

Un estudio Fundación BBVA-Ivie analiza las principales dimensiones del funcionamiento de las universidades españolas y la productividad de los titulados cuando se incorporan a las empresas

Las ineficiencias de las universidades españolas y las características de las empresas limitan el aprovechamiento del capital humano

- La especialización en docencia e investigación de todas las universidades debería ser reconocida al asignar tareas y recursos
- Solo una minoría del profesorado obtiene resultados regulares de investigación, pero todos disponen de tiempo retribuido para desarrollarla
- El estudio muestra preocupantes desajustes entre oferta y demanda en algunas titulaciones (como por ejemplo, en medicina y en humanidades y ciencias experimentales)
- La permanencia de titulaciones con pocos alumnos y el bajo rendimiento de parte de los estudiantes encarece innecesariamente los servicios de educación superior
- Los estudios superiores mejoran la tasa de actividad y ocupación de los titulados, así como sus salarios y la estabilidad en el empleo, pero no evitan el paro
- El menor diferencial salarial de los universitarios en España se debe en parte a la mayor juventud de los titulados y también al tamaño y características de las empresas
- Cuanto mayor es la empresa más se favorece el empleo de titulados y mejoran sus salarios
- Los titulados españoles cursan a lo largo de su vida laboral más de 3.000 horas de formación continua, tantas como en una licenciatura
- El estudio propone doce actuaciones para que la Universidad mejore sus resultados, en calidad y cantidad, con menores costes

Madrid, 17 de abril de 2012.- La Universidad española, como nuestra economía, muestra problemas de productividad y competitividad internacional que suscitan dudas sobre su funcionamiento y eficiencia, y su contribución social y económica. La Universidad ha crecido más en recursos que en resultados y, aunque los estudios universitarios aportan indudables beneficios privados y sociales, la rentabilidad de la inversión en capital humano está limitada por las significativas ineficiencias de las instituciones educativas y por las características del tejido productivo que emplea a los titulados.

Estas son algunas de las principales conclusiones del estudio Fundación BBVA-Ivie *Universidad, universitarios y productividad en España*, una investigación dirigida por Francisco Pérez, catedrático de Análisis Económico de la Universidad de Valencia y director de investigación del Ivie, y Lorenzo Serrano, profesor de la Universidad de Valencia e investigador del Ivie.

El estudio identifica un conjunto de fortalezas y debilidades de los procesos que se desarrollan en el interior de las universidades, así como las oportunidades y amenazas derivadas de su entorno laboral y productivo. El diagnóstico se apoya en una abundante información estadística y desmitifica algunos tópicos sobre la Universidad española -como el exceso de universitarios y universidades, la escasa orientación de los jóvenes que acaban la educación secundaria hacia la formación profesional superior o las reducidas ventajas laborales de los titulados-, percepciones que los datos no respaldan.

En España hay en la actualidad 79 universidades, 50 públicas y 29 privadas, concentrándose más de la mitad en las cuatro comunidades más pobladas (Comunidad de Madrid, 15; Cataluña, 12; Andalucía, 10 y Comunidad Valenciana, 8). Ofrecen formación en 236 campus en los que estudian 1.650.000 estudiantes, de los que el 54% son mujeres. Un 90% de los estudiantes cursan estudios de grado o las titulaciones a extinguir de primer y segundo ciclo, y el 10% restante másteres o doctorados. El coste medio de un curso universitario de grado se sitúa entre 750 y 1.000 euros, según la experimentalidad de los estudios. 267.000 estudiantes son beneficiarios de becas y ayudas al estudio. En las universidades españolas trabajan 110.000 profesores y 60.000 empleados de administración y servicios. Entre el profesorado, un 37% son mujeres; las dos terceras partes de los profesores son doctores y el 50% son funcionarios.

Los universitarios ocupados no han dejado de crecer, pero no hay empleo para todos

Buena parte de nuestro tejido productivo, y en especial la más eficiente y dinámica, emplea cada vez con mayor intensidad los recursos humanos que generan las universidades. Como se refleja en el gráfico 1), el crecimiento del número de ocupados universitarios ha sido sustancial durante la expansión y ha continuado incluso durante la crisis. Pero pese a que la demanda de trabajo cualificado ha crecido a una velocidad considerable, sigue siendo menor que en las economías más avanzadas (gráfico 2) y ha resultado insuficiente para absorber toda la oferta de titulados. El resultado es que España padece una tasa de paro universitario elevada (11,8%) y tiene dificultades para ofrecer empleos adecuados a más del 20% de los titulados ocupados.

El desajuste entre nivel educativo y perfil de los empleos en España genera sobrecualificación y afecta negativamente a la productividad de los trabajadores con estudios superiores. El estudio señala que para mejorar el ajuste se necesita una reestructuración de la oferta de estudios -reduciendo el peso de las ramas con mayores problemas de inserción- y un cambio de la especialización productiva de la economía. Solo orientándola hacia las actividades más capaces de utilizar eficientemente el capital humano y de crear un mayor porcentaje de ocupaciones que requieren alta cualificación, se reducirán las tasas de sobrecualificación y mejorarán la productividad y los salarios de los titulados, como sucede en otros países.

Gráfico 1. Ocupados con estudios universitarios y ocupaciones cualificadas. Evolución 1995-2011. España. (1995=100)

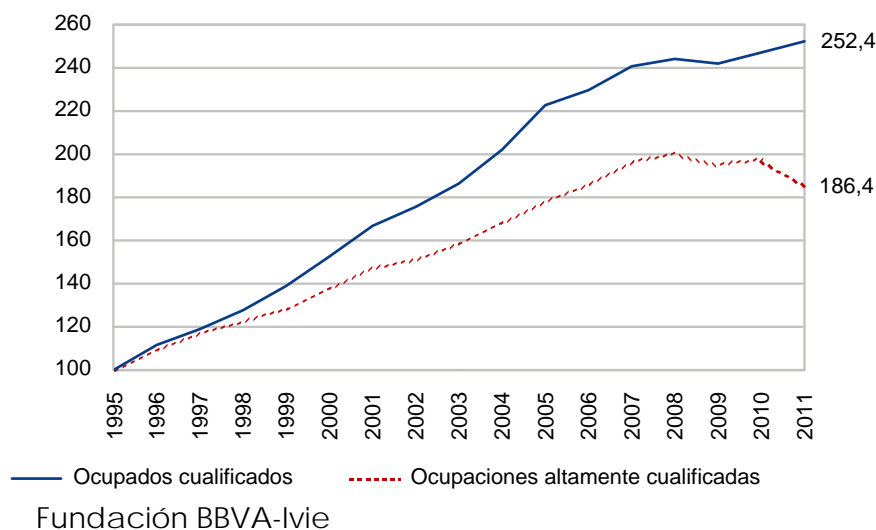
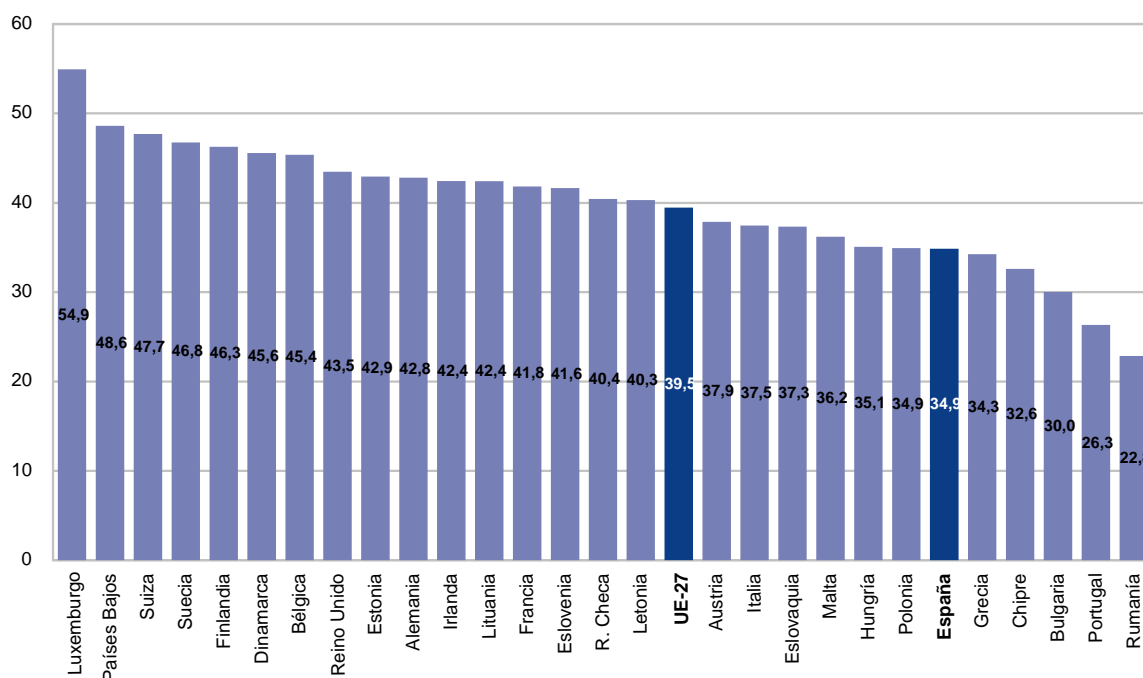


Gráfico 2. Trabajadores en ocupaciones altamente cualificadas. UE-27, 2010. Porcentaje



Fuente: Fundación BBVA-Ivie

Resultados universitarios crecientes y productividad decreciente

El funcionamiento de la Universidad preocupa más en la actualidad a la sociedad porque ahora emplea más recursos y forma a muchas más personas que en el pasado. Además, se espera que la Universidad contribuya a intensificar el uso del conocimiento en nuestro modelo productivo y a mejorar la competitividad. Sin embargo, las críticas a la eficiencia de las universidades son frecuentes por parte de investigadores, empresarios y Gobiernos. El estudio advierte de que las valoraciones críticas de los mismos responden en parte a preocupaciones diferentes y no son siempre compatibles entre sí. Señala que, en todo caso, **hay tres importantes ineficiencias en el interior de las**

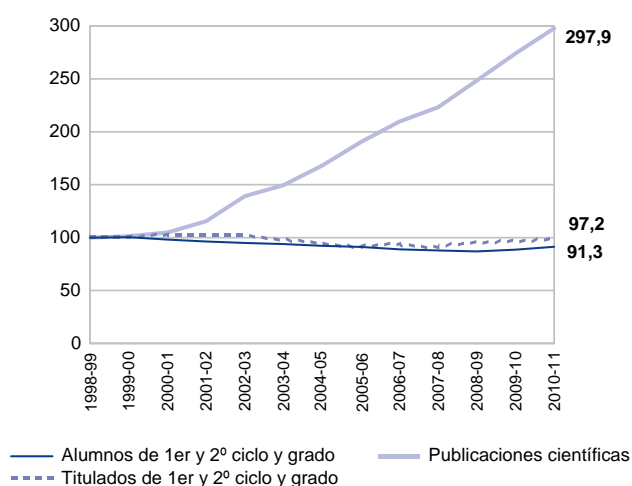
universidades que encarecen su funcionamiento: la permanencia de ofertas de estudios con muy escasa demanda; el bajo rendimiento académico de una parte de alumnado; y el pago de tiempo para la investigación a todo el profesorado estable, a pesar de que menos de la mitad acredita resultados en esta actividad regularmente.

La investigación de las universidades en España ha mejorado sustancialmente en esta primera década del siglo XXI. El fuerte incremento de la producción científica contrasta con el ligero descenso de alumnos y titulados (gráfico 3 a). El resultado combinado de esas dos trayectorias distintas de las actividades docentes e investigadoras, según el índice agregado que calcula el estudio, es que la actividad universitaria ha aumentado en la última década un 42,2%. Los recursos financieros en términos reales lo han hecho en un 46,6% hasta 2009, justificándose así la afirmación de que **la productividad de la Universidad no ha mejorado aunque su producción total haya crecido**.

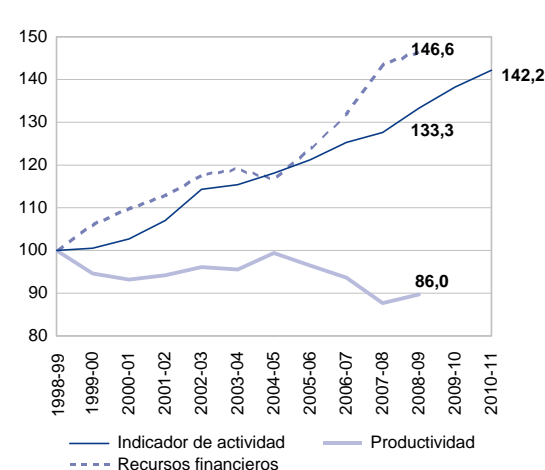
Gráfico 3. Indicadores de la actividad de las universidades españolas.

Curso 1998-99 = 100

a) Resultados docentes e investigadores



b) Actividad, recursos financieros y productividad



Recursos financieros: Presupuesto de gasto de las universidades públicas

Productividad = Indicador de actividad / recursos financieros

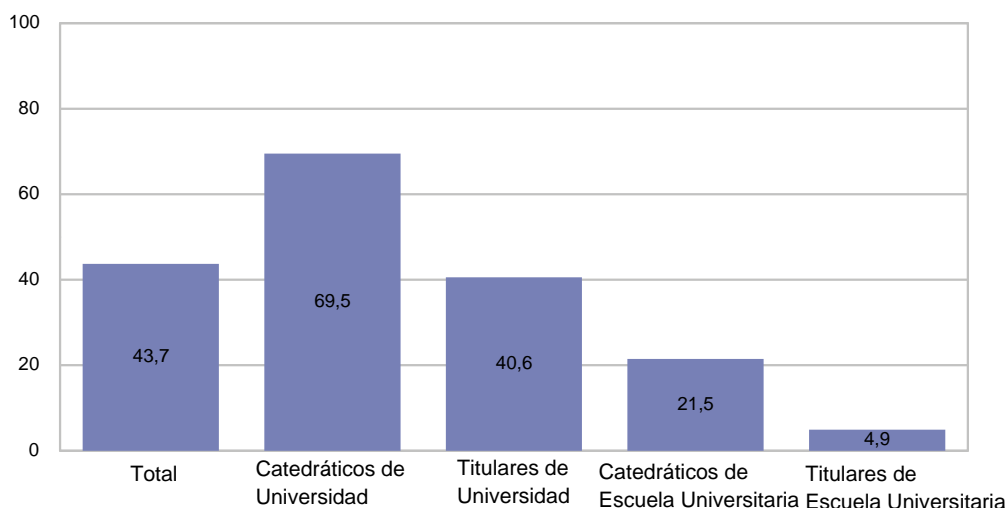
Fuente: Fundación BBVA-Ivie

La investigación no es cosa de todos

Como sucede en otros países, los resultados de investigación los obtienen sobre todo una parte del profesorado y de las universidades. En realidad, solo una minoría del profesorado acredita resultados de investigación con regularidad, como confirman los datos de la Comisión Nacional de Evaluación de la Actividad Investigadora. Hasta 2009 solo uno de cada cinco profesores tenía reconocidos todos los tramos de investigación (conocidos como *sexenios*) que podía obtener y, como recoge el gráfico 4, en conjunto solo se habían reconocido el 43,7% de los sexenios potenciales. Así pues, la mayor parte del profesorado no alcanza ese reconocimiento por su productividad investigadora ni responde a los incentivos profesionales y económicos que el mismo ofrece. Las diferencias en este sentido por categorías profesionales son sustanciales, pero en todas ellas existe un amplio espacio de mejora: solo el 69,5% de los catedráticos y el 40,6% de los titulares de universidad investigan regularmente y apenas lo hacen unos pocos profesores de escuela universitaria. A la vista de estos datos el estudio señala la necesidad de revisar la idea de que todo el profesorado estable realiza tanto

actividades docentes como de investigación, y la importancia de asignar las tareas reconociendo la actividad efectiva de cada persona y evaluar sus resultados.

Gráfico 4. Porcentaje de sexenios obtenidos según la categoría profesional del personal docente e investigador, 2009

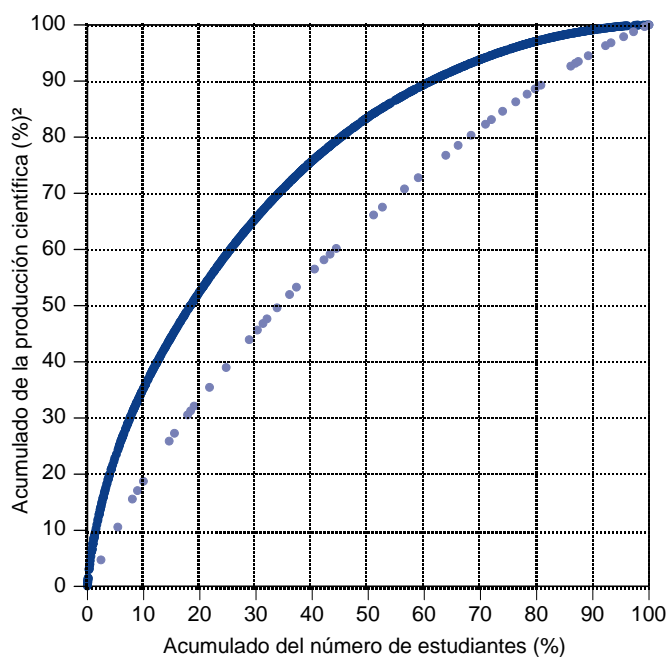


Fuente: Fundación BBVA-Ivie

Como se observa en el gráfico 5, la investigación universitaria es una actividad más concentrada que la docencia en parte de las instituciones. En España, un grupo de 18 universidades públicas en las que estudia el 36% del alumnado lleva a cabo más de la mitad de la producción científica. En el otro extremo, 18 universidades públicas forman a otro tercio de los estudiantes pero apenas producen el 20% de los trabajos publicados. Este mismo patrón se reproduce en Europa y Estados Unidos, todavía de forma más acentuada: las universidades más investigadoras forman al 20% de los alumnos pero producen el 50% de las publicaciones, especializándose también en formación de posgrado. En el caso español la concentración de la actividad investigadora es menor y la especialización de las universidades menos acentuada, gobernándose todas con un mismo patrón a pesar de que *de facto* sus actividades son distintas.

Aunque los problemas de productividad y competitividad a los que se enfrentan las universidades españolas representan un desafío para todos los sistemas universitarios, las respuestas que puede dar cada universidad no pueden ni tienen que ser las mismas si sus especializaciones son distintas, y también son diferentes sus recursos humanos y financieros. La monografía recomienda **reconocer el perfil de especialización de las instituciones en docencia, investigación y transferencia tecnológica e impulsar una convincente evaluación de la calidad del personal, las unidades y las instituciones que reconozca las diferencias en vez de ignorarlas a la hora de asignar los recursos.**

Gráfico 5. Producción científica y número de estudiantes¹ de las universidades² en Estados Unidos, Europa occidental y España, 2005-2009. Porcentaje



- Instituciones de educación superior de EEUU y Europa Occidental
- Universidades públicas españolas

¹ Curso 2009-2010 para España y cursos 2008-2009, 2009-2010 o 2010-2011 para el resto de países.

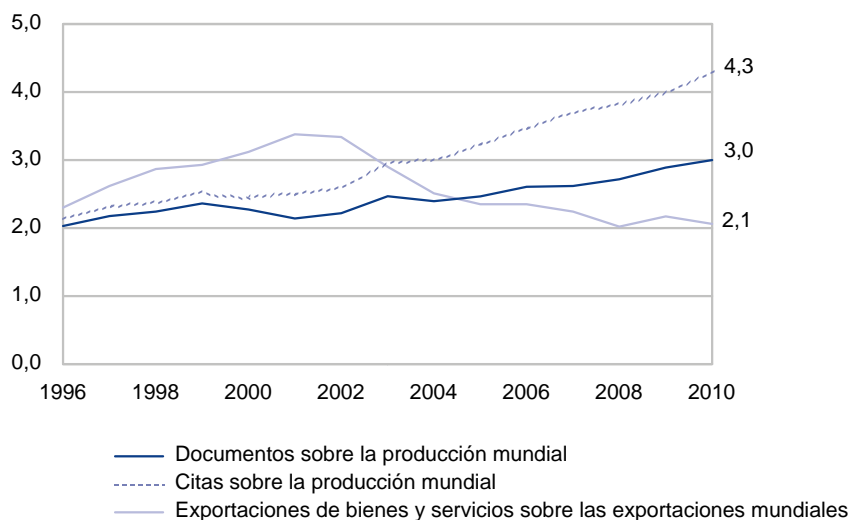
² Instituciones de educación superior que publicaron al menos 100 documentos científicos durante 2009.

Fuente: Fundación BBVA-Ivie

El estudio constata que la producción de documentos científicos en España se ha más que doblado en una década y su calidad también ha mejorado sustancialmente. Como se observa en el gráfico 6, en la actualidad el porcentaje de citas españolas en el total mundial supera el 4% y el de documentos publicados el 3%, unas cifras muy superiores a las que representa España en los indicadores económicos habituales, como la renta (2,2%) o las exportaciones de bienes y servicios (2,1%). España ocupa la octava posición por el número de documentos publicados, retrocediendo hasta el puesto 12º cuando se considera el número de citas.

Las universidades representan cerca del 75% de la producción científica española, un porcentaje mucho mayor que el que suponen en el gasto o en el personal dedicado a I+D (28,6% y 37,5% respectivamente en 2010). En cambio, solo representan el 13,1% de las patentes. Estos datos indican que el tipo de resultados de las actividades de investigación varía por instituciones, orientándose más hacia las publicaciones las universidades que las empresas que realizan I+D. Pero el estudio señala que **una de las mayores debilidades de la universidad se encuentra en las actividades de investigación aplicada y transferencia tecnológica.** Esta circunstancia limita sus posibilidades de contribuir a la transformación del tejido productivo. Para mejorar en este sentido, según indican los autores, son necesarios incentivos económicos y profesionales adecuados que reconozcan el valor para la sociedad de estas actividades mediante apoyos organizativos a estas actividades, diferenciales salariales y reconocimiento académico al profesorado que las desarrolla. Además, es imprescindible contar con la colaboración de las empresas para financiar y orientar la investigación aplicada.

Gráfico 6. Producción científica española sobre la mundial. 1996-2010. Porcentaje



Fuente: Fundación BBVA-Ivie

Recursos humanos de las universidades

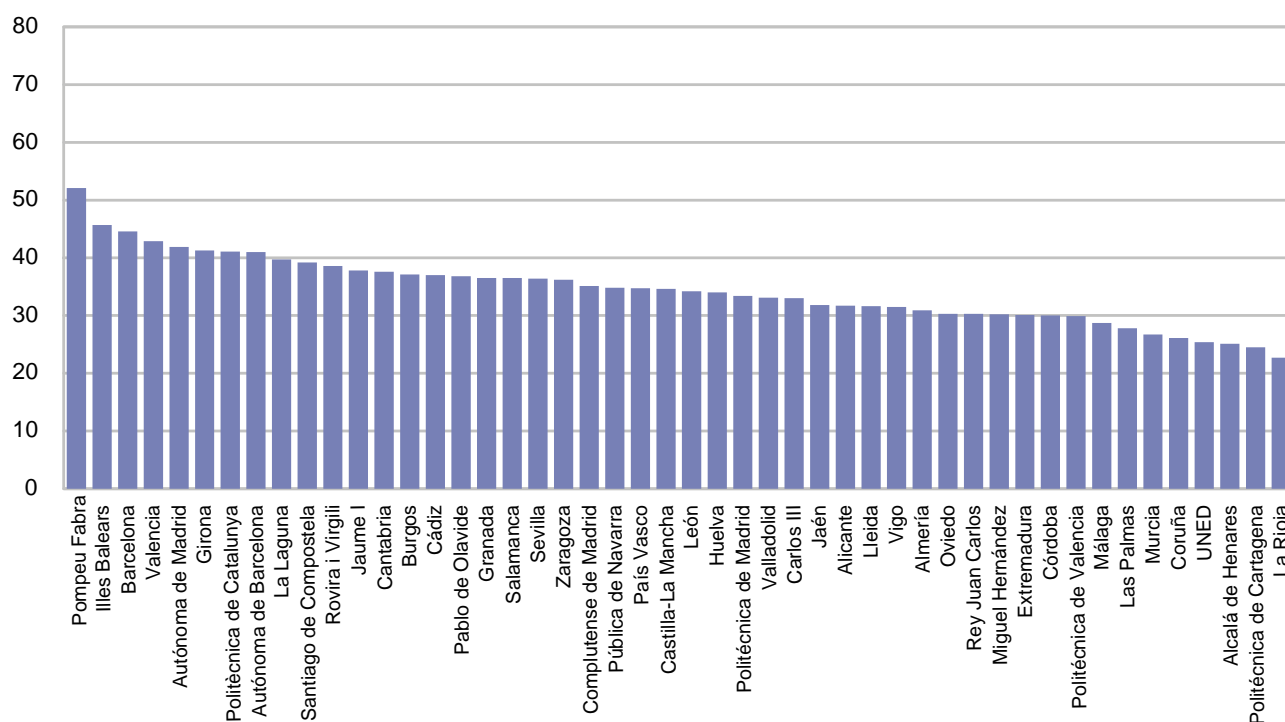
En los últimos años los puestos del profesorado universitario han sido en gran medida ocupados por personas formadas en la propia universidad contratante, en detrimento de la movilidad y la apertura de las plazas a una competencia efectiva. Como resultado, en bastantes ocasiones se ha consolidado como profesores permanentes a personas que después desarrollan pobres trayectorias de investigación, como muestran los datos anteriores sobre actividad investigadora. Esta realidad pone de manifiesto **importantes fallos en la selección del profesorado y/o en el funcionamiento y control del rendimiento dentro de las universidades**. En este ámbito, el estudio señala que **garantizar la calidad de los profesionales de la universidad y su promoción requiere replantearse los criterios de selección y evaluación, adecuarlos a la intensidad de la especialización docente e investigadora del profesorado y aplicarlos atendiendo a los resultados**.

El informe señala también una preocupante falta de planificación de la estructura de recursos humanos, que responde más a las respuestas a corto plazo dadas a las necesidades docentes en el pasado y a los recursos disponibles, que a una gestión a medio y largo plazo que garantice la renovación generacional. En la actualidad, el envejecimiento de la pirámide del profesorado es notable, y mientras casi el 40% del mismo tiene más del 50 años, el de menos de cuarenta no llega al 26%, siendo dramáticas en algunas ramas las dificultades de consolidación que padecen investigadores jóvenes con trayectorias acreditadas.

La internacionalización y la productividad en la investigación

La colaboración internacional es bastante frecuente en la actualidad entre los profesores universitarios que investigan, puesto que un 43,7% de los documentos son publicados en colaboración con investigadores de otros países. No obstante, ese porcentaje se sitúa casi diez puntos porcentuales por debajo de la media de la UE y existen sustanciales diferencias entre las distintas universidades (gráfico 7). Las más internacionalizadas son las más orientadas a la investigación y las que alcanzan una mayor productividad por profesor en estas actividades.

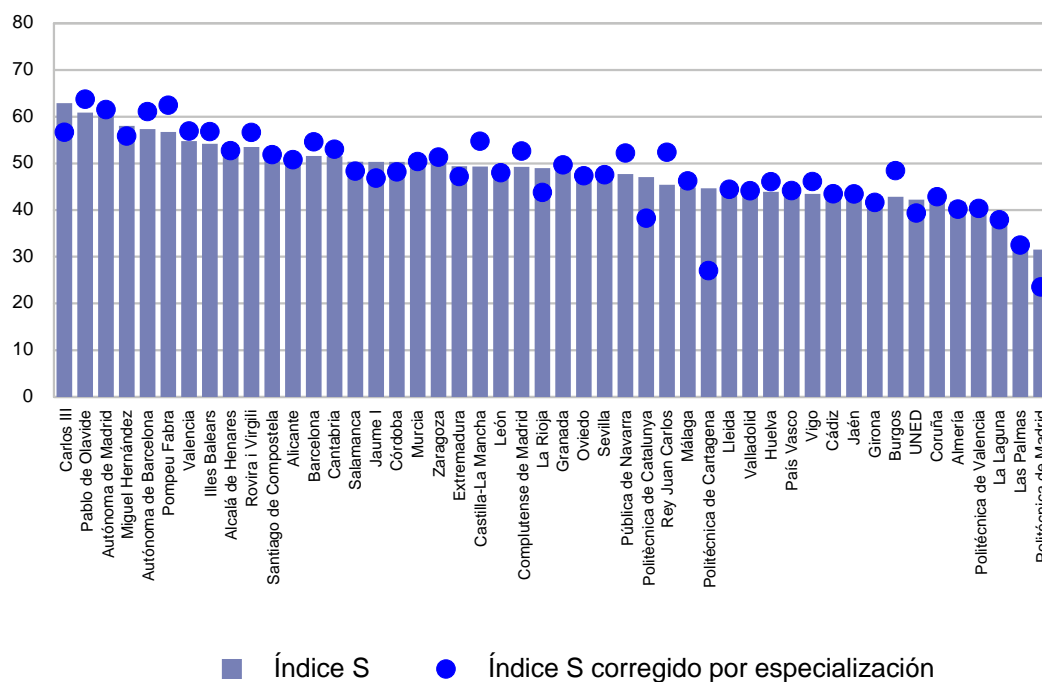
Gráfico 7. Documentos científicos publicados en colaboración internacional. Universidades públicas españolas, 2005-2009. Porcentaje



Fuente: Fundación BBVA-Ivie

El estudio pone de manifiesto las **notables diferencias de productividad investigadora existentes entre las distintas instituciones de educación superior**. Como se observa en el gráfico 8, los porcentajes de tramos de investigación reconocidos al profesorado de algunas universidades superan el 60%, porcentajes que doblan prácticamente a los de otras. Esas diferencias se mantienen después de corregir los resultados para tener en cuenta las singularidades de los campos científicos y la distinta especialización de las universidades en los mismos. Las diferencias de productividad investigadora se explican por las **estructuras de las plantillas** (el número de doctores o de catedráticos), las **áreas de conocimiento** en las que están más especializadas (en las de ciencias experimentales y ciencias de la salud se investiga más) y por la **orientación básica o aplicada de la investigación** (los resultados son más abundantes en el primer caso). Pero también **influye la cultura de las instituciones, y sus departamentos y grupos de investigación**, un aspecto muy importante para determinar qué valor se atribuye entre el profesorado a la actividad investigadora para el desarrollo de la carrera profesional.

Gráfico 8. Tramos de investigación obtenidos por las universidades públicas españolas sobre potenciales. 2009. Porcentaje



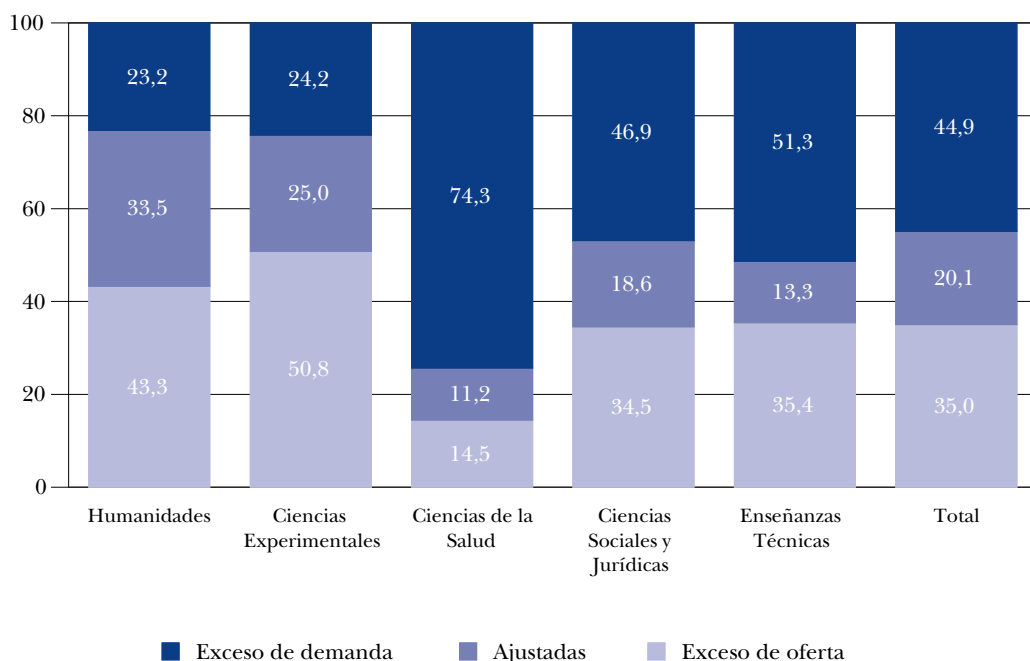
Índice S = Sexenios obtenidos sobre sexenios potenciales

Fuente: Fundación BBVA-Ivive

Desajustes entre oferta y demanda

El estudio pone en evidencia los preocupante **desajustes** que existen debido a los **excesos de oferta o de demanda permanentes de algunas titulaciones**. Así ocurre, por ejemplo, con las titulaciones de medicina. Mientras España cubre un porcentaje elevado de las plazas de MIR con médicos de otros países, hay excesos permanentes de demanda de acceso a esta titulación. En sentido contrario, tampoco se justifican los excesos permanentes de oferta en algunas titulaciones de humanidades y ciencias experimentales en bastantes universidades. Los autores señalan que esta última situación muestra que **existe capacidad de ofertar servicios no aprovechada, como resultado de la rigidez y la lentitud de las universidades a la hora de adaptar y reasignar los recursos y las plantillas**. Una muestra de la escasa velocidad de adaptación de las universidades se observa en el gráfico 9, en el que destacan los frecuentes excesos de oferta en las enseñanzas de Ciencias Experimentales y Humanidades, y los excesos de demanda generalizados en Ciencias de la Salud.

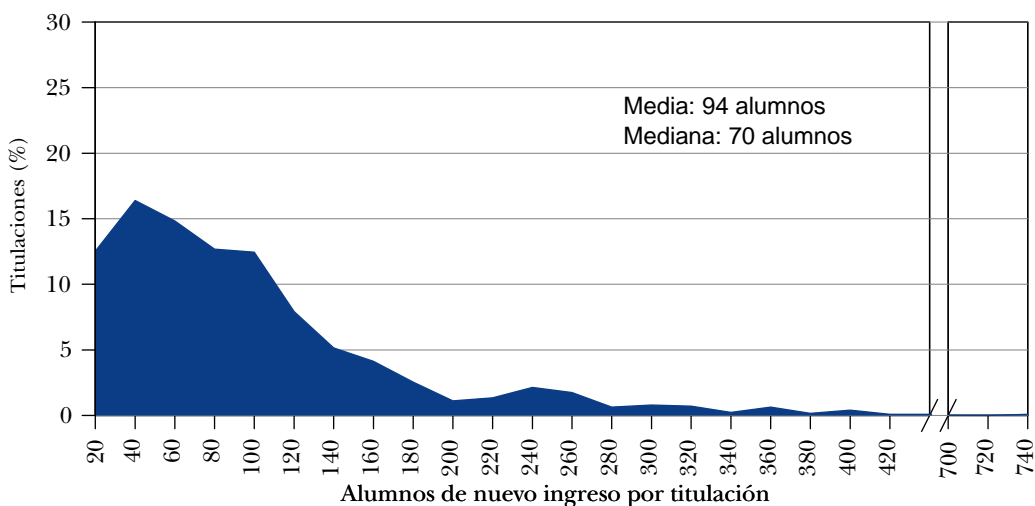
Gráfico 9. Ajuste entre la oferta y la demanda de los grados en las universidades públicas presenciales españolas. Matrícula de nuevo ingreso. Curso 2009-10. Porcentaje



Fuente: Fundación BBVA-Ivie

Uno de los resultados de estos desajustes es que, aunque el tamaño medio de los primeros cursos de las titulaciones de grado ofrecidas en el curso 2009-10 en las distintas universidades públicas y privadas era de 94 alumnos (gráfico 10), en un 29% de las mismas el número de estudiantes era inferior a 40. **Los porcentajes de titulaciones de pequeño tamaño se elevan al 31% en ciencias experimentales, al 42% en enseñanzas técnicas y al 50% en humanidades.**

Gráfico 10. Tamaño de las titulaciones de grado de las universidades españolas en el total de enseñanzas. Curso 2009-10. Porcentaje



Fuente: Fundación BBVA-Ivie

Efectos de los estudios universitarios en la actividad laboral

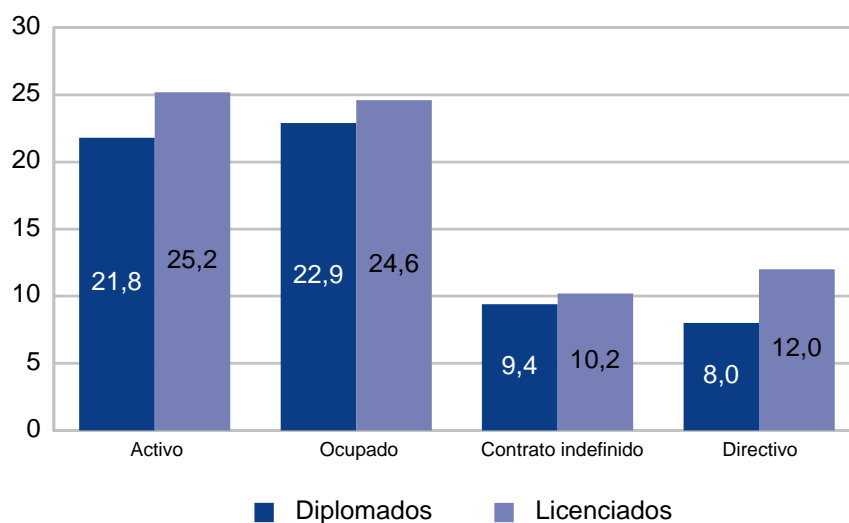
El nivel educativo de una persona tiene un efecto positivo y sistemáticamente creciente en la probabilidad de ser activo, estar ocupado y tener un empleo estable (gráfico 11). Poseer una diplomatura (en lugar de estudios primarios) aumenta la probabilidad de ser activo en 21,8 puntos porcentuales, y en las licenciaturas el incremento llega a los 25,2 puntos. De hecho, el aumento de las tasas de actividad que se ha producido en España es consecuencia en buena medida de la mejora de los niveles educativos, y particularmente del acceso de las mujeres a los estudios superiores. Este es uno de los beneficios de la extensión de los estudios universitarios en nuestro país, pues al favorecer el aumento de las tasas de actividad de la población crecen los recursos humanos productivos y, si estos son empleados, crece el PIB por habitante.

Los estudios superiores también impulsan con fuerza la probabilidad de estar ocupado. Ahora bien, la intensidad de esta ventaja de la educación frente al empleo depende del estado del mercado de trabajo. Con todo, aunque durante el periodo de crisis la formación universitaria no ha evitado el crecimiento del desempleo entre los jóvenes titulados, ha supuesto una ventaja muy relevante para evitar la pérdida de empleo de los universitarios y, como se ha señalado, el número de ocupados con estudios superiores ha seguido creciendo después de 2007.

Los datos también muestran que el mayor nivel educativo permite acceder con más facilidad a un contrato indefinido y ocupar los puestos de trabajo que las empresas consideran que deben ser desempeñados por trabajadores estables, con el fin de aprovechar las mejoras de productividad que se desarrollan con la experiencia en el puesto. El estudio destaca que esa ventaja a nivel individual tendrá además un efecto agregado en la economía, en la medida en que la formación universitaria impulse una relación laboral más estable al hacerla más atractiva para las empresas. Para aprovechar ese potencial de mejora de la productividad, los autores recomiendan que se promuevan programas de acceso al empleo y de empleo estable para los jóvenes universitarios, mediante la colaboración público-privada.

Los estudios universitarios también aumentan la probabilidad de ser directivo, aunque no la de ser autónomo o propietario de una empresa con asalariados. Este resultado es importante porque el mayor nivel de formación de los directivos también incrementa la productividad de los trabajadores de la empresa y el rendimiento de la educación. En cuanto a **las razones por las que el paso por la universidad no favorece otros perfiles emprendedores, el estudio indica que puede deberse a que la formación universitaria no prepara específicamente para esas vocaciones**. Pero señala también que parte de los emprendedores no consideran necesario acreditar conocimientos universitarios porque no van a ser contratados sino que van a crear su propio negocio o a trabajar en la empresa de su familia.

Gráfico 11. Incremento de la probabilidad de ser activo, ocupado, tener contrato indefinido y ser directivo de los universitarios. España, 2010-11. Porcentaje



Nota: El individuo de referencia es un hombre extranjero de 16 a 24 años y con estudios primarios

Fuente: Fundación BBVA-Ivie

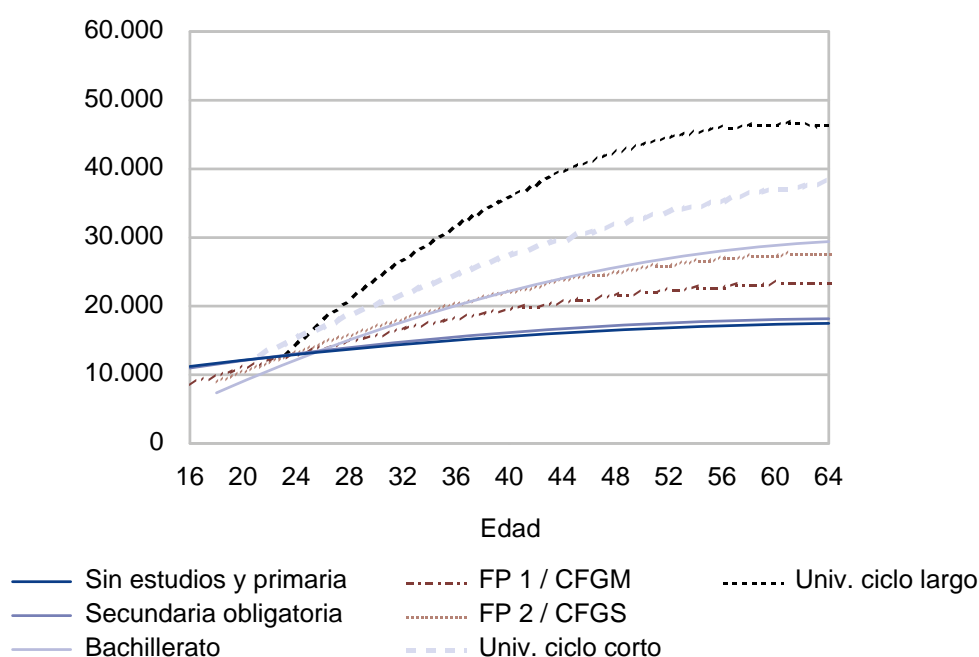
El tipo de formación importa

En el mercado laboral no solo influye tener formación superior sino también el tipo de estudios cursado. En primer lugar, los estudios elegidos influyen en la tasa de actividad. Así, un graduado en el área de ciencias tiene una probabilidad de ser activo 6,8 puntos porcentuales mayor que un graduado en Humanidades. La diferencia crece hasta 7,2 puntos en el caso de las Ciencias Jurídicas o Sociales, 5,5 puntos para las Ingenierías y otros estudios técnicos y 17,5 puntos para Ciencias de la Salud. En segundo lugar, los estudios realizados también son relevantes para el éxito en la inserción laboral, reforzando en casi todas las ramas la ventaja o desventaja que ya se aprecia en las tasas de actividad. Por ejemplo, los graduados en Humanidades tienen también menor probabilidad de empleo, mientras que en el caso de Ciencias de la Salud es mayor que en cualquier otra rama (10 puntos más que en Humanidades); en situaciones intermedias vuelven a encontrarse los de ciencias (6,5 puntos), estudios técnicos (5,3 puntos) y Ciencias Jurídicas y Sociales (3,9 puntos más que en Humanidades). Para una parte importante de los estudiantes la elección de los estudios es vocacional mientras que otros se guían sobre todo por las expectativas de mejorar sus oportunidades laborales. Aunque las motivaciones vocacionales no están necesariamente reñidas con una buena inserción laboral, como muestra el caso de las Ciencias de la Salud, sí es así en otros como las Humanidades, cuyas dificultades de empleo son mayores y en los que las elecciones vocacionales tienen un coste laboral posterior. El estudio señala que **la información sobre la influencia de los estudios en la inserción laboral debería ser más abundante y llegar a los estudiantes y sus familias en el momento de elegir sus estudios superiores.**

Mileuristas solo al principio

En cuanto a los beneficios salariales que se obtienen de tener estudios universitarios, en el gráfico 12 puede apreciarse que **la prima salarial asociada a una titulación superior es muy importante pero tarda bastante tiempo en manifestarse plenamente**. Por esa razón, el salario de los universitarios más jóvenes no es muy diferente del que corresponde a trabajadores de esa edad con menor formación. Pero los salarios de los universitarios de 50 años multiplican entre tres y cuatro veces los de los recién titulados, unos incrementos muy superiores a los que se observan en el resto de los trabajadores, lo que muestra que la experiencia laboral es muy importante para poner en valor el capital humano de los titulados. Así pues, una parte de la menor diferencia que se observa en España entre los salarios promedio de los universitarios y de los restantes trabajadores se debe a que la edad media de los titulados ocupados es menor que en otros países desarrollados.

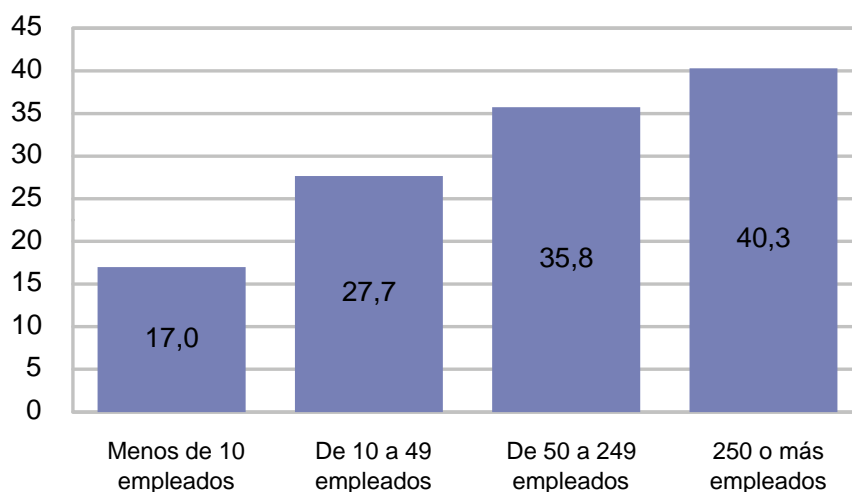
Gráfico 12. Perfil de ingresos de ciclo vital. España, 2006. Salario bruto anual en euros



Fuente: Fundación BBVA-Ivie

Por otro lado, los salarios son significativamente mayores en las empresas de entre 50 y 199 trabajadores (11% más) y todavía más en las de más de 200 trabajadores (21% más) que en las empresas de menor tamaño, en las que trabaja el 44,7% de la población ocupada con estudios universitarios. Así pues, **la estructura empresarial española influye también de modo negativo en los salarios medios de los trabajadores con estudios superiores, debido al elevado peso de las microempresas y al reducido peso de las empresas grandes** (gráfico 13). Esta y otras características de nuestro tejido productivo nos diferencian de un buen número de países desarrollados, y explican por qué en España muchos universitarios cobran salarios más bajos.

Gráfico 13. Población ocupada con estudios universitarios según tamaño de la empresa. España, 2010. Porcentaje



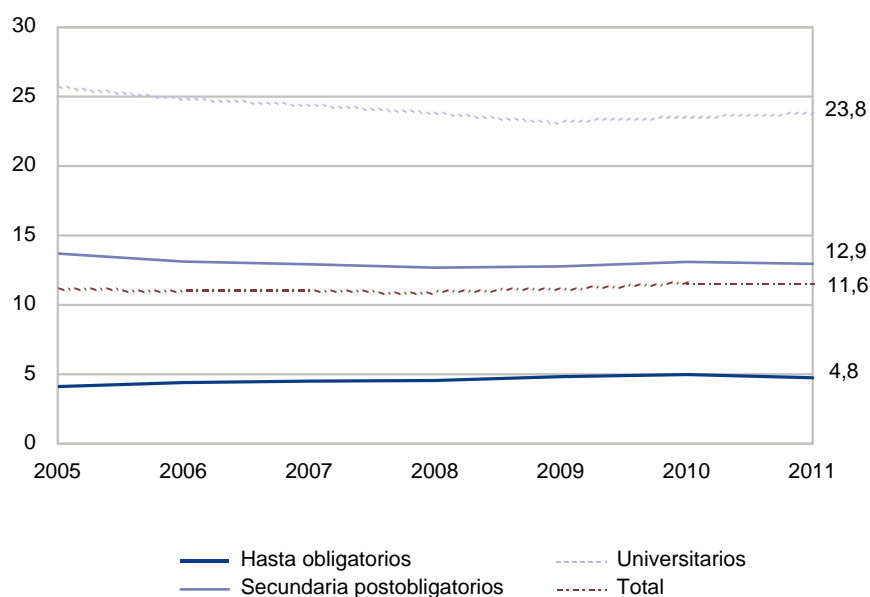
Fuente: Fundación BBVA-Ivie

La relevancia de la formación continua

Además de la experiencia laboral, la formación a lo largo de la vida profesional es muy relevante para mejorar la adaptación de los trabajadores a los puestos de trabajo. En el caso de los universitarios, la formación continua sirve también para adquirir los complementos de formación que los estudios superiores no ofrecen y mejorar el ajuste a los requerimientos de cada puesto de trabajo.

En España el porcentaje de población con estudios universitarios que realiza formación continua es del 23,8%, una cifra que duplica la del conjunto de la población que continúa formándose (gráfico 14). Lo mismo sucede en el conjunto de la UE, pues la formación adicional es más frecuente entre los universitarios porque se benefician especialmente de la misma y, al estar más habituados a estudiar, hacerlo tiene un menor coste para ellos. España se encuentra en este ámbito ligeramente mejor que la media europea, por encima de Alemania, Italia o Francia, aunque lejos de los valores de los países nórdicos.

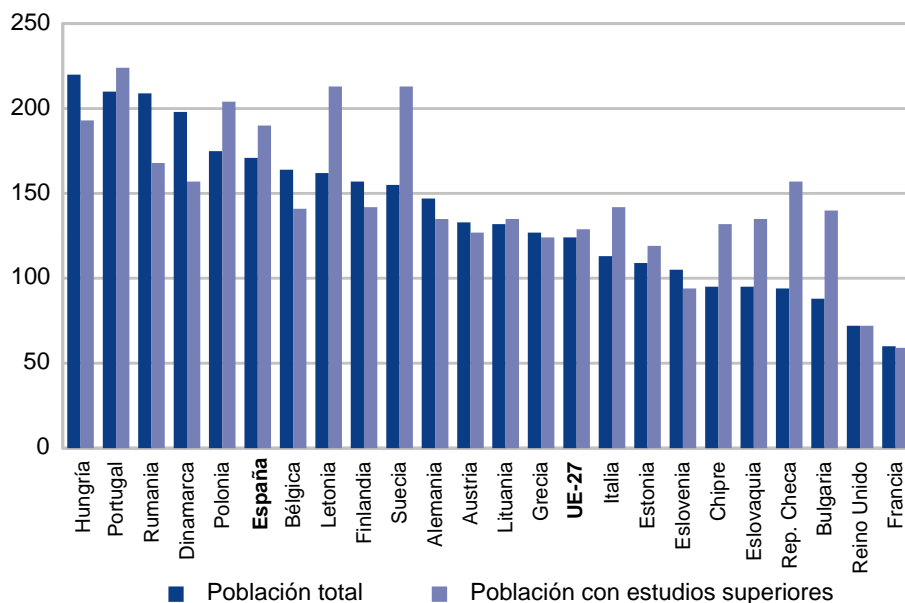
Gráfico 14. Población de 25 a 64 años que realiza formación continua. España, 2005-2011. Porcentaje



Fuente: Fundación BBVA-Ivie

España también supera la media europea en el tiempo que dedica a formación continua cada persona que la realiza (gráfico 15), y que en el caso de los universitarios es mucho. Las horas dedicadas a formación continua de un titulado español a lo largo de la vida laboral ascienden a más de 3.000, es decir, tantas como se emplean en asistir a clase en una licenciatura de cinco años. Por consiguiente, el potencial formativo de estas actividades es muy relevante y debe ser más tenido en cuenta, sobre todo porque se realizan en los años en los que ya se está desarrollando la actividad profesional, lo que ofrece un marco de referencia para el titulado muy distinto del que poseía en su etapa de estudiante.

Gráfico 15. Horas medias de formación continua. UE-27, 2007

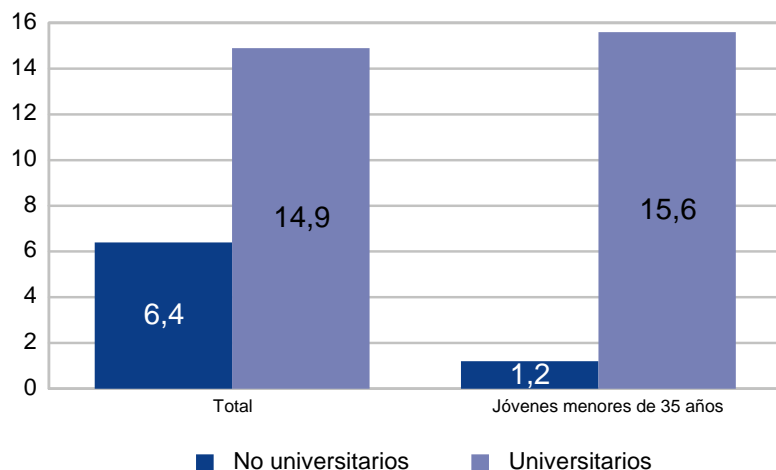


Fuente: Fundación BBVA-Ivie

El estudio destaca que la formación continua resulta muy relevante para hacer efectivo el potencial de productividad ocupacional y salarial de la enseñanza universitaria. En realidad, buena parte de la rentabilidad atribuida a los estudios universitarios en forma de mejoras salariales a lo largo de la vida laboral está condicionada tanto por la experiencia como por la formación adicional recibida. Esto no disminuye la importancia de la formación universitaria, porque sin ese punto de partida las mejoras no se producen. La evidencia que ofrece el estudio indica que las mejoras salariales resultan de la combinación de ambos tipos de formación, siendo complementarias y no sustitutivas.

El mercado de trabajo retribuye la productividad adicional de los trabajadores que realizan formación continua, particularmente en el caso de los universitarios (gráfico 16). Mientras en los asalariados no universitarios incrementa el salario un 6,4%, en los trabajadores universitarios el aumento alcanza el 14,9%. En los asalariados más jóvenes el efecto se mantiene para los universitarios en torno a los 15,6 puntos porcentuales, pero apenas es significativo para los no universitarios.

Gráfico 16. Efecto salarial de la formación continua. España, 2007. Porcentaje



Fuente: Fundación BBVA-Ivie

Actuaciones necesarias

El estudio Fundación BBVA-Ivie indica que los resultados de las universidades españolas son ya muy relevantes para los titulados y para el conjunto de la sociedad, pero podrían ser mayores en cantidad y calidad, podrían obtenerse con menos costes y ser mejor aprovechados por el tejido productivo. Para lograr esas mejoras los autores señalan una serie de actuaciones que la Universidad española debería llevar a cabo, con el fin de reducir las debilidades y carencias que padece y aprovechar las oportunidades que el desarrollo de la sociedad del conocimiento le ofrece:

1. **Autonomía y responsabilidad:** La solución a los problemas de la Universidad requiere más autonomía y mejor encauzada. Es un sector fuertemente regulado y financiado públicamente en su mayor parte, pero gestionado internamente de manera poco sensible a las demandas de la sociedad. Debería haber una nueva regulación que favoreciera la flexibilidad, la competitividad entre instituciones españolas e internacionales, la estratificación derivada de la calidad de los resultados y la movilidad del profesorado y los estudiantes. El marco normativo debe promover una gobernanza y una gestión profesionales y eficaces, así como la información pública sobre los resultados que haga la Universidad más transparente y facilite una rendición de cuentas exigente. El gobierno de las universidades debe estar al servicio de la sociedad y en manos de profesionales competentes.
2. **Especialización y estratificación de las instituciones:** La complejidad de un sistema universitario desarrollado exige combinaciones de actividades docentes e investigadoras diferentes. La homogeneidad resulta perjudicial para el uso eficiente de los recursos y para impulsar la calidad. La Universidad española saldría reforzada si se distinguiera entre instituciones especializadas en la docencia de grado, la formación de posgrado y la investigación, y la transferencia tecnológica.
3. **Excelencia internacional:** La especialización de las universidades debe conducir a que las que tengan capacidad efectiva de estar presentes en la competencia internacional más exigente dispongan del reconocimiento y los recursos para hacerlo, concentrándose en la formación de posgrado y la investigación de mayor impacto.

4. **Internacionalización:** El reto de la internacionalización no incumbe solo a las universidades globales sino a todas y en todos sus campos de actuación. El Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) y el Espacio Europeo de Investigación (EEI) deben convertirse en referencias obligadas de las estrategias de las universidades para atraer estudiantes e investigadores y promover la movilidad de alumnos y profesores. Todos los instrumentos de gobierno y financiación de las universidades deben contemplar la dimensión internacional.
5. **Especialización del profesorado:** La tesis de que todo el profesorado estable realiza actividades docentes e investigación regularmente no responde a la realidad y debe ser revisada. Las universidades deben poder contratar profesorado para realizar distintas proporciones de docencia e investigación en función de la verdadera combinación de actividades de sus departamentos. La garantía de la calidad de los profesionales y su promoción debe plantearse con los criterios adecuados a cada especialización y atendiendo a los resultados.
6. **Evaluación de procesos y resultados:** La rendición de cuentas requiere procedimientos adecuados de evaluación de procesos y resultados. Las carencias de criterios e instrumentos para evaluar las actividades docentes son muy amplias. Dada la importancia decisiva de las mismas esas carencias tienen que ser corregidas porque sin esos apoyos instrumentales la actividad formativa no puede ser adecuadamente gestionada.
7. **Sistemas de información:** El gobierno y la dirección de las universidades, la evaluación de las mismas y la rendición de cuentas requieren sistemas de información idóneos, mucho más desarrollados que los actuales y basados en indicadores adecuados y datos fiables y actualizados.
8. **Sistemas de financiación:** Para impulsar los cambios, el papel más importante de las Administraciones Públicas es definir con ambición los sistemas de financiación. Su papel es que las universidades trabajen con horizontes temporales adecuados y respondan a incentivos potentes que las orienten hacia a la eficiencia y a los resultados docentes, de investigación y transferencia, en función de su especialización.
9. **Incentivos al empleo estable:** El rendimiento del capital humano de los universitarios depende de que logren un empleo estable y ajustado a su preparación y de que desempeñen actividades productivas. Es necesario promover programas de acceso al empleo y de empleo estable de los jóvenes universitarios. De otro modo, las actuales tasas de paro de los recién titulados mantendrán detenido el proceso de inserción de los jóvenes que han acabado sus estudios al llegar la crisis y su capital humano se depreciará.
10. **Incentivos a la investigación aplicada y la transferencia:** El papel de la universidad en la transformación del tejido productivo pasa por reforzar una de sus mayores debilidades: las actividades de investigación aplicada y la transferencia tecnológica. Sin un sistema potente de incentivos económicos y profesionales adecuados, ese impulso no se producirá. Es imprescindible dotar fondos con esa finalidad y contar con las empresas para definir los objetivos y los indicadores adecuados de calidad e impacto de los resultados en este terreno.
11. **Formación continua:** La formación continua es clave para el ajuste de la educación inicial de los titulados y las demandas de las empresas en un mundo que cambia rápidamente. Es necesario impulsar decididamente la colaboración entre universidad y empresa en este ámbito porque ofrece muchas oportunidades de mejora de la eficiencia de los procesos de formación iniciales.
12. **Emprendimiento:** La mejora de la formación de los emprendedores es clave para el aprovechamiento del capital humano y la intensificación tecnológica de las empresas. Impulsar el cambio del tejido empresarial en esa dirección requiere

promover la cultura emprendedora en las universidades y ofrecer una segunda oportunidad de formación superior a los empresarios que no la tuvieron. El desarrollo de programas en ambas direcciones debería ser impulsado mediante la colaboración entre las empresas y las universidades.

El estudio *Universidad, universitarios y productividad en España* se incluye en el Programa de Investigaciones Económicas que la Fundación BBVA y el Ivie desarrollan conjuntamente desde hace quince años, centrado en el estudio con perspectiva de largo plazo del patrón de crecimiento español y su inserción en la economía global. Este Programa ha generado más de cincuenta monografías.

Fundación **BBVA**

Si desea más información, puede ponerse en contacto con el Departamento de Comunicación de la Fundación BBVA (91 374 52 10 y 91 537 37 69 ó comunicacion@bbva.es) o consultar en la web www.bbva.es