



Resumen Ejecutivo

Resumen ejecutivo

El Informe de la Fundación CYD 2018, más allá de detallar las variaciones producidas en los aspectos más relevantes del Sistema Universitario Español (SUE), ha incorporado una monografía sobre la empleabilidad de los graduados universitarios. Dicha monografía responde a la necesidad de analizar con más detalle cómo las universidades, las empresas y la administración tratan de reducir los desajustes que se producen en el mercado laboral de graduados universitarios. También, el Informe ha incorporado varias contribuciones en el capítulo primero, las de Sanz, Teixeira, Wasser, Casanovas, Alloza y Ferns, que han desarrollado los aspectos más relevantes de las intervenciones de los mismos autores en la reunión anual de la Conferencia de Consejos Sociales, celebrada el pasado mes de noviembre en Gran Canaria. Con todos estos elementos, este resumen ejecutivo se organiza en tres apartados. El primero detalla cómo el SUE, a pesar de la recuperación que muestran algunos indicadores, todavía no ha alcanzado los niveles previos a la crisis. El segundo analiza las características principales del mercado de trabajo de los graduados universitarios y detalla las medidas para mejorar su empleabilidad, y el tercero enfatiza la necesidad de elaborar una nueva ley de universidades para hacer frente, en las mejores condiciones, a los nuevos desafíos del SUE.

1. El Sistema Universitario Español. Recuperación incompleta y tendencias predominantes

Existe una percepción creciente de que se están superando los impactos negativos de la crisis en el sistema universitario español. A la vez, la información disponible nos indica que en la mayoría de indicadores todavía no se han podido alcanzar los resultados obtenidos en los últimos años de expansión, 2006-2007. Junto a ello, se manifiestan en el SUE algunas tendencias que, de manera más estructural, están configurando su situación actual y sus perspectivas de futuro.

Una buena muestra de lo mencionado es la percepción que manifiesta el panel de expertos encuestados para elaborar el barómetro de la Fundación CYD sobre la evolución seguida durante el año de referencia, en este caso 2018, por las tendencias más significativas detectadas en la contribución de las universidades al desarrollo económico y social de España.

Así, los encuestados en el Barómetro CYD 2018 establecieron una puntuación de 3,27 sobre 5 en el nivel promedio de mejora del conjunto de las 10 tendencias detectadas, lo que constituye el valor más elevado de los últimos ocho barómetros. Solamente los cinco primeros, relativos al periodo 2006-2010, mostraron mejores resultados. Un año

más, las tres tendencias que más mejoraron en 2018, y lo vienen haciendo desde 2011, según el panel de expertos consultados fueron la contribución de la universidad como formadora de capital humano, la importancia que tiene para la universidad su relación con la empresa y el fomento de la cultura emprendedora en la universidad. En el otro extremo, en 2018 se produjo un retroceso, aunque mínimo según el panel de expertos, en la dotación de infraestructuras para la ciencia, la tecnología y la creación y transferencia de conocimiento y en la importancia otorgada por las administraciones públicas a las políticas y recursos dirigidos al sistema universitario.

Continúa la disminución del número de estudiantes de grado en las universidades públicas, sigue aumentando el número de titulaciones y se recupera la plantilla docente y administrativa

El número de matriculados en grado en el sistema universitario español en el curso 2017-2018 ascendía a 1.287.791 alumnos, un 1,2% menos que el curso precedente. Este es ya el sexto curso consecutivo con variaciones anuales negativas. En cambio, en el máster oficial, nuevamente, se produjo en el curso 2017-2018 un notable incremento del número de matriculados, del 10,3% (209.754 alumnos). En grado, en los últimos ocho años, contrasta la evolución siempre negativa de los matriculados en las universidades públicas

con la evolución positiva, en general, del número de estudiantes en las privadas. El peso relativo de las universidades privadas en el total de matriculados de grado quedó en el curso 2017-2018 en el 15,3%, y en el 36,2%, en máster. En conjunto, considerando grado, máster y doctorado, el 19,3% de los matriculados estudiaban en instituciones privadas, el octavo valor más elevado de la UE. En el último lustro, además, España ha sido el quinto país con mayor incremento en esta proporción. Por otro lado, cabe señalar también que las universidades a distancia, por su parte, representaban ya en el curso 2017-2018 casi un 15% de los matriculados en grado y un 24% de los alumnos de máster

Atendiendo a la información de la OCDE, *Education at a Glance, 2018*, el porcentaje de estudiantes internacionales en España en grado en 2016, último año disponible, seguía siendo mínimo, del 0,9%. Solo México y Chile, de los 28 países de la OCDE que dan información completa al respecto, tenían un menor valor que el español (para el conjunto de la OCDE el dato era del 4,3% y para la UE-23, conjunto de países que pertenecen a la vez a la OCDE y la UE, del 6,5%). A la vista de estos datos es imprescindible hacer una reflexión sobre las causas que explican la baja internacionalización de grado. En el caso del máster, sin embargo, el dato en nuestro país, del 8%, ya se quedaba más cerca relativamente del de la OCDE (11,9%) y la UE-23 (12,9%). Algo similar ocurre con el doctorado, con un 15,5% para España (25,6% para la OCDE y 22,6% para la UE-23). De la importancia del tema solo hay que señalar que el total de estudiantes internacionales en la educación superior

alrededor del mundo asciende ya a cinco millones de personas, más que doblando las cifras de principios de siglo (poco más de dos millones entonces).

En cuanto a la oferta universitaria, cabe señalar el aumento continuo de universidades privadas en España. Desde la creación de la última universidad pública, en 1998 (la Politécnica de Cartagena), se han autorizado 23 universidades privadas. En el curso 2018-2019 había 83 universidades activas en España (88 autorizadas en 2019). Dichas universidades han ofrecido en el curso 2018-2019 un total de 8.526 titulaciones oficiales (2.920 grados, 3.567 másteres, 1.137 doctorados, 810 dobles grados y 92 dobles másteres) con una tendencia creciente en la última década. En las universidades públicas el aumento del número de titulaciones contrasta con el descenso de matriculados y en las privadas su crecimiento es muy superior al de matriculados. Como consecuencia de todo ello, la tasa de ocupación (ratio matrícula de nuevo ingreso/oferta de plazas) fue del 89,8% en el curso 2018-2019 en las universidades públicas presenciales españolas cayendo, en lo que se lleva de década, casi dos puntos y medio porcentuales.

Considerando todos los niveles, en torno al 14% de las titulaciones impartidas en 2018-2019 han seguido una modalidad no estrictamente presencial. En las universidades privadas presenciales, el 39,2% de los másteres y el 18% de los grados se podían seguir en todo o en parte *online* (12,8% y 1%, respectivamente, para las públicas presenciales).

En lo que hace referencia al total del personal docente e investigador (PDI), este aumentó en el curso 2017-2018 un 2,1%, alcanzando una cifra de 122.910 trabajadores. Es el cuarto año consecutivo con una variación positiva desde el punto de inflexión que supusiera el curso 2014-2015. Dicho profesorado tiene una edad media elevada. Así, el profesorado de 60 y más edad ha ido creciendo hasta suponer casi el 16% en el curso 2017-2018, equivalente a casi 20.000 personas, que se tendrán que jubilar durante la próxima década. En la categoría de catedráticos de universidad dicho porcentaje era del 48,9%.

Otro aspecto a destacar es que el 68,8% del PDI de las universidades presenciales españolas trabajaba en el curso 2017-2018 en la misma universidad en la que había leído su tesis doctoral, porcentaje solamente una décima inferior al del curso precedente, siguiendo con la muy lenta tendencia hacia el descenso que se observa en el último lustro.

Por otro lado, el personal de administración y servicios (PAS) totalizaba los 61.908 efectivos en 2017-2018, con un incremento respecto del curso precedente del 2,7%, el más elevado en lo que se lleva de década, en el tercer año consecutivo con incrementos. Además, otras 26.000 personas formaban parte también del personal de las universidades, tres cuartas partes de las cuales eran personal empleado investigador (PEI) y el resto, personal técnico de apoyo a la investigación (PTA).

Continúa la disminución del número de titulados de grado y el aumento de los egresados en máster oficial

En el curso 2017-2018, el número de egresados de los estudios de grado en el sistema universitario español ascendió a 191.803 personas, lo que implica una nueva variación negativa respecto a la cifra del curso anterior; es el cuarto curso consecutivo que sucede. En cambio, en el máster oficial, nuevamente, en el curso 2017-2018, se produjo un incremento porcentual de dos dígitos (12,8%), alcanzando el total de egresados las 112.122 personas.

Cabe destacar, en particular, el incremento muy intenso de los egresados en máster oficial en las universidades privadas, de tal manera que ya se llevan dos cursos en que superan el número de los titulados en grado. El 36,1% del total de titulados en máster oficial en el sistema universitario español pertenecía ya a las universidades privadas (16,5% en grado).

Las universidades no presenciales, por su lado, solo representaban el 6,2% del total de egresados en grado, pero casi uno de cada cinco de los titulados en máster oficial (casi el 85% de estos eran egresados de las universidades no presenciales privadas).

Dichos datos van acompañados de unos resultados más negativos en relación con la eficiencia del sistema. En el curso 2016-2017, solo el 34,4% de los que se titularon en un grado de cuatro años lo habían finalizado en el tiempo teórico previsto (es decir, cuatro cursos). En el máster oficial de un año, esta tasa de idoneidad fue del 70,4%. Respecto al curso precedente, ha habido un retroceso en ambos casos.

Mayor gasto de I+D en relación con el PIB, mayor financiación empresarial de la I+D universitaria y continua la recuperación de la captación de recursos de las empresas por parte de las universidades

El resultado más destacado de la última información disponible es el cambio de tendencia en el gasto interno en I+D sobre el PIB. En 2017, y por primera vez desde 2010, parece atisbarse un leve cambio de tendencia, con el 1,2% alcanzado en dicho año. Por sectores, son las empresas y las instituciones privadas sin fines de lucro (IPSFL) las que incrementan el gasto en I+D sobre el PIB, pasando de un 0,64% en 2016 a un 0,66% en 2017.

A dicho aumento lo acompaña el cambio de tendencia desde hace tres años del número de empleados en I+D. De hecho, en este último año se observa un aumento de casi un 5%, con una cifra alcanzada de 215.713 empleados en todos los sectores. Al igual que sucedía el pasado año, este aumento no se traduce por igual en todos los sectores y ha continuado siendo mayor en la enseñanza superior (5,5%) y en las empresas e IPSFL, con un 6%.

En lo que hace referencia al gasto en I+D ejecutado en la educación superior, este aumentó un 4,4% con respecto al 2016. Por tipos de centros no se producen variaciones significativas y son las universidades públicas (89,9%) las que destinaron más gasto a actividades de I+D. Tanto las universidades privadas (6,4%) como otros centros

(3,5%) realizaron una inversión en I+D considerablemente menor.

A escala internacional, el número de investigadores vinculados a la educación superior es considerablemente más elevado en España (46,9%) que en el conjunto de países de la media de la UE-28 (37,5%) y de la UE-15 (37,4%), reflejando, así, la relativamente menor presencia empresarial en las actividades de I+D en España.

También el cambio de tendencia que en estos indicadores ha supuesto el año 2017 se ha expresado en la recuperación, por primera vez en siete años, de la financiación de la I+D universitaria por parte de las empresas (5,4%). Esto es especialmente relevante en el caso de las universidades públicas, en las que se observaba una disminución continuada desde el año 2010. A pesar de ello, el resultado alcanzado en 2017 es un 39% inferior al correspondiente al año 2010.

La disminución de recursos destinados a la financiación de la I+D en España en estos últimos años y la calidad de los equipos investigadores explica, como indicador complementario, que durante los primeros cinco años del programa H2020 (2014-2018) las entidades españolas hayan conseguido una financiación que supera ya a la obtenida en todo el VII Programa Marco (2007-2013). Según el tipo de entidades que han participado en el H2020 hasta 2018, son las empresas, con un 37,1%, las que han logrado captar más recursos. En segundo lugar se sitúan las universidades (20,3%).

En cuanto al volumen de la captación de recursos fruto de la colaboración entre universidades y empresas, los datos del 2017 confirman la tendencia de recuperación observada desde el año 2015. En 2017, alcanzaron los 570 M€, un 4,75% más que en 2016. De todos modos, este leve aumento no es suficiente para contrarrestar la disminución continuada de los fondos captados por las universidades fruto de la colaboración con terceros, que se viene observando desde el 2008. En el período 2010-2017 la variación en el volumen de la captación de dichos recursos ha sido del -10,1%.

Otros indicadores vinculados a la transferencia de tecnología universidad-empresa siguen, por el contrario, mostrando registros negativos. Este es el caso de la solicitud de patentes participadas por las universidades por vía nacional en la OEPM, que en 2018 ha continuado la tendencia decreciente, situándose en 327 patentes, lo que supone una disminución de casi el 25% con respecto a 2017, cifra que hay que matizar por los efectos de la aplicación completa de la nueva Ley 24/2015, de Patentes. Otro indicador con un comportamiento similar es el número de contratos de licencia, que en 2017 se situó en 352, una cifra ligeramente inferior a la del 2016 y, especialmente, a la del 2015, cuando se alcanzaron las 414. Finalmente es preciso señalar que, en relación con la creación de *spin-offs* en las universidades españolas, en el año 2017 se crearon 93, la cifra más baja observada en el período 2007-2017. Estos descensos, en un entorno económico y social volcado, al menos en sus manifestaciones, hacia la emprendeduría, no se corresponden

ni a los propósitos ni a los esfuerzos de las universidades.

Continúa la tendencia reciente en relación con los resultados de investigación: más cantidad, menos calidad

La producción científica española ha ascendido a 453.489 documentos en el período 2013-2017, lo que mantiene a España como el undécimo país del mundo según el volumen de producción científica. El porcentaje de la producción española con respecto a la mundial ha pasado del 3,32% en 2013 al 3,39% en 2017, lo que supone un crecimiento superior al del período 2012-2016. Dicho crecimiento convive con el descenso del liderazgo científico español. En el período 2013-2017 se observa un ligero descenso de la excelencia científica, en términos del porcentaje de trabajos que se encuentran entre el 10% de los más citados mundialmente. Es preocupante el descenso en los últimos quinquenios de la excelencia científica liderada por españoles, sobre todo porque la colaboración científica internacional también está descendiendo. Estas tendencias no pueden ser ajenas, por un lado, al fuerte descenso de la inversión en I+D, tanto en gastos brutos como en porcentaje del PIB, y en recursos humanos, especialmente acusado en el quinquenio 2009-2013 y en los años posteriores y, por otro lado, a la falta de planificación y continuidad como consecuencia de los menores recursos disponibles.

Por sectores institucionales, en el período 2013-2017 la universidad ha continuado siendo el principal sector productor de publicaciones

científicas de difusión internacional en España (más del 56% de los documentos totales publicados en el periodo). Los siguientes sectores más productivos son los centros pertenecientes al gobierno (22%) y el sanitario (19%).

Es imprescindible dotar de más recursos a las universidades

Según los datos del *Education at a Glance 2018*, el gasto total anual en educación superior por estudiante en equivalencia a tiempo completo era en España en 2015 un 20% inferior al de la OCDE. En cuanto a la evolución, el indicador disminuyó en España un 13% en el periodo 2010-2015, lo que contrasta con el incremento de la OCDE (11,8%), así como con lo que ocurrió en el periodo 2005-2010, con un ascenso superior en España que en la OCDE.

El indicador del gasto realizado en instituciones de educación superior sobre el producto interior bruto era del 1,28% en España en 2015, el noveno valor más bajo de los 34 países de la OCDE que ofrecen información (1,52% en la OCDE, en promedio).

En el año 2015 en España casi un 30% del gasto en instituciones de educación superior era financiado por el sector privado, porcentaje que, en el contexto de los países de la OCDE que pertenecen también a la UE, era el cuarto más elevado.

Los presupuestos liquidados de las universidades públicas presenciales españolas presentaron en 2017 sendos incrementos anuales de ingresos y gastos (0,6% y 3,8%, respectivamente). En el caso de los ingresos, 2017 fue el tercer año

consecutivo con tasas anuales de variación positiva, después de los fuertes descensos del lustro previo. Pero respecto al 2009, año en el que se inició el impacto de la crisis en la economía española, el total de ingresos era aún inferior en un 11,5% (y los gastos, casi un 10% menores).

Dentro de los gastos corrientes, los gastos de personal ya estaban en 2017 por encima del dato de 2009, pero no ocurría lo mismo para los gastos en bienes y servicios, inferiores todavía en un 8,8%. Aunque la gran diferencia se registraba en inversiones reales: las del 2017 fueron aún inferiores en casi un 35% a las de 2009.

Dentro de los ingresos, el capítulo de tasas, precios públicos y otros ingresos se mantuvo estable en 2017 respecto al del año precedente (-0,2%) las transferencias corrientes y de capital experimentaron sendos crecimientos (1,8% y 0,8%). En comparación con 2009, sin embargo, las transferencias corrientes de 2017 fueron aún un 15,2% menores y las de capital, un 14,9% inferiores. En cambio, la recaudación por tasas, precios públicos y otros ingresos fue un 18,2% superior a la obtenida en 2009.

2. La inserción laboral de los graduados universitarios en España. ¿Qué hacen las empresas, las universidades y la administración para mejorar la empleabilidad?

El análisis de la inserción laboral de los egresados universitarios permite extraer algunos rasgos fundamentales de este proceso. Como se ha señalado en otras ocasiones, los indicadores laborales del colectivo de titulados superiores de entre 25 y 64 años son más positivos que

los del conjunto de la población (tienen una tasa de actividad un 10,3% superior, una tasa de empleo un 17,4% más elevada y una tasa de paro prácticamente un 40% más reducida). A pesar de ello, su tasa de desempleo, en comparación con los países del entorno, se mantiene muy elevada, incluso en las etapas expansivas del ciclo. En 2018 la tasa de paro de la población con educación superior se sitúa aún en el 8,4%, más del doble que la media de la UE (3,9%), tasa que se eleva hasta el 14,9% cuando se considera exclusivamente a los jóvenes de 25 a 29 años (6,8% en la UE).

En cuanto a las características del empleo, un año más se observa que cuanto más formación posee un trabajador, en mayor proporción está trabajando con contrato indefinido, a tiempo completo y por cuenta ajena. Además, conforme más nivel de formación posee el trabajador, más ingresos obtiene procedentes del trabajo realizado. Según los datos de *Education at a Glance 2018*, los ingresos de un graduado superior en España más que doblan los de alguien con estudios obligatorios como máximo, prima salarial superior a la que se da en el conjunto de la OCDE.

Pero esos indicadores relativamente favorables no deben ocultar los desajustes que se registran en el proceso de inserción laboral. La oferta de titulados es claramente superior a la demanda de empleo cualificado generada por el tejido productivo, lo que da lugar a niveles elevados de sobrecualificación. En cuanto a la oferta, en las últimas décadas ha habido un incremento muy notable del número de titulados universitarios. Así, mientras que entre la población de más edad (55 a 64 años) la proporción de población con estudios terciarios es de solo un 24,2%, entre los más jóvenes

(25 a 34 años) la presencia de graduados superiores se eleva al 42,6%. Para el conjunto de la población española de 25 a 64 años, en 2018, el 37,3% era titulada superior, cinco puntos porcentuales por encima de la UE. Estas cifras hay que ponerlas en el activo de las universidades, responsables últimas de este crecimiento.

Por otro lado, la demanda de universitarios por parte del tejido productivo ha crecido a un ritmo mucho menor, lo que conduce a que un elevado porcentaje de graduados superiores acaban ejerciendo tareas y funciones en empleos de menor cualificación, y también de menor salario. Así, en el año 2018, según los datos de Eurostat, del total de ocupados en el mercado de trabajo español que eran graduados superiores, el 37,6% estaba desempeñando tareas que no eran de alta cualificación. Esta era, un año más, la cifra más elevada de todos los países de la Unión Europea (dato para la UE-28: 23,4%).

Si nos referimos a los recién graduados superiores españoles, titulados en los últimos tres años, se observaba, según Eurostat, una tasa de empleo del 75,9% en 2018, 7,5 puntos porcentuales por debajo del dato de la UE-28 y una tasa de paro del 17,1% frente al 9,9% europeo.

En 2007, la tasa de empleo era superior, y la tasa de paro, inferior en España que en la UE, ya se considerara a aquellos jóvenes titulados en educación superior en los últimos tres o cinco años. Pero la crisis afectó más a España y aunque la recuperación también está siendo más intensa en nuestro país, no se ha podido aún revertir los efectos de la crisis.

Un reciente estudio elaborado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades obtiene unas conclusiones similares. Según dicho estudio, de la cohorte de egresados españoles en el curso 2013-2014, al cuarto año de egresar, esto es, en 2018, un 27,7% no estaban afiliados a la Seguridad Social y, de los que lo estaban, un 39,3% trabajaba en empleos que no requerían la cualificación de titulados universitarios.

Simultáneamente, no obstante, existe un porcentaje relevante de empresas que se encuentran con dificultades para cubrir puestos de trabajo de determinadas cualificaciones. Las causas de estas distorsiones en el proceso de inserción laboral están relacionadas con el momento del ciclo económico y las características de la estructura productiva y empresarial de la economía española, pero también con el funcionamiento de las instituciones universitarias, que no disponen de la flexibilidad necesaria para adaptar las titulaciones y contenidos a las necesidades de los ocupadores.

Por otro lado, existe un amplio consenso en que el entorno laboral registrará cambios muy notables en los próximos años, tanto en el tipo de empleos que requerirá el tejido empresarial, de mayor cualificación, como en las competencias y habilidades que deberán tener los trabajadores. Las proyecciones de empleo según cualificación realizadas por el CEDEFOP indican que, en el caso de España, la mitad de los puestos de trabajo que deban cubrirse hasta el año 2030 requerirá de un alto nivel de cualificación, y, aunque en la actualidad aún existen oportunidades de empleo para la población con niveles bajos de formación, estas se irán reduciendo progresivamente a medio plazo.

Ante este escenario, es evidente que la formación y la adecuación de las competencias y habilidades a las nuevas necesidades del mercado laboral son un requisito básico para mejorar la empleabilidad de los jóvenes. No solo es relevante la visión a corto plazo del proceso de inserción laboral (encontrar un empleo), sino que cobra cada vez más relevancia el término de *empleabilidad*, adoptando una visión más amplia, estrechamente relacionada con el aprendizaje y adquisición de las competencias necesarias para adaptarse a un entorno económico y laboral cambiante.

Universidades, empresas, ocupadores públicos e institucionales y gobiernos tienen una responsabilidad compartida para establecer las herramientas y acciones que permitan mejorar la empleabilidad de los graduados universitarios. Ello pasa necesariamente por mejorar las competencias y habilidades de los alumnos, reforzar la cooperación entre universidades y tejido empresarial, establecer pasarelas que faciliten la transición entre diversos niveles e itinerarios de aprendizaje o promover el aprendizaje permanente a lo largo de la vida activa, entre otros.

En los últimos años las universidades españolas han ido otorgando una creciente importancia al concepto de *empleabilidad* y las empresas, por su parte, han ido buscando vías que les permitan cubrir los requerimientos de competencias y habilidades de sus empleados. Las experiencias recientes desarrolladas con este objetivo permiten extraer algunas recomendaciones relevantes sobre su funcionamiento y las mejoras que pueden introducirse para promover su desarrollo.

La realización de prácticas en empresas o instituciones, la formación universitaria dual, la mayor relación entre formación profesional (FP) y formación universitaria, los programas de doctorados industriales y las diversas experiencias de formación especializada y formación permanente son algunas de las principales actuaciones o vías de colaboración universidad-empresa implantadas en nuestro país.

En lo referente a los programas de prácticas, existe un amplio consenso en su contribución positiva a la inserción laboral de los graduados. No obstante, se plantea para su buen funcionamiento:

- Mejorar la información y orientación sobre los programas de prácticas.
- Garantizar la adecuación al contenido curricular de la titulación.
- Mejorar los esquemas de tutorización por ambas partes, empresa y universidad.
- Establecer sistemas de evaluación y seguimiento.

Los buenos resultados en términos de inserción de la FP dual y las experiencias desarrolladas en otros países han llevado a la introducción de la formación dual en la universidad. Su desarrollo y buen funcionamiento requiere de:

- Aprobación de un marco legal común.
- Establecimiento de un modelo de contratación específico.
- Elaboración de un plan formativo con estrecha colaboración entre los agentes formativos (empresa y universidad).

- Diseño y adecuación del proceso de evaluación.
- Acreditación de las personas que realizan las funciones de tutorización.

Impulsar la valoración social y empresarial de los doctores es, sin duda, un reto de la economía española que se encuentra lejos de los porcentajes de ocupación de doctores en empresas de otros países de nuestro entorno. Ello debería redundar en incrementos de la capacidad innovadora de las empresas, mejoras en la productividad de la economía y, en última instancia, mayor crecimiento económico. Los programas de doctorado industrial son una buena iniciativa en este sentido y, para su buen funcionamiento, es fundamental:

- Definir objetivos compartidos en el ámbito académico y empresarial del proyecto.
- Adecuar la distribución del tiempo.
- Acordar maquinaria y equipos a utilizar.
- Concretar las cuestiones de propiedad intelectual o posibles patentes.

Por último, la vertiginosa velocidad de los cambios productivos y ocupacionales requiere, por un lado, de instrumentos ágiles y flexibles que permitan satisfacer las necesidades de perfiles profesionales de las empresas y, por otro, del impulso de la formación permanente a lo largo de la vida laboral. La proliferación de másteres, postgrados o cursos de especialización diversos realizados mediante diversas formas de colaboración de la universidad con la empresa son una buena

muestra de ello. Para un buen resultado de estas experiencias se debería:

- Desarrollar de forma compartida el programa formativo.
- Aumentar la involucración de la empresa en la docencia y acompañamiento del alumno.
- Establecer vías de colaboración universidad-empresa para ofrecer formación continua a los trabajadores.

Tanto universidades como empresas deben desempeñar un papel activo en estas vías de mejora de los programas de inserción laboral existentes y de las nuevas formas de colaboración que puedan desarrollarse en los próximos años. También los diversos niveles de gobierno deben contribuir aportando marcos legales, facilitando pasarelas entre ámbitos formativos y estableciendo mecanismos de financiación estables.

En definitiva, la ampliación y mejora de los ámbitos de colaboración entre universidades y empresas parece una tarea ineludible para la consecución de más y mejor empleabilidad de los graduados universitarios, pero también para garantizar que las empresas encuentren a profesionales con las competencias y habilidades requeridas. Es cierto que la rigidez que, generalmente, caracteriza a las estructuras universitarias puede dificultar la adecuación a unas necesidades que cambian a gran velocidad. Hacer compatible el papel básico de la universidad como herramienta formativa con nuevas estructuras formativas más ágiles y flexibles será, sin duda, un reto para los próximos años.

3. ¿Cómo hacer frente a los desafíos de la universidad española? Más recursos y más autonomía

Todo parece indicar que, en línea con el crecimiento de la economía española de estos cinco últimos años, la universidad está logrando revertir los efectos de la crisis y de las políticas restrictivas llevadas a cabo a partir de 2009, tales como reducción de las transferencias de las administraciones públicas a las universidades, límites a la tasa de reposición del profesorado universitario, reducción de los presupuestos de I+D, etc. Dichas circunstancias han condicionado de forma notable las posibilidades de adecuación de la universidad a la evolución de la demanda y han penalizado su posicionamiento internacional. Sin embargo, a pesar de las dificultades, nadie duda de que el Sistema Universitario Español ha conseguido llevar a cabo sus objetivos institucionales con unos resultados muy notables.

A los diferentes factores relacionados con la crisis que en estos últimos años han afectado a la universidad negativamente, hay que añadir el inmovilismo institucional que ha impedido llevar adelante los cambios que, sobre el marco legal vigente, un gran número de instituciones sociales y las mismas universidades han planteado a los diferentes gobiernos. Las líneas maestras de la eventual reforma han sido estudiadas y detalladas durante los últimos 20 años en numerosos informes, algunos de ellos encargados por los mismos gobiernos.

Durante este periodo la necesidad de una reforma se ha visto reforzada por la emergencia de nuevos desafíos, unos, consecuencia directa de las políticas de la Unión Europea relacionadas con el desarrollo del espacio europeo de educación superior, y otros, fruto de los cambios económicos y sociales resultado del cambio tecnológico. Entre ellos, el aumento de la internacionalización y competencia entre universidades, que ocasiona respuestas con propósitos globales y cuyo ejemplo más reciente es el recién creado programa Universidades Europeas. Entre los retos con los que se enfrenta la universidad citamos: el mayor compromiso de la universidad con la empleabilidad de los graduados, la emergencia de la responsabilidad social universitaria, la digitalización, la oportunidad o la necesidad de las fusiones o intercambios de la oferta universitaria, la convivencia de las universidades públicas con las privadas y los movimientos corporativos que las acompañan, y la emergencia de centros educativos, como las Code Academy, que ocupan el espacio universitario, entre otros.

Otro factor para tener en cuenta, y que ha afectado el comportamiento de las universidades, es la creciente exposición nacional e internacional de las universidades, causa y efecto de la importancia cada vez mayor de los *rankings*, que además de indicarles caminos de mejora frente a sus pares, condicionan su reputación. El hasta hace poco relativamente cerrado mundo de las universidades se ha visto progresivamente evaluado por criterios en gran parte internacionales y no puede ser ajeno a la aplicación de políticas de *compliance* para evitar, en la medida de lo posible, los efectos

de impactos reputacionales negativos. Constatamos cómo las universidades españolas van progresivamente creando servicios de análisis de su posición en los *rankings* y que sus recomendaciones tienen influencia directa en la reelaboración de sus objetivos, tarea que a menudo se ve dificultada por las barreras del marco legal.

La colaboración de J.M. Sanz, incluida en este Informe, sintetiza los ámbitos específicos a afrontar por una eventual reforma del Sistema Universitario Español en los diez puntos siguientes: 1) Desregular y flexibilizar el marco legal elaborando una nueva ley de universidades. 2) Coordinar las políticas sectoriales y de las administraciones públicas. 3) Mejorar las estructuras organizativas poco eficientes. 4) Mejorar la gobernanza, la transparencia y la financiación. 5) Desarrollar la especialización y diversificación. 6) Mejorar el modelo docente para promover la empleabilidad, el emprendimiento y la innovación. 7) Mejorar la competitividad a nivel internacional. 8) Mejorar la relevancia y la rentabilidad social de la investigación, la innovación y la transferencia de conocimiento. 9) Incentivar la selección, atracción y retención de talento y 10) Profundizar en equidad, progreso social e inclusión.

Consciente de la dificultad de la universidad española para hacer frente a estos retos y de la necesidad de rebajar las barreras a la toma de decisiones, la Fundación CYD ha venido trabajando sistemáticamente en el propósito y contenido de la reforma durante estos últimos años. Primero, estudiando las características principales de las reformas universitarias en una selección de países europeos: Austria, Dinamarca. Finlandia, Francia, Holanda y

Portugal. Todos estos países han coincidido en establecer un consejo de gobierno reducido, con presencia, en proporciones y con procesos de selección diferentes, de miembros de la comunidad universitaria y personas externas a la universidad con un elevado reconocimiento social. Este consejo tiene la facultad de nombrar al Rector. Además, también en todos los países, en este caso con la excepción de Francia, el personal universitario ha dejado de tener la consideración de funcionario público, salvaguardando los intereses legítimos que hubiere. Segundo, profundizando en el análisis de los resultados del modelo portugués desde su implantación en 2007. El modelo portugués, junto al hecho de sumarse a las que han sido las líneas de la reforma universitaria en Europa, ha introducido de manera singular la posibilidad de que las universidades públicas puedan mantener su estatus u optar por constituirse en fundaciones. La colaboración de Pedro Teixeira en el presente Informe CYD detalla las características de este modelo y pone de manifiesto cómo un número creciente de universidades portuguesas están adoptando el modelo de fundación. Por otra parte, en el Sistema Universitario Español este modelo de gobierno y gestión de las universidades está presente en dos

universidades constituidas como fundaciones a iniciativa de la comunidad autónoma en un caso y de administraciones locales en otro, es el caso de la Universitat Oberta de Catalunya y de la Universitat de Vic-Central de Catalunya. De todo ello debería poderse extraer conclusiones sobre su funcionamiento y rendimiento, y evaluar las posibilidades de facilitar su adopción a las universidades públicas que decidieran optar por este modelo. Finalmente, también nos ha parecido relevante tener en cuenta cómo una eventual nueva ley de universidades debería convivir, en aras a la eficiencia, con un modelo autonómico al que se ha atribuido la competencia sobre las universidades. La contribución de Iring Wasser, también en este Informe, detalla las competencias de los estados federados de Alemania en materia de universidades y enfatiza el papel del gobierno federal en la financiación universitaria.

En esta misma dirección, cuando la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) señala que el Sistema Universitario Español necesita las condiciones para poder atender urgentemente a los retos mencionados, y reclama “una nueva ley de universidades que, partiendo del consenso de las fuerzas políticas parlamentarias, de los agentes sociales y de las mismas

universidades, constituya un nuevo marco legal flexible en el que las universidades puedan desarrollar su autonomía y configurar entornos diferenciados, competitivos, creativos, captadores de talento y generadores de innovación y conocimiento”, el Sistema Universitario Español alerta y envía a la sociedad española un mensaje incontrovertible sobre el hecho de la inadecuación del marco legal en relación con las necesidades del Sistema Universitario Español. Iniciativa valiosa y que hay que tomar muy en consideración.

En suma, el Informe CYD describe y analiza en detalle la situación de la universidad española para acabar concluyendo que, aunque responde con solvencia a lo que la sociedad le demanda, el nuevo marco de competencia universitaria nacional e internacional y las transformaciones económicas y sociales fruto del cambio tecnológico, proponen retos y desafíos que precisan de más recursos y de una reforma del marco legal al que están sometidas. Sobre la necesidad de la reforma hay consenso y sus líneas son conocidas, y suficientemente debatidas, y hay ejemplos sobrados de su eficacia y oportunidad, y por lo tanto, creemos que estas circunstancias, añadidas a las económicas, justifican

dedicar los esfuerzos y recursos necesarios, y correr con los eventuales costes de llevarla a cabo. Las reformas del marco, ya generales o específicas, han de permitir a las universidades españolas gestionarse de manera más ágil y flexible y con mayor autonomía, y con la necesaria responsabilidad y rendición de cuentas. Las reformas han de dotar a las universidades en general, y a las públicas en particular, de los instrumentos adecuados para diferenciarse y así poder ofrecer el servicio a la sociedad para el que hoy están preparadas, y para que puedan desenvolverse con garantías en un marco nacional e internacional que es cada vez más competitivo. Creemos, también, que en la próxima legislatura dicho proceso de reforma se ha de poder llevar a cabo en el tiempo más breve posible y concitando los apoyos necesarios con el fin de que los agentes interesados estén adecuadamente involucrados.