

Los recursos humanos en el mercado global de la educación superior: la presencia de profesores extranjeros en universidades españolas

Manuel Pereira-Puga

INSTITUTO DE POLÍTICAS Y BIENES PÚBLICOS (IPP) – CSIC

manuel.pereira@csic.es

Recibido: 03/01/2017

Aceptado: 20/03/2017

RESUMEN

Pese a la existencia de un mercado global de educación superior en el que las universidades compiten para atraer a académicos con talento de todo el mundo, la mayoría de las instituciones de educación superior contratan a muy pocos investigadores extranjeros. De hecho, en España, solo 1 de cada 40 académicos es extranjero. Este artículo se centra en el caso español para profundizar en la comprensión de los factores que afectan a la internacionalización del personal académico en el sector de la educación superior. El análisis se fundamenta en datos de la base de datos del Registro Europeo de Instituciones de Educación Superior y en estadísticas sobre la educación superior en España, recogidas por el Instituto Nacional de Estadística. Los principales resultados de este análisis exploratorio muestran que en España existen diferencias entre comunidades autónomas en cuanto a la proporción de personal extranjero que estas contratan. Además, en lo que respecta a las instituciones, las universidades más internacionalizadas son instituciones relativamente nuevas, y la mayoría se encuentran en Cataluña. El marco político y económico en España desincentiva la contratación de académicos internacionales. Sin embargo, en este contexto, cabe destacar dos ideas importantes: por un lado, las diferencias entre Cataluña y el resto de comunidades autónomas españolas muestran que las políticas infranacionales pueden tener un fuerte impacto en los procesos de internacionalización en países descentralizados como España; por otro lado, la divergencia entre universidades muestra la importancia del comportamiento estratégico de los actores que se enfrentan a las presiones del entorno.

Palabras clave: Educación superior, profesión académica, trayectoria académica, cambio organizativo, internacionalización.

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.

SUMARIO*

- Introducción
- Marco teórico
- Contratación de personal académico en España
- Metodología
- Resultados: la internacionalización del personal académico en las universidades españolas
- Conclusiones
- Referencias bibliográficas

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

Sugerencia de cita / Suggested citation: Pereira-Puga, M. (2017). Los recursos humanos en el mercado global de la educación superior: la presencia de profesores extranjeros en universidades españolas. *Debats. Revista de cultura, poder y sociedad*, 131(2), 27-39. doi: <http://doi.org/10.28939/iam.debats.131-2.3>

INTRODUCCIÓN

Las universidades desempeñan una función importante en la creación y la difusión del conocimiento y, durante las últimas décadas, las instituciones de educación superior han adquirido un papel decisivo en la generación del crecimiento económico y el bienestar social en países tanto desarrollados como en vías de desarrollo. En 1996, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) acuñó el concepto «Economía del conocimiento» (OCDE, 1996). Este término se refiere a un tipo de sistema productivo donde la creación, la organización y la transferencia de conocimientos son clave para el éxito económico. La implementación de este modelo requiere una serie de condiciones, entre otras: la asignación de una parte importante del producto interior bruto (PIB) a actividades de investigación y desarrollo (I+D), el establecimiento de programas de financiación de I+D (por ejemplo, Horizonte 2020), la creación de empresas basadas en la innovación, la proliferación de personas innovadoras y emprendedoras, y la formación de un gran número de trabajadores altamente cualificados que estén dispuestos a aprender a lo largo de toda su vida (con el aprendizaje permanente), entre otros factores.

En este contexto, las universidades se ven sometidas a una presión creciente para mejorar los resultados de sus objetivos principales: formación de futuros profesionales (enseñanza-aprendizaje), creación de conocimiento (investigación) y transferencia de conocimiento (patentes, colaboraciones público-privadas, start-ups, etc.). Algunos ejemplos de ello son la implementación de sistemas de financiación basados en el rendimiento (Jongbloed y Vossensteyn, 2001; Liefner, 2003; McLendon y Hearn, 2013) y la competencia cada vez mayor entre las universidades para atraer a estudiantes y académicos (Mazzarol y Soutar, 2001; Altbach et ál., 2009; Pereira-Puga, 2014 y 2015), así como la importancia creciente de conseguir un lugar destacado en los rankings universitarios (Salmi, 2009; Hazelkorn, 2011; Wang et ál., 2013; Enders, 2014), lo que supone que los gobiernos nacionales ahora compiten entre ellos para conseguir que las instituciones de educación superior tengan la clasificación más alta posible.

El sector de la educación superior ha cambiado mucho en los últimos treinta o cuarenta años y uno de los cambios más importantes es la internacionalización académica (Scott, 1998; Altbach y Teichler, 2001; De Wit, 2002; Enders, 2004; Mazzarol

* Artículo traducido por Jeroni Rico Pascual.

y Soutar 2012; Altbach, 2015). En este sentido, la internacionalización hace referencia a una amplia gama de políticas y estrategias implementadas por gobiernos y universidades con el objetivo de atraer a más estudiantes y académicos extranjeros, y fondos de investigación de organismos supranacionales, así como mejorar el rendimiento institucional en términos de publicaciones internacionales y colaboraciones con instituciones de países extranjeros, entre otros factores (Altbach, 2015: 6).

Si nos centramos en la internacionalización de los recursos humanos, cabe señalar que la movilidad académica tiene una larga tradición que comenzó en la Edad Media (Musselin, 2004; Byram y Dervin, 2009; Kim y Locke, 2010; Bauder, 2015). Sin embargo, el fomento de la movilidad internacional entre el personal académico se ha convertido más recientemente en un objetivo para las instituciones de educación superior (De Wit, 2002). Dentro de la Unión Europea (UE), diversas políticas públicas implementadas hace relativamente poco han querido promover la movilidad internacional (Musselin, 2004: 56), como, por ejemplo, el programa Marie Skłodowska-Curie para la movilidad postdoctoral. No obstante, la mayor parte de los mercados laborales nacionales siguen siendo locales y solo unos pocos países e instituciones dominan los «sistemas científicos globales» para atraer a profesores e investigadores extranjeros (Altbach, 2015: 6).

Teniendo en cuenta que las políticas de recursos humanos en el ámbito académico son un elemento estratégico de la producción de conocimiento (Bauder, 2015), es importante profundizar en la comprensión de los factores subyacentes a las diferencias entre las universidades en lo que respecta a los resultados de los modelos de contratación. Como sabemos, los procesos de contratación que llevan a cabo las instituciones de educación superior se ven afectados por factores como el nivel de autonomía respecto del estado (Olsen, 2007; Dobbins y Knill, 2009; Whitley, 2012), la legislación existente (Bosch, 2006; Cruz-Castro y Sanz-Menéndez, 2015) y los recortes en los presupuestos públicos (Griffith, 1993). Dadas estas restricciones, se puede obtener una idea general tras analizar cómo y por

qué las universidades ubicadas en el mismo país (y, por lo tanto, con un grado de autonomía similar respecto del estado, un marco normativo común y el mismo sistema de financiación) se diferencian significativamente en cuanto a los niveles de internacionalización del personal académico.

En este artículo se describe un análisis exploratorio de la internacionalización de las cuarenta y ocho universidades públicas españolas con el objeto de analizar las diferencias en su proporción de personal académico internacional, tanto a escala autonómica como a escala universitaria. De este modo, podemos comprender mejor los factores que afectan a la internacionalización de los recursos humanos en el ámbito académico. Además, el caso español es especialmente relevante por dos motivos: en primer lugar, el paisaje universitario en España es muy diverso —por ejemplo, universidades consolidadas conviven con varias instituciones de educación superior de menos de treinta años, lo que permite explorar los tipos diferentes de patrones de adaptación al entorno adoptados por estas instituciones tan diversas—; en segundo lugar, las universidades españolas dependen en gran medida del gobierno autonómico y no del gobierno central, de manera que se pueden examinar los efectos de diferentes políticas sobre los resultados del proceso de contratación.

El presente artículo se estructura de la siguiente forma: el primer apartado contiene el marco teórico que guía el análisis; en el segundo apartado se describen las características más relevantes de las instituciones de educación superior españolas y sus implicaciones en los procesos de contratación universitaria; en el tercer apartado se presentan los datos y los métodos de cálculo de los ratios; en el cuarto apartado se analizan los resultados y sus implicaciones para el futuro del sector de la educación superior en España; y el último apartado ofrece varias conclusiones.

MARCO TEÓRICO

Los entornos políticos y económicos han cambiado radicalmente en las últimas cuatro décadas y, como

resultado, las universidades han desarrollado varios tipos de respuestas institucionales. En este sentido, hace más de veinte años, Clark Kerr (1993) afirmaba que los cambios que se producen en las universidades tienen más de revolución que de evolución. Este mundo cambiante ha provocado grandes transformaciones en la gestión institucional de las universidades, así como en la naturaleza del sector industrial de la educación superior (Peterson, 2007). Uno de los principales cambios fue la creación de un mercado global de educación superior en el que se prevé que las universidades atraigan y retengan a los mejores estudiantes y académicos internacionales. Esta situación sigue la dinámica de otros sectores basados en el conocimiento, donde la atracción de trabajadores destacados es un aspecto estratégico de la competencia entre empresas (Grant, 1996). De hecho, la OCDE (2008) dedicó un informe completo a la movilidad internacional de los trabajadores altamente cualificados. En este sentido, es interesante observar que algunos de los rankings universitarios más importantes, como el del suplemento *Times Higher Education (THE)*,¹ incluyen el porcentaje de personal académico internacional como uno de sus indicadores.

Sin embargo, el mercado global de educación superior implica solo a un pequeño grupo de países y universidades, mientras que la mayoría de los mercados laborales académicos nacionales siguen siendo locales (Altbach, 2015). Por lo tanto, es importante comprender por qué algunas universidades atraen a un gran número de profesores internacionales mientras que otras todavía tienen grandes proporciones de personal nacional y académicos formados en la misma universidad (Godechot y Louvet, 2008; Sivak y Yudkevich, 2009; Yudkevich et ál., 2015). En particular, el comportamiento organizativo es producto de presiones externas ejercidas por actores del entorno, restricciones adicionales (como, por ejemplo, marcos normativos) y respuestas activas de las organizaciones al cambio o a la estabilidad (Pfeffer, 1982; Oliver, 1991; Gornitzka, 1999). En otras palabras, hay factores que

afectan a las universidades que no son competencia de las propias universidades (por ejemplo, la legislación laboral existente y el desarrollo económico del país). No obstante, las universidades tienen un papel activo en otros aspectos que sí son de su competencia, como la respuesta organizativa a las demandas del entorno.

La bibliografía sobre educación superior defiende que una de las variables clave que determinan el comportamiento organizativo es la *autonomía respecto del estado*. En este sentido, Whitley (2012) clasifica las universidades en función de su grado de autonomía, de más a menos autonomía, de la siguiente manera: privadas, con autorización estatal, de gestión estatal y de titularidad estatal. Las universidades con mucha autonomía son libres para establecer sus propios procesos de contratación y promoción, y negociar salarios y beneficios, etc., mientras que en instituciones más dependientes hay menos margen de maniobra. Por lo tanto, es probable que se den decisiones de contratación muy dispares en países con un alto grado de autonomía universitaria y, por el contrario, procesos de contratación y promoción más homogéneos en instituciones de educación superior en países con universidades muy dependientes del estado. Otro factor relevante que explica la movilidad académica internacional es el *atractivo del país*, y esto afecta significativamente al atractivo de las instituciones. De hecho, Lepori et ál. (2015) recientemente llegaban a la conclusión de que los factores vinculados al país de origen de las universidades tienen un papel aún más importante en la toma de decisiones por parte de los académicos que la calidad de la propia universidad. Esto enlaza con la investigación sobre migraciones internacionales, que sugiere que las características del país de destino son buenas predictoras de la decisión de migración (De Jong y Fawcett, 1981; Ritsilä y Ovaskainen, 2001).

Los factores mencionados anteriormente influyen directamente en los resultados del proceso de contratación y van más allá de la capacidad de intervención de las universidades. Sin embargo, las instituciones de educación superior siguen siendo actores activos y no pasivos; pueden responder de manera diferente a

¹ Para consultar la metodología del World University Ranking de *THE*, véase: <https://www.timeshighereducation.com/news/ranking-methodology-2016>

sus restricciones externas. En su obra, Oliver (1991) afirma que las organizaciones pueden adoptar una serie de respuestas estratégicas a sus entornos. Para el caso que nos ocupa, dos de estas son especialmente relevantes: la estrategia de rehuir una estructura organizativa y la conformidad con las normativas. En este contexto, las teorías *neoinstitucionalistas* sugieren que las organizaciones tienden a aceptar las normas, los valores y las reglas ya existentes en su entorno para sobrevivir (Gornitzka, 1999). Por lo tanto, dada la falta de incentivos para contratar a académicos extranjeros, no es de extrañar que la mayoría de las universidades contraten mayoritariamente a candidatos locales. No obstante, tal como argumenta Oliver (1991), puede haber universidades que obvien la conformidad con las normativas; por lo tanto, esta posibilidad no debería excluirse. Al mismo tiempo, la teoría de la dependencia de los recursos (Pfeffer, 1982) sostiene que cuanto mayor sea la dependencia que las instituciones de educación superior tienen de los recursos del entorno, más probabilidad habrá de que la organización se adapte a su contexto social y económico. Dicho de otro modo, las organizaciones cambian cuando el hecho de no cambiar pone en peligro el flujo de sus recursos externos.

En países como España, solo una pequeña parte del sistema de financiación universitaria se basa en el rendimiento, por lo que existe un incentivo económico muy limitado para competir por investigadores con talento en el mercado académico global. Además, la captación de académicos internacionales también se ve influida por factores universitarios como las instalaciones e infraestructuras del campus, las posibilidades de captación de fondos de investigación y la reputación de la institución (véase Lepori et ál., 2015 para consultar una relación completa de los factores que determinan la movilidad académica).

CONTRATACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO EN ESPAÑA

Debemos entender también la manera en que los factores mencionados en el apartado anterior afectan a los procesos de contratación en las universidades españolas.

En lo que respecta a la autonomía universitaria, las instituciones públicas de educación superior de España tienen una independencia limitada en cuanto a su política de recursos humanos. El proceso de selección de los funcionarios académicos se basa en un modelo de dos pasos.² En la primera fase, los candidatos deben estar acreditados por una fundación pública llamada ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación). Existen dos tipos de acreditaciones para las plazas de funcionarios académicos: profesor titular y catedrático. La ANECA determina los requisitos que deben cumplir los candidatos para obtener la acreditación (es decir, establece los criterios de evaluación) y también llevar a cabo la evaluación de todos los candidatos (Pereira-Puga, 2016b).

Una vez que el candidato obtiene una acreditación, puede solicitar plazas convocadas en las universidades. De este modo, las universidades tienen cierta autonomía en sus procesos de contratación porque toman la decisión final sobre la candidatura a la que se adjudica la plaza. Sin embargo, solo pueden seleccionar a un candidato si antes ha sido acreditado por la ANECA, lo que dificulta la captación de candidatos extranjeros, ya que la mayoría de los académicos internacionales no cuentan con la acreditación requerida.³ Además, el proceso de obtención de dicha acreditación es muy burocrático y dura varios meses. Asimismo, los candidatos que tengan un doctorado otorgado por una universidad extranjera deben recurrir a la administración española para convalidar el título, otro proceso que dura meses o incluso años y que desincentiva que se trasladen a España académicos extranjeros (Grove, 2016). Del mismo modo, aunque existen diferencias regionales insignificantes, los

2 Este sistema se estableció en 2007. El proceso es básicamente el mismo que para otros tipos de plazas no funcionariales. Sin embargo, cabe señalar que la ANECA dispone de una serie de homólogos autonómicos que pueden proporcionar acreditaciones para acceder a plazas sin titularidad y plazas de titularidad sin estatus de funcionario público.

3 Sin embargo, según la legislación, los candidatos extranjeros pueden presentar solicitudes para obtener una plaza sin tener una acreditación de la ANECA, en función de su trayectoria.

salarios del sistema de educación superior español vienen fijados por ley (Cruz-Castro y Sanz-Menéndez, 2015, Pereira-Puga, 2016b). Esto significa que las universidades no pueden negociar salarios con posibles candidatos, lo cual reduce la competitividad española como destino de investigación (Pereira-Puga, 2016).

En cuanto al *atractivo del país*, la situación es ambivalente. España forma parte de la UE, lo que permite la libre circulación de trabajadores de cualquier Estado miembro, y es miembro del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) y del Espacio Europeo de Investigación (EEI). También participa en todos los programas europeos dedicados a la educación superior, la ciencia, la tecnología y la innovación, incluidos los programas marco de la Comisión Europea (por ejemplo, Horizonte 2020), Erasmus, Erasmus Plus, etc. Todo ello puede potenciar la movilidad de entrada en España para que resulte, por lo tanto, más atractivo para los académicos extranjeros. Sin embargo, ninguna universidad española ha llegado a estar todavía entre las 100 primeras en los principales rankings mundiales (Grau, 2013; Grove, 2016), lo que provoca que el país resulte menos atractivo para los investigadores destacados. Del mismo modo, otras razones, como pueden ser las barreras lingüísticas (Musselin, 2004), también pueden afectar negativamente al atractivo de España.

Por último, también son muy importantes los factores institucionales de las instituciones de educación superior como, por ejemplo, las respuestas al cambio, la reputación, las infraestructuras e instalaciones, la competitividad para atraer financiación, etc.; y las universidades españolas varían significativamente en este sentido. El sistema de educación superior español es el resultado de una combinación de universidades antiguas, algunas fundadas en época medieval (por ejemplo, la Universidad Complutense de Madrid o las universidades de Salamanca, València, Zaragoza y Santiago de Compostela, entre otras), e instituciones nuevas, la mayoría de las cuales se inauguraron en los años noventa. Algunas de estas últimas están ubicadas en ciudades globales (Sassen, 2002), como la Universitat Pompeu Fabra

(Barcelona) y la Universidad Carlos III (Madrid), mientras que otras se establecieron en ciudades y pueblos periféricos. Por lo tanto, estos y otros factores explican las diferencias significativas entre las instituciones de educación superior.

METODOLOGÍA

Este artículo pretende profundizar en la comprensión de los factores que afectan a la internacionalización del personal académico en el sector de la educación superior. El análisis se fundamenta en datos de la base de datos del Registro Europeo de la Educación Superior (REES), la base de datos más completa y actualizada del sector europeo de la educación superior. El REES es una base de datos de acceso libre patrocinada por la Comisión Europea que contiene información sobre estudiantes, personal, actividades de investigación, financiación, etc., de casi tres mil universidades de treinta y seis países europeos. Algunos de los datos adicionales que se utilizan para el análisis provienen de la base de datos más actualizada de España y de una fuente de datos fiable sobre el sector de la educación superior española, la Estadística de la enseñanza universitaria elaborada anualmente por el Instituto Nacional de Estadística.

Para calcular los ratios de internacionalización se utilizaron los datos del total del personal académico e internacional de las cuarenta y ocho universidades públicas españolas; el porcentaje de profesores extranjeros (incluidas las plazas sin titularidad y de titularidad) está incluido específicamente en el total del personal académico. Además, se calculó el porcentaje de profesores extranjeros en las diecisiete comunidades autónomas y en todas las universidades públicas españolas para generar información a gran escala (autonómica) y a pequeña escala (universitaria). Asimismo, se facilita información del sistema científico catalán, basándose en datos secundarios obtenidos a partir de varias fuentes bibliográficas y estadísticas, con el fin de esbozar por qué se encuentran en esta comunidad muchas de las universidades españolas más internacionalizadas.

RESULTADOS: LA INTERNACIONALIZACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS

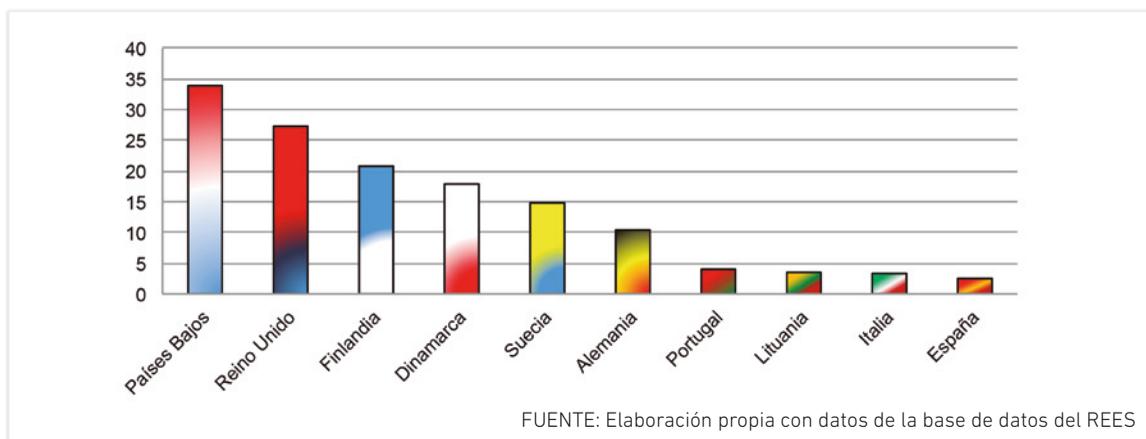
Las comparaciones de las ratios del personal académico extranjero en las instituciones de educación superior españolas deben situarse en el contexto de la internacionalización en el sector europeo de la educación superior. En el Gráfico 1 se muestra el porcentaje de personal académico extranjero en 10 países europeos;⁴ los Países Bajos y el Reino Unido lideran la tabla, con un 33,9 % y un 27,3 % de personal extranjero en sus universidades, respectivamente, mientras que España tiene los niveles más bajos de internacionalización de cualquier país de la muestra, con un 2,5 %. En otras palabras, el sistema educativo español no es competitivo en el contexto del mercado académico global.

Con respecto a España, en el Gráfico 2 se muestra la proporción de personal académico extranjero presente en las universidades públicas, organizado por comunidad autónoma. Aquí podemos observar diferencias significativas entre las comunidades autónomas, aunque las ratios de personal extranjero presente son bajas en todas las comunidades. Según los datos, la comunidad más internacionalizada es Cataluña (donde el 4,7 % del personal académico es extranjero), seguido a cierta distancia por las Islas Canarias (2,9 %), las Islas Baleares (2,6 %) y Madrid (2,6 %). En cambio,

hay cuatro comunidades en las que el porcentaje de personal académico extranjero no llega ni siquiera a un 1 %: La Rioja (0,5 %), Navarra (0,8 %), Castilla y León (0,9 %) y Aragón (0,95 %). Estas cifras indican que la apertura en materia de contratación del personal académico extranjero es escasa en dichas comunidades. Además, es sorprendente que, al parecer, algunas de las comunidades autónomas más desarrolladas económicamente, como Navarra, el País Vasco y la Comunidad Valenciana, no hayan adoptado estrategias de internacionalización con éxito.

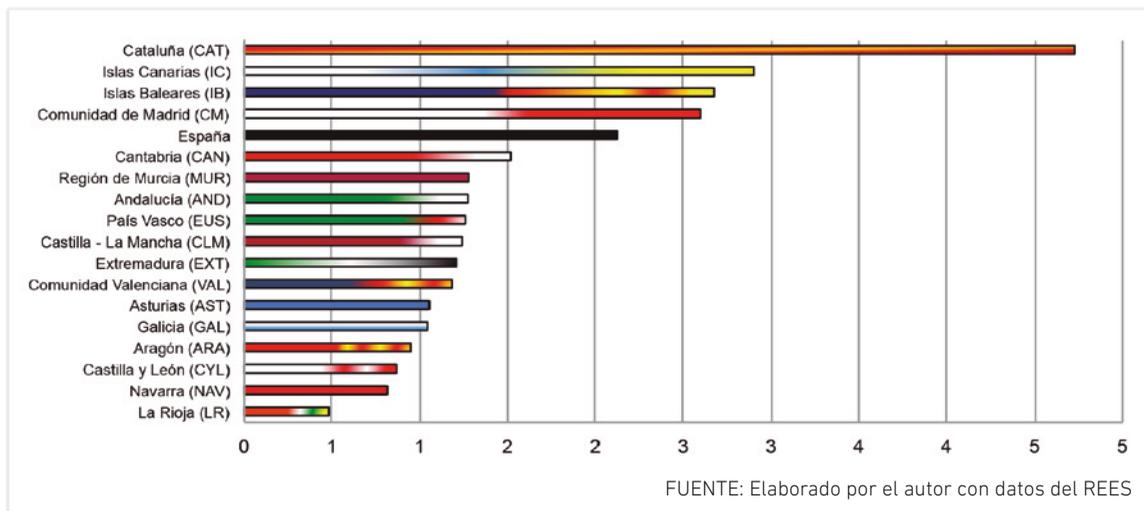
Si pasamos de un análisis autonómico a un análisis por instituciones, en el Gráfico 3 se observa el porcentaje de personal internacional presente en las universidades públicas españolas. En primer lugar, cuatro de las cinco universidades más internacionalizadas se encuentran en la misma comunidad autónoma: Cataluña. Además, la mayoría de las instituciones de educación superior catalanas están por encima de la media española (2,2 %). Cabe recordar que España es uno de los países más descentralizados de Europa: las comunidades autónomas tienen una amplia autonomía en ámbitos como la política educativa y los gobiernos autonómicos son responsables de todos los niveles de educación (de primaria a superior), aunque el gobierno central aún mantiene el poder

Gráfico 1. Porcentaje de personal académico internacional en universidades europeas (2013)



⁴ El gráfico incluye todos los países europeos cuyas cifras del personal académico internacional están disponibles en la base de datos del REES. Los datos incluyen universidades tanto públicas como privadas.

Gráfico 2. Porcentaje de personal académico internacional en universidades públicas españolas por comunidad autónoma (2013)



en lo que respecta a algunas cuestiones legislativas clave (Puelles, 2002; Bonal, 2005).

En este sentido, Cataluña es un caso de estudio interesante. Situada en la costa mediterránea española, Cataluña es la segunda región más poblada del estado (7,5 millones de habitantes en 2016)⁵ y la primera en cuanto a población extranjera (1 millón de habitantes en 2014).⁶ Su PIB per cápita con respecto a los niveles de poder adquisitivo es el más alto del país, lo que la convierte en una de las regiones más desarrolladas del sur de Europa.⁷ La Generalitat de Catalunya también ha aprovechado su autoridad para promover la excelencia en la investigación, especialmente en ciencias. Una de sus iniciativas más relevantes fue la creación de la Institución Catalana de Investigación y Estudios Avanzados (ICREA). Esta fundación, con el apoyo de la Generalitat de Catalunya, tiene como objetivo

contratar y retener a investigadores líderes mundiales. La ICREA contrata a académicos destacados para cubrir plazas en universidades y centros de investigación catalanes y ofrece salarios muy superiores a los fijados por la legislación española, con lo que mejora notablemente el atractivo de Cataluña como destino de investigación. Actualmente hay 258 profesores de investigación de la ICREA (de veintiocho países diferentes), que representan el 1,5 % de todos los académicos de Cataluña. Los miembros de la ICREA han captado 288 millones de euros en fondos de investigación durante los últimos cinco años y se estima que cada miembro ha mantenido una media de 6,5 plazas académicas a tiempo completo (para obtener más información sobre la ICREA, véase el Informe 2016).

Junto con la creación de la ICREA, la Generalitat de Catalunya también impulsó la creación de centros de investigación de excelencia (como el Instituto Catalán de Investigación Química, el Instituto de Investigación Biomédica, el Centro de Regulación Genómica y el Instituto de Ciencias Fotónicas), que tienen un papel muy relevante en la captación de fondos de investigación, así como en la contratación y retención de investigadores destacados. Además, la Generalitat de Catalunya ha cuestionado el esquema

5 Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE): <http://ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=2853&L=0>

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

7 Anuario Regional Eurostat 2016: <http://ec.europa.eu/eurostat/statistical-atlas/gis/viewer/?year=&chapter=06&mids=2,52&o=1,1¢er=50,36441,15.65899,3&nu tsId=ES51&>

Gráfico 3. Porcentaje de personal académico internacional por universidad (2013)*



* No hay datos disponibles para las universidades de Almería, Burgos, Huelva, Jaén y La Rioja.

tradicional español de cátedras basadas en plazas de funcionarios con la creación de la figura de catedrático contratado,⁸ que tiene como objetivo flexibilizar la estructura de los recursos humanos.

La antítesis del caso catalán es Andalucía. Las dos regiones son similares en cuanto a población y número de universidades públicas. Sin embargo, tal como se muestra en el Gráfico 3, solo una de las universidades andaluzas tiene un número medio de académicos extranjeros superior al español (Universidad Pablo de Olavide). Madrid queda en una posición intermedia entre estos dos casos: existen seis universidades públicas en la Comunidad de Madrid, tres de ellas clasificadas entre las 10 primeras (Carlos III, Rey Juan Carlos y la Universidad Autónoma de Madrid), mientras que dos se encuentran en el centro de la tabla y una en la parte inferior (Gráfico 3). Curiosamente, 8 de las 17 comunidades autónomas españolas solo tienen una universidad pública (Aragón, Asturias, Baleares, País Vasco, Cantabria, Castilla-La Mancha, La Rioja y Navarra). En el Gráfico 3 se observa que todas estas universidades se situaron por debajo de la media española, con la excepción de la Universidad de las Islas Baleares.

Un trabajo publicado anteriormente (Pereira-Puga, 2015) demostraba que en general existe muy poca competencia entre las universidades españolas para captar estudiantes, personal y financiación. De hecho, sus recursos provienen principalmente de fuentes públicas y el sistema de financiación se basa en el rendimiento solo en cierto modo. Alrededor del 90 % de los estudiantes son de la misma comunidad autónoma y, en muchos de los casos, las ratios de académicos formados en la misma universidad son excepcionalmente elevadas. Por lo tanto, una hipótesis para futuros estudios es que los niveles bajos de competencia entre las universidades desincentivan la contratación de candidatos externos. Por último, la gran mayoría de las instituciones que se sitúan en los primeros puestos de las tablas de ratios presentadas

aquí son universidades de nueva creación. Se podría pensar que las instituciones de educación superior más antiguas serían más atractivas para los investigadores extranjeros por su historia y reputación. Sin embargo, en el caso español parece que las nuevas ideas y los estilos de liderazgo en las instituciones más jóvenes están ayudando a captar talento extranjero.

En resumen, estos datos ponen de relieve que la ratio de académicos extranjeros en las instituciones españolas de educación superior es muy baja. Probablemente esto esté relacionado con la burocracia del actual sistema nacional de contratación y promoción, a partir de las acreditaciones concedidas por la ANECA y sus homólogos autonómicos, que disuade a los candidatos internacionales de solicitar plazas. Asimismo, los salarios académicos en España están fijados por ley y no son competitivos en comparación con los de otros países europeos. En cuanto al atractivo del país, el hecho de que algunas universidades tengan muy pocos profesores extranjeros muestra que las instituciones españolas de educación superior no optimizan el potencial de atractivo académico de España (como Estado miembro de la UE, participante activo del EEES y el EEI, etc.) para impulsar la contratación de investigadores extranjeros con talento. Finalmente, las grandes diferencias entre universidades ubicadas en la misma comunidad autónoma indican que la captación de investigadores destacados no solo está relacionada con aspectos externos (leyes gubernamentales centrales, políticas regionales, etc.), sino que también está relacionada con la voluntad de las universidades de participar en el mercado global de la educación superior.

CONCLUSIONES

El sector universitario ha cambiado considerablemente durante las últimas cuatro décadas y uno de los principales cambios ha sido el proceso de internacionalización. Entre otros requisitos, se prevé que los académicos obtengan fondos procedentes de organismos de financiación internacionales, participen en proyectos de investigación internacionales

⁸ Para obtener más información sobre la trayectoria profesional académica en Cataluña, véase: http://www.aqu.cat/doc/doc_45839814_1.pdf

y elaboren trabajos académicos en colaboración con sus homólogos extranjeros. Los estudios sobre la internacionalización del sector de la educación superior destacan la existencia de un mercado global de recursos humanos, donde las universidades compiten para contratar a académicos destacados. Sin embargo, dicho mercado global solo implica a unos cuantos países e instituciones, mientras que la mayoría de los mercados nacionales de recursos humanos siguen siendo locales. En este contexto, el presente artículo analiza el caso español para profundizar en nuestra comprensión sobre los factores que influyen en los resultados del proceso de contratación en función del personal universitario internacional.

Los datos que se presentan en este artículo muestran que España no es un competidor en el mercado global de recursos humanos académicos. De hecho, la proporción de personal académico extranjero que trabaja en universidades españolas es muy inferior a la de otros países europeos, incluidos los Países Bajos, el Reino Unido, Finlandia, Dinamarca, Suecia y Alemania.⁹ No obstante, existen diferencias significativas entre comunidades autónomas. A escala institucional, las universidades más internacionalizadas son instituciones jóvenes (de menos de cien años), y la mayoría se encuentran en Cataluña. Además, existen diferencias significativas entre universidades ubicadas en la misma comunidad autónoma: las instituciones de educación superior pertenecientes a la misma comunidad autónoma no atraen a académicos extranjeros del mismo modo.

España es un caso interesante para explicar cómo los entornos (marcos normativos, sistemas de finan-

ciación, salarios, burocracia, etc.) influyen en la toma de decisiones de los procesos de contratación universitarios. Sin embargo, las diferencias entre universidades (incluso entre universidades situadas en la misma comunidad autónoma) muestran que las instituciones de educación superior no son actores pasivos. Pueden tomar decisiones para aumentar su cuota de profesores extranjeros o bien para contratar principalmente a personal local. Además, en este artículo también se trata brevemente el caso de Cataluña (la comunidad autónoma más internacionalizada de España). Aprovechando su autonomía, la Generalitat de Catalunya ha establecido una serie de políticas destinadas a aumentar la internacionalización de sus universidades. Algunos ejemplos de ello son la creación de la figura de catedrático contratado, la implementación de procedimientos de contratación más flexibles y el establecimiento de la fundación ICREA. Estas iniciativas muestran que, en países descentralizados, las políticas regionales pueden generar un cambio significativo en el grado de apertura e internacionalización de las universidades.

Aunque en este trabajo se destacan algunos aspectos interesantes, se trata de un estudio exploratorio y hay que seguir investigando en este campo, tanto para cuantificar los efectos de varios factores sobre las decisiones de los procesos de contratación de las universidades como para mejorar nuestro conocimiento de los factores institucionales (por ejemplo, el liderazgo, las estructuras organizativas, etc.) que determinan el grado de participación de las universidades en el mercado global de la educación superior.

⁹ Los porcentajes de personal académico extranjero a escala nacional incluyen tanto universidades públicas como privadas, pero a escala autonómica e institucional solo incluyen universidades públicas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altbach, P. (2015). Perspectives on internationalizing higher education. *International Higher Education*, 27, 6-8.
- Altbach, P. G., Reisberg, L., y Rumbley, L. E. (2009). *Trends in global higher education: Tracking an academic revolution*. París: UNESCO.
- Altbach, P., y 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., y Dervin, F. (2009). *Students, staff and academic mobility in higher education*. Newcastle: Cambridge Scholars Publishing.
- Cruz-Castro, L., y 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., y Fawcett, J.T. (1981). Motivations for migration: An assessment and a value-expectancy research model. En G. F. De Jong, y R. W. Gardner (eds.), *Migration decision making: multidisciplinary approaches to microlevel studies in developed and developing countries*. Nueva 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., y 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, y U. Hommel, U. (eds.), *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., y Louvet, A. (2008). Academic inbreeding: An evaluation. *Laviedesidees*, fr, 22. Recuperado el 13 de mayo 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*. Recuperado el 14 de mayo de 2017 de 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*. Recuperado el 14 de mayo 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. Recuperado el 16 de mayo de 2017 de <http://memoir.icrea.cat/wp-content/uploads/2017/05/desplegable-ICREA.pdf>
- Jongbloed, B., y 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, y F. Balderston (eds.), *Higher education in Indonesia: Education and reform*. Berkeley: Center for Studies in Higher Education.
- Kim, T., y 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., y 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., y Soutar, G. N. (2012). Revisiting the global market for higher education. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 24(5), 717-737.
- Mazzarol, T., y Soutar, G. N. (2001). *The global market for higher education: Sustainable Competitive Strategies for the New Millennium*. Northampton, MA: Edward Elgar.

- McLendon, M. K., y 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, y J. Olsen (eds.), *University Dynamics and European Integration* (p. 25-54). Dordrecht: Springer.
- Pereira-Puga, M. (2016a). ¿Cuánto talento atrae la Universidad Española?, *Agenda Pública*. Recuperado el 13 de mayo 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*. Recuperado el 13 de mayo 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 Coruña.
- Peterson (2007). The Study of Colleges and Universities as Social Organizations. En P. J. Gumpport (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. Informe España 2002: *Una interpretación de su realidad social* (p. 143-241). Madrid: Fundación Encuentro.
- Ritsilä, J., y Ovaskainen, 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*. Nueva York: Routledge.
- Scott, P. (1998). *The Globalization of Higher Education*. Buckingham: Open University Press and the Society for Research into Higher Education.
- Sivak, Y., y Yudkevich, M. (2009). Academic inbreeding: pro and contra. *Educational Studies*, 1, 170-187.
- Wang, Q., Cheng, Y., y 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., y Rumbley, L. E. (2015). *Academic inbreeding and mobility in higher education: Global perspectives*. Berlín: Springer.

NOTA BIOGRÁFICA

Manuel Pereira-Puga se doctoró en Sociología por la Universidade da Coruña. Entre sus intereses de investigación se incluyen los sistemas y las políticas de educación superior y ciencias, así como las relaciones entre ciencia, tecnología y sociedad.

