58), lo que refuerza su carácter estructural. Dado el número de comparaciones realizadas y el reducido tamaño de los subgrupos, estas diferencias deben interpretarse como indicios que merecen un seguimiento específico en futuras ediciones de la encuesta.

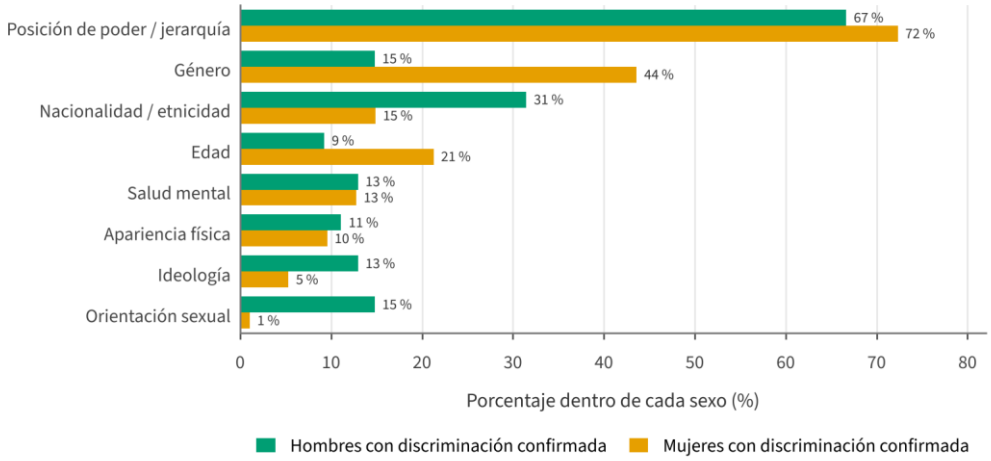


Figura 6.2. Razones de la discriminación por sexo entre las personas con discriminación confirmada (54 hombres y 94 mujeres; respuesta múltiple, porcentajes dentro de cada sexo). Prueba exacta de Fisher entre sexos: posición de poder, p = 0,58; género, p < 0,001; nacionalidad o etnicidad, p = 0,021; edad, p = 0,070; salud mental, p = 1,00; apariencia física, p = 0,78; ideología, p = 0,12; orientación sexual, p = 0,001.

El análisis de quién produce la discriminación confirma, también en el conjunto del sistema, la centralidad de las figuras de supervisión (Figura 6.3). **El 33,3 % de los casos se atribuye al supervisor o supervisora**, seguido del otro personal científico (27,5 %), de situaciones con varios actores simultáneos (19,6 %), de otros investigadores o investigadoras predoctorales (8,5 %) y del personal administrativo (4,6 %); un 4,6 % prefirió no identificar al agente. Tres de cada cinco episodios (60,8 %) provienen, por tanto, del personal científico del entorno inmediato —la supervisión directa u otro personal investigador—, lo que subraya que la formación en gestión de conflictos dirigida a quienes supervisan y a los equipos de investigación tiene un potencial de impacto directo en todos los tipos de institución.

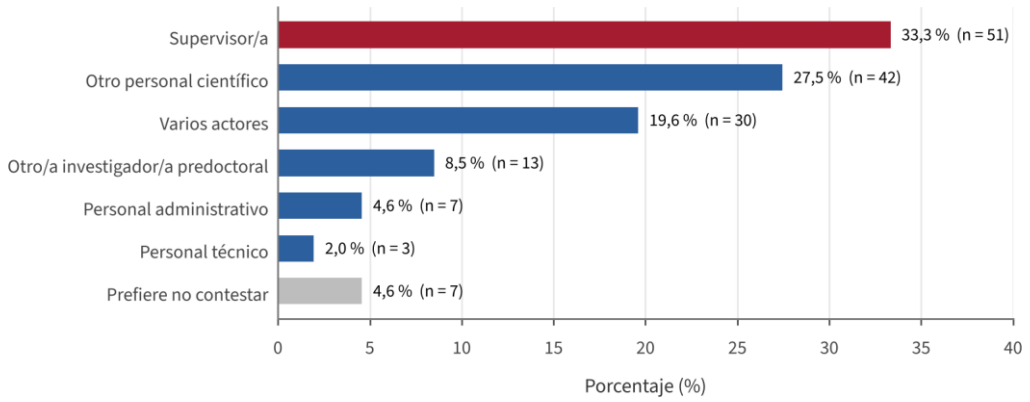


Figura 6.3. Agente que produjo la discriminación según las personas con discriminación confirmada (N = 153; respuesta única). Se destaca en rojo la figura del supervisor o supervisora.

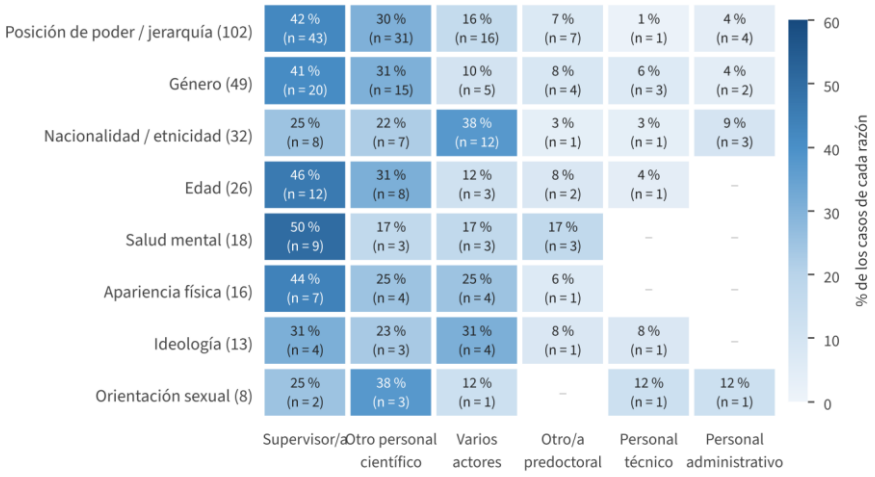


Figura 6.4. Coocurrencia entre la razón de la discriminación y el agente que la produjo (N = 153 personas con discriminación confirmada; se excluye «prefiere no contestar»). Cada celda muestra el porcentaje de menciones de cada razón (fila) atribuidas a cada agente (columna) y el número de casos.

La Figura 6.4 examina la coocurrencia entre el tipo de discriminación y el agente que la produjo. **La discriminación por posición de poder o jerarquía se asocia con mayor frecuencia al supervisor o supervisora (42,2 % de los casos)**, mientras que la discriminación por nacionalidad o etnicidad se concentra en situaciones con varios actores (37,5 %), un contexto que reduce la posibilidad de encontrar aliados internos dentro del propio grupo. Dado el reducido número de casos en muchas celdas (1–5), estos patrones deben leerse como exploratorios.

DISCRIMINACIÓN POR ÁREA CIENTÍFICA

La Figura 6.5 muestra la prevalencia de discriminación por área científica. Las Ciencias y Tecnologías Químicas (15,4 %, N = 104) y la Ciencia y Tecnología de los Alimentos (15,4 %, N = 39) presentan la mayor prevalencia de discriminación confirmada, seguidas de Humanidades y Ciencias Sociales (11,6 %, N = 225), Ciencia y Tecnología de los Materiales (11,3 %, N = 115) y Ciencias Agrarias (11,3 %, N = 71). Biología y Biomedicina, el área con mayor número de encuestados de todo el sistema (N = 523), presenta una prevalencia del 9,6 %, próxima a la media global, y el área de Ciencia y Tecnologías Físicas, Matemáticas, Robótica y Computación registra la más baja (8,1 %, N = 186). Sin embargo, estas diferencias no son estadísticamente significativas, por lo que no puede afirmarse que la discriminación se concentre en áreas concretas: **se trata de un fenómeno transversal a todas las disciplinas**.

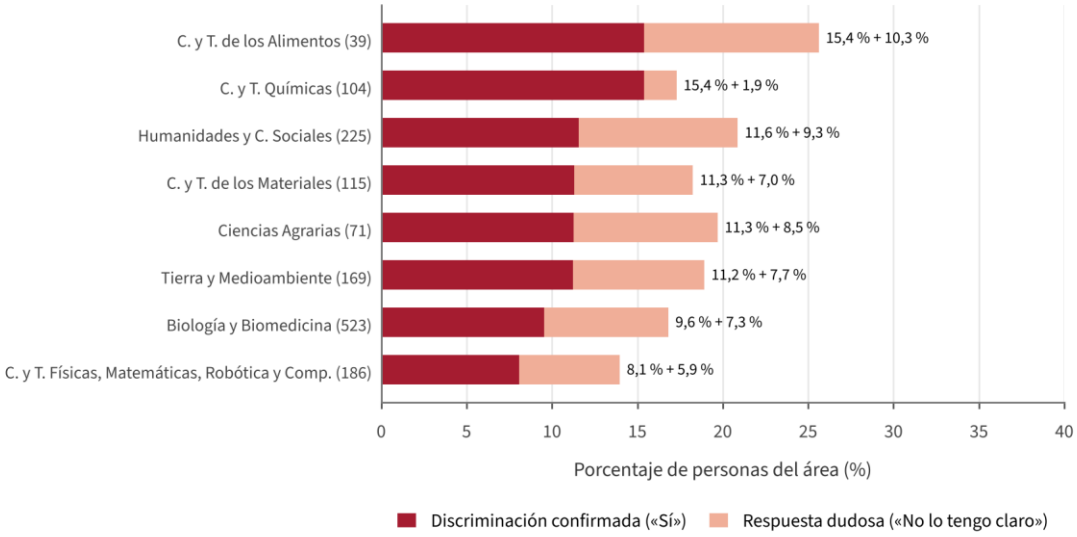


Figura 6.5. Prevalencia de discriminación por área científica (N = 1.432). Rojo oscuro: casos confirmados («Sí»); rojo claro: respuestas dudosas («No lo tengo claro»). χ^2 de independencia sobre las tres respuestas (sí, no lo tengo claro, no): χ^2 (14) = 12,6; p = 0,56; V de Cramér = 0,07.

DISCRIMINACIÓN POR TIPO DE CENTRO DE INVESTIGACIÓN

La Figura 6.6A compara la prevalencia de discriminación entre tipos de institución. **Las diferencias son estadísticamente significativas, aunque de tamaño de efecto pequeño** (χ^2 (8) = 17,93; p = 0,022; V de Cramér = 0,08; N = 1.412). El personal predoctoral de centros privados de investigación o empresa presenta la prevalencia más elevada (13,0 %, N = 23, muestra reducida), seguido muy de cerca por el de universidades (12,1 %, N = 489). El personal de centros CSIC se sitúa en una posición intermedia (10,3 %, N = 796), mientras que el personal de otros organismos públicos de investigación no CSIC registra la prevalencia más baja (4,8 %, N = 83). En el CSIC y en las universidades, la prevalencia es mayor en mujeres que en hombres (CSIC: 11,2 % frente a 8,4 %; universidades: 13,1 % frente a 10,8 %).

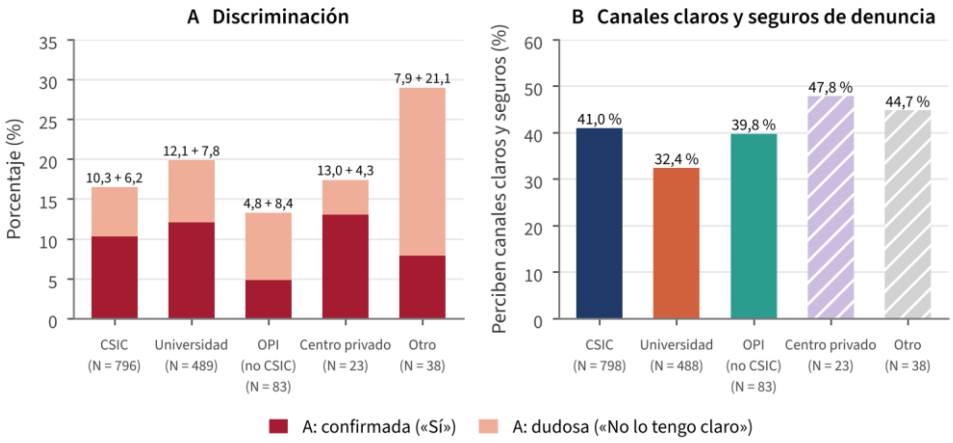


Figura 6.6. Conflictos por tipo de centro de investigación. (A) Prevalencia de discriminación confirmada y dudosa (χ^2 (8) = 17,93; p = 0,022; V = 0,08). (B) Porcentaje que percibe canales claros y seguros de denuncia (χ^2 (8) = 12,23; p = 0,141). En B, cada color corresponde a un tipo de centro y las barras rayadas en tono claro identifican grupos con N < 50.

El panel B de la Figura 6.6 examina la percepción de disponibilidad de canales de denuncia por tipo de centro; en este caso las diferencias no alcanzan significación estadística ($\chi^2(8) = 12{,}23$; $p = 0{,}141$), aunque el patrón descriptivo es sugerente: **solo el 32,4 % del personal predoctoral universitario percibe canales claros y seguros de denuncia**, frente al 41,0 % en el CSIC, el 39,8 % en otros OPI y cifras superiores al 44 % en "otro" tipo de centro y en centros privados (estos dos últimos con muestras reducidas, N = 38 y N = 23 respectivamente). La combinación de una prevalencia de discriminación confirmada algo mayor y una menor percepción de canales de denuncia sitúa al entorno universitario como un foco de atención para el diseño de políticas de prevención.

El análisis por comunidad autónoma (Figura 6.7) muestra **una prevalencia de discriminación confirmada relativamente homogénea en las comunidades con mayor muestra** —entre el 7,2 % de la Comunitat Valenciana y el 12,2 % de Cataluña—, con valores más altos en comunidades con muestras pequeñas como Castilla y León (20,9 %; N = 43) o Canarias (33,3 %; N = 12), cuya estimación es muy imprecisa. Las diferencias entre comunidades son sólo marginalmente significativas (χ^2 (24) = 37,3; $p = 0{,}041$; $V = 0{,}12$), y la prueba debe tomarse con cautela porque varias celdas tienen frecuencias esperadas bajas. Más clara es la variación en la percepción de canales de denuncia (χ^2 (24) = 51,5; $p < 0{,}001$; $V = 0{,}14$): desde el 69,2 % en País Vasco o el 62,5 % en Aragón hasta el 30,3 % en Andalucía, el 25,0 % en Islas Baleares o el 16,7 % en Canarias. Esta variación, que no sigue el patrón de la prevalencia de discriminación, apunta a diferencias en la comunicación y la cultura institucional más que en la incidencia real de conflictos.

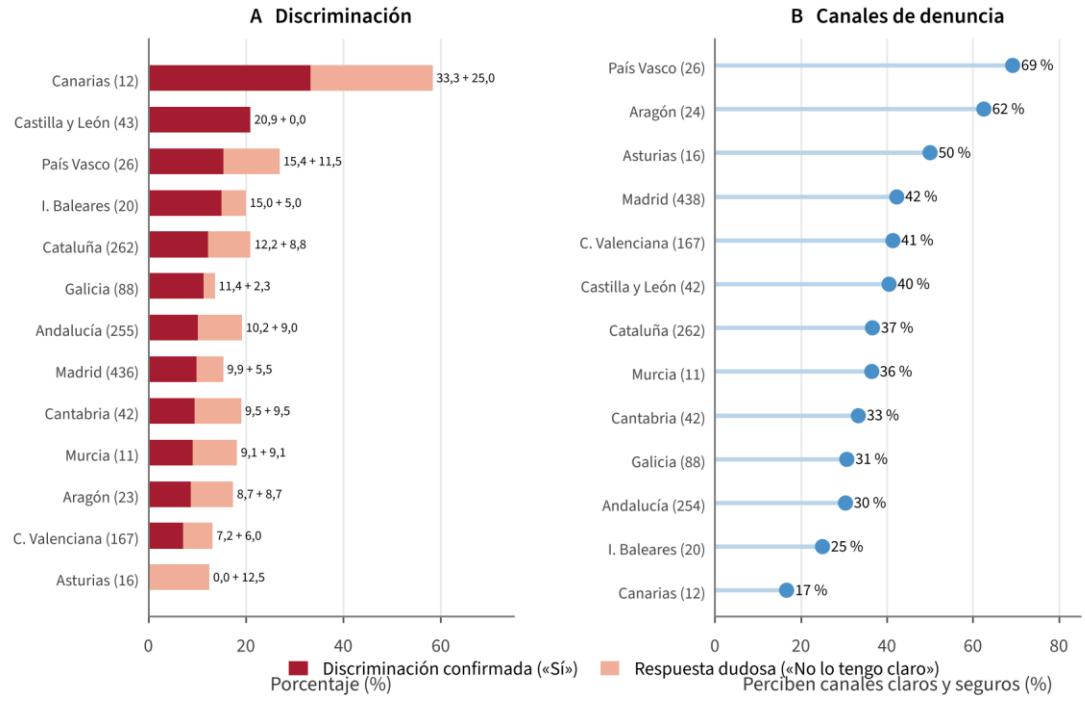


Figura 6.7. Discriminación y canales de denuncia por comunidad autónoma (CCAA con N ≥ 10; entre paréntesis, N por comunidad). (A) Porcentaje de discriminación confirmada (rojo oscuro) y dudosa (rojo claro); χ^2 sobre las tres respuestas: χ^2 (24) = 37,3; $p = 0{,}041$; $V = 0{,}12$. (B) Porcentaje que percibe canales claros y seguros de denuncia; χ^2 sobre las tres respuestas (sí, no lo sé, no): χ^2 (24) = 51,5; $p < 0{,}001$; $V = 0{,}14$.

ACOSO SEXUAL

El 95,7 % del conjunto del personal predoctoral encuestado declara no haber experimentado acoso sexual en su centro (N = 1.434). **El 1,8 % afirma haberlo experimentado (26 casos confirmados)**, el 1,5 % "no lo tiene claro" (22 casos) y el 0,9 % prefiere no contestar (13 casos). Aunque estas cifras puedan parecer modestas, cada caso representa una vulneración grave de derechos, y la infradeclaración documentada para este tipo de experiencias sugiere que la prevalencia real puede ser mayor (Bondestam y Lundqvist, 2020).

El análisis por sexo revela diferencias marcadas (Figura 6.8): el 2,5 % de las mujeres reporta acoso sexual confirmado (21 casos; N = 837), frente al 0,9 % de los hombres (5 casos; N = 571), **una incidencia 2,9 veces mayor entre las mujeres**, estadísticamente significativa (prueba exacta de Fisher, p = 0,027). Este patrón es coherente con la literatura sobre acoso sexual en entornos laborales y académicos (Fitzgerald et al., 1997).

De los 26 casos de acoso sexual confirmados en el conjunto del sistema, **solo en 4 se activaron los protocolos institucionales previstos (15,4 %)** (Figura 6.9). En 16 casos (61,5 %) la persona afectada no llegó a denunciar, y en 5 casos (19,2 %) denunció, pero los protocolos no llegaron a activarse. Esta distribución es muy similar a la de los centros del CSIC (16,7 % de activación), lo que indica que la baja tasa de respuesta institucional efectiva ante el acoso sexual confirmado no es un problema específico de una institución, sino una limitación estructural de los mecanismos de protección en el conjunto del sistema español de I+D+i.

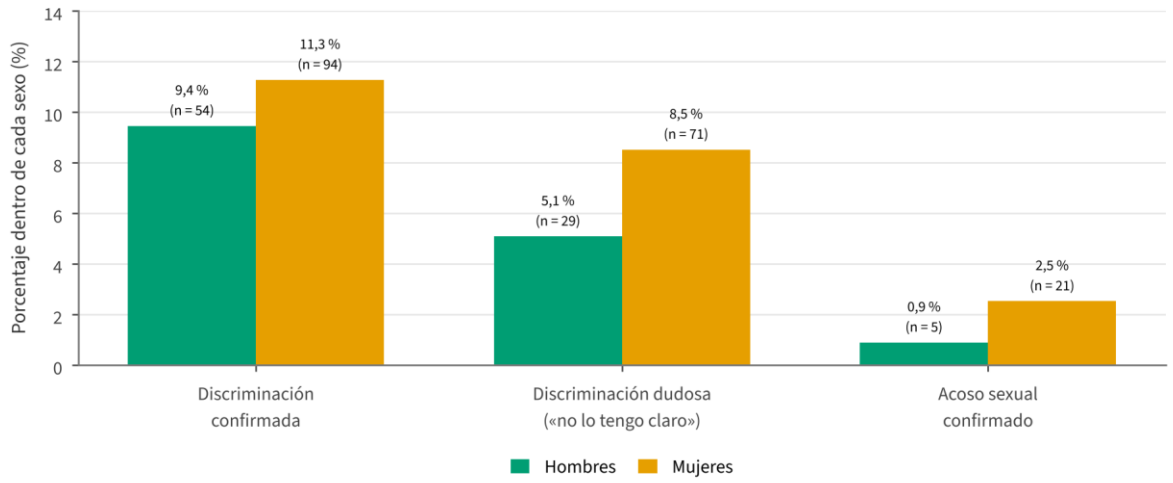


Figura 6.8. Prevalencia de discriminación y acoso sexual por sexo, conjunto del sistema (porcentajes dentro de cada sexo; discriminación: 572 hombres y 835 mujeres; acoso: 571 hombres y 837 mujeres). Comparación entre sexos: discriminación confirmada, χ^2 (1) = 1,01; p = 0,32; discriminación dudosa, χ^2 p = 0,018; acoso sexual, prueba exacta de Fisher p = 0,027.

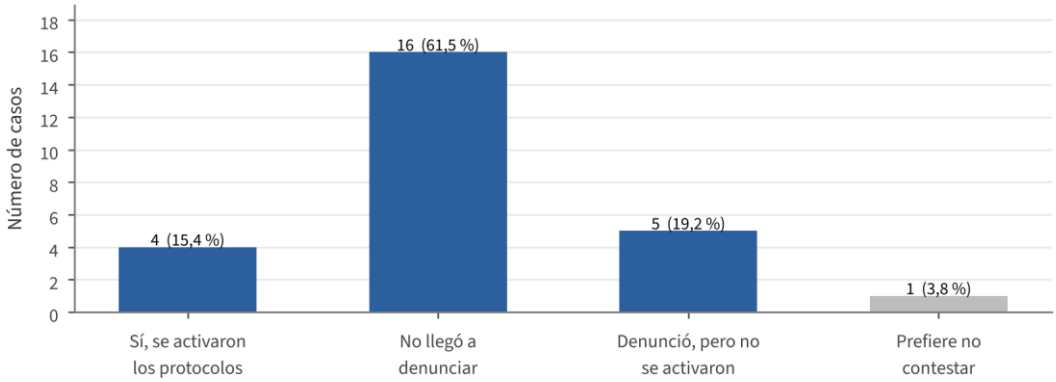


Figura 6.9. Respuesta institucional ante los casos de acoso sexual confirmados en el conjunto del sistema (N = 26).

LO MÁS DESTACADO

Solo en 4 de los 26 casos de acoso sexual confirmados se activaron los protocolos.

GESTIÓN Y DENUNCIA DE CONFLICTOS

Entre quienes experimentaron discriminación en el conjunto del sistema y respondieron sobre la gestión del conflicto (N = 150, de un total de 153 casos de discriminación confirmada), **el 68,7 % no pudo gestionarlo ni denunciarlo**. Solo el 17,3 % logró hacerlo efectivamente, y un 14,0 % adicional prefirió no contestar sobre el resultado. La Figura 6.10 muestra el flujo completo desde la experiencia de discriminación hasta el resultado de gestión.

LO MÁS DESTACADO

El 68,7 % de quienes sufrieron discriminación no pudo gestionarla ni denunciarla.

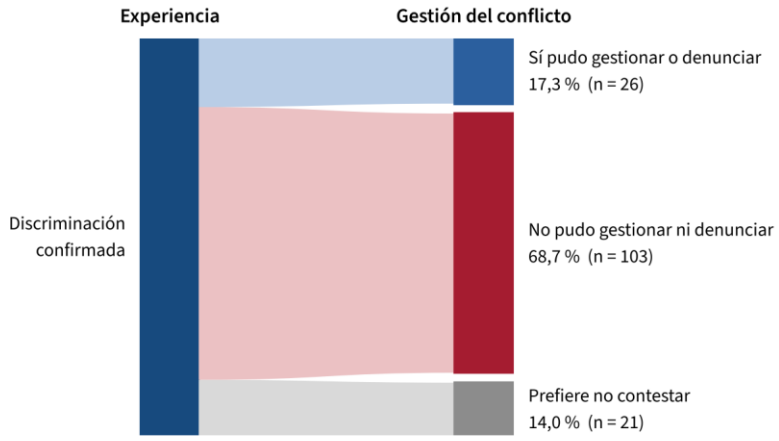


Figura 6.10. Gestión de los conflictos de discriminación, conjunto del sistema (N = 150 personas con discriminación confirmada que respondieron a la pregunta sobre gestión, de 153).

La Figura 6.11 muestra la percepción del colectivo sobre la existencia de canales de denuncia. El panel A muestra que **el 38,2 % considera que cuenta con canales claros y seguros** (N = 1.434), el 36,2 % no lo sabe y el 25,6 % afirma que no cuenta con ellos —una distribución algo menos favorable que la de los centros del CSIC (41,0 % "Sí"), coherente con el peso relativo de la muestra universitaria, cuya percepción de canales disponibles es la más baja de todos los tipos de centro (Figura 6.6B). El panel B revela diferencias significativas por sexo (χ^2 (2) = 13,2; p = 0,001; V = 0,10): el 42,7 % de los hombres considera que existen canales claros y seguros, frente al 35,6 % de las mujeres, y el 28,2 % de las mujeres niega directamente su existencia, frente al 20,2 % de los hombres. Esta brecha se concentra en el CSIC (37,3 % de las mujeres frente al 47,0 % de los hombres perciben canales claros), mientras que en las universidades la percepción es igualmente baja en ambos sexos (32,0 % y 33,7 %).

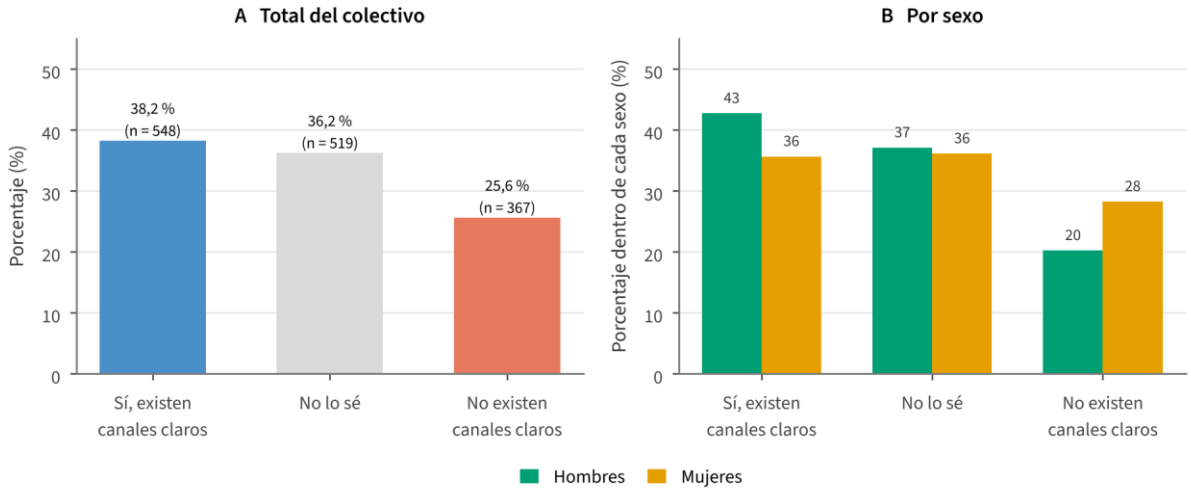


Figura 6.11. Percepción sobre la disponibilidad de canales claros y seguros para denunciar conflictos, acoso o discriminación. (A) Total del colectivo (N = 1.434); (B) por sexo (569 hombres y 839 mujeres; χ^2 (2) = 13,2; p = 0,001; V de Cramér = 0,10).

Un colectivo que en su mayoría no sabe si dispone de mecanismos de protección, o que directamente desconfía de ellos, no puede asumir que será protegido si denuncia. Las barreras para la utili-

zación de canales formales son probablemente concurrentes en todos los tipos de institución: desconocimiento de los protocolos existentes, desconfianza en el sistema, temor a represalias por parte de quienes supervisan, procedimientos emocionalmente complejos y estigma social (Bondestam y Lundqvist, 2020). Una comunicación sistemática al inicio del contrato y materiales accesibles en los idiomas del colectivo son medidas concretas con impacto directo, aplicables tanto en centros del CSIC como en universidades y otros organismos de investigación.

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CARRERA INVESTIGADORA

El 76,8 % del conjunto del personal predoctoral encuestado considera que las mujeres tienen más problemas que los hombres para desarrollar una carrera investigadora en España (N = 1.234; media = 3,94/5; mediana = 4,0). La Figura 6.12 muestra la distribución completa de respuestas: el panel A presenta la distribución general y el panel B la desagrega por sexo, mostrando que **el 86,3 % de las mujeres (N = 730) expresa acuerdo (categorías 4 y 5), frente al 62,3 % de los hombres (N = 480)** —una diferencia de gran magnitud y altamente significativa (Mann-Whitney $p < 0{,}001$; d de Cohen = 0,63). La brecha es especialmente visible en los extremos: el 53,4 % de las mujeres está totalmente de acuerdo, frente al 30,0 % de los hombres, y el 17,5 % de los hombres está totalmente en desacuerdo, frente al 4,2 % de las mujeres.

LO MÁS DESTACADO

El 86,3 % de las mujeres cree que tienen más obstáculos en la carrera investigadora, frente al 62,3 % de los hombres.

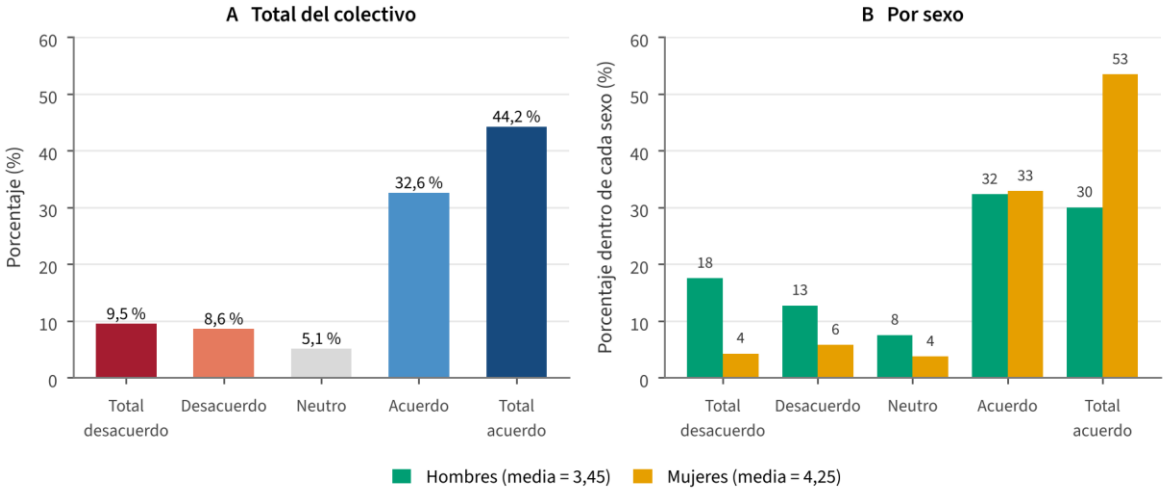


Figura 6.12. ¿Crees que las mujeres tienen más problemas que los hombres para desarrollar una carrera investigadora en España? (A) Distribución general (N = 1.234; media = 3,94). (B) Distribución por sexo (480 hombres, media = 3,45; 730 mujeres, media = 4,25; Mann-Whitney $p < 0{,}001$; d = 0,63).

Este consenso amplio y transversal a todo el sistema español de I+D+i es coherente con los datos de esta misma encuesta: **una incidencia de acoso sexual 2,9 veces superior en mujeres**, una mayor frecuencia de experiencias de discriminación confirmadas o dudosas (19,8 % frente a 14,5 %), un peso mucho mayor del género como motivo de discriminación entre las mujeres afectadas (43,6 % frente a 14,8 %), un mayor escepticismo sobre los canales de denuncia disponibles y una menor disponibilidad de tiempo libre (Figura 4.1). La acumulación de estas desventajas durante la etapa predoctoral, presentes tanto en el CSIC como en universidades y otros organismos públicos de investigación, es coherente con la persistente infrarrepresentación de las mujeres en los niveles superiores de la academia española (Comisión Europea, 2021a), aunque los datos transversales de esta encuesta no permiten establecer una relación causal.

En conjunto, los resultados de esta sección muestran que los conflictos institucionales —discriminación, acoso sexual y percepción de desprotección ante ellos— **constituyen un problema estructural del sistema español de I+D+i que afecta a todos los tipos de centro**: la magnitud es comparable, y en algunos indicadores (prevalencia de discriminación, percepción de canales de denuncia) el entorno universitario presenta una situación ligeramente peor. La respuesta institucional actualmente disponible —con menos de dos de cada diez casos de discriminación gestionados con éxito y apenas un caso de cada seis de acoso sexual con protocolos activados— resulta manifiestamente insuficiente en todos los tipos de centro analizados, y su mejora requiere una actuación coordinada que no se limite a ninguna institución concreta.

SECCIÓN 07

PERSPECTIVAS DE FUTURO

Motivaciones, salidas profesionales deseadas, expectativas laborales e intención de emigrar.

53,0 %

considera que no ha recibido orientación sobre sus salidas profesionales tras el doctorado

ENCUESTA RED PREDOCTORAL 2025

MOTIVACIÓN Y EVALUACIÓN

Durante las últimas décadas el número de personas que deciden cursar estudios de doctorado no ha dejado de aumentar (Eurostat, 2026; OECD, 2016). Las principales razones por las cuales una persona con el grado académico de posgrado decide elevar sus estudios al siguiente nivel van desde la realización y el desarrollo personal o la búsqueda de retos intelectuales hasta intenciones más pragmáticas orientadas a la carrera profesional (Guerin et al., 2015).

Nuestros resultados muestran motivaciones similares a las descritas anteriormente en otros estudios (Skakni, 2018), **siendo el desarrollo personal la primera razón (27,2 %)** por las cuales el personal predoctoral comenzó el doctorado (Figura 7.1). A esta razón la siguen de cerca la contribución a la ciencia (24,0 %) y el deseo de mejorar o ascender en el sector profesional (15,9 %). Las causas menos comunes por las que el personal encuestado comenzó un doctorado son promoción académica (15,2 %), encontrar empleo (14,2 %), cambio de profesión (1,9 %) y finalmente la menos común por otras razones no valoradas en la pregunta (1,6 %).

Con esta encuesta, nuestro objetivo no ha sido únicamente identificar las motivaciones iniciales que llevan a una persona a comenzar un doctorado, sino también analizar hasta qué punto dichas motivaciones se mantienen a lo largo del tiempo y continúan actuando como un pilar fundamental durante el desarrollo de la etapa predoctoral. De este modo, buscamos evaluar si las expectativas y razones que impulsaron inicialmente el inicio del doctorado siguen siendo suficientes para sostener la experiencia investigadora conforme avanzan los años y se afrontan las distintas exigencias académicas, laborales y personales del proceso.

Al sumar las categorías de evaluación favorable (el bloque azul oscuro), observamos que **más del 70 % de los participantes (72,3 %) consideran que cursar el doctorado ha sido una buena decisión** y lo volverían a hacer (Figura 7.1); si se añade a quienes la consideran una buena decisión, pero no lo volverían a hacer (18,6 %), la valoración favorable alcanza el 90,9 %. Al observar el origen de los flujos (motivación), podemos analizar cómo el propósito inicial influye en la percepción actual (evaluación). Las dos motivaciones mayoritarias (desarrollo personal y contribuciones a la ciencia) son las que más influyen en el bloque de máxima satisfacción (azul oscuro), sugiriendo que aquellas personas que entran al doctorado por metas vocacionales tienden a estar más conformes con el proceso. Este resultado va acorde con la teoría de la autodeterminación, que demuestra que los estudiantes impulsados por curiosidad o valores personales muestran mayores niveles de bienestar y resiliencia que aquellos motivados por recompensas externas. Las motivaciones de mejora profesional y promoción académica presentan una trayectoria más fragmentada (Ryan y Deci, 2000). Si bien la mayoría muestra satisfacción, destaca un flujo del 18,6 % hacia la categoría de 'buena decisión, pero no lo volvería a hacer'. Esta ambivalencia puede sugerir que, para una quinta parte de los doctorandos, el beneficio obtenido no compensa el elevado costo de oportunidad o el posible desgaste psicológico intrínseco al proceso (Evans et al., 2018), lo que los lleva a descartar una futura repetición de la experiencia. Por último, la motivación inicial de encontrar empleo ha sido el grupo que muestra proporcionalmente una mayor dispersión hacia evaluaciones ne-

gativas, lo que puede reflejar que aquellos que ven el doctorado puramente como un empleo, son más propensos a valorar la decisión como "mala" si el mercado laboral no responde como esperaban.

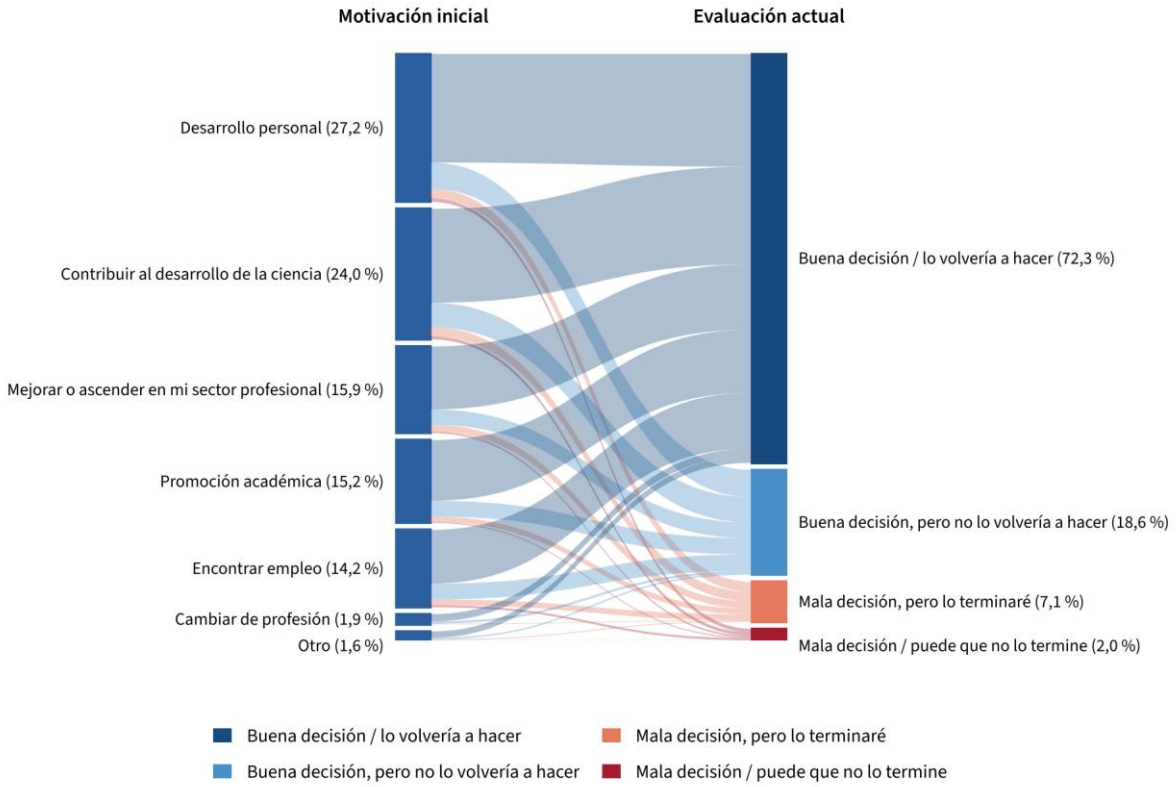


Figura 7.1. Relación entre la motivación inicial para realizar el doctorado y la evaluación posterior de la decisión. Los flujos indican la transición de los sujetos desde sus motivos originales (izquierda) hacia su percepción actual sobre la utilidad y satisfacción de la etapa predoctoral (derecha) (N = 1.433).

SALIDAS LABORALES

Existen diversas opciones laborales a las que una persona con el título de doctor puede acceder, y estas se han ido diversificando significativamente en los últimos años. Tradicionalmente, la carrera académica ha sido una de las principales salidas profesionales; sin embargo, se ha observado un creciente acceso de doctores al sector privado y al ámbito gubernamental, en línea con la demanda de perfiles altamente cualificados.

Según los datos de la encuesta predoctoral, de manera general se observan resultados con tendencias compartidas entre las distintas áreas de conocimiento (Figura 7.2A). **Hacer un postdoc en el extranjero (17,8 %), irme a la empresa privada (17,7 %) y hacer un postdoc en España (17,7 %) constituyen las opciones más frecuentes** a nivel global (sumando entre las tres más del 53 % de las respuestas), aunque su peso relativo varía según la disciplina. En áreas experimentales y técnicas, como Ciencia y Tecnologías Físicas, Matemáticas, Robótica y Computación o Ciencia y Tecnología de los Materiales, se aprecia una marcada orientación hacia el sector privado (alcanzando hasta un 25,2 % y 23,3 % respectivamente), lo que refleja una conexión más directa con el tejido productivo y las oportunidades empresariales. Por el contrario, en Humanidades y Ciencias Sociales el interés por la empresa privada cae a su mínimo (5,3 %).

En cambio, las trayectorias académicas tradicionales concentran pesos muy distintos: la opción de realizar un postdoc en España despunta de forma contundente en Humanidades y Ciencias Sociales (26,8 %), contrastando con Ciencia y Tecnología de los Alimentos, donde desciende hasta el 13,4 %. Por su parte, la intención de hacer un postdoc en el extranjero se muestra especialmente homogénea y elevada en disciplinas como Biología y Biomedicina (19,9 %) frente a un menor peso en Humanidades y Ciencias Sociales (16,2 %).

Las siguientes salidas profesionales más consideradas, al margen de la empresa privada y la investigación postdoctoral, son **la enseñanza (9,9 %)**, que despunta notablemente en Humanidades y Ciencias Sociales (16,6 %) frente al mínimo en Ciencias Agrarias (6,4 %), opositar (9,4 %), con un máximo del 13,7 % en Ciencias Agrarias y un mínimo del 7,1 % en Biología y Biomedicina, y el trabajo como técnico (8,5 %), liderado por Ciencias Agrarias (13,1 %) frente a Ciencia y Tecnologías Físicas, Matemáticas, Robótica y Computación (4,5 %). Opciones como cobrar paro por un tiempo (7,0 %) muestran porcentajes intermedios, mientras que alternativas como estudiar (1,9 %), hacerme autónomo/a (1,6 %) o la categoría otro (2,3 %) son residuales. Finalmente, resulta relevante señalar la presencia del abandono de la investigación (6,2 %), que alcanza su pico en el área de Ciencia y Tecnología de los Alimentos (10,7 %) y su valor más bajo en Ciencias Agrarias (2,9 %), lo que refleja focos específicos de desánimo o falta de expectativas en la carrera académica dentro de determinados ámbitos científicos.

Al comparar estos resultados con los datos de Eurostat (2024), se observa una tendencia coherente: **más de la mitad (57,0 %) de los investigadores equivalentes a tiempo completo en la UE trabajan en empresas**, el 31,6 % en la enseñanza superior y el 10,1 % en el sector público. Además, según los datos de AQU Catalunya (2023) más de la mitad de las personas con un doctorado trabaja en empresas del sector privado, reflejando además que la estabilidad laboral es mayor para quienes desarrollan su carrera en la empresa que para los que lo hacen en universidades o centros de investigación públicos. Estos resultados indican que, pese a que la academia continúa siendo una salida importante, el sector privado se ha consolidado como la principal opción laboral para los doctores, probablemente por la estabilidad que ofrece, y evidencian la creciente diversificación de trayectorias profesionales señalada en la encuesta predoctoral.

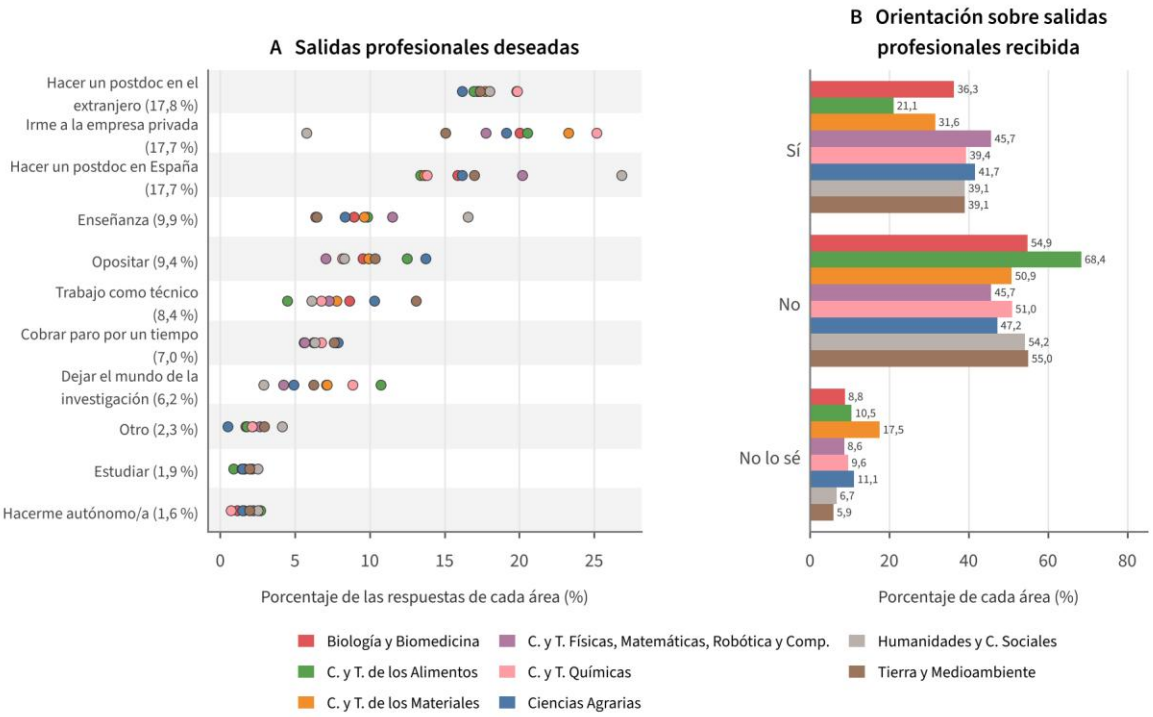


Figura 7.2. A. Salidas profesionales deseadas después de finalizar el doctorado. Cada punto refleja el área científica de la persona encuestada y la barra negra, el total; entre paréntesis, porcentaje sobre el total de respuestas (N = 1.433). B. Orientación recibida sobre salidas profesionales tras finalizar el doctorado, por área científica (N = 1.431).

ASESORAMIENTO CIENTÍFICO

Durante la etapa predoctoral es importante tener claro las salidas futuras de trabajo puesto que, dependiendo de ello, la trayectoria, así como los objetivos del doctorado puede variar. En esta sección no solo se ha querido indagar en las proyecciones futuras del personal predoctoral a nivel laboral, sino en saber si el personal predoctoral se siente lo suficientemente informado de las opciones laborales futuras a las que puede optar una vez haya finalizado su doctorado. Según las personas encuestadas, se observa que más de la mitad de las personas (53,0 %), independientemente del área, **sienten que no han recibido asesoramiento acerca de las futuras salidas laborales** (Figura 7.2B). Esta negativa se ve sobre todo reflejada para aquellas personas que realizan su doctorado en el ámbito de ciencia y tecnología de los alimentos (68,4 %). Cabe destacar que, entre quienes consideran haber recibido orientación acerca de las salidas profesionales tras el doctorado, el área de ciencias y tecnologías físicas, matemáticas, robótica y computación presenta los valores más altos (45,7 %).

PERSPECTIVAS LABORALES

El doctorado es considerado el máximo nivel de estudios universitarios (tercer ciclo) y sin embargo las personas que actualmente se encuentran completando este periodo formativo sienten dificultades a la hora de encontrar puestos de trabajo que reflejen su nivel de cualificación, así como sus expectativas salariales (Comisión Europea, 2021b; Eurostat, 2023). Este escenario profesional influye en las proyecciones de éxito de los investigadores e investigadoras predoctorales. En este sentido, el presente estudio

indaga en sus perspectivas laborales (Figura 7.3), analizando el grado de convergencia entre la alta cualificación académica y las expectativas en cuatro ejes fundamentales: estabilidad económica futura, inserción laboral a corto plazo y la viabilidad de consolidar una carrera investigadora, tanto en el ámbito académico como profesional, dentro del contexto nacional.

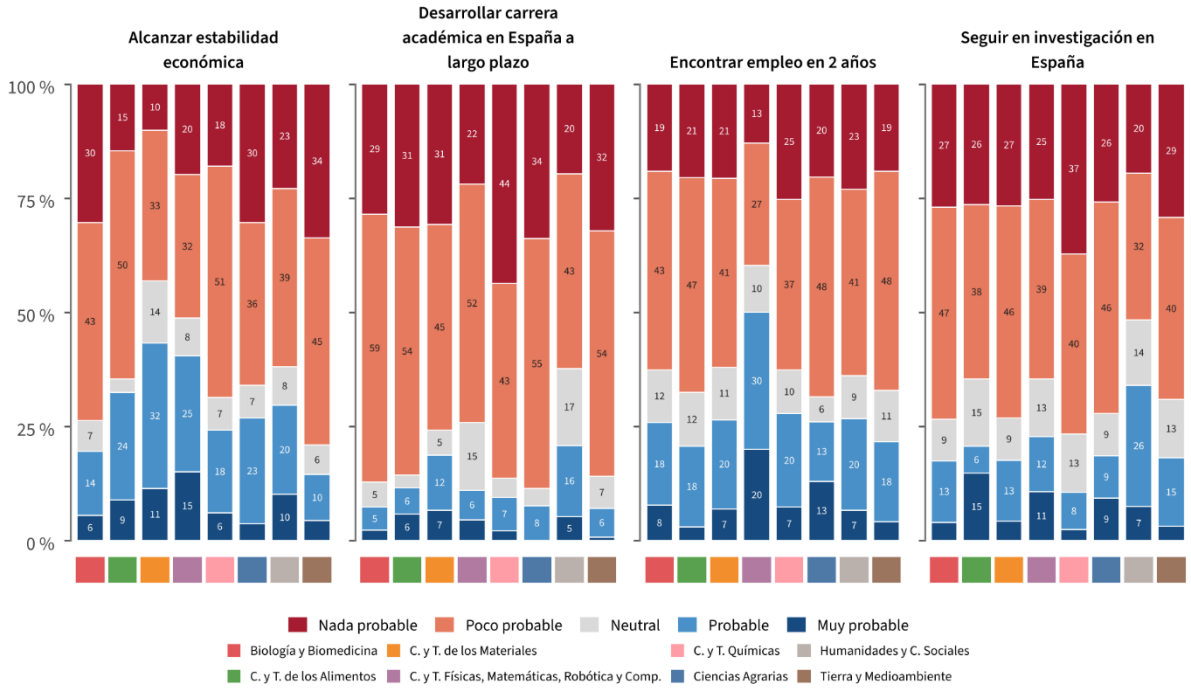


Figura 7.3. Perspectivas laborales. Representación de cuatro preguntas con opción múltiple. Cada barra representa el % total de respuestas de cada área científica. Dentro se puede ver en detalle el porcentaje de cada respuesta. Aquellos porcentajes menores de cinco no se han incluido en detalle. Los colores de las barras se corresponden con las respuestas y los de los cuadrados en el eje X con las áreas científicas, como se especifica en la leyenda (N utilizado en cada pregunta, respectivamente: 1.162, 1.203, 1.079 y 1.138).

La dimensión de "Alcanzar estabilidad económica" muestra que en casi todas las áreas (especialmente en biología y biomedicina tierra y medioambiente), las barras están dominadas por tonos rojos y naranjas. Esto indica que **la mayoría de los predoctorales ven "poco probable" o "nada" probable" alcanzar una solvencia económica estable**, lo que refuerza la idea de la precariedad laboral en el ambiente de la investigación (Hernando, 2022). Las áreas que ven de una forma "probable" y "muy probable" alcanzar estabilidad económica son ciencia y tecnología de los materiales (43,2 %) y ciencias y tecnologías físicas, matemáticas, robótica y computación (40,4 %) áreas que justamente tienen elevado salario actualmente en España (Fundación CYD, 2025).

En general no vemos diferencias muy significativas en la probabilidad de "Desarrollar la carrera académica en España a largo plazo", respondiendo todas las áreas que lo encuentran "nada probable" y "poco probable". **Destaca humanidades y ciencias sociales por ser el área más neutral en esta pregunta (16,8 %)**. La percepción de baja probabilidad para desarrollar una carrera académica en España coincide con la persistente brecha en inversión en I+D+i entre España y la media de la Unión Europea (Fundación Cotec para la Innovación, 2024). Mientras que otros países europeos ofrecen trayectorias más estables y

financiadas, el sistema español presenta barreras estructurales que fomentan la movilidad exterior forzada o el abandono de la carrera investigadora (Cabello Roldán, 2025; Misiukevich, 2023).

En la sección “encontrar empleo en 2 años” se observa una diferencia importante. Las áreas Físicas, Matemáticas y Computación muestran una confianza superior, la mitad de la muestra (50,0 %) situándose en el nivel de “probable” y “muy probable”. Por el contrario, en las demás disciplinas, la percepción de dificultad es mayoritaria, **superando el 50 % de respuestas “poco probable” o “nada probable”**, lo que refleja una visión más crítica sobre la absorción de doctores por el mercado laboral.

Respecto a la expectativa de "Seguir en investigación en España", los datos reflejan un escepticismo transversal en todas las áreas de conocimiento. La percepción de baja probabilidad (suma de las categorías "nada probable" y "poco probable") es mayoritaria, **superando el 50 % en la totalidad de las áreas analizadas**, alcanzando picos de hasta el 76,7 % en áreas como Ciencia y Tecnologías químicas. Incluso en el área de Ciencias y tecnologías físicas, matemáticas y computación, que presenta los índices de empleabilidad más altos en otros apartados del estudio, sólo un 10,7 % de los encuestados considera "muy probable" su continuidad en el sistema investigador nacional. De forma destacada, Humanidades y Ciencias Sociales registra el perfil menos pesimista frente a esta expectativa, con la menor tasa acumulada de valoraciones desfavorables (51,7 %) y concentrando un tercio de las respuestas en probabilidades favorables. Estos resultados se alinean con la literatura reciente que señala un desajuste estructural en el mercado laboral español. Estudios como los de Dopeso-Fernández et al. (2024) indican que las condiciones profesionales fuera de España resultan más favorables para los doctores, lo que sugiere una carencia de puestos de trabajo adecuados para este nivel de cualificación en el territorio nacional.

En consonancia con este escepticismo, los datos sobre la intención de emigrar tras el doctorado reflejan una clara fuga de talento «forzada» por la precariedad del sistema (Figura 7.4). La respuesta mayoritaria en todas las áreas respecto a la migración es «*Sí, pero preferiría no tener que hacerlo*» (42,3 %), alcanzando sus máximos en Ciencia y Tecnología de los Alimentos (53,8 %) y Tierra y medioambiente (46,2 %). Si sumamos a quienes afirman que emigrarán con total certeza *Sí, seguro*, liderados por Ciencia y tecnologías químicas (20,0 %) y Ciencia y Tecnologías física, matemáticas, robótica y computación (19,5 %), observamos que **en la mayoría de las disciplinas alrededor del 60 % del personal predoctoral contempla la salida del país**. En contraposición, la decisión firme de permanecer en España *No, me quedaré* es residual y no alcanza el 30 % en ningún área, cayendo a un mínimo del 17,1 % en Ciencia y tecnologías químicas.

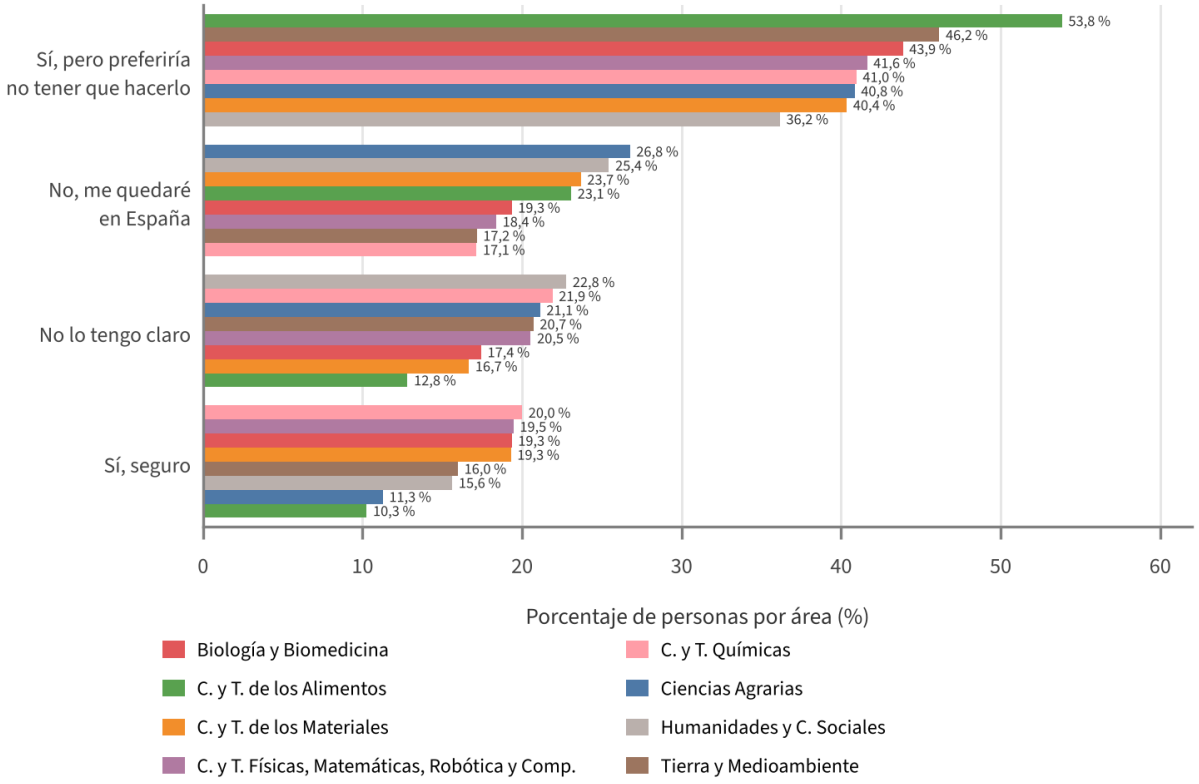


Figura 7.4. Intención de emigración tras la finalización del doctorado según el área científica. Porcentaje de personal predoctoral que contempla emigrar al terminar su tesis, desglosado por áreas de conocimiento. Los colores de las barras representan las distintas áreas científicas (N = 1.430). En el conjunto de la muestra, el 42,3 % responde «Sí, pero preferiría no tener que hacerlo»; el 20,6 %, «No, me quedaré en España»; el 19,4 %, «No lo tengo claro», y el 17,8 %, «Sí, seguro».

LO MÁS DESTACADO

Emigrar se vive como una necesidad: el 42,3 % se iría, aunque preferiría no hacerlo.

La diferencia entre no querer irse y sentir la obligación de hacerlo demuestra que **emigrar ya no se ve como una etapa voluntaria para aprender, sino como una necesidad para poder seguir trabajando**. La concentración del desencanto en áreas de alta producción científica como Biología y Biomedicina o Tierra y Medioambiente sugiere que el sistema español de I+D+i actúa como un formador de altísima cualificación para mercados laborales extranjeros, incapaz de absorber y retener el capital humano que financia durante la etapa predoctoral.

PREOCUPACIONES PREDOCTORALES

Para concluir este bloque, se analizaron las principales preocupaciones del personal investigador en formación (Figura 7.5). Los resultados son consistentes con las tendencias observadas en las secciones previas: **más del 58,9 % de los encuestados identifica el bajo salario, la presión por publicar, la incertidumbre laboral postdoctorado, la necesidad de emigrar como sus mayores dificultades profesionales**. Estos factores refuerzan la visión crítica sobre la viabilidad de la carrera científica que se manifiesta de manera transversal en todas las áreas de conocimiento (Figura 7.3).

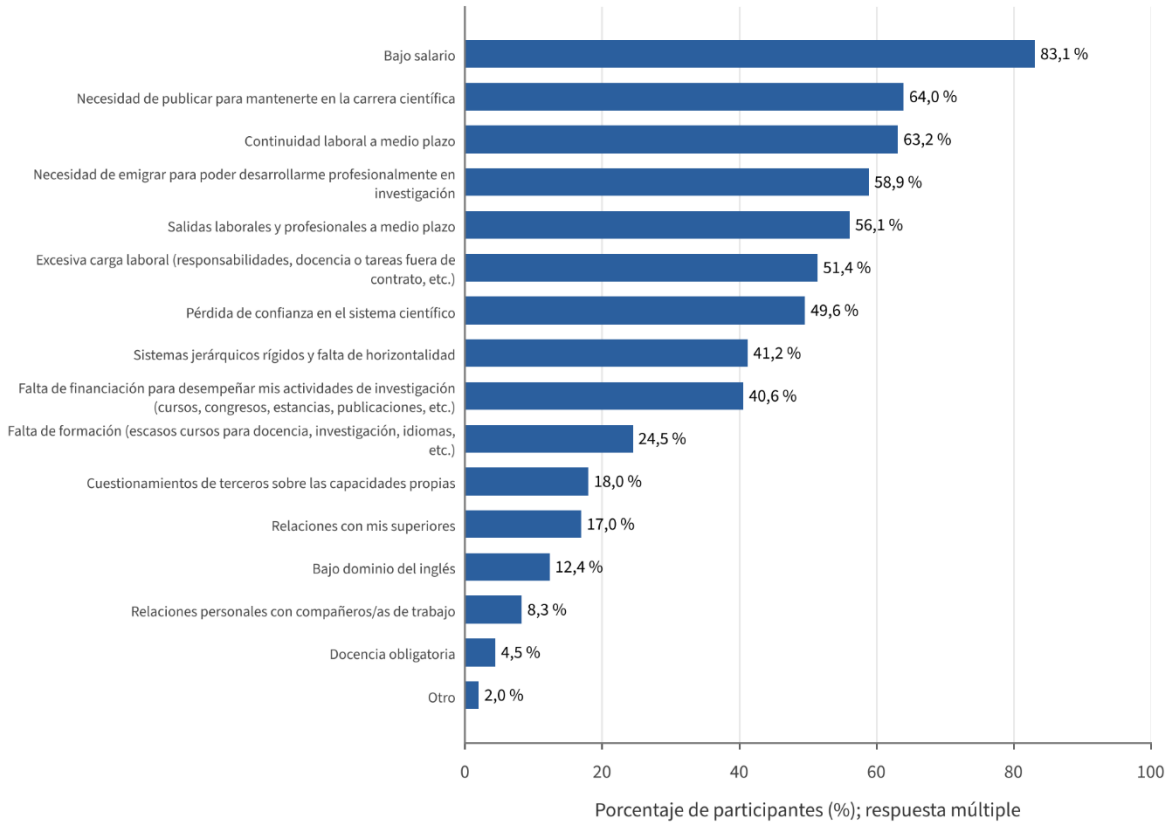


Figura 7.5. Principales preocupaciones predoctorales. El gráfico muestra el porcentaje de participantes que seleccionó cada preocupación relacionada con su situación laboral. Las respuestas permitían selección múltiple, por lo que los porcentajes no suman 100 % (N = 1.433).

Es relevante señalar que la mayor preocupación es de índole económica. El bajo salario no solo es la respuesta mayoritaria, sino que **con un 83,1 % se sitúa más de 19 puntos por encima de cualquier otra variable**. Esto indica que la precariedad financiera es el problema central, incluso por encima de la presión académica (64,0 %) o la estabilidad laboral (63,2 %). Se observa una clara distinción entre los problemas externos (sistémicos) y los internos (competencias). Encontramos que los problemas sistémicos como inestabilidad laboral (63,2 %), la necesidad de emigrar (58,9 %) y las salidas laborales a medio plazo (56,1 %) afectan a más de la mitad de la muestra. Por el contrario, la docencia obligatoria (4,5 %), el bajo dominio del inglés (12,4 %) o las relaciones con superiores (17,0 %) tienen un impacto mínimo. Esto sugiere que el personal predoctoral se siente capacitado para el trabajo, pero limitado por el entorno estructural. Un dato analítico interesante es la excesiva carga laboral (51,4 %) y los sistemas jerárquicos rígidos (41,2 %). Estas cifras indican que casi la mitad de los investigadores percibe que la estruc-

tura organizativa de la academia es un obstáculo significativo en su etapa formativa. Las preocupaciones ligadas a los recursos y al entorno inmediato de trabajo pesan menos: la falta de financiación para desempeñar las actividades de investigación (cursos, congresos, estancias, publicaciones) la señala el 40,6 %, la falta de formación el 24,5 % y las relaciones personales con compañeros/as de trabajo el 8,3 %. Esto sugiere que, en esta muestra, el problema principal no es tanto la falta de recursos para investigar o la convivencia en los laboratorios como las condiciones de vida y el horizonte profesional que el sistema ofrece al terminar.

LO MÁS DESTACADO

El bajo salario es la principal preocupación del 83,1 % del colectivo.

Por último, las expectativas profesionales apenas varían entre tipos de centro. La proporción de personas que ve poco o nada probable seguir investigando en España (71,0 % en el CSIC, 64,7 % en las universidades y 71,4 % en otros OPI), desarrollar una carrera académica a largo plazo en España (82,9 %, 77,5 % y 84,3 %) o alcanzar estabilidad económica (67,8 %, 66,0 % y 65,0 %), así como la que se plantea emigrar (61,8 %, 59,1 % y 51,8 %), no difiere significativamente según el tipo de institución ($p \geq 0{,}07$ en todos los casos). **El pesimismo sobre el futuro profesional es, por tanto, un rasgo compartido por todo el sistema**, coherente con el diagnóstico de que las barreras para desarrollar una carrera investigadora en España son estructurales y no propias de una institución concreta (Cabello Roldán, 2025).

CONCLUSIONES

EN SÍNTESIS

La primera edición de la encuesta de la Red Predoctoral del CSIC reunió 1.444 respuestas de personal investigador predoctoral de todo el país: 805 del CSIC, 489 de universidades y el resto de otros organismos públicos de investigación, centros privados y otras instituciones. Con ello, ofrece una visión de conjunto de las condiciones en que se forma la nueva generación de investigadoras e investigadores en España. El retrato es el de un colectivo muy cualificado y comprometido con su trabajo, que desarrolla su tesis en unas condiciones materiales, laborales y de protección que no están a la altura de su contribución al sistema científico, y que en buena medida son comunes a todos los tipos de institución.

01

PRECARIEDAD ECONÓMICA

La precariedad económica es transversal a todo el sistema. El salario neto mediano se sitúa en 1.406 € mensuales (armonizado a 12 pagas), por debajo de lo que correspondería a la categoría profesional de una persona con título de máster (M3). El 79,7 % del colectivo afirma que su salario no le permite ahorrar y el 63,8 % de quienes pagan vivienda destina a ella más del 30 % de sus ingresos. Estas cifras apenas cambian entre el CSIC, las universidades y otros organismos públicos: lo que sí marca la diferencia es el territorio. Madrid, Cataluña, Baleares y el País Vasco concentran las condiciones más desfavorables, de modo que un salario fijado a escala estatal se traduce en niveles de vida muy distintos según la comunidad en la que se trabaja.

02

CONDICIONES LABORALES

Las condiciones laborales completan este diagnóstico. Tres de cada cuatro personas desconocen el Estatuto que regula su contrato, casi ocho de cada diez trabajan algún fin de semana, el 44,7 % no llega a disfrutar todas sus vacaciones y un 9,0 % desarrolla la tesis sin ninguna financiación. Más de la mitad del colectivo se ha planteado abandonar el doctorado en algún momento. Es necesario homogeneizar las diferentes convocatorias doctorales.

03

CONFLICTOS Y PROTECCIÓN

Los conflictos muestran una brecha entre la existencia formal de protocolos y su eficacia real. Un 10,7 % ha sufrido discriminación en su centro, en la gran mayoría de los casos vinculada a la posición de poder o jerarquía, y el 68,7 % de estas personas no pudo gestionarla ni denunciarla por los canales institucionales. De los 26 casos de acoso sexual confirmados, solo en 4 se activaron los protocolos previstos, y apenas cuatro de cada diez personas creen contar con canales claros y seguros para denunciar.

04

DESIGUALDADES DE GÉNERO Y SALUD MENTAL

Las desigualdades de género atraviesan el informe. Las mujeres disponen de menos tiempo libre, presentan con más frecuencia estrés o ansiedad (61,7 % frente a 44,9 % de los hombres), sufren acoso sexual con una incidencia casi tres veces mayor y el 86,3 % de ellas considera que tienen más obstáculos para desarrollar una carrera investigadora, frente al 62,3 % de los hombres. La salud mental aparece, en conjunto, como una dimensión prioritaria: más de la mitad del colectivo sufre estrés o ansiedad de forma frecuente y solo una de cada tres personas conoce los servicios de apoyo psicológico de su institución.

05

PERSPECTIVAS PROFESIONALES

Por último, la mayoría considera que hacer el doctorado ha sido una buena decisión, pero mira al futuro con pesimismo. El bajo salario es la principal preocupación del 83,1 % del colectivo, la mayoría ve poco probable seguir investigando en España, más de la mitad no ha recibido orientación sobre sus salidas profesionales y el 42,3 % se plantea emigrar, aunque preferiría no tener que hacerlo. El sistema científico español corre así el riesgo de formar talento que después no es capaz de retener.

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

A la luz de estos resultados, la Red Predoctoral del CSIC considera prioritario avanzar en seis líneas de actuación comunes a todo el sistema: adecuar los salarios predoctorales a la categoría que corresponde a la titulación de máster y tener en cuenta las diferencias territoriales en el coste de vida; homogeneizar las condiciones de las diferentes convocatorias doctorales; garantizar desde el inicio la financiación de la tesis durante toda su duración; reforzar la formación y la evaluación de las figuras de supervisión; asegurar canales de denuncia independientes, conocidos y eficaces, que protejan frente a represalias; y difundir y ampliar los recursos de apoyo psicológico y de orientación profesional. La repetición periódica de esta encuesta permitirá comprobar si las medidas que se adopten se traducen en una mejora real de las condiciones del personal predoctoral.

AGRADECIMIENTOS

Desde la Red Predoctoral agradecemos enormemente la participación tan generosa de las personas encuestadas. Somos conscientes de que se trataba de una encuesta larga, pero a pesar de ello habéis compartido respuestas muy personales y valiosas necesarias para la elaboración del informe.

Del mismo modo agradecemos a todas las instituciones y personas que han difundido mediante canales internos y redes sociales la encuesta para poder alcanzar a todas esas personas que querían plasmar su situación.

Finalmente, agradecer la gran labor voluntaria de todo el equipo que ha participado en el desarrollo de dicha encuesta durante cualquier etapa, sacando tiempo de allá donde no lo había para reflejar la realidad del colectivo predoctoral en nuestro país.

CONTRIBUCIONES

A continuación, detallamos la participación de las diferentes personas a lo largo del desarrollo del informe por orden alfabético:

ELABORACIÓN DE PREGUNTAS

Armand Rausell Moreno, Carlota Gracia Sancha, Dimitrios Chalkiadakis, Georgios Vagenas, Nicolás Merino Robert, Pablo Santafé Gabarda, Rosa Antón García

IMPLEMENTACIÓN EN EUSURVEY

Armand Rausell Moreno

MAQUETACIÓN Y DISEÑO

Rocío Prieto Vázquez

SECCIÓN	ANÁLISIS DE DATOS Y VISUALIZACIÓN	REDACCIÓN
Resumen ejecutivo	—	Armand Rausell Moreno
Introducción	—	Pablo Santafé Gabarda
Metodología	—	Rocío Prieto Vázquez
Demografía	Armand Rausell Moreno	Armand Rausell Moreno
Condiciones laborales	Armand Rausell Moreno	Armand Rausell Moreno
Supervisión	Cristina Ugedo Pérez, Dimitrios Chalkiadakis	Cristina Ugedo Pérez, Dimitrios Chalkiadakis
Calidad de vida	Rocío Prieto Vázquez	Rocío Prieto Vázquez
Salud mental	Dimitrios Chalkiadakis	Dimitrios Chalkiadakis, Rocío Prieto Vázquez
Conflictos	Rocío Prieto Vázquez	Rocío Prieto Vázquez
Perspectivas de futuro	Carlota Gracia Sancha	Carlota Gracia Sancha

REVISIÓN, DISCUSIÓN Y CORRECCIONES

Armand Rausell Moreno, Carlota Gracia Sancha, Cristina Ugedo Pérez, Dimitrios Chalkiadakis, Lucía Gallego Alonso, Pablo Santafé Gabarda, Rocío Prieto Vázquez

REFERENCIAS

Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya [AQU Catalunya]. (2023). *La inserción laboral de los doctores y doctoras de las universidades catalanas*. AQU Catalunya. https://www.aqu.cat/es/doc/Estudis/il-titulats/Enquesta-IL-2023/La-insercio-laboral-dels-doctors-i-doctores-de-les-universitats-catalanes

Banco de España. (2024). El mercado de la vivienda en España: evolución reciente, riesgos y problemas de accesibilidad. En *Informe anual 2023* (cap. 4). https://repositorio.bde.es/handle/123456789/36492

Banco Mundial. (s. f.). *Gasto en investigación y desarrollo (% del PIB) [GB.XPD.RSDV.GD.ZS]*. Indicadores del desarrollo mundial. https://datos.bancomundial.org/indicador/GB.XPD.RSDV.GD.ZS

Bondestam, F., y Lundqvist, M. (2020). Sexual harassment in higher education – a systematic review. *European Journal of Higher Education, 10*(4), 397–419. https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833

Cabello Roldán, A. (2025). La precariedad laboral de las personas jóvenes investigadoras: Tratamiento normativo, doctrinal y jurisprudencial del personal investigador en formación en España. *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, (34), 129–146. https://doi.org/10.25115/ridj.vi34.10463

Carter, A. J., Croft, A., Lukas, D., y Sandstrom, G. M. (2018). Women's visibility in academic seminars: Women ask fewer questions than men. *PLOS ONE, 13*(9), e0202743. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0202743

Comisión Europea. (s. f.). *EUSurvey* [Software]. https://ec.europa.eu/eusurvey/

Comisión Europea, Dirección General de Investigación e Innovación. (2021a). *She figures 2021: Gender in research and innovation. Statistics and indicators*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. https://doi.org/10.2777/06090

Comisión Europea, Dirección General de Investigación e Innovación, WIFO, PPMI e IDEA Consult. (2021b). *MORE4 – Support data collection and analysis concerning mobility patterns and career paths of researchers. Survey on researchers outside Europe*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. https://data.europa.eu/doi/10.2777/117072

Dopeso-Fernández, R., Kucel, A., y Vilalta-Bufí, M. (2024). *PhD graduates in Spain: Does it pay to study it abroad?* (UB Economics Working Papers E24/472). Universitat de Barcelona. https://hdl.handle.net/2445/215446

Ehrlinger, J., y Dunning, D. (2003). How chronic self-views influence (and potentially mislead) estimates of performance. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*(1), 5–17. https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.1.5

Estupiñá, F. J., Santalla, Á., Prieto-Vila, M., Sanz, A., y Larroy, C. (2024). Mental health in doctoral students: Individual, academic, and organizational predictors. *Psicothema, 36*(2), 123–132. https://doi.org/10.7334/psicothema2023.156

European Institute for Gender Equality [EIGE]. (2021). *Gender inequalities in care and consequences for the labour market*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. https://eige.europa.eu/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market

Eurostat. (s. f.). *Glossary: Housing cost overburden rate*. Statistics Explained. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Housing_cost_overburden_rate

Eurostat. (2023). *Careers of doctorate holders: Employment, mobility and career paths*. Statistics Explained. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Careers_of_doctorate_holders

Eurostat. (2024). *R&D personnel*. Statistics Explained. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=R%26D_personnel

Eurostat. (2026). *Tertiary education statistics*. Statistics Explained. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Tertiary_education_statistics

Evans, T. M., Bira, L., Gastelum, J. B., Weiss, L. T., y Vanderford, N. L. (2018). Evidence for a mental health crisis in graduate education. *Nature Biotechnology, 36*(3), 282–284. https://doi.org/10.1038/nbt.4089

Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., y Magley, V. J. (1997). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology, 82*(4), 578–589. https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.4.578

Fundación Cotec para la Innovación. (2024). *Informe Cotec 2024: Informe sobre el estado de la I+D+I en España*. Fundación Cotec. https://cotec.es/

Fundación CYD. (2025). *Ranking CYD 2025*. Fundación Conocimiento y Desarrollo. https://www.rankingcyd.org/

Gardner, S. K. (2010). Contrasting the socialization experiences of doctoral students in high- and low-completing departments: A qualitative analysis of disciplinary contexts at one institution. *The Journal of Higher Education, 81*(1), 61–81. https://doi.org/10.1080/00221546.2010.11778970

Guerin, C., Jayatilaka, A., y Ranasinghe, D. (2015). Why start a higher degree by research? An exploratory factor analysis of motivations to undertake doctoral studies. *Higher Education Research & Development, 34*(1), 89–104. https://doi.org/10.1080/07294360.2014.934663

Haffner, M. E. A., y Hulse, K. (2021). A fresh look at contemporary perspectives on urban housing affordability. *International Journal of Urban Sciences, 25*(sup1), 59–79. https://doi.org/10.1080/12265934.2019.1687320

Hernando, R. (2022). *La precariedad que sufrimos los científicos en España está afectando directamente a nuestra salud mental* [Iniciativa ciudadana dirigida al Congreso de los Diputados]. Osoigo. https://www.osoigo.com/es/rodrigo-hernando-la-precariedad-que-sufrimos-los-cientificos-en-espana-esta-afectando-directamente-a-nuestra-salud-mental-firma-para-acabar-con-la-inestabilidad-y-mejorar-las-condiciones-en-el-sector-de-la-ciencia.html

Idealista. (2025). *Informes de precios de la vivienda en alquiler en España*. https://www.idealista.com/sala-de-prensa/informes-precio-vivienda/alquiler/

Instituto Nacional de Estadística [INE]. (2025a, 26 de junio). *Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF). Año 2024* [Nota de prensa]. https://www.ine.es/dyngs/Prensa/EPF2024.htm

Instituto Nacional de Estadística [INE]. (2025b). Ciencia y tecnología. En *España en cifras 2025*. https://www.ine.es/prodyser/espa_cifras/11_CIENCIA_Y_TECNOLOGIA.pdf

Krieger, V., Cañete-Massé, C., Amador, J. A., Peró, M., Feliu, M., Pérez González, A., Jarne Esparcia, A., Triadó i Ivern, X. M., y Guàrdia-Olmos, J. (2025). Mental health among Spanish doctoral students: Relationship between anxiety, depression, life satisfaction, and mentoring. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education, 15*(8), 164. https://doi.org/10.3390/ejihpe15080164

Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van der Heyden, J., y Gisle, L. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy, 46*(4), 868–879. https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.02.008

Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. *Boletín Oficial del Estado*, 131, 2 de junio de 2011. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-9617

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Boletín Oficial del Estado*, 167, 13 de julio de 2022. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 71, 23 de marzo de 2007. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115

Lienard, J. F., Achakulvisut, T., Acuna, D. E., y David, S. V. (2018). Intellectual synthesis in mentorship determines success in academic careers. *Nature Communications, 9*, 4840. https://doi.org/10.1038/s41467-018-07034-y

Litalien, D., y Guay, F. (2015). Dropout intentions in PhD studies: A comprehensive model based on interpersonal relationships and motivational resources. *Contemporary Educational Psychology, 41*, 218–231. https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2015.03.004

Mackie, S. A., y Bates, G. W. (2019). Contribution of the doctoral education environment to PhD candidates' mental health problems: A scoping review. *Higher Education Research & Development, 38*(3), 565–578. https://doi.org/10.1080/07294360.2018.1556620

Max Planck PhDnet Survey Group. (2025). *PhDnet Report 2024*. Max Planck PhDnet. https://www.phdnet.mpg.de/233235/1_PhDnet_Survey_Report_2024.pdf

Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. (2025). *Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Publicación 2025-2026*. https://www.ciencia.gob.es/InfoGeneralPortal/detalle-publicacion/MICIU/Datos-y-cifras-del-Sistema-Universitario-Espanol-2025-2026.html

Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. (2026a, 26 de enero). *Diana Morant, en la firma de los convenios de los Institutos Mixtos CSIC-UPV: «Apostamos por el talento en todos los territorios»*. https://www.ciencia.gob.es/Noticias/2026/enero/firma-convenios-institutos-mixtos.html

Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. (2026b). Formación de Profes*orado Universitario 2025 [Convocatoria aprobada por Orden de 30 de diciembre de 2025; extracto BOE-B-2026-444]*. https://www.ciencia.gob.es/Convocatorias/2026/FPU2025.html

Ministerio de Hacienda, Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos. (2025). *Retribuciones básicas del personal laboral. Convenio Único 2025*. https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/

Ministerio de Sanidad. (2025). *Informe anual del Sistema Nacional de Salud 2024*. https://www.sanidad.gob.es/estadEstudios/estadisticas/sisInfSanSNS/tablasEstadisticas/InfAnual2024/INFORME_ANUAL_2024.pdf

Miralles-Guasch, C., y Domene, E. (2010). Sustainable transport challenges in a suburban university: The case of the Autonomous University of Barcelona. *Transport Policy, 17*(6), 454–463. https://doi.org/10.1016/j.tranpol.2010.04.012

Misiukevich, K. A. (2023). *El problema de la fuga de cerebros en España como desafío a la economía nacional*.

Mohammadi, E., Thelwall, M., Cai, Y., Collier, T., Tahamtan, I., y Eftekhar, A. (2026). Is generative AI reshaping academic practices worldwide? A survey of adoption, benefits, and concerns. *Information Processing & Management, 63*(1), 104350. https://doi.org/10.1016/j.ipm.2025.104350

OECD. (2016). *Education at a glance 2016: OECD indicators*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/eag-2016-en

Pyhältö, K., Toom, A., Stubb, J., y Lonka, K. (2012). Challenges of becoming a scholar: A study of doctoral students' problems and well-being. *ISRN Education, 2012*, 934941. https://doi.org/10.5402/2012/934941

Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación. *Boletín Oficial del Estado*, 62, 13 de marzo de 2019. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3700

Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación. *Boletín Oficial del Estado*, 29, 3 de febrero de 2006. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-1703

Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado. *Boletín Oficial del Estado*, 35, 10 de febrero de 2011. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-2541

Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*(1), 68–78. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68

Sánchez-Manjavacas Castaño, I. (2025, 22 de febrero). España no es país para doctores: el número de tesis aprobadas se reduce un 44% desde 2016 por la precariedad y los abusos. *El Español*. https://www.elespanol.com/ciencia/20250222/espana-no-pais-doctores-numero-tesis-aprobadas-reduce-precariedad-abusos/925907810_0.html

Schroeder, J., Dugdale, H. L., Radersma, R., Hinsch, M., Buehler, D. M., Saul, J., Porter, L., Liker, A., De Cauwer, I., Johnson, P. J., Santure, A. W., Griffin, A. S., Bolund, E., Ross, L., Webb, T. J., Feulner, P. G. D., Winney, I., Szulkin, M., Komdeur, J., … Horrocks, N. P. C. (2013). Fewer invited talks by women in evolutionary biology symposia. *Journal of Evolutionary Biology, 26*(9), 2063–2069. https://doi.org/10.1111/jeb.12198

Skakni, I. (2018). Reasons, motives and motivations for completing a PhD: A typology of doctoral studies as a quest. *Studies in Graduate and Postdoctoral Education, 9*(2), 197–212. https://doi.org/10.1108/SGPE-D-18-00004

Stubb, J., Pyhältö, K., y Lonka, K. (2011). Balancing between inspiration and exhaustion: PhD students' experienced socio-psychological well-being. *Studies in Continuing Education, 33*(1), 33–50. https://doi.org/10.1080/0158037X.2010.515572

Stutzer, A., y Frey, B. S. (2008). Stress that doesn't pay: The commuting paradox. *Scandinavian Journal of Economics, 110*(2), 339–366. https://doi.org/10.1111/j.1467-9442.2008.00542.x

ANEXO I. SIGLAS Y ACRÓNIMOS

Siglas y acrónimos empleados en el informe, ordenados alfabéticamente.

AEI	Agencia Estatal de Investigación
CCAA	Comunidades autónomas
CSIC	Consejo Superior de Investigaciones Científicas
EIGE	Instituto Europeo de la Igualdad de Género (European Institute for Gender Equality)
EPIPF	Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación · Real Decreto 103/2019
EUPL	Licencia Pública de la Unión Europea (European Union Public Licence)
FJI-Precarios	Federación de Jóvenes Investigadores/Precarios
FPI	Formación de Personal Investigador · contratos predoctorales de la AEI
FPU	Formación de Profesorado Universitario · contratos predoctorales del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades
I+D / I+D+i	Investigación y desarrollo / Investigación, desarrollo e innovación
IA	Inteligencia artificial
INE	Instituto Nacional de Estadística
IRPF	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
JAE-PRE	Contratos predoctorales del programa Junta para la Ampliación de Estudios · CSIC
M2, M3, M4	Grupos profesionales del personal laboral de la Administración General del Estado · M3: titulación de máster; M4: categoría propuesta para el título de doctor/a
OPI	Organismo público de investigación
PIB	Producto interior bruto
SMI	Salario mínimo interprofesional
UE	Unión Europea

ANEXO II. TESTIMONIOS

Hasta ahora, hemos mostrado una visión cuantitativa de la situación predoctoral. No obstante, detrás de cada número hay una persona, con su propia voz y su propia historia. En el diseño de la encuesta incluimos varios campos de respuesta abierta para que las personas encuestadas pudieran expresar sus visiones y preocupaciones.

En este anexo recogemos los testimonios que aportan información sobre la experiencia predoctoral, procedentes de los comentarios sobre las condiciones laborales, de los motivos para plantearse dejar el doctorado, de las preocupaciones y del apartado final de sugerencias y comentarios, ordenados según las secciones del informe. Dado el elevado número de respuestas, hemos seleccionado una muestra que recoge los distintos tipos de experiencias evitando repeticiones, y hemos dejado fuera las respuestas sin contenido (como «no» o «nada»), los comentarios sobre el propio cuestionario y los mensajes que no aportaban información o que podían permitir identificar a quien escribe. Cada recuadro corresponde a una respuesta. Desde la Red Predoctoral hemos mantenido los mensajes de forma textual e íntegra, con sus erratas; solo se han sustituido por […] los nombres de centros, convocatorias o proyectos que podrían permitir identificar a quien escribe.

CONDICIONES LABORALES

TESTIMONIO 1 · CONDICIONES LABORALES

“Las condiciones en que se ofertan los contratos o becas predoctorales discriminan por edad, las personas de mi edad (50 años) ni siquiera los podemos pedir.”

TESTIMONIO 2 · CONDICIONES LABORALES

“Un sueldo muy bajo (además de incertidumbre por la lentitud en los procesos al resolver los contratos, ayudas para estancias en el extranjero...) además de una presión continua y el sentimiento de tener que hacer siempre más, que nunca es suficiente”

TESTIMONIO 3 · CONDICIONES LABORALES

“durante la tesis, por la naturaleza del estudio he tenido que hacer, a menudo, trabajo presencial no posponible en fines de semana (aprox. 1 h de trabajo + desplazamientos) avisado con menos de 24h de antelación (a menudo, la tarde anterior para ir la mañana siguiente). esto no me fue advertido antes de empezar. ”

TESTIMONIO 4 · CONDICIONES LABORALES

“Aunque las condiciones laborales han mejorado mucho con los años aún quedan muchas cosas que conseguir. Mucha gente acaba la tesis doctoral en el paro, después de haber echado muchas horas extra y fines de semana por un sueldo, que quitando el último año que cobramos más, roza el sueldo mínimo. Además, seguir con tu carrera científica en investigación muchas veces pasa por irte al extranjero o aceptar más condiciones laborales injustas y contratos temporales.”

TESTIMONIO 5 · CONDICIONES LABORALES

“Ahora mismo a mitad de la tesis llevo 3 meses en paro debido a la falta de financiación, esperando reincorporarme lo antes posible.”

TESTIMONIO 6 · CONDICIONES LABORALES

“Demasiada carga de trabajo (múltiples proyectos, estudiantes y tareas que no son propias de los estudiantes de doctorado), mucha presión que no se expresa explícitamente y, en varias ocasiones, un trato negativo por parte de mi supervisor. Esta carga de trabajo, con falta de reconocimiento y apoyo por parte de mi supervisor, se añade a un salario bajo con el que cuesta pagar alquiler más gastos, lo que lleva a una profunda sensación de vulnerabilidad. ”

TESTIMONIO 7 · CONDICIONES LABORALES

“Son terribles. Nos pagan una miseria y acabamos trabajando por todos y para todos y excediendo nuestras competencias. No tiene sentido que las subidas de FPU de cada convocatoria no sean retroactivas ni que se cobre descaradamente menos que en la secundaria. ”

TESTIMONIO 8 · CONDICIONES LABORALES

“se me acaba de terminar el contrato FPI. He rellenado los campos como FPI que he sido hasta septiembre de 2025, pero actualmente ya no dispongo de contrato y me toca finalizar la tesis desde el paro, ya que no se me ofrece ninguna posibilidad de hacer un contrato durante unos pocos meses para ayudarme a terminar. No ha sido posible terminar el proyecto antes y actualmente me encuentro económicamente sin ayuda, en la fase de analizar datos, darle un sentido a todo el trabajo y escribir la tesis (será al menos medio año, como mínimo), como si hubiera sido culpa mía o pocas ganas mías de trabajar, cuando he sacado adelante un proyecto sola sin ninguna clase de guía científica por parte de mis supervisores. El hecho de haber trabajado siempre sin ayuda ni asistencia ha ralentizado el desarrollo del proyecto, pero como a estas alturas es de mi propio interés terminar la tesis, me toca realizarlo desde el paro o buscarme otro trabajo para subsistir mientras escribo, lo cual alargaría bastante esta etapa final. He trabajado bastantes horas más de lo que estipulaba el contrato y no ha sido posible llegar al final con financiación. ”

TESTIMONIO 9 · CONDICIONES LABORALES

“No considero cabal echar diariamente más de 7 horas y media como pone en los contratos FPI, que no se tenga en cuenta y, por supuesto, que no te paguen las horas extra. Una buena inspección de trabajo es lo que haría falta aquí. Y qué decir ya de los directores de tesis y demás científicos pleistocénicos, que lo ven como lo adecuado y lógico. ”

TESTIMONIO 10 · CONDICIONES LABORALES

“Los resultados excelentes no solo no se valoran. Muchas veces penaliza si en el doctorado estás publicando con expertos internacionales en revistas de prestigio.

Además, una gran parte del tiempo se consume en burocracia inútil y peleas con administrativos, rellenar memorias internas, leer cambios de legislación, etc.

Como doctorando yo mismo he tenido que explicar el EPIPF en la Junta de mi Facultad.

La inseguridad jurídica y laboral, los bajos salarios, la endogamia y la opacidad, junto a la alta burocratización hacen que sea deprimente volver de las estancias en el extranjero. ”

TESTIMONIO 11 · CONDICIONES LABORALES

“Las condiciones laborales de los contratos predoctorales en España son lamentables. Está sumado a la infrafinanciación de universidades públicas como es en la […], en la que desarrollo mi doctorado, hacen altamente difícil conseguir ciertos objetivos que se me exigen, y me dejan en inferioridad de condiciones respecto a personas de otros países o regiones de España, siendo consciente aún con todo, de mis privilegios respecto a otras personas que realizan su doctorado con condiciones aún peor es que las mías respecto.”

TESTIMONIO 12 · CONDICIONES LABORALES

“Sueldo muy bajo, el centro no aporta material informático (tengo que usar mi propio portátil), la mayoría de presos trabajan más horas de las que se pagan, mucha gente trabaja de manera habitual los fines de semana y se supone que tengo que competir con esa gente en el futuro por becas o contratos postdoctorales... No me parece justo, a mí mis jefes no me presionan para trabajar los fines de semana, pero la competencia casi me obliga. La gente presenta unas tesis que son el trabajo de 8 años en vez de 4, ¿en qué lugar deja eso a la gente que cumple su horario porque quiere tener una vida aparte del trabajo? ”

TESTIMONIO 13 · CONDICIONES LABORALES

“El doctorado en España está muy infravalorado. Es imposible realizar un trabajo doctoral con tan solo las horas que aparecen en nuestros contratos, no recibimos pagos de horas extra, y nuestros sueldos son muy bajos. Además, los recursos para hacer estancias son limitados, y en mi caso el dinero destinado a ello también es el mismo que se usa para pagar la matrícula de la universidad cada año. Con la excusa de ser "estudiantes", sacamos trabajo de investigación adelante, cobrando menos que los técnicos. ”

TESTIMONIO 14 · CONDICIONES LABORALES

“Es vergonzoso que, tras dos grados y dos másteres, cobre un sueldo indigno que no me permita independizarme. Además, la universidad a la que pertenezco ([…]) no paga los trienios al colectivo predoctoral, vulnerando aún más nuestros derechos”

TESTIMONIO 15 · CONDICIONES LABORALES

“No es solo los salarios bajos es la falta de estabilidad, ver a compañeros trabajar muchísimo para que le alarguen el contrato unos míseros 6 meses o trabajando gratis esperando a que llegue financiación y los contraten como M2 siendo doctores o como M3, pero a media jornada. No es normal. ”

TESTIMONIO 16 · CONDICIONES LABORALES

“Todos los doctorandos estamos sometidos a una gran presión. La cantidad de trabajo que debemos asumir (tesis, artículos, congresos, docencia, etc.) no puede realizarse cumpliendo con nuestra supuesta jornada laboral. Asimismo, la fecha de finalización del contrato es una presión y carga mental extra que genera mucha ansiedad. ”

TESTIMONIO 17 · CONDICIONES LABORALES

“Me parece bien dar clase porque es una experiencia enriquecedora pero no me parece bien que teniendo una FPU cobre menos que un técnico contratado para hacer doctorado (que no ha conseguido ninguna beca) o qué becas que no tienen docencia obligatoria. 1100 euros mensuales que llevo cobrando primero y segundo año no son suficientes para vivir mensualmente en Barcelona. Es muy frustrante pensar que una de las becas más reconocida públicas españolas es la peor pagada. Del 'prestigio' no se vive.”

TESTIMONIO 18 · CONDICIONES LABORALES

"Muchas horas, trabajo ineficiente chapado a la antigua, poco salario"

TESTIMONIO 19 · CONDICIONES LABORALES

"La mayoría de apartados están sin responder porque no tengo contrato (ni lo he tenido y difícilmente lo voy a tener). Estoy pidiendo becas y es difícil conseguir una. Aprovecho para mencionar que los criterios de asignación de becas (en general) deberían cambiar; no le encuentro demasiado sentido a que la nota media de grado tenga tanto peso, cuando debería importar mucho más la adecuación del candidato y el trabajo de investigación que ha hecho o hace (y que se supone que es por lo que le van a pagar). Sobre los contratos, al menos en mi entorno observo que no hay "cultura" de dedicar recursos a contratar a doctorandos, a no ser que sean becarios (la mayoría externos). Todo esto me parece bastante grave; no se hace ningún esfuerzo por involucrar al doctorando en la actividad investigadora ni por asegurar un mínimo de buenas condiciones que le permitan sobrevivir y tener ciertas oportunidades formativas y curriculares que, sin suponer una sobrecarga, tendrían que ser de carácter obligatorio en un doctorado (participación en proyectos, docencia...). El sistema se debería tomar mucho más en serio nuestro trabajo como doctorados, así como la formación que nos dan (que como digo, se espera que sea mucho más completa); son muchos años de dedicación y la experiencia debería valer más la pena. Creo que así, tanto nosotros como las propias universidades saldríamos beneficiados. Ojalá cambien las cosas y estas encuestas sirvan para algo. "

TESTIMONIO 20 · CONDICIONES LABORALES

"Es la segunda tesis que hago en el mismo centro y las condiciones son pésimas. El abuso de poder y mala dirección de tesis es muy habitual. Tanto con beca FPI como con contratos de técnico, los doctorandos son usados como mano de obra barata para cubrir necesidades técnicas que son esenciales para el funcionamiento del grupo de investigación y del instituto. Como consecuencia, los doctorandos deben asumir el desarrollo de la tesis en horas no laborables, incluido vacaciones y fines de semana, lo cual cronifica el agotamiento conforme va avanzando la tesis. A su vez, el abuso de poder y deficiente dirección por parte de los Ipsi hace que los doctorandos no acaben las tesis en el marco temporal de las becas/programas de doctorado, teniendo que finalizarlas desempleados y cubriendo las matrículas universitarias."

TESTIMONIO 21 · CONDICIONES LABORALES

"Es vergonzoso que las personas en proceso de obtención del mayor nivel formativo del sistema educativo (doctorado) cobremos en valores cercanos al actual salario mínimo. Tras realizar al menos una carrera universitaria, un máster, idiomas y superar procesos de selección a escala autonómica o nacional cobramos menos que ciudadanos que solo cuentan con la Educación Secundaria Obligatoria. Esto evidentemente es todavía más grave teniendo en cuenta la inflación, los precios de la vivienda y la movilidad geográfica inherente a la carrera investigadora. Como resultado se obtiene una baja tasa de inserción, elevado porcentaje de gente que abandona la academia tras el doctorado y gente que continúa, pero se va al extranjero para no volver. No solo supone una enorme irresponsabilidad que los más altos estamentos públicos de la educación y el I+D promuevan la precariedad juvenil y social de este modo. Sino que además favorece la fuga de cerebros y por tanto una bajísima eficiencia de la inversión formativa."

TESTIMONIO 22 · CONDICIONES LABORALES

"Es una puta vergüenza cómo nos tienen a TODOS los predoctorales que conozco, especialmente a los de Humanidades. Y que las condiciones laborales sean malas todavía tiene un pase, pero que tengamos que pagar de nuestro bolsillo absolutamente TODO lo relacionado con la investigación (congresos, cursos, viajes de trabajo, etc.) me parece que roza lo delictivo, sobre todo los primeros años de contrato que se cobran 1000 euros justos. A este paso se van a quedar las Universidades vacías, porque no conozco a nadie que quiera seguir en la carrera investigadora. Todo eso sin tener en cuenta las actividades y la docencia que se nos carga, que no es nuestro trabajo, pero se nos impone desde el área o el departamento. Ya está bien de abusar de nosotros. MIL GRACIAS por esta investigación, espero que todo se publique para que la sociedad vea en qué condiciones trabajamos. "

TESTIMONIO 23 · CONDICIONES LABORALES

"Even though our contract says "you CAN teach up to 60 hours as part of your training" we are forced to teach all of the 60 hours. These 60 hours include only the hours in the classroom, but they don't consider the correction of problem sets (1 day per week), preparation of the seminars (another day per week) and correction of exams (which sometimes takes 3 FULL days). We are not paid extra for the teaching.

Moreover, we do have money for research funding but only 500 euros which is not even enough to buy a computer. So, they already assume that everyone will use their own computer. The funding is not enough and most of the time we have to spend money ourselves.

As a salary I put 1300€ as an average. This September I got 1148€, in August and before it was 1396€."

TESTIMONIO 24 · CONDICIONES LABORALES

"Es lamentable no tener un mínimo contrato. Tener que hacer malabares para conseguir dinero que pueda cubrir mínimamente el alquiler que es imposible de pagar en Madrid es absolutamente despreciable. Poco bienestar puede haber cuando las opciones de conseguir contratos predoctorales son ínfimas"

TESTIMONIO 25 · CONDICIONES LABORALES

"He tenido un centrado de […] por 3 años. Luego pasé a estar trabajando en paro. Mi jefe se negó a extender mi centrado: me dijo "¿habrás ahorrado, ¿no?". él se escuda en que es "nuestra decisión" seguir con la tesis. Pero claro, necesitamos acabar una tesis ambiciosa y acabar el proyecto que derivará a una publicación de primer autor si queremos seguir en ciencia y optar algún día a una posición estable. La alternativa es dejar la tesis a medias, irse sin publicación de primer autor, o trabajar no sé 70 horas semanales y sin vacaciones. Por tanto, no es "nuestra decisión", sino su coacción. En un laboratorio sin financiación, lo entendería. Pero en mi caso, mi jefe obtuvo un proyecto […], más otra financiación de proyectos nacionales, etc."

TESTIMONIO 26 · CONDICIONES LABORALES

"Además de desarrollar una tesis por FPI, desarrollé otra sin financiación y a mitad de esta obtuve la FPI. Además, trabajo los fines de semana en comercio textil para llegar a fin de mes"

TESTIMONIO 27 · CONDICIONES LABORALES

"El no poder coger vacaciones ni días, porque te continúan llamando para que solventes problemas, trabajos, etc., y no poder moverte siquiera de la ciudad o en caso de moverte llevar siempre el pc y estar continuamente atendiendo al correo, demandas del personal que no respeta tu tiempo llega a ser vergonzoso. He llegado a dejar el mes de vacaciones de un año a otro hasta marzo, en marzo cogerlo y finalmente estar yendo a oficina"

TESTIMONIO 28 · CONDICIONES LABORALES

"Las condiciones en las que se cubren los gastos de viajes por congreso son denigrantes, la cobertura de gastos por noche es completamente irreal con el mercado actual, llevando a alquilar Airbnb muy lejos del lugar de congreso, compartiendo entre todos los que se pueda, y durmiendo en camas de muy escasa calidad, bajo el preámbulo de que tenemos que dar las gracias por viajar. El dinero de los congresos sale primero de nuestro bolsillo, luego nos es reembolsado, si el congreso es internacional supone un adelanto muy elevado. "

TESTIMONIO 29 · CONDICIONES LABORALES

"The research institute is not very well equipped:

- for two years already, we are without air conditioning in summer in a hot and crowded room. This makes it impossible to work.

- I had to but a monitor and basic material like headphones an HDMI cables myself because the project of my supervisor does not allow to buy these things. I need them on a daily basis since all my work is done in front of the computer."

TESTIMONIO 30 · CONDICIONES LABORALES

"Los costes de vida en el país crecen desproporcionadamente respecto al salario base que recibimos y su incremento anual. Ser investigador es un trabajo de mucho esmero y dedicación, lastimosamente la retribución salarial es muy baja comparada con otros países de Europa, pero aquí la vida día a día es más cara. Si tienes buenas condiciones de vida (por medio de un buen salario) puedes desempeñarte mejor en tu labor científica. "

TESTIMONIO 31 · CONDICIONES LABORALES

"4 años no es suficiente para la realización de una tesis en las condiciones actuales en España. Los proyectos y expectativas y los tiempos reales de la investigación no son reconciliables con trabajar solo las horas que el contrato establece y ni dedicando horas extras (que se asumen como normales por los supervisores y no sé remuneran) suele ser posible terminar en 4 años. No es solo mi experiencia es lo que observo en todos mis compañeros presentes y pasados. "

TESTIMONIO 32 · CONDICIONES LABORALES

"No llego a final de mes ningún mes, aun compartiendo piso con otras dos personas más en un barrio periférico de la ciudad. La burocracia de la universidad es tal que hay que adelantar muchas veces el dinero necesario para hacer actividades de la tesis, además del tiempo que se dedica a gestionar papeles y pegarse con los de administración. Tampoco tenemos material laboral como botas de campo o ropa adecuada. Si vas fuera del país no tienes sanidad adjudicada como desplazado, sino que solo puedes acudir a urgencias (si es que estás dentro de la unión europea). Por la naturaleza de mi contrato, no tengo ningún proyecto con financiación asociado, solo mi salario, por lo que no tengo apenas margen para hacer nada que requiera un gasto extra, o tengo que buscar fuentes de financiación alternativas, que creo que excede a mis responsabilidades. Al respecto de las responsabilidades, nunca están claras cuáles son propios y cuáles son sobrecarga."

TESTIMONIO 33 · CONDICIONES LABORALES

"Lo peor, a parte del desgaste psicológico que supone hacer una tesis, es tener que estar realizando tareas de gestión y administración que podrían hacer las personas PAS. Tener que estar avanzando dinero para poder comprar el material para realizar los experimentos o si no depender de si el personal PAS hace las gestiones monetarias a tiempo (pueden tardar 3 meses fácilmente para comprar un bote de cristal)."

TESTIMONIO 34 · CONDICIONES LABORALES

"Debería haber un registro real de horas trabajadas, pagarse o compensarse las horas extras y mejorar las condiciones económicas de los doctorandos."

TESTIMONIO 35 · CONDICIONES LABORALES

"Es vergonzoso tener que pagar todo, desde mis muestras hasta las cuotas de cursos, sus respectivos viajes y alojamientos. Te vas de estancia y pagas tu alquiler normal más el del país que sea con un sueldo de 1200€"

TESTIMONIO 36 · CONDICIONES LABORALES

"Los contratos son absolutamente precarios y sujetos a las decisiones de los jefes, que pueden dejarte sin pago más o menos en cualquier momento. Además, la burocracia del CSIC "Madrid" (bolsa de trabajo...) es una pérdida de tiempo, muy cara para gente del extranjero y aleatoria en los resultados."

TESTIMONIO 37 · CONDICIONES LABORALES

"Un doctorando es un investigador a tiempo completo y el salario es vergonzoso. No sólo deberíamos cobrar el 100% de lo que nos corresponde, sino que deberíamos estar al nivel salarial de países de la UE con mejores condiciones. En muchos casos son 6-7 años de carrera universitaria excelente premiada con un despropósito laboral, económico y sistémico. "

TESTIMONIO 38 · CONDICIONES LABORALES

"Los doctorandos en la mayoría somos mano de obra barata, acaba uno y se pasa al siguiente (eso sí, que vengan con una beca bajo el brazo sino nada)."

TESTIMONIO 39 · CONDICIONES LABORALES

"Simplemente, explotada. Además, lo que resta mucho tiempo de nuestro trabajo es tener que dedicarnos a otros proyectos que están fuera de nuestra tesis y suerte si luego se nos valora"

TESTIMONIO 40 · CONDICIONES LABORALES

"No tuve opción ni a pedir becas porque mi nota media de grado era inferior a la mínima requerida. Ese criterio no me parece adecuado, mi experiencia me ha mostrado como las personas que obtienen mejores notas durante el grado es por facilidades económicas y por tener muy buena memoria, algo que hace que saquen muy buenas notas, pero luego no sepan aplicar los conceptos y que, claro, se les olviden en cuanto pasa el examen. A mi alrededor, y me incluyo, las personas con mejores ideas y más autónomas en investigación son las que peores notas teníamos del grado.

Además, los grupos juegan mucho con la doble consideración de los doctorandos como estudiantes (cuando les conviene) y como trabajadores (cuando les conviene). Eso hace que se vulneren constantemente tus derechos (que la universidad no te facilita conocer) y se disparen las exigencias que te hacen. Considero que hacer un doctorado no es tan duro como se plantea, alguien a quién le interesa la investigación y sabe cómo trabajar en ella puede perfectamente acabar con el título de doctor sin estar 5 años puteado. Para muchos de los que hacemos investigación, la frustración por no entender los resultados o no obtener lo que buscábamos, es gasolina para continuar y sabemos que nos nutre. Son las condiciones laborales y las dinámicas completamente inaceptables que hay en las universidades las que destrozan a los doctorandos que destacan y que tienen un criterio propio, mientras que ensalzan a los más mediocres porque son los que entran al juego de la academia. Es realmente preocupante que se invierta dinero público en hacer ciencia y formar a investigadores y luego resulte que se miente en paperas, se inflan currículum, se excluye a los mejores y se hace funcionario de la universidad a los que siguen esas reglas; perdiendo potencial de crecimiento y cambio real."

TESTIMONIO 41 · CONDICIONES LABORALES

"Las opciones de continuar laboralmente en la academia después a pesar de tener un contrato predoctoral son mínimas y eso desanima, más aún teniendo en cuenta la presión que sufrimos durante la etapa doctoral (por terminar, por querer hacer lo máximo para tener más oportunidades después a costa incluso de nuestro tiempo y salud). No hay posibilidad de tener ahorros personales porque el sueldo no cuente nuestras necesidades más básicas, más aún necesitando hacer estancias."

TESTIMONIO 42 · CONDICIONES LABORALES

“Las condiciones laborales en ciencia en España son nefastas. Precariedad absoluta. Salarios que rozan lo absurdo de los bajos que son y sobre todo en comparación a las horas y el esfuerzo que conlleva. ”

TESTIMONIO 43 · CONDICIONES LABORALES

“The salary that we receive from FPI is not enough to live in acceptable level in the big cities in Spain”

TESTIMONIO 44 · CONDICIONES LABORALES

“Las condiciones laborales, económicas y científicas no son buenas: primero, por la cuantía del salario; segundo, por la excesiva rigidez de la administración. Realizamos un trabajo en el que viajar es imprescindible, pero al hacerlo se acaba perdiendo dinero que pone habitualmente el trabajador, cuando no se adelanta y se devuelve meses después. Es común perder cantidades significativas de dinero durante los viajes. ”

TESTIMONIO 45 · CONDICIONES LABORALES

“El salario es ridículo. Cada vez más, y más en ciudades como Madrid, donde yo vivo, con el precio de vida que tiene, el salario tan bajo que se cobra hace que dedicarse a la investigación sea otro privilegio más de las personas que cuentan con una buena situación económica familiar. Con 1300 euros al mes NO se puede vivir hoy en día. Y es frustrante la cantidad de tiempo y esfuerzo que dedicamos a formarnos, a estudiar y a investigar para vivir con el miedo de tener que pedirles dinero a tus padres para poder pagar el alquiler porque simplemente el salario no da para más. Más frustrante es aún saber que una vez terminada la tesis esto no mejora y que si queremos dedicarnos a investigar tengamos que vivir en unas condiciones económicas absolutamente precarias. ”

TESTIMONIO 46 · CONDICIONES LABORALES

“El salario FPU y FPI son inferiores a los contratos predoctorales del CSIC. Sin embargo, el CSIC no compensa la diferencia ni permite que los grupos con fondos lo hagan. Esto crea desigualdad entre personas con diferente tipo de contrato predoctoral. ”

TESTIMONIO 47 · CONDICIONES LABORALES

“Creo que hay mucha discordancia en las condiciones laborales entre los distintos doctorandos. Cada uno cobra una cosa en función del tipo de contrato o beca. Esto posiciona en muchos casos a grandes diferencias salariales. ”

TESTIMONIO 48 · CONDICIONES LABORALES

“Mala gestión de personal. No resulta lógico que los trabajadores veteranos pasen a una spin-off del departamento de la universidad y no se contrate a técnicos nuevos con experiencia. Los contratos de los técnicos son temporales y de duración menor a 1 año, por lo que suelen aparecer problemas por falta de trabajadores veteranos.

Los supervisores y gestores aceptan proyectos y se comprometen a plazos poco realistas teniendo en cuenta la falta de experiencia del personal y la necesidad de mejorar la maquinaria/aparatos antes de empezar una campaña de investigación. ”

TESTIMONIO 49 · CONDICIONES LABORALES

“Due to a lack of funding for advanced experimental instruments and for hiring more skilled individuals, the density and quality of talent are relatively lower than in other EU countries, e.g., Germany and Nordic countries, and the US”

TESTIMONIO 50 · CONDICIONES LABORALES

“Al pertenecer a un laboratorio que carece de las figuras de investigador postdoctoral y de técnico de laboratorio, me veo en la situación de tener que hacerme cargo de un proyecto tanto a nivel técnico como intelectual. Debido a la densidad experimental que conlleva ser el único que hace experimentos y tener que cumplir los plazos de los proyectos, no tengo tiempo para leer artículos ni escribir dentro de las 37.5 horas semanales que incluye mi contrato, es por eso por lo que acaban siendo 50+ horas semanales. En mi centro en concreto la masa crítica está destinada a servicios centrales, de modo que los laboratorios nos vemos faltos de personal. ”

TESTIMONIO 51 · CONDICIONES LABORALES

“Sigue sin haber ningún tipo de financiación o futuro a las personas que estudian temas teóricos y transversales entre varias ramas de la ciencia, se nos relega como o bien ambiciosos, o bien temas que solo los elitistas y los más aptos según sus notas pueden abarcar al tener becas FPUs propias asociadas.”

TESTIMONIO 52 · CONDICIONES LABORALES

“Firstly, salaries should be higher, as Spain has some of the lowest salaries compared to other European countries. Because of this, many talented researchers move abroad. Some individuals who complete their Ph.D. in Spain realize that the salaries are low and, as a result, choose not to pursue postdoctoral positions within the country.

Secondly, the Spanish government needs to invest more in research and development, particularly in improving infrastructure — such as developing new laboratories and upgrading older institutes with modern scientific instruments. Additionally, CSIC should provide access to useful software tools like Turnitin, Grammarly, Paper pal, and other AI-based applications that can greatly assist researchers in their academic work.”

TESTIMONIO 53 · CONDICIONES LABORALES

“El sueldo es de chiste, sobre todo en lugares donde el metro cuadrado supera los 5000 euros. No me extraña que la mayoría de las personas opten por no doctorarse, ya que el salario, que de base no es digno, no compite con lo que se puede obtener con un máster en cualquier otra institución”

TESTIMONIO 54 · CONDICIONES LABORALES

“Las condiciones económicas alejan a los nuevos investigadores de desarrollar carrera científica. No pido ser rico, solo poder pagar la luz”

TESTIMONIO 55 · CONDICIONES LABORALES

“Se me ha indicado, textualmente: “Hay que venir algunos sábados y es así. Ya te los coges luego.”

Sin embargo, estos días extra trabajados no se registran en ningún documento ni sistema oficial. La empresa sí lleva un control formal de los días de vacaciones, los días de asuntos propios y las citas médicas a través de su plataforma oficial, y además el laboratorio los controla unidireccionalmente mediante documentos internos —como hojas compartidas en nubes o NAS— que reflejan esta información de forma paralela. No obstante, en dichos registros los días trabajados fuera del horario laboral oficial, como los sábados, no aparecen reflejados en absoluto.

Asimismo, se han producido dinámicas en las que se me ha negado el acceso a oportunidades favorables para el desarrollo de mi trabajo de tesis, a modo de reprimenda por supuestos periodos de menor productividad, sin que mi superior me haya comunicado formalmente dicha decisión. ”

TESTIMONIO 56 · CONDICIONES LABORALES

"La IA nos está presionando mentalmente, no se sabe gestionar bien en el grupo y abre ventanas a la mediocridad"

TESTIMONIO 57 · CONDICIONES LABORALES

"Me parece injusto cobrar prácticamente el salario mínimo cuando realizo funciones iguales que otros compañeros míos que cobran más con sueldo de técnico, e incluso estando haciendo la tesis yo tengo más responsabilidades que otros compañeros que cobran más que yo por el mero hecho de que yo estoy "en etapa educativa". Cobrar menos no hace que aprenda más. Cobrar menos hace que mi calidad de vida sea menor, que tenga que pasar más tiempo en transporte público, que no pueda acceder a servicios sanitarios privados como dentista o ginecólogo o psicólogo con la frecuencia que a mí me gustaría, que no pueda comer alimentos de la mejor calidad, que llegue apurada a fin de mes cada vez que tengo que pagar el alquiler al casero... Los trabajadores predoctorales somos la base de la pirámide de la ciencia, somos la mano de obra (barata), sin nosotros la ciencia no avanza. Y si no podemos comer, ni vivir bajo techo, no podremos trabajar. Espero que generaciones posteriores de trabajadores predoctorales puedan cobrar un sueldo digno para la posición. "

TESTIMONIO 58 · CONDICIONES LABORALES

"Las condiciones han mejorado mucho en comparación con años anteriores, sin embargo, me gustaría recalcar la diferencia salarial existente entre personal predoctoral de países del centro de Europa con el nuestro. Así mismo, estamos realizando la máxima formación académica existente y nuestros sueldos comparados con otros profesionales con una menor formación es significativamente menor. El último comentario sería que los contratos predoctorales son tipo M2, sin embargo, para poder realizar el doctorado tenemos que disponer de un máster, lo cual correspondería a una categoría M3, y, por ende, a un mayor salario."

TESTIMONIO 59 · CONDICIONES LABORALES

"No puedo alquilar un piso con mi contrato temporal, de sueldo bastante bajo en comparación con los alquileres, y necesito el aval de mi padre o novio para poder alquilar. Los sueldos no están a la altura de la vida actual. Además, cada doctorando cobra sueldos distintos, siendo la FPI de las peores a pesar de ser competitiva y tener horas de docencia. Tener personas haciendo el mismo trabajo y todas ellas con sueldos diferentes, no tiene sentido. "

TESTIMONIO 60 · CONDICIONES LABORALES

"Siento que muchas veces no compensa la presión a la que estoy sometida por el salario y expectativas de crecimiento en el ámbito académico. Siento que, al menos en mi área, la "promoción" a posiciones mejores depende muchas veces más de tus contactos que tu desarrollo profesional y que, aunque des el 100%, luego tienes que irte a hacer aún más méritos fuera que no te garantizan volver a tu centro de interés, así como el sistema académico de productividad en publicaciones más que de su calidad. El sistema de tesis por compendio en lugar de las clásicas monografías es perverso provoca que los directores de tesis te obliguen a publicar más y sacar adelante estudios de sus proyectos de investigación más que centrarte en tu tesis o aprender a ser docente porque no lo ven importante. "

TESTIMONIO 61 · CONDICIONES LABORALES

"El sacrificio que se esperan que hagas, dejando atrás todo resquicio de vida personal, por un sueldo que es una miseria, para que finalmente no sirva de cara a un futuro laboral decente tener un doctorado... no merece absolutamente la pena. Y todo ello porque debes hacerlo en 4 años si no quieres terminarlo sin ningún tipo de sueldo. Hacer un doctorado en 4 años ocupando las horas QUE POR LEY Y CONTRATO son las que deben ser (7.5h en 5 días laborales) es inviable. "

TESTIMONIO 62 · CONDICIONES LABORALES

“Subida de sueldos. Aumento de plazas estables. Mayor valoración en criterios para dichas plazas de contratos como FPU o FPI. Eliminación de jerarquías piramidales pseudomafiosas. Reforma completa del sistema en búsqueda de transparencia. Apoyo al profesorado joven. Relajación de criterios y de exceso de publish or perish. Facilitar el acceso a la academia de clases desfavorecidas y no solo élites. ”

TESTIMONIO 63 · CONDICIONES LABORALES

“Creo que lo que más me afecta a nivel de salud mental es sumarle la carga laboral y todas las horas extras que implica un doctorado a lo mal pagada que está mi beca, porque tampoco me deja tiempo para buscar un trabajo donde ganar un extra. Siento que es injusto, mal pagado y no me permite relajarme saber que después de: 4 años de carrera en los que hice voluntariados y cursos por cuenta propia + 1 año de JAE Intro + 2 años de máster en el extranjero moviéndome por varios sitios + 1 beca FPU tan difícil de conseguir, no puedo ahorrar nada, vivo super justa de dinero y miro a la gente de alrededor (ejemplo técnicos contratados para hacer doctorado o amigos en centros de investigación europeos) y ganan más que yo trabajando / habiendo trabajado mucho menos. Siento que estoy viviendo una eterna vida de estudiante precario y no veo que vaya a salir de esto por mucho que me guste lo que hago y las experiencias positivas que afortunadamente tengo (buen entorno laboral, participación en campañas de exploración oceanográfica, me gusta mi vida en Barcelona...). El primer año cobré 1112 € y este segundo me han subido 5 euros (1117€) cuando si miras la convocatoria de la FPU la subida parece de 100 euros. Además, la paga extra de enero fueron 900€, ni si quiera fue un sueldo entero.”

TESTIMONIO 64 · CONDICIONES LABORALES

“Creo que el sistema español de investigación es insostenible. Básicamente se sustenta sobre un sistema esclavista que explota a los estudiantes de doctorados para mantenerse en un ámbito global de investigación global en el que España, por tradición y por falta de fondos tiene que tirar de la obra de mano más barata que encuentra. Esto termina en un panorama desolador para los estudiantes que terminamos todos quemados y cuyo apoyo son únicamente nuestros compañeros en la misma situación. La ciencia a mi parecer es de los sistemas menos horizontales y elitistas que he visto nunca y se nutre de la pobre situación de los jóvenes que llegan ilusionados a contribuir en la ciencia y terminan todos odiándola.”

TESTIMONIO 65 · CONDICIONES LABORALES

“La falta de planificación laboral / de horizontes con seguridad afecta MUY negativamente a mis posibilidades de plantearme la maternidad. Es una cuestión de la que se habla MUY poco. Estoy en un sector altamente masculinizado y no se habla del tema. Las investigadoras jóvenes hablamos de ello "en pasillos" pero nadie sabe cómo lo haremos para maternar. Más las que nuestras parejas no tienen un sueldo estable, trabajo fijo, imposibilidad de desplazarse. Es muy frustrante y me planteo dejar la investigación por ello. ”

TESTIMONIO 66 · CONDICIONES LABORALES

“Unfortunately, the salaries of PhD candidates are still very low relative to their level of education and professional experience, while the workload and responsibilities remain high. This issue is, in part, a legacy of past generations, who often worked under much worse conditions during their doctorates, sometimes without any funding and relying heavily on side projects to carry out their research. This gap, where PhD candidates are neither students nor fully recognized as professionals, contributes to the mishandling of pre-doctoral researchers.

From my perspective, a potential solution to these problems would be to provide appropriate income opportunities for PhD candidates, which would help attract and retain talent. The PhD is not only valuable within the research area, it is a challenging process that significantly enhances professional skills overall. Ensuring fair compensation would allow candidates to focus on their work without the added burden of financial strain, leading to better research outcomes and professional development.

Additionally, it would be beneficial to implement a periodic rating system for supervisors. PhD candidates should be able to provide feedback on their supervisors' guidance, support, and overall management. Those supervisors who consistently receive low ratings could be restricted from supervising more students until improvements are made. This could help ensure that PhD candidates are receiving the mentorship they deserve, which is crucial for their success and well-being during their doctoral journey."

TESTIMONIO 67 · CONDICIONES LABORALES

"SOMOS POBRES. Mi sueldo no me permite consumir producto fresco, las últimas semanas del mes tengo que tirar de arroz para comer y cenar para poder pagar las facturas del gas y la luz."

TESTIMONIO 68 · CONDICIONES LABORALES

"Centros como en el que desarrollé la tesis (terminándola en el paro, porque para mí supervisor estar haciendo/escribiendo la tesis en el paro es lo normal), son un "cementerio de elefantes". Y no lo digo por la edad, lo digo por la cantidad de jóvenes OPI's que hacen trabajar como "esclavos modernos" a sus estudiantes con el único fin de conseguir su plaza del CSIC. Y una vez conseguida se desentienden por completo de la ciencia y del trabajo de sus estudiantes, técnicos y doctores. En el proceso de llegar a su codiciada plaza, han cometido actos como el de no permitir que sus estudiantes se vayan de estancia (pese al estudiante haber conseguido el dinero y beca para ello), frenar el avance de la tesis/experimentos de sus estudiantes y demás prácticas similares. Un juego de egos infantilizados por parte de esos "jóvenes OPI's". Por irónico que parezca, desde los equipos gerentes y directivos se llevan las manos a la cabeza y buscan con desesperación que los estudiantes y los doctores no abandonen la academia ni la ciencia pública, pero tampoco hacen nada por evitarlo. Mientras esto siga ocurriendo el resultado seguirá, en mi opinión, siendo el mismo: "cementerio de elefantes" donde año tras año quedan desiertas y renunciadas becas públicas (FPI/FPUs/autonómicas...) y aumenta el número de laboratorios con "IP - titulares del CSIC jóvenes" pero sin estudiantes, doctores ni técnicos en el laboratorio. Con muy pocos artículos y con una mediocre calidad científica/académica. "

TESTIMONIO 69 · CONDICIONES LABORALES

"La situación actual de la investigación es muy desfavorable. Para mantener un correcto desarrollo científico se exige una frecuencia de publicación demasiado alta para hacer buena investigación. Por otra parte, los trámites burocráticos no facilitan este desarrollo ya que conllevan tiempos de espera exageradamente largos. Además, al llegar de una actividad profesional no relacionada con la investigación, mi formación en el funcionamiento de los ritmos de investigación es nula y desde el primer momento se exige un trabajo de experto en investigación, lo cual es muy difícil de alcanzar recién empezado. "

TESTIMONIO 70 · CONDICIONES LABORALES

"Es una pena que alguien que tiene un grado, máster y nivel de inglés elevado deba "dar las gracias" por tener un sueldo que, en el mejor de los casos, es solo un poco mayor que el SMI.

Me gustaría vivir en un estado en el que se adecuara el salario de doctorado al que tendrías en tu profesión (convenio) según tu nivel de estudios.

Como país, somos punteros en investigación, pese a que las condiciones laborales no se ajusten a esta condición. "

TESTIMONIO 71 · CONDICIONES LABORALES

"Mi principal preocupación respecto a desarrollar una carrera académica en investigación es la poca estabilidad económica que te proporciona. Creo que, si ese problema no estuviese ahí, tanto durante el doctorado como al finalizarlo y tener que buscar trabajo, la probabilidad de querer continuar en investigación sería casi del 100% ya que creo que es un campo muy interesante y que aporta mucho a la sociedad y te nutre personalmente. Sin embargo, pensar en tener contratos temporales, depender de financiación o de publicar o tener un sueldo que no me permita más que cubrir gastos vitales cuando quiera estabilizarme es algo que hace que ni siquiera me plantee la opción. "

SUPERVISIÓN

TESTIMONIO 72 · SUPERVISIÓN

“El trabajo del doctorando es demasiado abstracto. Tiene que hacer básicamente de todo, y mucho de su trabajo no se ve reflejado en los resultados que obtiene, que a menudo son la única cosa a la que los IPs dan importancia. Habiendo sido todos los IPs doctorandos en el pasado, me sorprende lo disociados que se encuentran de la realidad de la vida del doctorando. Además, se ha de decir, hay mucha gente desmotivada haciendo el doctorado porque sus mecanismos de captación buscan a gente capaz prometiéndoles "un futuro laboral brillante" y "una inversión a futuro"; todos los doctorandos se dan cuenta de esto en algún momento, y la gran mayoría no se metieron porque les apasionara la investigación, precisamente. ”

TESTIMONIO 73 · SUPERVISIÓN

“No es mi caso personal, pero veo que cuando un director intenta explotar a su predoctoral, este se encuentra totalmente desprotegido y muchas veces los doctorandos tienen miedo a que su director se niegue a firmar su tesis si, por ejemplo, no acepta a seguir trabajando en paro”

TESTIMONIO 74 · SUPERVISIÓN

“En general, las condiciones contractuales son correctas, pero la falta de continuidad y disponibilidad por parte de mi supervisora ha dificultado el desarrollo normal de la investigación y ha generado inseguridad en la planificación. Esto ha tenido impacto en mi experiencia laboral durante la beca. ”

TESTIMONIO 75 · SUPERVISIÓN

“Recibo presión constante por parte de mi director de tesis diciéndome y dándome ejemplos de gente que consigue sus objetivos trabajando más de 10h al día, fines de semana, noches...Vaya que su lema es 'trabajo duro por encima de todo'; no me siento valorada por mi eficiencia y esfuerzo. Si no trabajo muchísimo parece que no tengo interés o que no soy lo suficientemente válida. ”

TESTIMONIO 76 · SUPERVISIÓN

“Es urgente que las instituciones eduquen a los supervisores de doctorado sobre las consecuencias de su poder y la necesidad de un trato respetuoso. Esto incluye la prevención de la islamofobia y otras formas de discriminación, así como la eliminación de cualquier maltrato psicológico que afecte al doctorando (gritos, humillación o denigración sistemática) ...”

TESTIMONIO 77 · SUPERVISIÓN

“La calidad de la investigación que produzco se ve afectada por la presión por acabar el doctorado en 3 años y por publicar. La planificación experimental a menudo es errónea e incluso los resultados son manipulados por parte de mis supervisores para que estos puedan ser publicados. ”

TESTIMONIO 78 · SUPERVISIÓN

“Uno de los principales problemas que encuentro es que las condiciones laborales de los estudiantes de doctorado dependen en gran medida del visto bueno de sus supervisores. Esto provoca que, según quién sea el director o directora, los doctorandos tengan condiciones laborales muy diferentes. Las diferencias se reflejan en aspectos como los días de vacaciones (consultados con el supervisor y no con el centro), la carga de trabajo semanal o las expectativas de productividad. A ello se suman los casos de acoso laboral que muchos compañeros lamentablemente padecen.

Además, el encarecimiento del coste de vida, los bajos salarios, la inestabilidad laboral y la falta de perspectivas de estabilización una vez finalizada la tesis hacen que resulte cada vez más difícil mantener la motivación durante el proceso doctoral. ”

TESTIMONIO 79 · SUPERVISIÓN

“A lo mejor estaría bien que la supervisión tuviese unas guías a seguir, del tipo: hacer una reunión a la semana como máximo y una cada dos semanas como mínimo, etc. En mi caso, sufrimos un poco de micromanagement y es difícil avanzar, si eso estuviera regulado mejorarían las cosas. En cuanto a las vacaciones igual, siento presión por parte de mi supervisor y no me atrevo a coger todos los días que me corresponden, pero espero aprender a gestionarlo para los siguientes años. ”

TESTIMONIO 80 · SUPERVISIÓN

“El jefe nunca tiene tiempo para dedicarnos, nunca se acuerda de lo que hablamos en reuniones anteriores, y la planificación brilla por su ausencia”

TESTIMONIO 81 · SUPERVISIÓN

“Creo que las condiciones laborales son óptimas al menos en mi comunidad autónoma. El problema está en la visión que tienen los supervisores de nuestro trabajo. A menudo mediante presiones por su parte estás "obligado" a hacer cosas que tu no consideras oportunas, pero acabas haciéndolas porque la tesis depende más de ellos que de nosotros mismos.”

TESTIMONIO 82 · SUPERVISIÓN

“Es bueno que tengamos beneficios como el paro, pero al trabajar casi el doble de horas que me pagan, empeora mucho mi salud tanto física como mental. El motivo de la necesidad de trabajar tanto es la negligencia total de los supervisores en sus facetas como supervisores, jefes, mentores y líderes de grupo. ”

TESTIMONIO 83 · SUPERVISIÓN

“No estoy satisfecha con la relación que he tenido con mis supervisores. El seguimiento de mi tesis no ha sido adecuado y, a pesar de mi esfuerzo y trabajo constante, se me ha responsabilizado por la falta de desarrollo del proyecto. He tenido que avanzar prácticamente sola, con una orientación poco clara y caótica. Mis supervisores han decidido no renovar mi tercer año de contrato, aunque he cumplido con los requisitos y he superado la revisión del segundo año en la Universidad. Considero que esta situación refleja un trato injusto y una falta de apoyo en mis condiciones laborales y académicas. Creo que estas cosas no deberían pasar y que necesitamos reglas más estrictas para el trato de personal predoctoral. El estatuto no es nada claro y no tutela suficientemente los estudiantes. ”

TESTIMONIO 84 · SUPERVISIÓN

“Probablemente deje el doctorado el año que viene si encuentro otro trabajo. Sobre todo, por presiones de publicar para poder presentar mi tesis por parte de la universidad, y la imposibilidad de hacerlo por parte de mi supervisor.”

TESTIMONIO 85 · SUPERVISIÓN

“Todo lo que no sé ...nadie me ha informado. Es muy decepcionante y desmotivador. Yo seguiré, pero no descarto dejarlo todo. Es algo que inicié en 2006 y tuve que dejar, ¿casi 20 años para retomarlo, para esto? […] pierde a una gran mujer trabajadora capaz estudiosa formada emprendedora, dispuesta a sacrificar tiempo familiar y de ocio...no se fomenta nada ni se orienta ni se supervisa a os directores...realmente mientras lo escribo me convenzo de que debería olvidarme de esto ya y no perder más tiempo. Quería ser docente, soy muy buena docente, pero con la LOSU necesito título de doctor...así que se quedara todo en un sueño muy peleado. Pero ya mi paz y mi salud va primero. Esto ya me altera. Mas decepciones no.

Gracias por la encuesta. ”

TESTIMONIO 86 · SUPERVISIÓN

“El mayor problema que he encontrado es la realización de tareas técnicas no relacionadas con la investigación por imperativo del tutor del contrato (y de mi tesis). He hecho cartelería, redes sociales, página web, vídeo, fotografía, etc. Con una carga de trabajo en ocasiones mayor a la que corresponde para este tipo de tareas secundarias. ”

TESTIMONIO 87 · SUPERVISIÓN

“Por ejemplo, la impotencia total para resolver problemas que surgen ya que los supervisores tienen absolutamente todo el poder frente al estudiante, sobre el que recae la responsabilidad ya que a los supervisores no les importa ni la tesis ni la proliferación científica del estudiante, ya que ellos tienen una plaza fija. Palabras textuales de mi supervisor: "a mí me van a pagar igualmente, tanto si entregas la tesis como si no". Otro ejemplo es el desamparo total, cuando tienes problemas en el trabajo y tu jefe no quiere llevarle la contraria a nadie, por lo que deja que tus problemas sigan su curso y se disipen en el tiempo, en lugar de interceder haciendo su trabajo defendiendo los intereses del estudiante. ”

TESTIMONIO 88 · SUPERVISIÓN

“El CSIC es absolutamente corrupto, no tienen ningún sentido y me quita todas las ganas de hacer ciencia - a pesar de que es todo lo que quiero en esta vida. 15 Matrículas de honor, 3 titulaciones oficiales en 6 años, 25 titulaciones menores, infinita dedicación. Después de menos de un año de doctorado he visto como dan contratos decentes por primera vez a personas que llevan trabajando en mi instituto 15-20 años, que han tenido que denunciar a toda su historia laboral y meterse en líos legales para ser tratados conforme a la ley por la institución que presume de ellos. He visto doctorandos que adoran la ciencia tanto como yo perder toda la motivación porque sus jefes están tan ocupados con premios, publicaciones y papeleo que no tienen tiempo para supervisarles. He visto personas dejar el doctorado por no poder conciliar cuidar de su familia o de sí mismos.

¿Cuántos años en el CSIC hacen falta para darte cuenta de que es todo cuento? Menos de uno. ”

TESTIMONIO 89 · SUPERVISIÓN

“Mis supervisores de tesis no me planifican el trabajo, se rigen por los que salga de los experimentos y van improvisando a partir de ahí. En su momento me dijeron que o terminaba la tesis a tiempo o me iba de estancia y al final ni una cosa ni otra. He ido a un solo congreso yo sola porque el resto de mi grupo estaba en otro internacional al cual no quisieron llevarme. Mi tutora de la universidad se puso mala y estuvo de baja y ni la universidad me informó ni me pusieron un tutor nuevo, ni mis directoras me informaron a pesar de que la tutora es amiga personal suya y conocían su situación laboral de baja por IT. ”

TESTIMONIO 90 · SUPERVISIÓN

“El hecho principal que ha hecho que pierda toda la motivación con respecto a la carrera científica es la falta total de implicación de muchos investigadores principales: todo el trabajo lo realiza el doctorando, muchas veces sin supervisión, los IPs miran los resultados y piden más sin tener en cuenta la carga experimental/computacional que supone y ponderar si realmente es necesaria esa carga para lo que implica científicamente ese resultado”

CALIDAD DE VIDA

TESTIMONIO 91 · CALIDAD DE VIDA

“El coste de la vida es desigual en diferentes regiones de España y eso no se ve contemplado en los contratos.”

TESTIMONIO 92 · CALIDAD DE VIDA

"La ratio salario a alquiler es impracticable, no permite ahorro"

TESTIMONIO 93 · CALIDAD DE VIDA

"El salario actual resulta insuficiente frente a las condiciones económicas del país, especialmente en lo relacionado con la vivienda. Para quienes estamos casados, no podemos permitirnos vivir hacinados compartiendo una habitación ni tenemos la posibilidad de ser alojados por nuestros padres en sus casas o propiedades. En estas circunstancias, resulta prácticamente imposible mantener una vida independiente. Esta situación excluye, en la práctica, a la mayoría de extranjeros, a quienes desean formar una familia o quienes no gocen de una situación económica privilegiada de antemano. "

TESTIMONIO 94 · CALIDAD DE VIDA

"The salary is very low compared to living costs. Makes it hard to pay of previous student loans or generate savings. Without parental support I would likely not be able to conduct my PhD. There are also large economic burdens associated with conferences, while these are reimbursed later, we are forced to pay them out of pocket at first. This implicates economic freedom as I essentially have to use my savings and have little overview or control over when they will return to my bank account."

TESTIMONIO 95 · CALIDAD DE VIDA

"Para personas, que son extranjeros y tienen familia, es complicado por el costo de homologar títulos, compra de boletos, comida y hospedaje para llegar a España. Además, los trámites, para traer a los familiares (hijos y esposa), son costos adicionales, sumado al alto costo de alquiler de vivienda es lo que dificulta bastante los primeros meses de estancia.

Por lo demás, siendo extranjero, es una experiencia increíble: conoces nuevas personas, aplicas y obtienes nuevos conocimientos. Adicionalmente, investigas, qué para alguien a quien le gusta, como es mi caso, es de las mejores experiencias vividas. Es complejo por los costos, pero es una experiencia maravillosa. "

TESTIMONIO 96 · CALIDAD DE VIDA

"Es un ámbito laboral muy limitado y mal remunerado; si no fuera porque tengo una familia que me apoya, si tuviese que apañarme sola, no podría compaginar hacer la tesis y tener vida personal y salud mental. Es todo un reto"

TESTIMONIO 97 · CALIDAD DE VIDA

"My main issues for most of the PhD was salary that was not sufficient for the place I leave. On top of that my PhD required long stays abroad and there was no sufficient funds dedicated for that (just small % was covered, I had to fight a lot for higher coverage to be able to conduct the research and I encountered many unpleasant and awkward situations). I had limited freedom in choosing my research topic - I was assigned to a project that changed completely after 1 year and ended up doing something that was not the original plan. Project that was called "high risk high gain" and yet I did not receive any real support to develop good results. Even if center has proper work-load policy in place, it is very easy for the supervisors to impose working after hours (During my PhD there were periods where I was working 50-60 hours per week). There is many, many cases of indirect, passive-aggressive forms of harassment (that are much harder to notice and report). Center does not have a policy to control the vacation days and we are not payed for the "lost" vacation days that we did not use. There is no possibility to teach or embark on some extra payed hours to increase the salary (4th year on my contract is kind of ok, but first 3 years were difficult. For first 3 months my salary was 900 euros and I leave in one of the most expensive cities in Spain)."

TESTIMONIO 98 · CALIDAD DE VIDA

“Con el dinero que cobro, no se puede vivir en Madrid sola. Me quedo a 0 euros todos los meses, no ahorro nada. ”

TESTIMONIO 99 · CALIDAD DE VIDA

“En Barcelona y alrededores resulta imposible encontrar piso o vivir de forma digna con 1300 euros. Actualmente, dedico el 50% de mi salario a pagar el alquiler. Prácticamente, no ahorro al mes, en favor de tener algo de ocio. Apenas viajo si no es por trabajo y este año he podido pagarme una semana de vacaciones en un pueblo de España con el salario de un mes. ”

TESTIMONIO 100 · CALIDAD DE VIDA

“Con el salario otorgado no puedo siquiera pagar el alquiler, vivo de la ayuda de mis padres y mis abuelos”

TESTIMONIO 101 · CALIDAD DE VIDA

“El salario es de los más bajos de Europa y con la subida de los alquileres apenas se puede ahorrar.”

TESTIMONIO 102 · CALIDAD DE VIDA

“Soy extranjera y no tengo tiempo ni dinero para visitar a mi familia. Si ganara un poco más podría viajar. ”

TESTIMONIO 103 · CALIDAD DE VIDA

“En primer lugar, el salario predoctoral es insuficiente para pagar los alquileres en una ciudad grande. El nivel de formación exigido no correlaciona con lo que se paga por ello, comparado con otros trabajos. Aunque de normal se trabajan 8 horas al día, de 9 a 17h, hay días que pueden ser las 20h y no me he ido a mi casa, lo cual dificulta la vida social y de ocio, que es algo que valoro. El ambiente en el Departamento y en el grupo de investigación entre doctorandos y entre superiores es tóxico, con competitividad, egos, falta de ayuda y una dinámica mala. Tengo dos supervisores, uno está pendiente a diario y el otro ausente (reunión cada 2 o 3 meses) y a lo mejor no tiene claros los experimentos porque supervisa varias tesis a la vez. No se respetan los días libres, a veces la universidad cierra y nuestro director nos exige venir. No sabía que había días de libre disposición, eso aquí no existe. La carrera investigadora de hacer un postdoc fuera de España y luego buscar una estabilización aquí me parece complejo, me abruma y no me merece la pena ese sufrimiento. Actualmente he paralizado los estudios de doctorado y no sé si acabaré la tesis, renunciando a una FPU, por la desmotivación del futuro de la ciencia, la presión de publicar, el pelearme para conseguir algo, el mal ambiente, la falta de ayuda en el día a día, etc. La ciencia es estimulante y preciosa, pero las condiciones hacen que la acabes aborreciendo. ”

TESTIMONIO 104 · CALIDAD DE VIDA

“El salario es denigrante. Tenemos muy bajos recursos para acceder a una vivienda de alquiler e inexistentes para la compra de propiedad. La capacidad de ahorro es tan escasa que la mínima subida salarial es un pequeño desahogo. La inestabilidad es una fuente de ansiedad muy activa, la prácticamente obligatoriedad de hacer un postdoc fuera de España, requisito que no se pide en laboratorios extranjeros, va profundamente ligada a inestabilidad en relaciones sentimentales, de amistad, y desarraigo familiar: no se nos permite pertenecer. La opción de una vida estable, en una misma ciudad, con un círculo afectivo mantenido, no corresponde con la de un científico que tenga posibilidades de triunfar y establecerse a futuro, dejando la elección de mantenernos en ciencia como un sacrificio constante. Sumado, de nuevo, a la escasez de recursos que nos deja nuestro salario, la pregunta es diaria: ¿merece la pena ser científico? Nuestro nivel de formación y dedicación no están en absoluto reconocidos en ningún aspecto, ni económica ni laboralmente. Por la juventud de un doctorando, el trato infantilizaste está a la orden del día, pedir condiciones laborales decentes y abogar por un entorno que favorezca la salud mental tiene como res-

puesta estándar "en mis tiempos...", "yo cuando era joven daba las gracias...", "no se trabaja como antes", "ya no tenéis pasión". La tenemos, pero esto es un trabajo, y me temo que no alcanza a ser un trabajo digno. ”

TESTIMONIO 105 · CALIDAD DE VIDA

“Respecto a preguntas anteriores sobre vivienda y salario, en mi caso vivo en una población cercana a mi universidad con mi familia, por lo que me desplazo en coche (gastos mensuales de gasolina), pero me ahorro el alquiler, teniendo en cuenta que en mi ciudad es imposible encontrar un piso/estudio para una persona a un precio digno.”

TESTIMONIO 106 · CALIDAD DE VIDA

“TODOS LOS ESTUDIANTES DE DOCTORADO DEBIERAN TENER UN CONTRATO DECENTE QUE LES PERMITA VIVIR Y PAGAR SUS ALQUILERES, FORMAR FAMILIA, VIVIR DIGNAMENTE.”

TESTIMONIO 107 · CALIDAD DE VIDA

“International students need to be paid attention more than local people in terms of education facilities (like spanish classes) and better support to live in a big city like Barcelona, Madrid and etc.

international networks are not active enough to help international students to get integrated well.”

TESTIMONIO 108 · CALIDAD DE VIDA

“En general sé que en el ámbito de doctorados he tenido suerte, sobre todo con la supervisora. Aún con todo y sabiendo que el tema y el entorno laboral me anima, sigue siendo difícil hacer vida normal con un salario tan bajo y viendo cómo otros compañeros fuera de la investigación ascienden en salario y calidad de vida mientras tú sigues estancado. Preocupa mucho el futuro viendo la subida continua de precios de coste de vida y de alquiler. ”

SALUD MENTAL

TESTIMONIO 109 · SALUD MENTAL

“El estrés y la carga de trabajo son enormes, intento no trabajar los fines de semana porque considero que mi salud mental es lo primero, pero entre semana trabajo mucho. Es agobiante tener que hacer varios ensayos a la vez, planificar las tareas de la semana y que nunca se cumplan, y, sobre todo, que de lunes a viernes entre las horas de trabajo y de transporte, las horas de dormir y algo de las tareas de casa, me quedan unas 2-3 horas al día de disfrute propio...”

TESTIMONIO 110 · SALUD MENTAL

“La presión es tan elevada que ha afectado a mi salud mental y he tenido que empezar a ir a terapia por ansiedad”

TESTIMONIO 111 · SALUD MENTAL

“la presión de realizar el trabajo hace que llegue a un nivel de estrés y ansiedad que me incapacita para el resto de actividades diarias, además de en el propio trabajo. Llego a la conclusión de que no merece la pena pasarlo tan mal por un trabajo cuyos resultados no tienen consecuencias de vida o muerte. No tiene ningún sentido. ”

TESTIMONIO 112 · SALUD MENTAL

“Siempre me ha gustado mucho la ciencia, y a sabiendas de que la academia es un mundo difícil, decidí hacer un doctorado. No esperaba que mis supervisores me fuesen a tratar tan mal a lo largo de estos cuatro años. He sobrevivido hasta aquí, he ido a terapia psicológica durante dos años para aprender a manejar la situación con ellos y estoy determinada a terminar esta tesis. No obstante, he perdido mucho la fe en mis capacidades como científica. A menudo me siento inútil, impostora, y que mi tesis no tiene nivel ni calidad. Trabajo mucho y siento que nunca es suficiente. Me tomo los errores a título personal, y en gran parte todo esto es motivado por una supervisión nefasta en la que da igual lo que haga, siempre es todo negativo. Nunca he recibido ideas para abordar algo que no sabía, ni me he sentado a hablar de ciencia con mis supervisores. Todo han sido siempre regañinas a posteriori por no haber hecho las cosas de determinada manera (que nunca se me explicó y supongo que tendría que haber adivinado por ciencia infusa) ni cumplir tiempos que tampoco se habían discutido. Cuando me he enfrentado a cosas que no salían, lejos de proponer opciones alternativas, se me regañaba por el hecho de que no saliera. Estoy mentalmente agotada. Me resulta extenuante que sea una práctica bastante extendida el maltrato hacia el estudiante, como promoviendo que sólo los que sobrevivan al desgaste psicológico podrían ser buenos científicos.

La ciencia es inherentemente difícil, frustrante, requiere darse cabezazos contra la pared, pensar alternativas y trabajar bajo condiciones de estrés. Pero el ambiente laboral que se genera en torno a ello no tiene por qué ser necesariamente desagradable. Se puede ser un buen científico sin pasar por condiciones de maltrato. Se suele demandar más tiempo en desarrollar tesis doctorales en el ámbito de biología y ciencias de la vida, y el sistema es el que debe adaptarse a esto, o aumentando la financiación para cubrir la tesis entera o adecuando el proyecto y las condiciones a algo realizable a tiempo. Pero no puede ser una y otra vez a causa de la salud mental del estudiante. Evidentemente, siempre habrá algún estudiante desganado/inútil y algún jefe horrible, en cualquier sistema. Pero nuestro deber como sociedad académica es generar un entorno amable y adecuado, que permita desarrollar una ciencia excelente sin que sea a costa de ser una trituradora de personas. En España se producen científicos de una calidad envidiable, bien valorados en todo el mundo, pero sin posibilidades de poder comprarse una casa o formar una familia con expectativas de estabilidad vital y económica, lo cual me parece un desenlace trágico para gente tan brillante y para una inversión tan alta en tiempo y recursos por parte del sistema para formarlos. Algo tiene que cambiar.

El cambio se ve como algo enorme e inalcanzable, pero somos nosotros quienes componemos el sistema, y somos nosotros quienes tenemos que hacer que otra manera de hacer ciencia, publicar y progresar en el ámbito académico no sean como son en la actualidad. Actualmente nuestras condiciones como doctorandos han mejorado mucho en derechos porque otros lucharon antes que nosotros para conseguirlos. Nos toca continuar este camino. Otra ciencia es posible. ”

TESTIMONIO 113 · SALUD MENTAL

“Actualmente, me siento engañada con la ciencia, al menos en España. Da la sensación de que hacer el doctorado es una forma de tenerte anestesiado durante, al menos, cuatro años para verte luego en los 30 y no tener ningún tipo de estabilidad. Y en cuanto a los directores de tesis, yo valoraría también el factor humano (si es proactivo, se preocupa, cuida y se interesa por sus estudiantes predoctorales...) para concederle la oportunidad de dirigir tesis, no solo el científico, que no todo es ser productivo. En relación a las condiciones laborales, ya lo he comentado anteriormente, pero me parece de juzgado de guardia ya dar por hecho que el doctorado tiene que ir asociado a tratamiento y apoyo psicológicos por defecto. ”

TESTIMONIO 114 · SALUD MENTAL

“Es muy triste que, yendo a congresos fuera de España, veo con frecuencia el increíble nivel que tenemos los jóvenes investigadores españoles. Qué irónico que no seamos valorados en nuestro país ni por nuestros directores... Qué pena que tenga que pensar en irme lejos para poder tener buenas condiciones laborales y un sueldo digno que me permita no tener ansiedad constante por mi estabilidad y mi futuro. Qué pena que haya perdido las ganas y la pasión. Porque si, la investigación es vocacional, pero llevar a una persona a estos límites hace que todo se convierta en una fuente de infelicidad, ansiedad y hastío. Y encima sin retribución económica ni reconocimiento. ”

TESTIMONIO 115 · SALUD MENTAL

“Mi enfoque del doctorado durante los 2 primeros años fueron aquellos que se esperaba siempre de un doctorando, trabajar 12h al día/7 días a la semana, llegar a casa tras las 7.5h de jornada laboral y seguir en el ordenador, ir a congresos, aunque lo pagaras tú, todo eso con un sueldo que roza el ingreso mínimo vital. En mi tercer año, tras muchos problemas de salud mental, dije basta. No iba a sacrificar mi vida por un trabajo que no se valora y que no avanza por culpa de terceros. Me limito a hacer mi trabajo, aunque eso suponga "sacrificar" mi carrera como investigadora, que es por lo que me pagan: 7.5h de jornada laboral, nada más. fines de semana para mí, para descansar, para hacer tareas de casa (a muchos se les olvida que esas tareas no lo hacen duendes o empleados del hogar, somos nosotros mismos los que como adultos nos encargamos de eso que es la vida). Eso ha mejorado mi salud mental, pero probablemente no triunfe tanto como otros compañeros. Sinceramente, prefiero caer en estudiar una oposición que en sacrificar mi vida en post de... ser investigadora y encontrar "estabilidad" años 45 años?¿ Tengo compañeras que habiendo sacrificado todo y generado un excelente cv (gracias al apoyo de un supervisor coherente y comprometido) hoy en día se encuentra en paro, recibiendo nos de todos los postdoc a los que opta (no se ha limitado a ningún país para encontrar trabajo). No hay motivación, la ciencia está corrompida, llena de corrupción, siendo una rueda que nadie va a parar. No voy a contribuir a eso. ”

TESTIMONIO 116 · SALUD MENTAL

“Llevo más de 3 años sin contrato, habiendo dedicado tiempo durante ese periodo a redactar la tesis, redactar artículos/borradores de artículo, supervisar TFGs, acudir a congresos y presentar resultados que mi director no quería realizar. Realicé una baja voluntaria el año pasado. Principalmente por este motivo, desde este año, me encuentro en tratamiento psicológico. ”

CONFLICTOS

TESTIMONIO 117 · CONFLICTOS

“Las condiciones laborales del […] son deplorables, profundamente discriminatorias, hay mucho racismo. Y hay un ambiente laboral tenso, hostil e inseguro. ”

TESTIMONIO 118 · CONFLICTOS

“En mi centro las condiciones laborales son muy desiguales en cuanto a grupo de investigación. Si te toca un grupo que sea buena y se preocupe por ti, incluso puedes terminar la tesis en 3 años sin mayor dificultad, si no, puede que incluso no la termines o que tengas que amenazar con dejar la tesis para que te hagan caso, eso si no les da por acosarte hasta tal punto que tengas que dejarlo porque no puedas más o que usen la tesis para tenerte atado y controlado hasta que no les sirvas para nada más. ”

TESTIMONIO 119 · CONFLICTOS

“El salario es precario para la carga de trabajo que hay que soportar, no solo de la tesis, sino de otras actividades afines al desarrollo de la investigación en un proyecto o grupo. Mis conocimientos han beneficiado al grupo para evitar la asistencia técnica para arreglar instrumentos analíticos en el laboratorio que no se ha visto recompensado de ninguna forma. Además, la realización de la tesis doctoral te mantiene comprometidx a desarrollar actividades que no le corresponden al estudiante en formación ya que la negativa a realizar estas actividades supondría una situación difícil con los supervisores que luego se volvería en contra del estudiante, teniendo que aguantar por ejemplo humillaciones o 'castigos'. ”

TESTIMONIO 120 · CONFLICTOS

“ E-mails y whatsapps a horas intempestivas, muchas veces en fines de semana, reuniones impuestas con 10 minutos de antelación, gritos y presiones constantes, violencia burocrática ”

TESTIMONIO 121 · CONFLICTOS

“ Me parece ESENCIAL tener en cuenta que no contamos con un sistema de apoyo REAL cuando queremos denunciar unas malas prácticas de un investigador. Creo que solo se puede denunciar a la institución, y si es al investigador, luego no hay consecuencias reales, debido a su cargo de funcionario. Por otro lado, me parece importantísimo poder contar con una estabilidad. Entiendo que haya que pasar por postdoc pero deberíamos poder alcanzar una estabilidad antes. Y por último, quiero dedicarme a la investigación y la ciencia, y aunque con un cargo de mayor responsabilidad también llegan obligaciones, como la gestión de proyectos, estaría bien estar preparados para ellos, y no tener que dejar completamente en manos de otros las investigaciones. ”

TESTIMONIO 122 · CONFLICTOS

“ Este sistema facilita el ascenso de caciques e ineptos que hacen carrera política. Hay un desajuste SANGRANTE entre jerarquía (i.e. sueldo) y capacidad científica. El ascenso de mujeres es muchísimo más difícil que el de los hombres y a diario tenemos que mordernos la lengua ante comentarios machistas, despectivos o condescendientes por parte de investigadores senior que dejaron de actualizarse hace 30 años. Los sueldos son irrisorios, en general. No sé cómo esperáis que alguien se quede en academia pudiendo cobrar el triple en el sector privado, por muy motivado/a que esté a contribuir. Es una vergüenza que en nuestro país un peluquero cobre más que un catedrático. Es también bochornosa la situación económica de los doctorandos, el abuso institucionalizado al que se nos somete y la naturalidad con la que eso se acoge en el entorno por ser la práctica histórica. Amo a mi país y amo la ciencia, pero ser científico en España es recibir una bofetada tras otra. Los sueldos deberían triplicarse para poder empezar a estar a la altura de los años que hemos empleado en formación. ”

TESTIMONIO 123 · CONFLICTOS

“ Me parece que en las instituciones científicas a veces falta un sistema claro de responsabilidad en áreas relacionadas con gestión del personal. Cuando existe un problema con ciertos miembros de un grupo o departamento no existe un responsable claro con quien puedas hablar ni nadie que pueda amonestar. Me parece que tiene que ocurrir algo muy muy grave para que realmente sea el centro el que se encargue de resolverlo, y aun así los centros siempre prefieren no escalar el problema por miedo a "que el centro quede mal" y realmente no se siguen los únicos protocolos existentes para atajar este tipo de sucesos. ”

TESTIMONIO 124 · CONFLICTOS

“ La maternidad me parece incompatible con la carrera científica ”

PERSPECTIVAS DE FUTURO

TESTIMONIO 125 · PERSPECTIVAS DE FUTURO

“ Creo que se tienen que agilizar los procesos de contratación para estudiantes internacionales, esto podría invitar a más personas a venir a contribuir científicamente aquí para mejorar la calidad de la ciencia. Creo que debería haber un fondo más amplio para hacer estancias o para que vengan a hacer estancia. De momento me parece que los centros del CSIC permiten mucho la conectividad entre ciudades españolas, que está bien, pero el intercambio internacional es poco o nulo. Para clasificarse como centros de excelencia científica, es clave tener algún input internacional. ”

TESTIMONIO 126 · PERSPECTIVAS DE FUTURO

“ Inestabilidad de la carrera científica (en el futuro tener que encadenar contratos, quedarme en el paro durante meses), necesidad de viajar al extranjero si quiero seguir la carrera científica, la enorme competitividad para lograr un puesto fijo ”

TESTIMONIO 127 · PERSPECTIVAS DE FUTURO

“ La altísima inestabilidad laboral, que no se alcanza generalmente hasta después de los 40. Estar pasando de postdoc en postdoc de dos años en dos años, y no saber cuándo vas a poder tener un salario fijo y establecerte en un lugar. Por otro lado, el hecho de que cuando llegas a ser IP tienes que gestionar grandísimas cantidades de dinero sin tener ni idea de cómo hacerlo, de cómo calcular salarios (por ejemplo, tener en cuenta los gastos patronales), y tienes que dejar a un lado la ciencia para dedicarte a la burocracia. ”

TESTIMONIO 128 · PERSPECTIVAS DE FUTURO

“ Veo con gran preocupación que pidamos el doctorado español (o convalidación en las plazas de PAD) bloqueando que vengan investigadores extranjeros (he escuchado muchas veces defensas explícitas de la endogamia); que no haya un sistema centralizado y público donde se reúnan todas las convocatorias de plazas públicas (a las que no se da publicidad) y que el criterio de acceso a la carrera investigadora cada vez de más peso a la nota media y menos al CV y a la memoria de tesis (con Bolonia, asistencia obligatoria y evaluación continua esto penaliza a quienes trabajan mientras estudian) y la mejor nota media no asegura capacidad investigadora ni interés de tema.

También veo con preocupación la infrafinanciación y la excesiva burocratización.

En filosofía, en particular, hay además una resistencia explícita atroz a la internacionalización que lastra al estudiante y doctorando medios. ”

TESTIMONIO 129 · PERSPECTIVAS DE FUTURO

“ La ciencia en España , sobre todo para el becario ha sido y sigue siendo un foco de explotación donde se juega con la voluntad, la pasión y la vocación de las personas. Un sistema que tritura y quema a la gente a altos niveles, deja por el camino muchísima gente valiosa que no ha decido o no ha podido soportar la excesiva presión y las condiciones que la ciencia mantiene. Como cualquier otro trabajo, la ciencia debe mantener y garantizar los derechos fundamentales de sus trabajadores, y no avanzar y crecer a costa de ellos. No puede ser que la misma disciplina que amplia y abre el conocimiento se aproveche de prácticas de explotación que recuerdan en muchos casos a las vividas propias de la revolución industrial: jornadas interrumpibles, presión excesiva, pocos descansos, bajo salario y poca capacidad de queja. Mejorar la ciencia, en todos los aspectos y estratos, no debería ser una sugerencia, sino una prioridad. ”

TESTIMONIO 130 · PERSPECTIVAS DE FUTURO

“ Aunque en general estoy contenta con mi equipo de investigación, la falta de estabilidad a largo plazo para los científicos en España, los salarios irrisorios (con el aumento exagerado de la vivienda) hacen que sea prácticamente impensable querer seguir una carrera investigadora en España. Emigraré, ¿por elección o por obligación? Ambas ”

TESTIMONIO 131 · PERSPECTIVAS DE FUTURO

“ Muchas plazas de estabilización exigen haber emigrado o incluso acceder desde el extranjero. Para mucha gente, esto supone un ultimátum en el que elegir si emigra (con los costes familiares o sociales que pueda tener) o abandona la investigación científica. Hay una desigualdad grande en las oportunidades laborales que se brindan después del doctorado en función de la comunidad autónoma en la que residas. ”

TESTIMONIO 132 · PERSPECTIVAS DE FUTURO

“ Me parece, personalmente, que hay un sesgo hacia las personas extranjeras que pretenden estabilizarse a largo plazo en instituciones españolas de investigación científica. Una especie de discriminación no perceptible. ”

TESTIMONIO 133 · PERSPECTIVAS DE FUTURO

“ El problema aquí es que una vez has afrontado el doctorado y lo has sobrevivido, esas soft skills normalmente se las lleva una empresa privada, porque no hay oportunidades laborales reales a un buen coste de vida (ni estabilidad vital) ”

TESTIMONIO 134 · PERSPECTIVAS DE FUTURO

“ "Forzar" a las personas investigadoras a desarrollar su carrera científica en el extranjero es como pedirle a un enterrador que coja experiencia en cementerios extranjeros, para después querer volver a su hogar y no tener que aplicar nada de lo experimentado en el exterior, ya que el sistema no es el mismo. Además que imposibilita en gran medida a las personas que tienen una vida con pocas opciones de viajar por un prolongado periodo al extranjero (ya sea por hijos o familiares que requieran de ayuda continua). Produciéndose así una discriminación y un filtrado en el avance de las carreras científicas/académicas, sufriéndolo en mayor medida, las mujeres, por aspectos obvios.

Para saber si una persona es apta en el ámbito de la investigación, tan solo hace falta conocer sus conocimientos y sus habilidades de investigación. No se requiere, pues, que haga publicados masivamente estudios que no aportan nada a la comunidad o que son simplemente un artículo con su nombre. Muchas veces vale más tener un trabajo publicado y que sea críticamente adecuado, que 10 estudios regulares que son tareas que se realizan para aliviar la carga de faena a los superiores. ”

TESTIMONIO 135 · PERSPECTIVAS DE FUTURO

“ En cuanto a las perspectivas de futuro, considero que me va a resultar complicado continuar una carrera en el mundo de la investigación. El feedback que recibo por parte de superiores o compañeros de profesión es que debo emigrar durante al menos dos años fuera de mi país para poder continuar (con suerte) mi carrera posteriormente en España. En cuanto la carrera científica, lo que he observado en base a mi experiencia es que se piden proyectos para poder "sobrevivir" en la ciencia, sin pararse a pensar en los resultados obtenidos en anteriores trabajos. También se hace una mala gestión de los recursos por falta de libertad del investigador para gastarlos, como por ejemplo el gasto en ordenadores necesarios para ejercer mi función investigadora. En el laboratorio funcionamos con ordenadores lentos con más de 10 años "reacondicionados" que no aguantan la carga de trabajo, lo que entorpece mucho la capacidad de investigación. La respuesta de nuestro supervisor es que él no puede gastar dinero (que sobra) en la compra de ese tipo de material, mientras encuentra excusas para gastar el exceso de dinero en otro material de laboratorio (stock de puntas, placas, etc.) que no es necesario en ese momento. También parece que los supervisores pasan horas y horas gestionando temas burocráticos lo que les impide ejercer su verdadero fin, pensar, trabajar e investigar sobre un tema. Además, existen pozos financieros que carecen de sentido como las peticiones de viajes donde uno mismo selecciona lugar de estancia y medio de transporte porque si no cobran muy caro esos servicios por parte de la agencia de viajes, por lo que pierdes el tiempo en gestionarte tú algo que se supone está subcontratado. Si finalmente tiras la toalla y dejas que ellos lo gestionen, la gestión es mala, horas sin sentido y x2 veces el precio del billete o del lugar de estancia. Finalmente, y aunque mi beca FPU lleva consigo una financiación para irme de estancia, para algunos países (como EEUU) esta financiación es muy insuficiente, lo que me hace replantearme la estancia allí, incluso habiendo hecho colaboraciones previas con el laboratorio y aunque este se encuentre en una universidad considerada de las top 3 mejores universidades a nivel mundial. ”

ANEXO III. CUESTIONARIO DE LA ENCUESTA

En este anexo se reproduce el cuestionario completo de la Encuesta Predoctoral 2025, tal y como se presentó a las personas participantes a través de la plataforma EUSurvey entre el 2 de octubre y el 25 de noviembre de 2025 (con una versión equivalente en inglés). La encuesta era anónima, estaba dirigida a todo el personal predoctoral en España y se respondía en unos 12 minutos.

Las preguntas se agrupan en los mismos bloques temáticos que el formulario y se numeran de forma correlativa. Algunas solo se mostraban en función de la respuesta dada a una pregunta anterior; en esos casos se indica la condición. Por brevedad, las listas desplegables más extensas (países, provincias, centros del CSIC y universidades) no se reproducen completas. Se han corregido erratas menores de redacción sin alterar el contenido de las preguntas ni de sus opciones de respuesta.

CÓMO LEER EL CUESTIONARIO ○ respuesta única □ respuesta múltiple **1** escala de valoración respuesta numérica o abierta ▾ lista desplegable → pregunta condicionada

TEXTO DE PRESENTACIÓN DE LA ENCUESTA

Esta encuesta anónima ha sido diseñada por la asociación Red Predoctoral del CSIC y está dirigida a todo el personal predoctoral en España, tanto si desarrollas tu tesis en el CSIC como en cualquier otra institución. El objetivo de la encuesta es conocer el estado actual del personal predoctoral en España, permitiendo identificar vulnerabilidades, fallos sistémicos y puntos de mejora. Por ello, pedimos que os toméis unos minutos para leer detenidamente las preguntas y contestar de manera honesta las preguntas planteadas. Recordamos que no se recaba información personal de ninguna forma sobre las personas encuestadas, manteniendo un carácter puramente anónimo. La duración de la encuesta es de alrededor de 12 minutos, que permitirán realizar un diagnóstico empírico para cualquier demanda de mejora que podamos realizar en el futuro.

DEMOGRAFÍA · BLOQUE 1

P1 Sexo

○ Hombre
○ Mujer
○ Prefiero no contestar

P2 Año de nacimiento

Valores entre 1925 y 2015

P3 Año en el que iniciaste el doctorado

Valores entre 2000 y 2025

P4 Nacionalidad

○ Española
○ Unión Europea (No Española)
○ Fuera de la UE

P5 País de origen

→ Si la nacionalidad no es española

▾ Lista desplegable: lista de 195 países

P6 Provincia de nacimiento

▾ Lista desplegable: lista de las 52 provincias y ciudades autónomas

P7 **¿Tienes hijos/as?**

○ Sí ○ No ○ Prefiero no contestar

P8 **¿Cómo de sencillo te resulta conciliar el doctorado teniendo hijos/as?**

→ Si se responde «Sí» a la pregunta anterior

1 **2** **3** **4** **5** *escala de 1 a 5*

P9 **¿Dónde desarrollas principalmente tu tesis?**

○ Universidad
○ Centro CSIC
○ Organismo Público de investigación (No CSIC)
○ Centro privado de investigación/Empresa
○ Otro

P10 **Área científica en la que se enmarca tu PhD según la nomenclatura del CSIC (si no eres CSIC o no lo sabes, selecciona la que más se adecúe)**

○ Biología y Biomedicina
○ Ciencias Agrarias
○ Ciencia y Tecnología de los Alimentos
○ Ciencia y Tecnología de los Materiales
○ Ciencia y Tecnologías Físicas, Matemáticas, Robótica y Computación
○ Ciencia y Tecnologías Químicas
○ Humanidades y Ciencias Sociales
○ Tierra y Medioambiente

P11 **¿A qué instituto/centro del CSIC perteneces?**

→ Si se desarrolla la tesis en un centro CSIC

▾ *Lista desplegable: lista de institutos y centros del CSIC*

P12 **¿Cuántos años llevas matriculado/a en el doctorado? (1, 2, 3...)**

Valores entre 1 y 10 años

P13 **¿En qué universidad estás matriculado/a en el programa de doctorado?**

▾ *Lista desplegable: lista de universidades y centros de enseñanza superior*

P14 **Comunidad autónoma en la que se encuentra el centro en el que desarrollas oficialmente la tesis**

○ Cataluña
○ Comunidad Valenciana
○ Murcia
○ Extremadura
○ Andalucía
○ Castilla-La Mancha
○ Castilla y León
○ Comunidad de Madrid
○ País Vasco
○ Navarra
○ La Rioja
○ Galicia
○ Asturias
○ Cantabria
○ Aragón
○ Islas Baleares
○ Canarias
○ Ceuta
○ Melilla

P15 **Lengua materna o principal (la lengua que la persona encuestada identifica como su lengua principal)**

○ Español/Castellano
○ Catalán/Valenciano/Balear
○ Euskera
○ Gallego
○ Asturleonés
○ Aragonés
○ Occitano
○ Otro de la Unión Europea
○ Otro fuera de la Unión Europea

P16 **Lengua secundaria (la lengua que, aunque no sea la principal, la persona encuestada domina e identifica como propia)**

○ Español/Castellano
○ Catalán/Valenciano/Balear
○ Euskera
○ Gallego
○ Asturleonés
○ Aragonés
○ Occitano
○ Otro de la Unión Europea
○ Otro fuera de la Unión Europea

P17 **Si tu idioma principal no es alguno de España, ¿hablas algún idioma de España?**

○ Sí ○ No ○ Un poco

P18 **¿Has tenido experiencia laboral previa al doctorado superior a 6 meses?**

○ Sí ○ No

P19 **¿En qué tipo de centro cursaste el Bachillerato (o similar)?**

- ○ Centro público
- ○ Centro concertado
- ○ Centro privado

CONDICIONES LABORALES · BLOQUE 2

P20 **¿Conoces el Estatuto del Personal Investigador en Formación (EPIF)?**

○ Sí ○ No

P21 **¿Qué tipo de contrato tienes actualmente?**

- ○ Contrato como técnico a cargo de proyecto
- ○ Contrato de fundaciones privadas
- ○ Contrato de Garantía Juvenil
- ○ Contrato de la Comunidad autónoma
- ○ Contrato de la Universidad
- ○ Contrato del Organismo Público de Investigación (No-CSIC)
- ○ Doctorado industrial
- ○ FPI
- ○ FPU
- ○ Otro
- ○ Sin contrato

P22 **Escribe el nombre de tu tipo de contrato**

Respuesta abierta

P23 **¿Crees que tu contrato actual es suficiente para cubrir todos los años del doctorado?**

○ Sí ○ No ○ No lo sé

P24 **¿Cuántos contratos prevés que vas a necesitar para hacer el doctorado?**

P25 **Número de pagas**

○ 12 ○ 14

P26 **¿Cuál es tu salario neto mensual? (un mes normal sin paga extra, en el caso de que la haya. Ej.: 1400)**

€

P27 **¿Cuál es tu salario bruto anual actual? (la cifra que aparece en tu contrato; sirve un valor aproximado. Ej.: 22000)**

€

P28 **¿Cuántas horas a la semana de trabajo debes hacer por contrato?**

horas

P29 **¿Cuántas horas a la semana haces realmente?**

horas

P30 **¿Con qué frecuencia trabajas los fines de semana en un mes habitual?**

- ○ Nunca
- ○ A veces
- ○ A menudo
- ○ Casi siempre
- ○ Todos los fines de semana

P31 **¿Qué tipo de contrato tienes en cuanto a la presencialidad?**

○ Presencial ○ Híbrido ○ Remoto

P32 **¿Con qué frecuencia sueles teletrabajar semanalmente?**

Días a la semana, de 0 a 5

P33 **¿De cuántos días de vacaciones y asuntos libres dispones según tu contrato?**

días

P34 **¿Qué porcentaje aproximado de días consumes de los totales disponibles de vacaciones y asuntos propios?**

Valores entre 0 y 100 %

P35 **En el caso de que no consumas todos los días de vacaciones y asuntos propios que te corresponden, ¿qué hace que no puedas disfrutar de esos días retribuidos?**

- ○ Presión por parte de mi/s supervisor/es
- ○ Presión por parte de mis compañeros
- ○ Elevada carga de trabajo
- ○ Presión por acabar el trabajo antes de fechas límite
- ○ No me he planificado bien los días de permisos retribuidos y se me han quedado días sueltos que no puedo consumir
- ○ Quiero tener un alto rendimiento durante la tesis
- ○ Guardo los días de vacaciones para un periodo más largo de vacaciones
- ○ No hay ninguna razón en concreto

P36 **¿Tu programa de doctorado o contrato permite dar docencia?**

- ○ Sí, es opcional
- ○ No, pero me gustaría dar docencia
- ○ No, y prefiero no tener que dar docencia
- ○ Sí, es obligatorio
- ○ No lo sé

P37 **¿Cómo de relacionada está la docencia impartida con tu área de conocimiento?**

→ Si la docencia es opcional u obligatoria

1 **2** **3** **4** **5** *escala de 1 a 5*

P38 **¿Cuántas horas de docencia puedes dar por año?**

→ Si la docencia es opcional u obligatoria

horas

P39 **¿Cómo de conforme estás con la obligación de impartir docencia?**

→ Si la docencia es obligatoria

1 **2** **3** **4** **5** *escala de 1 a 5*

P40 **¿Alguna vez has considerado dejar el doctorado?**

○ Sí ○ No

P41 **¿Cuáles han sido las razones principales para dejar el doctorado? (puedes elegir más de una)**

→ Si se responde «Sí» a la pregunta anterior

- □ Motivos económicos
- □ Diferencias con el/la supervisor/a
- □ Condiciones laborales
- □ No me interesa más el proyecto/academia
- □ Motivos personales
- □ No me siento cualificado/a
- □ No estoy obteniendo los resultados necesarios
- □ Acoso sexual/Discriminación
- □ Otro (especifica)
- □ He encontrado un tema de tesis mejor

P42 **Especifica el motivo por el que has pensado en dejar el contrato**

→ Si se marca «Otro (especifica)»

Respuesta abierta

P43 **En caso de dejar el doctorado, ¿a qué te dedicarías?**

- □ La academia y/o la investigación
- □ Autónomo/a
- □ Empresa privada
- □ Técnico
- □ Enseñanza
- □ Cualquier otro ámbito menos la investigación
- □ No lo sé
- □ Otro (especificar)

P44 **Especifica a qué te dedicarías**

→ Si se marca «Otro (especificar)»

Respuesta abierta

P45 **¿Has tenido que pagar materiales u actividades necesarios para el desarrollo de tu tesis que no deberías haber pagado tú de tu propio bolsillo? (conferencias, cursos, pósteres, material de laboratorio o campo, gasolina, impresión de tesis, etc.)**

○ Sí ○ No ○ No lo tengo claro

P46 **¿La naturaleza de tu contrato predoctoral permite que tu institución te cubra los gastos de publicación de los artículos de investigación que produces?**

○ Sí ○ No ○ No lo sé

P47 **¿Has realizado alguna estancia en el extranjero?**

○ Sí ○ No

P48 **¿Tu grupo de investigación o la naturaleza de tu contrato dispone de fondos para realizar estancias en el extranjero?**

○ Sí ○ No ○ No lo tengo claro

P49 **¿Crees que la ciencia en España tiene peores condiciones laborales que otros países similares de la Unión Europea?**

○ Sí ○ No ○ No lo sé

P50 **Con respecto al tema de tu tesis, del 1 al 5, siendo 1 «Muy en desacuerdo» y 5 «Muy de acuerdo», mi tesis me parece que:**

1 2 3 4 5 *escala de 1 a 5*

a) Es un tema estimulante
b) Es un tema original
c) Es un tema complejo
d) Contribuye al desarrollo de la ciencia
e) Podrá beneficiar a la sociedad
f) Se realiza bajo buenas prácticas científicas

P51 **¿Utilizas la inteligencia artificial en el desarrollo de tu tesis?**

○ Sí ○ No

P52 **¿Para qué utilizas la IA?**

→ Si se responde «Sí» a la pregunta anterior

□ Búsqueda bibliográfica
□ Programación
□ Redacción de textos
□ Generación de ideas/hipótesis
□ Generación de imágenes/ilustraciones
□ Otro

P53 **Si lo ves oportuno, deja algún comentario sobre las condiciones laborales (opcional)**

Respuesta abierta

SUPERVISIÓN · BLOQUE 3

P54 **¿Cuántos/as supervisores/as formales tienes?**

○ 1 ○ 2 ○ 3

P55 **¿Con qué frecuencia te reúnes con tus supervisores/as formales?**

○ Casi todos los días
○ Una vez por semana
○ Una vez cada dos semanas
○ Una vez al mes
○ Una vez cada dos meses
○ Una vez por semestre
○ Una vez al año
○ Nunca

P56 **¿Cuál sería la frecuencia ideal de reuniones con tus supervisores/as formales?**

○ Casi todos los días
○ Una vez por semana
○ Una vez cada dos semanas
○ Una vez al mes
○ Una vez cada dos meses
○ Una vez por semestre
○ Una vez al año
○ Nunca

P57 **Con respecto a tu supervisor/a principal, valora de 1 a 5 las siguientes afirmaciones:**

1 2 3 4 5 *escala de 1 a 5*

a) Mi supervisor/a está disponible cuando necesito asesoramiento y/o directrices
b) Mi supervisor/a me dedica tiempo de calidad
c) Mi supervisor/a está abierto y respeta mis ideas/propuestas de investigación
d) Mi supervisor/a me da feedback constructivo
e) Mi supervisor/a es comunicativo/a
f) Mi supervisor/a apoya mi desarrollo profesional (estableciendo contactos, recomendando conferencias, desarrollando habilidades científicas y no científicas...)
g) Mi supervisor/a se muestra cercano/a y disponible para tratar cualquier tema con naturalidad
h) Mi supervisor/a está bien informado/a sobre el estado actual de mi proyecto de doctorado
i) Mi supervisor/a muestra empatía y habilidades sociales para las relaciones humanas
j) Mi supervisor/a me anima a trabajar de forma independiente
k) Mi supervisor/a me anima a participar e involucrarme en actividades extracurriculares como organización de conferencias, talleres, charlas divulgativas, redes de estudiantes...
l) Mi supervisor/a tiene requisitos claros para mi trabajo

m) Mi supervisor/a me da feedback en tiempos razonables
n) Mi supervisor/a formal se adhiere a las buenas prácticas científicas
o) Mi supervisor/a respeta los días de vacaciones y descanso
p) Mi supervisor/a está bien formado/a sobre mi campo de investigación

P58 **¿Cuál es tu grado de satisfacción general con respecto al resto de tus supervisores/as?**

→ Si se tiene más de un/a supervisor/a formal

1 2 3 4 5 *escala de 1 a 5*

P59 **¿Estás supervisado/a informalmente por otro/a científico/a, investigador/a postdoctoral o estudiante de doctorado?**

○ Sí ○ No

P60 **Estoy satisfecho/a con mi experiencia general de supervisión (formal e informal)**

1 2 3 4 5 *escala de 1 a 5*

CALIDAD DE VIDA · BLOQUE 4

P61 **Estoy satisfecho/a con el grado de socialización semanal que tengo**

1 2 3 4 5 *escala de 1 a 5*

P62 **¿Cuál dirías que es tu principal fuente social?**

○ Amigos/as
○ Familia
○ Compañeros de trabajo
○ Otro

P63 **¿Dispones de tiempo libre suficiente para actividades no académicas?**

1 2 3 4 5 *escala de 1 a 5*

P64 **Mi salario me permite ahorrar**

1 2 3 4 5 *escala de 1 a 5*

P65 **Mi salario me permite invertir en actividades de ocio y gastos personales no prioritarios**

1 2 3 4 5 *escala de 1 a 5*

P66 **Del 1 al 10, describe tu capacidad para afrontar el coste de vida en tu ciudad**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 *escala de 1 a 10*

P67 **¿Cuánto tiempo dedicas al día en ir y volver de tu puesto de trabajo?**

____ minutos

P68 **¿Cuánto dinero debes pagar al mes para la vivienda? (alquiler/hipoteca)**

____ €

P69 **¿Con quién vives actualmente?**

○ Solo/a sin hijos/as
○ Con tu pareja (sin hijos/as)
○ Con tu pareja e hijos/as
○ Con tu familia (padre, madre, tío/a, abuelo/a...)
○ Con compañeros/as de piso (incluye residencias universitarias)
○ Otro
○ Solo/a (con hijos/as)

P70 **¿Con cuántas personas compartes vivienda? (sin contarte a ti)**

____

P71 **¿Participas o has participado en redes o asociaciones de personal predoctoral o estudiantil?**

○ Sí ○ No ○ No, pero me gustaría

BIENESTAR · BLOQUE 5

P72 **En una escala de 1 a 5, ¿cómo valorarías tu nivel general de salud en el último año?**

1 2 3 4 5 *escala de 1 a 5*

P73 **¿Con qué frecuencia experimentas estrés o ansiedad relacionados con el doctorado?**

○ Siempre
○ A menudo
○ A veces
○ De forma puntual
○ Nunca

P74 **¿Crees que tu dedicación a la investigación afecta negativamente a tu salud?**

- ○ Mucho
- ○ Bastante
- ○ Ni mucho ni poco
- ○ Poco
- ○ Nada

P75 **Tu salud mental ha empeorado desde que comenzaste el doctorado**

1 **2** **3** **4** **5** *escala de 1 a 5*

P76 **¿Actualmente estás recibiendo o tienes planeado recibir ayuda psicológica para tratar temas relacionados con el doctorado?**

○ Sí ○ No ○ Prefiero no contestar

P77 **¿Conoces las estructuras de tu institución que proveen ayuda psicológica?**

○ Sí ○ No

P78 **¿Cuáles crees que pueden ser los principales motivos para no solicitar ayuda psicológica en caso de necesitarla?**

- □ Desconocer de su existencia
- □ No confiar en la confidencialidad
- □ Falta de tiempo
- □ Coste económico
- □ Miedo al estigma
- □ No tener claro si es necesario

P79 **¿Cómo de integrado/a te sientes en tu grupo de investigación? (siendo 1 nada y 5 lo máximo)**

1 **2** **3** **4** **5** *escala de 1 a 5*

P80 **¿Cuentas con una red de apoyo social (otros doctorandos, asociaciones, redes, etc.) en tu institución?**

○ Sí ○ No ○ Más o menos ○ No lo sé

P81 **¿Cómo valorarías el entorno laboral de tu centro?**

1 **2** **3** **4** **5** *escala de 1 a 5*

CONFLICTOS · BLOQUE 6

Las siguientes preguntas tratan sobre conflictos, discriminación y acoso. Sabemos que son temas sensibles: puedes omitir cualquier pregunta o toda la sección si lo prefieres. Recalcamos que todas las respuestas son anónimas y confidenciales.

P82 **¿Has experimentado discriminación en tu centro?**

- ○ Sí
- ○ No
- ○ No lo tengo claro
- ○ Prefiero no contestar

P83 **¿Cuál fue la razón de la discriminación?**

→ Si se responde «Sí» o «No lo tengo claro» a la pregunta anterior

- □ Nacionalidad/Etnicidad
- □ Género
- □ Posición de poder / jerarquía
- □ Edad
- □ Orientación sexual
- □ Religión
- □ Apariencia física
- □ Discapacidad
- □ Salud mental
- □ Ideología
- □ Otro
- □ Prefiero no contestar

P84 **¿Quién produjo la discriminación?**

→ Si se responde «Sí» o «No lo tengo claro» sobre discriminación

- ○ Supervisor/a
- ○ Otro/a investigador/a predoctoral
- ○ Otro personal científico
- ○ Personal administrativo
- ○ Personal técnico
- ○ Varios
- ○ Prefiero no contestar

P85 **¿Has podido gestionar y/o denunciar el conflicto mediante los canales y contactos oportunos?**

→ Si se responde «Sí» sobre discriminación

○ Sí ○ No ○ Prefiero no contestar

P86 **¿Has experimentado acoso sexual en tu centro de investigación?**

- ○ Sí
- ○ No
- ○ No lo tengo claro
- ○ Prefiero no contestar

P87 **¿Quién produjo la discriminación?**

→ Si se responde «Sí» o «No lo tengo claro» a la pregunta anterior

- ○ Supervisor/a
- ○ Otro/a investigador/a predoctoral
- ○ Otro personal científico
- ○ Personal administrativo
- ○ Personal técnico
- ○ Varios
- ○ Prefiero no contestar

P88 **¿Se activaron los protocolos necesarios?**

→ Si se responde «Sí» sobre acoso sexual

- ○ Sí
- ○ No, y denuncié
- ○ No, pero no denuncié
- ○ Prefiero no contestar

P89 **¿Consideras que cuentas con canales claros y seguros para denunciar conflictos, acoso o discriminación?**

○ Sí ○ No ○ No lo sé

P90 **¿Crees que las mujeres tienen más problemas que los hombres para desarrollar una carrera investigadora en España?**

1 **2** **3** **4** **5** *escala de 1 a 5*

PERSPECTIVAS DE FUTURO · BLOQUE 7

P91 **De las siguientes opciones, ¿podrías señalar cuáles eran tus principales motivaciones para estudiar el doctorado? (opción múltiple)**

- □ Encontrar empleo
- □ Cambiar de profesión
- □ Mejorar o ascender en mi sector profesional
- □ Promoción académica
- □ Desarrollo personal
- □ Contribuir al desarrollo de la ciencia
- □ Otro

P92 **Con respecto a las expectativas antes de empezar con el doctorado y tu visión actualmente:**

- ○ Cursar el doctorado es una buena decisión
- ○ Considero que es una buena decisión con respecto a las opciones que tenía en aquel momento y lo volvería a hacer
- ○ Considero que es una buena decisión con respecto a las opciones que tenía en aquel momento, pero no lo volvería a hacer
- ○ Considero que es una mala decisión, pero lo terminaré
- ○ Considero que es una mala decisión, incluso puede que no lo termine
- ○ Es una mala decisión y no lo terminaré

P93 **¿Qué es lo que te gustaría hacer tras finalizar el doctorado? (opción múltiple)**

- □ Hacer un postdoc en España
- □ Hacer un postdoc en el extranjero
- □ Trabajo como técnico
- □ Irme a la empresa privada
- □ Opositar
- □ Dejar el mundo de la investigación
- □ Estudiar
- □ Hacerme autónomo/a
- □ Cobrar paro por un tiempo
- □ Enseñanza
- □ Otro

P94 **¿Qué probabilidad consideras que tienes de continuar en investigación en España tras tu doctorado?**

1 **2** **3** **4** **5** *escala de 1 a 5*

P95 **¿Tu supervisor/a o institución te han brindado orientación sobre opciones profesionales tras el doctorado?**

○ Sí ○ No ○ No lo sé

P96 **¿Cuán probable consideras que es encontrar un empleo relacionado con tu investigación en los próximos 2 años?**

1 **2** **3** **4** **5** *escala de 1 a 5*

P97 **¿Te planteas emigrar al extranjero para continuar tu carrera?**

- ○ Sí, seguro
- ○ Sí, pero preferiría no tener que hacerlo
- ○ No lo tengo claro
- ○ No, me quedaré en España

P98 **¿Cómo de viable consideras desarrollar una carrera académica de largo plazo en España?**

1 2 3 4 5 *escala de 1 a 5*

P99 **¿Qué nivel de confianza tienes en que tu futuro profesional te permitirá alcanzar estabilidad económica?**

1 2 3 4 5 *escala de 1 a 5*

P100 **¿En qué medida tu doctorado te está proporcionando competencias transferibles útiles para fuera de la academia? (gestión de proyectos, comunicación, liderazgo, etc.)**

1 2 3 4 5 *escala de 1 a 5*

P101 **Marca tus principales preocupaciones referentes a aspectos vitales más importantes respecto a tu situación investigadora actual (opción múltiple)**

- □ Docencia obligatoria
- □ Bajo salario
- □ Excesiva carga laboral (responsabilidades, docencia o tareas fuera de contrato, etc.)
- □ Falta de formación (escasos cursos para docencia, investigación, idiomas, etc.)
- □ Continuidad laboral a medio plazo
- □ Salidas laborales y profesionales a medio plazo
- □ Falta de financiación para desempeñar mis actividades de investigación (cursos, congresos, estancias, publicaciones, etc.)
- □ Pérdida de confianza en el sistema científico
- □ Necesidad de publicar para mantenerte en la carrera científica
- □ Sistemas jerárquicos rígidos y falta de horizontalidad
- □ Cuestionamientos de terceros sobre las capacidades propias
- □ Necesidad de emigrar para poder desarrollarme profesionalmente en investigación
- □ Relaciones personales con compañeros/as de trabajo
- □ Relaciones con mis superiores
- □ Bajo dominio del inglés
- □ Otro

P102 **Explica tus preocupaciones no contempladas arriba**

→ Si se marca «Otro»

Respuesta abierta

P103 **Sugerencias o comentarios (opcional)**

Respuesta abierta

pRedoctoral
Asociación de predoctorales del CSIC

CÓMO CITAR ESTE INFORME

Red Predoctoral del CSIC. (2026).
Estado general del personal predoctoral en España – 2025.
Red Predoctoral del CSIC. https://redpredoctoralcsic.es/

redpredoctoralcsic.es

Encuesta realizada entre el 2 de octubre y el 25 de noviembre de 2025 con la plataforma EUSurvey de la Comisión Europea.