

# Els recursos humans en el mercat global de l'educació superior: la presència de professors estrangers en universitats espanyoles

*Manuel Pereira-Puga*

INSTITUTO DE POLÍTICAS Y BIENES PÚBLICOS (IPP) – CSIC

[manuel.pereira@csic.es](mailto:manuel.pereira@csic.es)

Rebut: 03/01/2017

Acceptat: 20/03/2017

## RESUM

Malgrat l'existència d'un mercat global d'educació superior en què les universitats competeixen per atraure acadèmics amb talent de tot el món, la majoria d'institucions d'educació superior contracten molt pocs investigadors estrangers. De fet, a Espanya, només 1 de cada 40 acadèmics és estranger. Aquest article se centra en el cas espanyol per aprofundir en la comprensió dels factors que afecten la internacionalització del personal acadèmic en el sector de l'educació superior. L'anàlisi es fonamenta en dades de la base de dades del Registre Europeu d'Institucions d'Educació Superior i en estadístiques sobre l'educació superior a Espanya, recollides per l'Institut Nacional d'Estadística. Els principals resultats d'aquesta anàlisi exploratòria mostren que a Espanya hi ha diferències entre comunitats autònomes pel que fa a la proporció de personal estranger que contracten. A més, pel que fa a les institucions, les universitats més internacionalitzades són institucions relativament noves, i la majoria es troben a Catalunya. El marc polític i econòmic a Espanya desincentiva la contractació d'acadèmics internacionals. No obstant això, en aquest context, cal destacar dues idees importants: d'una banda, les diferències entre Catalunya i la resta de comunitats autònomes espanyoles mostren que les polítiques infranacionals poden tenir un fort impacte en els processos d'internacionalització en països descentralitzats com Espanya; d'altra banda, la divergència entre universitats mostra la importància del comportament estratègic dels actors que afronten les pressions de l'entorn.

**Paraules clau:** educació superior, professió acadèmica, trajectòria acadèmica, canvi organitzatiu, internacionalització.

**ABSTRACT.** *Human resources in the global higher education market: the presence of foreign professors in Spanish universities*

Despite the existence of a global higher education market in which universities compete to attract talented academics from all over the world, most higher education institutions hire very few foreign researchers. Indeed, in Spain, only 1 in 40 academics are from abroad. This article focuses the Spanish case in order to deepen our understanding of the factors affecting the internationalisation of academic staff in the higher education sector. The analysis is based on data from the European Register of Tertiary Education Institutions and Spanish Higher Education Statistics data, collected by Spain's National Statistical Office. The main results of this exploratory analysis show that there are differences between Spanish regions in terms of the proportion of foreign staff they hire. Moreover, at the institutional level, the most internationalised universities are relatively new institutions, and most of them are located in Catalonia. The political and economic framework in Spain discourages the hiring of international academics. However, in this context, two important insights should be highlighted: On the one hand, the differences between Catalonia and the rest of the Spanish autonomous communities show that sub-national policies may have a strong impact on internationalisation processes in decentralised countries like Spain; on the other hand, divergence between universities shows the importance of the strategic behaviour of actors facing environmental pressures.

**Keywords:** higher education, academic profession, academic careers, organisational change, internationalisation.

## SUMARI\*

- Introducció
- Marc teòric
- Contractació de personal acadèmic a Espanya
- Metodologia
- Resultats: la internacionalització del personal acadèmic a les universitats espanyoles
- Conclusions
- Referències bibliogràfiques

**Autor per a correspondència / Corresponding author:** Manuel Pereira-Puga, Instituto de Políticas y Bienes Públicos (IPP) – CSIC. C/ Albasanz, 26-28, 28037 Madrid.

**Suggeriment de citació / Suggested citation:** Pereira-Puga, M. (2017). Els recursos humans en el mercat global de l'educació superior: la presència de professors estrangers en universitats espanyoles. *Debats. Revista de cultura, poder i societat*, 131(2), 27-39. doi: <http://doi.org/10.28939/iam.debats.131-2.3>

## INTRODUCCIÓ

Les universitats tenen una funció important en la creació i la difusió del coneixement i, durant les últimes dècades, les institucions d'educació superior han adquirit un paper decisiu en la generació del creixement econòmic i el benestar social en països tant desenvolupats com en vies de desenvolupament. El 1996, l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OCDE) va encunyar el concepte «Economia del coneixement» (OCDE, 1996). Aquest terme es refereix a un tipus de sistema productiu on la creació, l'organització i la transferència de coneixements són clau per a l'èxit econòmic. La implementació d'aquest model requereix una sèrie de condicions, entre d'altres: l'assignació d'una part important del producte interior brut (PIB) a activitats de recerca i desenvolupament (R+D), l'establiment de programes de finançament d'R+D (per exemple, Horitzó 2020), la creació d'empreses basades en la innovació, la proliferació de persones innovadores i emprenedores, i la formació d'un gran nombre de treballadors altament qualificats que estiguen disposats a aprendre al llarg de tota la vida (amb l'aprenentatge permanent), entre altres factors.

En aquest context, les universitats es veuen sotmeses a una pressió creixent per a millorar els resultats dels seus objectius principals: formació de futurs professionals (ensenyament-aprenentatge), creació de coneixement (recerca) i transferència de coneixement (patents, col·laboracions publicoprivades, empreses emergents, etc.). En són alguns exemples la implementació de sistemes de finançament basats en el rendiment (Jongbloed i Vossensteyn, 2001; Liefner, 2003; McLendon i Hearn, 2013) i la competència cada vegada més forta entre les universitats per a atraure estudiants i acadèmics (Mazzarol i Soutar, 2001; Altbach et al., 2009; Pereira-Puga, 2014 i 2015), així com la importància creixent d'aconseguir un lloc destacat en els rànquings universitaris (Salmi, 2009; Hazelkorn, 2011; Wang et al., 2013; Enders, 2014), la qual cosa suposa que els governs nacionals ara competeixen entre ells per aconseguir que les institucions d'educació superior tinguin la classificació més alta possible.

El sector de l'educació superior ha canviat molt en els últims trenta o quaranta anys i un dels canvis més importants és la internacionalització acadèmica (Scott, 1998; Altbach i Teichler, 2001; De Wit, 2002;

\* Article traduït per Jeroni Rico Pascual.

Enders, 2004; Mazzarol i Soutar, 2012; Altbach, 2015). En aquest sentit, la internacionalització fa referència a un gran ventall de polítiques i estratègies implementades per governs i universitats amb l'objectiu d'atraure més estudiants i acadèmics estrangers, i fons de recerca d'organismes supranacionals, així com també de millorar el rendiment institucional en termes de publicacions internacionals i col·laboracions amb institucions de països estrangers, entre altres factors (Altbach, 2015: 6).

Si ens centrem en la internacionalització dels recursos humans, hem d'assenyalar que la mobilitat acadèmica té una llarga tradició que va començar en l'edat mitjana (Musselin, 2004; Byram i Dervin, 2009; Kim i Locke, 2010; Bauder, 2015). No obstant això, el foment de la mobilitat internacional entre el personal acadèmic s'ha convertit més recentment en un objectiu per a les institucions d'educació superior (De Wit, 2002). Dins de la Unió Europea, diverses polítiques públiques implementades fa relativament poc han volgut promoure la mobilitat internacional (Musselin, 2004: 56), com ara el programa Marie Skłodowska-Curie per a la mobilitat postdoctoral. Tanmateix, la major part dels mercats laborals nacionals continuen sent locals i només uns pocs països i institucions dominen els «sistemes científics globals» per a atraure professors i investigadors estrangers (Altbach, 2015: 6).

Tenint en compte que les polítiques de recursos humans en l'àmbit acadèmic són un element estratègic de la producció de coneixement (Bauder, 2015), és important aprofundir en la comprensió dels factors subjacents a les diferències entre les universitats pel que fa als resultats dels models de contractació. Com sabem, els processos de contractació duts a terme per les institucions d'educació superior es veuen afectats per factors com el nivell d'autonomia respecte de l'estat (Olsen, 2007; Dobbins i Knill, 2009; Whitley, 2012), la legislació existent (Bosch, 2006; Cruz-Castro i Sanz-Menéndez, 2015), i les retallades en els pressupostos públics (Griffith, 1993). Donades aquestes restriccions, se'n pot obtenir una idea general després d'analitzar com i per què les universitats

ubicades al mateix país (i, per tant, amb un grau d'autonomia similar respecte de l'estat, un marc normatiu comú i el mateix sistema de finançament), es diferencien significativament pel que fa als nivells d'internacionalització del personal acadèmic.

En aquest article es descriu una anàlisi exploratòria de la internacionalització de les quaranta-vuit universitats públiques espanyoles amb l'objectiu d'analitzar les diferències en la proporció de personal acadèmic internacional, tant a escala autonòmica com a escala universitària. D'aquesta manera, podem comprendre millor els factors que afecten la internacionalització dels recursos humans en l'àmbit acadèmic. A més, el cas espanyol és especialment rellevant per dos motius: en primer lloc, el paisatge universitari a Espanya és molt divers —per exemple, universitats consolidades conviuen amb diverses institucions d'educació superior de menys de trenta anys, la qual cosa permet explorar els tipus diferents de patrons d'adaptació a l'entorn adoptats per aquestes institucions tan diverses—; en segon lloc, les universitats espanyoles depenen en gran mesura del govern autonòmic i no del govern central, de manera que es poden examinar els efectes de diferents polítiques sobre els resultats del procés de contractació.

Aquest article s'estructura de la manera següent: el primer apartat conté el marc teòric que guia l'anàlisi; en el segon apartat es descriuen les característiques més rellevants de les institucions d'educació superior espanyoles i les implicacions que tenen en els processos de contractació universitària; en el tercer apartat es presenten les dades i els mètodes de càlcul de les ràtios; en el quart apartat s'analitzen els resultats i les implicacions per al futur del sector de l'educació superior a Espanya; i l'últim apartat ofereix unes quantes conclusions.

---

## MARC TEÒRIC

Els entorns polítics i econòmics han canviat radicalment durant les últimes quatre dècades i, com a resultat, les universitats han desenvolupat

diversos tipus de respostes institucionals. En aquest sentit, fa més de vint anys, Clark Kerr (1993) afirmava que els canvis que es produeixen a les universitats tenen més de revolució que d'evolució. Aquest món canviant ha provocat grans transformacions en la gestió institucional de les universitats, així com en la naturalesa del sector industrial de l'educació superior (Peterson, 2007). Un dels principals canvis va ser la creació d'un mercat global d'educació superior en el qual es preveu que les universitats atraguen i retinguen els millors estudiants i acadèmics internacionals. Aquesta situació segueix la dinàmica d'altres sectors basats en el coneixement on l'atracció de treballadors destacats és un aspecte estratègic de la competència entre empreses (Grant, 1996). De fet, l'OCDE (2008) va dedicar un informe complet a la mobilitat internacional dels treballadors altament qualificats. En aquest sentit, és interessant observar que alguns dels rànquings universitaris més importants, com el del suplement *Times Higher Education (THE)*,<sup>1</sup> inclouen el percentatge de personal acadèmic internacional com un dels seus indicadors.

No obstant això, el mercat global d'educació superior implica només un petit grup de països i universitats, mentre que la majoria dels mercats laborals acadèmics nacionals continuen sent locals (Altbach, 2015). Per tant, és important comprendre per què algunes universitats atrauen un gran nombre de professors internacionals mentre que d'altres encara tenen grans proporcions de personal nacional i acadèmics formats a la mateixa universitat (Godechot i Louvet, 2008; Sivak i Yudkevich, 2009; Yudkevich et al., 2015). En particular, el comportament organitzatiu és producte de pressions externes exercides per actors de l'entorn, restriccions addicionals (com ara marcs normatius) i respostes actives de les organitzacions al canvi o a l'estabilitat (Pfeffer, 1982; Oliver, 1991; Gornitzka, 1999). Altrament dit, hi ha factors que afecten les universitats que no són competència de les mateixes universitats (per exemple, la legislació

laboral existent i el desenvolupament econòmic del país). No obstant això, les universitats tenen un paper actiu en altres aspectes que sí que són de la seua competència, com ara la resposta organitzativa a les demandes de l'entorn.

La bibliografia sobre educació superior defensa que una de les variables clau que determinen el comportament organitzatiu és *l'autonomia respecte de l'estat*. En aquest sentit, Whitley (2012) classifica les universitats en funció del grau d'autonomia, de més a menys autonomia, de la manera següent: privades, amb autorització estatal, de gestió estatal i de titularitat estatal. Les universitats amb molta autonomia són lliures per establir els seus propis processos de contractació i promoció, i negociar salaris i beneficis, etc., mentre que en institucions més dependents hi ha menys marge de maniobra. Per tant, és probable que es donen decisions de contractació molt dispars en països amb un alt grau d'autonomia universitària i, per contra, processos de contractació i promoció més homogenis en institucions d'educació superior en països amb universitats molt dependents de l'estat. Un altre factor rellevant que explica la mobilitat acadèmica internacional és *l'atractiu del país*, i això afecta significativament l'atractiu de les institucions. De fet, Lepori et al. (2015) recentment arribaven a la conclusió que els factors vinculats al país d'origen de les universitats tenen un paper encara més important en la presa de decisions per part dels acadèmics que la qualitat de la mateixa universitat. Això enllaça amb la recerca sobre migracions internacionals, que suggereix que les característiques del país de destinació són bones predictores de la decisió de migració (De Jong i Fawcett, 1981; Ritsilä i Ovaskainen, 2001).

Els factors esmentats anteriorment influeixen directament en els resultats del procés de contractació i van més enllà de la capacitat d'intervenció de les universitats. Tanmateix, les institucions d'educació superior continuen sent actors actius i no passius; poden respondre de manera diferent a les seues restriccions externes. En la seua obra, Oliver (1991) afirma que les organitzacions poden adoptar una

<sup>1</sup> Per consultar la metodologia del World University Ranking de THE, vegeu: <https://www.timeshighereducation.com/news/ranking-methodology-2016>

sèrie de respostes estratègiques als seus entorns. Per al cas que ens ocupa, dues d'aquestes són especialment rellevants: l'estratègia de defugir una estructura organitzativa i la conformitat amb les normatives. En aquest context, les teories *neoinstitucionalistes* suggereixen que les organitzacions tendeixen a acceptar les normes, els valors i les regles ja existents en el seu entorn per tal de sobreviure (Gornitzka, 1999). Per tant, donada la manca d'incentius per a contractar acadèmics estrangers, no és gens estrany que la majoria d'universitats contracten majoritàriament candidats locals. No obstant això, tal com argumenta Oliver (1991), hi pot haver universitats que obvien la conformitat amb les normatives; per tant, aquesta possibilitat no s'hauria d'excloure. Al mateix temps, la teoria de la dependència dels recursos (Pfeffer, 1982) sosté que com més alta siga la dependència que les institucions d'educació superior tenen dels recursos de l'entorn, més probabilitat hi haurà que l'organització s'adapte al seu context social i econòmic. Dit d'una altra manera, les organitzacions canvien quan el fet de no canviar posa en perill el flux dels seus recursos externs.

En països com Espanya, només una petita part del sistema de finançament universitari es basa en el rendiment i, per tant, hi ha un incentiu econòmic molt limitat per a competir per investigadors amb talent en el mercat acadèmic global. A més, la captació d'acadèmics internacionals també es veu influïda per factors universitaris com ara les instal·lacions i infraestructures del campus, les possibilitats de captació de fons de recerca i la reputació de la institució (vegeu Lepori et al., 2015 per consultar una relació completa dels factors que determinen la mobilitat acadèmica).

## CONTRACTACIÓ DE PERSONAL ACADÈMIC A ESPANYA

Hem d'entendre també la manera en què els factors esmentats en l'apartat anterior afecten els processos de contractació a les universitats espanyoles. Pel que fa a l'autonomia universitària, les institucions públiques d'educació superior d'Espanya tenen una

independència limitada quant a la seua política de recursos humans. El procés de selecció dels funcionaris acadèmics es basa en un model de dos passos.<sup>2</sup> En la primera fase, els candidats han d'estar acreditats per una fundació pública anomenada ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación). Hi ha dos tipus d'acreditacions per a les places de funcionaris acadèmics: professor titular i catedràtic. L'ANECA determina els requisits que han de complir els candidats per obtenir l'acreditació (és a dir, estableix els criteris d'avaluació) i també du a terme l'avaluació de tots els candidats (Pereira-Puga, 2016b).

Una vegada que el candidat obté una acreditació, pot sol·licitar places convocades en les universitats. D'aquesta manera, les universitats tenen una certa autonomia en els seus processos de contractació perquè prenen la decisió final sobre la candidatura a la qual s'adjudica la plaça. Tanmateix, només poden seleccionar un candidat si abans ha estat acreditat per l'ANECA, cosa que dificulta la captació de candidats estrangers ja que la majoria dels acadèmics internacionals no tenen l'acreditació requerida.<sup>3</sup> A més, el procés d'obtenció d'aquesta acreditació és molt burocràtic i dura uns quants mesos. A banda d'això, els candidats que tinguen un doctorat atorgat per una universitat estrangera han de recórrer a l'administració espanyola per convalidar el títol, un altre procés que dura mesos o fins i tot anys i que desincentiva que es traslladen a Espanya acadèmics estrangers (Grove, 2016). De la mateixa manera, tot i que hi ha diferències regionals insignificants, els salaris del sistema d'educació superior espanyol vénen fixats per llei (Cruz-Castro i Sanz-Menéndez, 2015; Pereira-Puga, 2016b). Això significa que les universitats no

2 Aquest sistema es va establir el 2007. El procés és bàsicament el mateix que per a altres tipus de places no funcionarial. No obstant això, cal assenyalar que l'ANECA disposa d'una sèrie d'homòlegs autonòmics que poden proporcionar acreditacions per a accedir a places sense titularitat i places de titularitat sense estatus de funcionari públic.

3 No obstant això, segons la legislació, els candidats estrangers poden presentar sol·licituds per a obtenir una plaça sense tenir una acreditació de l'ANECA, depenent de la seua trajectòria.

poden negociar salaris amb possibles candidats, el que redueix la competitivitat espanyola com a destinació de recerca (Pereira-Puga, 2016a).

Pel que fa a l'*atractiu del país*, la situació és ambivalent. Espanya forma part de la UE, la qual cosa permet la lliure circulació de treballadors de qualsevol estat membre, i és membre de l'Espai Europeu d'Educació Superior (EEES) i de l'Espai Europeu de Recerca (EER). També participa en tots els programes europeus dedicats a l'educació superior, la ciència, la tecnologia i la innovació, inclosos els programes marc de la Comissió Europea (per exemple, Horitzó 2020), Erasmus, Erasmus Plus, etc. Tot això pot potenciar la mobilitat d'entrada a Espanya per fer que resulte, per tant, més atractiu per als acadèmics estrangers. No obstant això, cap universitat espanyola encara ha arribat a estar entre les 100 primeres en els principals rànquings mundials (Grau, 2013; Grove, 2016), la qual cosa provoca que el país resulte menys atractiu per als investigadors destacats. De la mateixa manera, altres raons, com ara les barreres lingüístiques (Musselin, 2004), també poden afectar negativament l'atractiu d'Espanya.

Finalment, també són molt importants els factors institucionals de les institucions d'educació superior com ara les respostes al canvi, la reputació, les infraestructures i instal·lacions, la competitivitat per a atraure finançament, etc.; i les universitats espanyoles varien significativament en aquest sentit. El sistema d'educació superior espanyol és el resultat d'una combinació d'universitats antigues, algunes fundades en l'època medieval (per exemple, la Universidad Complutense de Madrid o les universitats de Salamanca, València, Saragossa i Santiago de Compostel·la, entre d'altres), i institucions noves, la majoria de les quals es van inaugurar als anys noranta. Algunes d'aquestes últimes estan ubicades en ciutats globals (Sassen, 2002), com ara la Universitat Pompeu Fabra (Barcelona) i la Universidad Carlos III (Madrid), mentre que d'altres es van establir en ciutats i pobles perifèrics. Per tant, aquests i altres factors expliquen les diferències significatives entre les institucions d'educació superior.

## METODOLOGIA

Aquest article pretén aprofundir en la comprensió dels factors que afecten la internacionalització del personal acadèmic en el sector de l'educació superior. L'anàlisi es fonamenta en dades de la base de dades del Registre Europeu de l'Educació Superior (REES), la més completa i actualitzada del sector europeu de l'educació superior. El REES és una base de dades d'accés lliure patrocinada per la Comissió Europea que conté informació sobre estudiants, personal, activitats de recerca, finançament, etc., de quasi tres mil universitats de trenta-sis països europeus. Algunes de les dades addicionals que s'utilitzen per a l'anàlisi provenen de la base de dades més actualitzada d'Espanya i d'una font de dades fiable sobre el sector de l'educació superior espanyola, l'Estadística de l'ensenyament universitari elaborada anualment per l'Institut Nacional d'Estadística.

Per a calcular les ràtios d'internacionalització es van utilitzar les dades del total del personal acadèmic i internacional de les quaranta-vuit universitats públiques espanyoles; el percentatge de professors estrangers (incloses les places sense titularitat i de titularitat) està inclòs específicament en el total del personal acadèmic. A més, s'ha calculat el percentatge de professors estrangers a les disset comunitats autònomes i a totes les universitats públiques espanyoles per generar informació a gran escala (autonòmica) i a petita escala (universitària). A banda, es facilita informació del sistema científic català, basant-se en dades secundàries obtingudes a partir de diverses fonts bibliogràfiques i estadístiques, per tal d'esbossar per què es troben en aquesta comunitat moltes de les universitats espanyoles més internacionalitzades.

---

## RESULTATS: LA INTERNACIONALITZACIÓ DEL PERSONAL ACADÈMIC A LES UNIVERSITATS ESPANYOLES

Les comparacions de les ràtios del personal acadèmic estranger a les institucions d'educació superior espanyoles s'han de situar en el context de la internacionalització en el sector europeu de l'educació



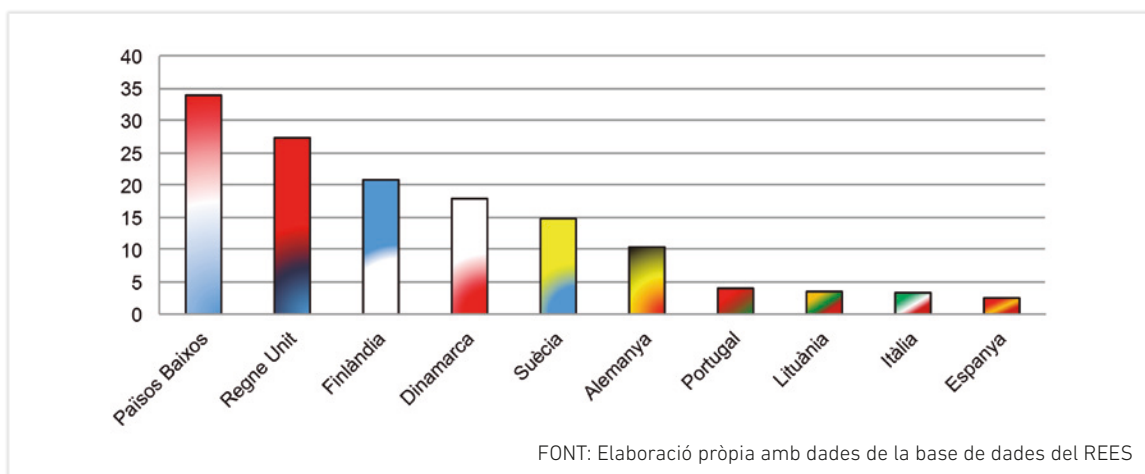
superior. En el Gràfic 1 es mostra el percentatge de personal acadèmic estranger a 10 països europeus;<sup>4</sup> els Països Baixos i el Regne Unit lideren la taula, amb un 33,9 % i un 27,3 % de personal estranger a les seues universitats, respectivament, mentre que Espanya té els nivells més baixos d'internacionalització de qualsevol país de la mostra, amb un 2,5 %. Dit d'una altra manera, el sistema educatiu espanyol no és competitiu en el context del mercat acadèmic global.

Pel que fa a Espanya, en el Gràfic 2 es mostra la proporció de personal acadèmic estranger present a les universitats públiques, organitzats per comunitat autònoma. Ací podem observar diferències significatives entre les comunitats autònomes, tot i que les ràtios de personal estranger present són baixes a totes. Segons les dades, la comunitat més internacionalitzada és Catalunya (on el 4,7 % del personal acadèmic és estranger), seguit a una certa distància per les Illes Canàries (2,9 %), les Illes Balears (2,6 %) i Madrid (2,6 %). En canvi, hi ha quatre comunitats en què el percentatge de personal acadèmic estranger no arriba ni tan sols a un 1 %: La Rioja (0,5 %), Navarra (0,8 %), Castella i Lleó (0,9 %) i Aragó (0,95 %). Aquestes xifres indiquen que l'obertura en matèria

de contractació del personal acadèmic estranger és escassa en aquestes comunitats. A més, és sorprenent que, pel que sembla, algunes de les comunitats autònomes més desenvolupades econòmicament, com Navarra, el País Basc i la Comunitat Valenciana, no hagen adoptat estratègies d'internacionalització reeixides.

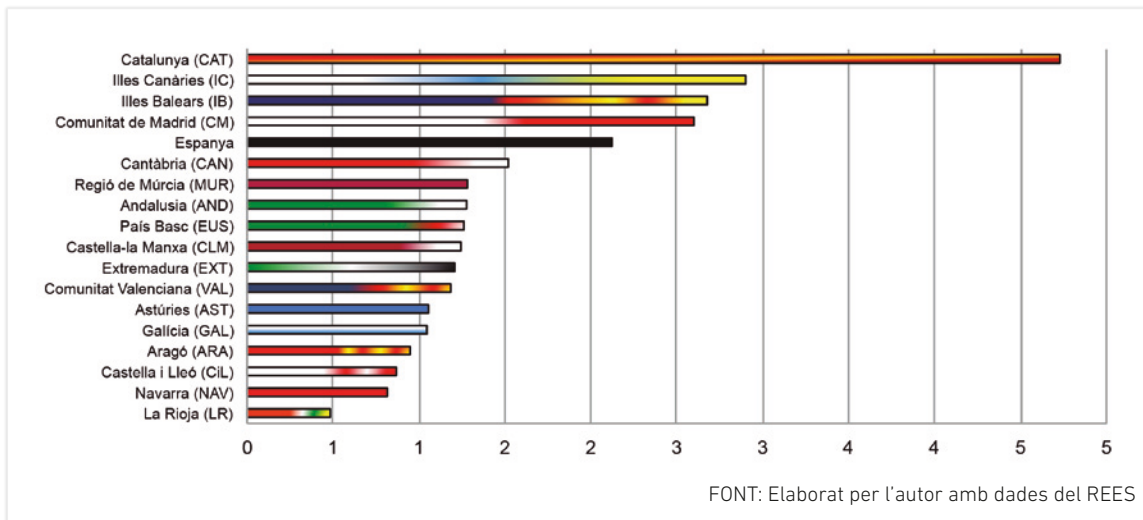
Si passem d'una anàlisi autonòmica a una anàlisi per institucions, en el Gràfic 3 s'observa el percentatge de personal internacional present a les universitats públiques espanyoles. En primer lloc, quatre de les cinc universitats més internacionalitzades es troben a la mateixa comunitat autònoma: Catalunya. A més, la majoria de les institucions d'educació superior catalanes estan per damunt de la mitjana espanyola (2,2 %). Convé recordar que Espanya és un dels països més descentralitzats d'Europa: les comunitats autònomes tenen una gran autonomia en àmbits com la política educativa i els governs autonòmics són responsables de tots els nivells d'educació (de primària a superior), tot i que el govern central encara manté el poder pel que fa a algunes qüestions legislatives clau (Puelles, 2002; Bonal, 2005).

**Gràfic 1. Percentatge de personal acadèmic internacional en universitats europees (2013)**



<sup>4</sup> El gràfic inclou tots els països europeus que tenen les xifres del personal acadèmic internacional disponibles en la base de dades del REES. Les dades inclouen universitats tant públiques com privades.

**Gràfic 2. Percentatge de personal acadèmic internacional en universitats públiques espanyoles per comunitat autònoma (2013)**



En aquest sentit, Catalunya és un cas d'estudi interessant. Situada a la costa mediterrània espanyola, Catalunya és la segona regió més poblada de l'estat (7,5 milions d'habitants el 2016)<sup>5</sup> i la primera quant a població estrangera (1 milió d'habitants el 2014).<sup>6</sup> El seu PIB per càpita pel que fa als nivells de poder adquisitiu és el més alt del país, la qual cosa la converteix en una de les regions més desenvolupades del sud d'Europa.<sup>7</sup> La Generalitat de Catalunya també ha aprofitat la seua autoritat per a promoure l'excel·lència en la recerca, especialment en ciències. Una de les seues iniciatives més rellevants va ser la creació de la Institució Catalana de Recerca i Estudis Avançats (ICREA). Aquesta fundació, amb el suport de la Generalitat de Catalunya, té com a objectiu contractar i retenir investigadors líders

mundials. La ICREA contracta acadèmics destacats per cobrir places en universitats i centres de recerca catalans i ofereix salaris molt superiors als fixats per la legislació espanyola, amb la qual cosa millora notablement l'atractiu de Catalunya com a destinació de recerca. Actualment hi ha 258 professors de recerca de la ICREA (de vint-i-vuit països diferents), que representen l'1,5 % de tots els acadèmics de Catalunya. Els membres de la ICREA han captat 288 milions d'euros en fons de recerca durant els últims cinc anys i s'estima que cada membre ha mantingut una mitjana de 6,5 places acadèmiques a temps complet (per obtenir més informació sobre la ICREA, vegeu l'Informe 2016).

Juntament amb la creació de la ICREA, la Generalitat de Catalunya també va impulsar la creació de centres de recerca d'excel·lència (com ara l'Institut Català d'Investigació Química, l'Institut de Recerca Biomèdica, el Centre de Regulació Genòmica i l'Institut de Ciències Fotòniques), que tenen un paper molt rellevant en la captació de fons de recerca, així com en la contractació i retenció d'investigadors destacats. A més, la Generalitat de Catalunya ha qüestionat l'esquema tradicional espanyol de càtedres basades en places de funcionaris amb la

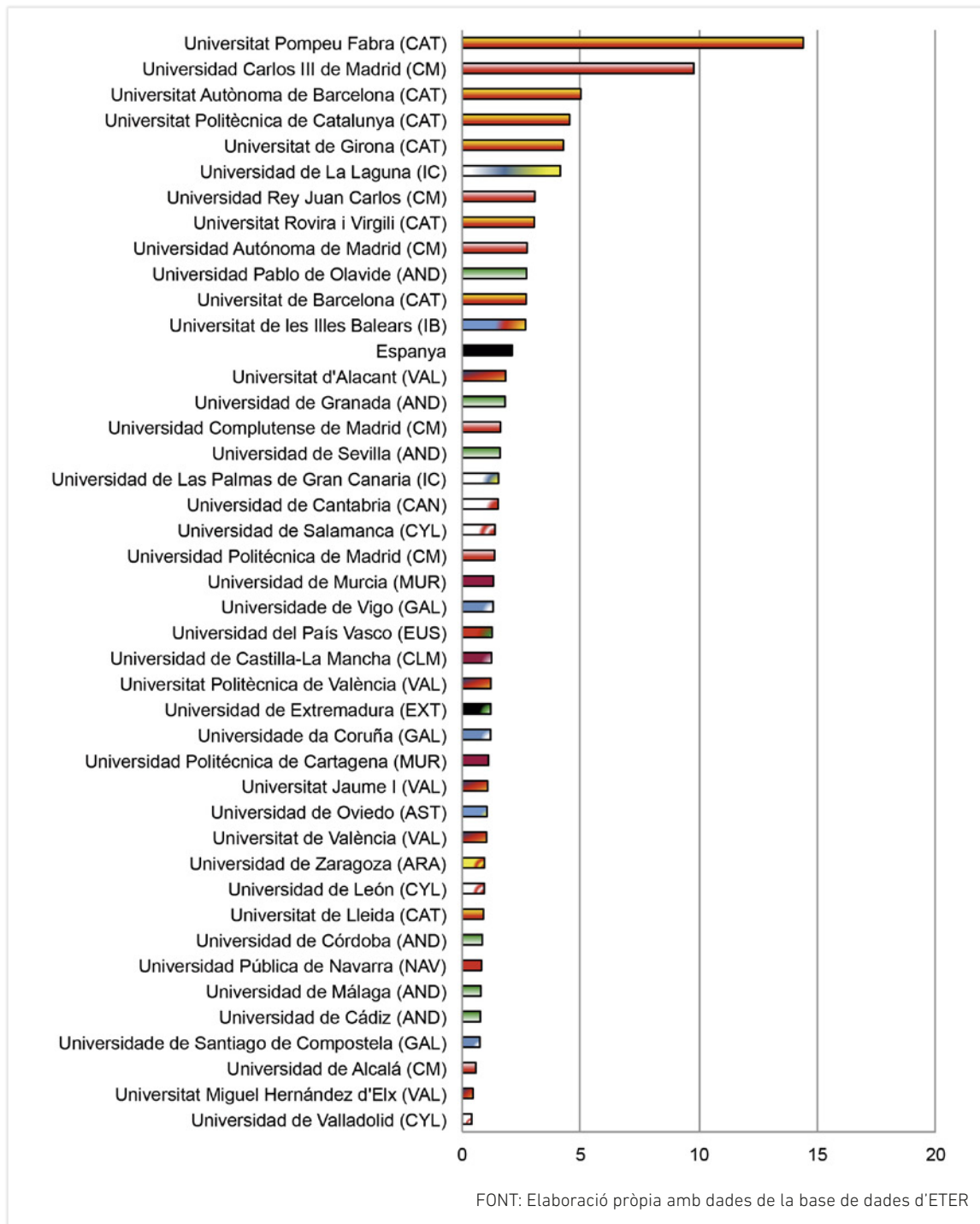
5 Font: Institut Nacional d'Estadística (INE): <http://ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=2853&L=0>

6 Font: Institut Nacional d'Estadística (INE): <http://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t20/e245/p04/provi/10/&file=0ccaa002.px&L=0>

7 Anuari Regional Eurostat 2016: <http://ec.europa.eu/eurostat/statistical-atlas/gis/viewer/?year=&chapter=06&mids=2,52&o=1,1&center=50.36441,15.65899,3&nutsId=ES51&>



**Gràfic 3. Percentatge de personal acadèmic internacional per universitat (2013)\***



\* No hi ha dades disponibles de les universitats d'Almeria, Burgos, Huelva, Jaén i La Rioja.

creació de la figura de catedràtic contractat,<sup>8</sup> que té com a objectiu flexibilitzar l'estructura dels recursos humans.

L'antítesi del cas català és Andalusia. Les dues regions són similars pel que fa a població i nombre d'universitats públiques. Tanmateix, tal com es mostra en el Gràfic 3, només una de les universitats andaluses té un nombre mitjà d'acadèmics estrangers superior a l'espanyol (Universidad Pablo de Olavide). Madrid queda en una posició intermèdia entre aquests dos casos: hi ha sis universitats públiques a la Comunitat de Madrid, tres d'aquestes classificades entre les 10 primeres (Carlos III, Rey Juan Carlos i la Universidad Autónoma de Madrid), mentre que dues es troben al centre de la taula i una a la part inferior (Gràfic 3). Curiosament, 8 de les 17 comunitats autònomes espanyoles només tenen una universitat pública (Aragó, Astúries, Balears, País Basc, Cantàbria, Castella-la Manxa, La Rioja i Navarra). En el Gràfic 3 s'observa que totes aquestes universitats es van situar per davall de la mitjana espanyola, amb l'excepció de la Universitat de les Illes Balears.

Un treball publicat anteriorment (Pereira-Puga, 2015) demostrava que en general hi ha molt poca competència entre les universitats espanyoles per a captar estudiants, personal i finançament. De fet, els seus recursos provenen principalment de fonts públiques i el sistema de finançament es basa en el rendiment només en certa manera. Al voltant del 90 % dels estudiants són de la mateixa comunitat autònoma i, en molts dels casos, les ràtios d'acadèmics formats a la mateixa universitat són excepcionalment elevades. Per tant, una hipòtesi per a futurs estudis és que els nivells baixos de competència entre les universitats desincentiven la contractació de candidats externs. Finalment, la gran majoria d'institucions que se situen en els primers llocs de les taules de ràtios que es presenten ací són universitats de

nova creació. Podríem pensar que les institucions d'educació superior més antigues serien més atractives per als investigadors estrangers per la seua història i reputació. No obstant això, en el cas espanyol sembla que les noves idees i els estils de lideratge en les institucions més joves estan ajudant a captar talent estranger.

En resum, aquestes dades destaquen el fet que la ràtio d'acadèmics estrangers a les institucions espanyoles d'educació superior és molt baixa. Probablement això estiga relacionat amb la burocràcia del sistema nacional actual de contractació i promoció, a partir de les acreditacions concedides per l'ANECA i els seus homòlegs autonòmics, que dissuadeix els candidats internacionals de sol·licitar places. Així mateix, els salaris acadèmics a Espanya estan fixats per llei i no són competitius en comparació amb els d'altres països europeus. Pel que fa a l'atractiu del país, el fet que algunes universitats tinguen molt pocs professors estrangers mostra que les institucions espanyoles d'educació superior no optimitzen el potencial d'atractiu acadèmic d'Espanya (com a Estat membre de la UE, participant actiu de l'EEES i l'EER, etc.) per a impulsar la contractació d'investigadors estrangers amb talent. Finalment, les grans diferències entre universitats ubicades a la mateixa comunitat autònoma indiquen que la captació d'investigadors destacats no tan sols està relacionada amb aspectes externs (lleis governamentals centrals, polítiques regionals, etc.), sinó que també està relacionada amb la voluntat de les universitats de participar en el mercat global de l'educació superior.

---

## CONCLUSIONS

El sector universitari ha canviat considerablement durant les últimes quatre dècades i un dels principals canvis ha sigut el procés d'internacionalització. Entre altres requisits, es preveu que els acadèmics obtinguen fons procedents d'organismes de finançament internacionals, participen en projectes de recerca internacionals i elaboren treballs acadèmics en col·laboració amb els seus homòlegs estrangers.

---

8 Per obtenir més informació sobre la trajectòria professional acadèmica a Catalunya, vegeu: [http://www.aqu.cat/doc/doc\\_18450515\\_1.pdf](http://www.aqu.cat/doc/doc_18450515_1.pdf)

Els estudis sobre la internacionalització del sector de l'educació superior destaquen l'existència d'un mercat global de recursos humans, on les universitats competeixen per contractar acadèmics destacats. Tanmateix, aquest mercat global només implica uns quants països i institucions, mentre que la majoria dels mercats nacionals de recursos humans continuen sent locals. En aquest context, aquest article analitza el cas espanyol per aprofundir en la nostra comprensió sobre els factors que influeixen en els resultats del procés de contractació en funció del personal universitari internacional.

Les dades que es presenten en aquest article mostren que Espanya no és un competidor en el mercat global de recursos humans acadèmics. De fet, la proporció de personal acadèmic estranger que treballa en universitats espanyoles és molt inferior a la d'altres països europeus, inclosos els Països Baixos, el Regne Unit, Finlàndia, Dinamarca, Suècia i Alemanya.<sup>9</sup> No obstant això, hi ha diferències significatives entre comunitats autònomes. A escala institucional, les universitats més internacionalitzades són institucions joves (de menys de cent anys), i la majoria es troben a Catalunya. A més, hi ha diferències significatives entre universitats ubicades a la mateixa comunitat autònoma: les institucions d'educació superior pertanyents a la mateixa comunitat autònoma no atrauen acadèmics estrangers de la mateixa manera.

Espanya és un cas interessant per a explicar com els entorns (marcs normatius, sistemes de finançament,

salari, burocràcia, etc.) influeixen en la presa de decisions dels processos de contractació universitaris. No obstant això, les diferències entre universitats (fins i tot entre universitats situades a la mateixa comunitat autònoma) mostren que les institucions d'educació superior no són actors passius. Poden prendre decisions per a augmentar la seua quota de professors estrangers o bé per a contractar principalment personal local. A més, en aquest article també es tracta breument el cas de Catalunya (la comunitat autònoma més internacionalitzada d'Espanya). Aprofitant la seua autonomia, la Generalitat de Catalunya ha establert una sèrie de polítiques destinades a augmentar la internacionalització de les seues universitats. En són alguns exemples la creació de la figura de catedràtic contractat, la implementació de procediments de contractació més flexibles i l'establiment de la fundació ICREA. Aquestes iniciatives mostren que, en països descentralitzats, les polítiques regionals poden generar un canvi significatiu en el grau d'obertura i internacionalització de les universitats.

Tot i que en aquest treball es destaquen alguns aspectes interessants, es tracta d'un estudi exploratori i cal continuar investigant en aquest camp, tant per quantificar els efectes de diversos factors sobre les decisions dels processos de contractació de les universitats com per millorar el nostre coneixement dels factors institucionals (per exemple, el lideratge, les estructures organitzatives, etc.) que determinen el grau de participació de les universitats en el mercat global de l'educació superior.

---

<sup>9</sup> Els percentatges de personal acadèmic estranger a escala nacional inclouen tant universitats públiques com privades, però a escala autonòmica i institucional només inclouen universitats públiques.

---

## REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

- Altbach, P. (2015). Perspectives on internationalizing higher education. *International Higher Education*, 27, 6-8.
- Altbach, P. G., Reisberg, L., i Rumbley, L. E. (2009). *Trends in global higher education: Tracking an academic revolution*. París: UNESCO.
- Altbach, P., i Teichler, U. (2001). Internationalization and exchanges in a globalized university. *Journal of Studies in International Education*, 5(1), 5-25.

- Bauder, H. (2015). The international mobility of academics: A labor market perspective. *International Migration*, 53(1), 83-96.
- Bonal, X. (2005). *La descentralización educativa en España: Una mirada comparativa a los sistemas escolares de las comunidades autónomas*. Barcelona: Fundació Carles Pi i Sunyer.
- Bosch, X. (2006). Spain reconsiders its university reform law. *Science*, 314(5801), 911.
- Byram, M., i Dervin, F. (2009). *Students, staff and academic mobility in higher education*. Newcastle: Cambridge Scholars Publishing.
- Cruz-Castro, L., i Sanz-Menéndez, L. (2015). Policy change and differentiated integration: Implementing Spanish higher education reforms. *Journal of Contemporary European Research*, 11(1), 103-123.
- De Jong, G.F., i Fawcett, J.T. (1981). Motivations for migration: An assessment and a value-expectancy research model. En G. F. De Jong, i R. W. Gardner (ed.), *Migration decision making: multidisciplinary approaches to microlevel studies in developed and developing countries*. Nova York: Pergamon.
- De Wit, H. (2002). *Internationalization of higher education in the United States of America and Europe: A historical, comparative, and conceptual analysis*. Westport, CT: Greenwood Publishers.
- Dobbins, M., i Knill, C. (2009). Higher education policies in Central and Eastern Europe: Convergence towards a common model? *Governance*, 22(3), 397-430.
- Enders, J. (2014). The Academic arms race: International rankings and global competition for World-class universities. En A. M. Pettigrew, E. Cornuel, i U. Hommel (ed.), *The institutional development of business schools* (p. 155-175). Oxford: Oxford University Press.
- Enders, J. (2004). Higher education, internationalization, and the nation-state: Recent developments and challenges to governance theory. *Higher education*, 47(3), 361-382.
- Godechot, O., i Louvet, A. (2008). Academic inbreeding: An evaluation. *Laviedesidees*, fr, 22. Recuperat el 13 de maig de 2017 de <http://www.booksandideas.net/Academic-Inbreeding-An-Evaluation.html>
- Gornitzka, Å. (1999). Governmental policies and organisational change in higher education. *Higher education*, 38(1), 5-31.
- Grant, R. (1996). Toward a Knowledge-Based Theory of the Firm. *Strategic Management Journal*, 17(Winter), 109-122.
- Grau, X. (2013). El 'ranking' de Shanghái: excelencia y especialización. *El País*. Recuperat el 14 de maig de 2017 de [http://sociedad.elpais.com/sociedad/2013/08/30/actualidad/1377888296\\_646844.html](http://sociedad.elpais.com/sociedad/2013/08/30/actualidad/1377888296_646844.html)
- Griffith, R. (1993). Budget cuts and shared governance: An administrator's perspective. *Academe*, 79(6), 15-17.
- Grove, L. (2016). Barcelona rises above Spain's higher education malaise. *Times Higher Education*. Recuperat el 14 de maig de 2017 de <https://www.timeshighereducation.com/news/barcelona-rises-above-spains-higher-education-malaise>
- Hazelkorn, E. (2011). *Globalization and the reputation race in rankings and the reshaping of higher education: the battle for World-class excellence*. Londres: Palgrave MacMillan.
- ICREA (2017). ICREA 2016 Memoir. Recuperat el 16 de maig de 2017 de <http://memoir.icrea.cat/wp-content/uploads/2017/05/desplegable-ICREA.pdf>
- Jongbloed, B., i Vossensteyn, H. (2001). Keeping up performances: an international survey of performance-based funding in higher education. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 23(2), 127-145.
- Kerr, C. (1993). Universal issues in the management of higher education. En J. B. Balderston, i F. Balderston (ed.), *Higher education in Indonesia: Education and reform*. Berkeley: Center for Studies in Higher Education.
- Kim, T., i Locke, W. (2010). *Transnational academic mobility and the academic profession*. Londres: Centre for Higher Education Research and Information, The Open University.
- Lepori, B., Seeber, M., i Bonaccorsi, A. (2015). Competition for talent. Country and organizational-level effects in the internationalization of European higher education institutions. *Research Policy*, 44(3), 789-802.
- Liefner, I. (2003). Funding, resource allocation, and performance in higher education systems. *Higher education*, 46(4), 469-489.
- Mazzarol, T., i Soutar, G. N. (2012). Revisiting the global market for higher education. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 24(5), 717-737.
- Mazzarol, T., i Soutar, G. N. (2001). *The global market for higher education: Sustainable Competitive Strategies for the New Millennium*. Northampton, MA: Edward Elgar.

- McLendon, M. K., i Hearn, J. C. (2013). The resurgent interest in performance-based funding for higher education. *Academe*, 99(6), 25.
- Musselin, C. (2004). Towards a European academic labour market? Some lessons drawn from empirical studies on academic mobility. *Higher Education*, 48(1), 55-78.
- OCDE (2008). *The Global Competition for Talent. Mobility of the Highly Skilled*. París: OCDE.
- OCDE (1996). *The Knowledge based Economy*. París: OCDE.
- Oliver, C. (1991). Strategic responses to institutional processes. *Academy of management review*, 16(1), 145-179.
- Olsen, J. (2007). The institutional dynamics of the European University. En M. Peter, i J. Olsen (ed.), *University Dynamics and European Integration* (p. 25-54). Dordrecht: Springer.
- Pereira-Puga, M. (2016a). ¿Cuánto talento atrae la Universidad Española?, *Agenda Pública*. Recuperat el 13 de maig de 2017 de <http://agendapublica.elperiodico.com/cuanto-talento-atrae-la-universidad-espanola/>
- Pereira-Puga, M. (2016b). ¿En qué se parecen la endogamia académica y las patatas fritas?, *Agenda Pública*. Recuperat el 13 de maig de 2017 de <http://agendapublica.elperiodico.com/en-que-se-parecen-la-endogamia-academica-y-las-patatas-fritas/>
- Pereira-Puga, M. (2015). España en el mercado de educación superior: universalización de la enseñanza universitaria y atracción de alumnado. *RIESED-Revista Internacional de Estudios sobre Sistemas Educativos*, 2(5), 01-16.
- Pereira-Puga, M. (2014). *Educación superior universitaria: calidad percibida y satisfacción de los egresados*. Tesis doctoral: Universidade da Coruña, la Corunya.
- Peterson (2007). The Study of Colleges and Universities as Social Organizations. En P. J. Gumpert (ed.), *Sociology of Higher Education: Contributions and their Contexts*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Pfeffer, J. (1982). *Organizations and Organization Theory*. Boston: Pitman.
- Puelles, M. (2002). Descentralización de la educación en el estado autonómico. En Informe España 2002: *Una interpretación de su realidad social* (p. 143-241). Madrid: Fundación Encuentro.
- Ritsilä, J., i Ovakainen, M. (2001). Migration and regional centralization of human capital. *Applied Economics*, 33(3), 317-325.
- Salmi, J. (2009). *The challenge of establishing world-class universities*. Washington: World Bank Publications.
- Sassen, S. (2002). *Global networks, linked cities*. Nova York: Routledge.
- Scott, P. (1998). *The Globalization of Higher Education*. Buckingham: Open University Press and the Society for Research into Higher Education.
- Sivak, Y., i Yudkevich, M. (2009). Academic inbreeding: pro and contra. *Educational Studies*, 1, 170-187.
- Wang, Q., Cheng, Y., i Liu, N. C. (2013). *Building world-class universities: Different approaches to a shared goal*. Berlín: Springer Science and Business Media.
- Whitley, R. (2012). Transforming universities: National conditions and their varied organisational actorhood. *Minerva*, 50(4): 493-510.
- Yudkevich, M., Altbach, P., i Rumbley, L. E. (2015). *Academic inbreeding and mobility in higher education: Global perspectives*. Berlín: Springer.

---

## NOTA BIOGRÀFICA

Manuel Pereira-Puga es va doctorar en Sociologia per la Universidade da Coruña. Entre els seus interessos de recerca s'inclouen els sistemes i les polítiques d'educació superior i ciències, així com les relacions entre ciència, tecnologia i societat.

