

EL ANÁLISIS

Universidad y mercado de trabajo

El escaso valor que se le otorga en España a la investigación es una lacra para el avance de nuestro país en materia científica, una progresión tan necesitada como difícil de acometer

SANTIAGO / CARBÓ / CATEDRÁTICO DE ANÁLISIS ECONÓMICO DE LA [UNIVERSIDAD DE GRANADA](#) E INVESTIGADOR DE LA RESERVA FEDERAL EN CHICAGO | ACTUALIZADO 27.04.2008 - 01:00

0 comentarios

0 votos



EN mi anterior artículo planteaba lo que, a mi entender, es uno de los grandes retos de la economía española para los próximos años; a saber: la necesidad de afrontar reformas estructurales liberalizadoras que permitan una mayor competencia en muchos de nuestros mercados y sectores económicos. En esta ocasión, planteo una reflexión sobre otro gran desafío que, curiosamente, también ha estado en la agenda de numerosos analistas en las últimas semanas.

Digo curiosamente porque éste es un tema recurrente, que me ha sorprendido volver a encontrar en el debate sobre los deberes del nuevo Gobierno y sobre el que se lleva hablando desde hace mucho tiempo, aunque parece que todavía no hemos sabido acometer. Se trata de las reformas necesarias en el ámbito de la Universidad española que permitan a nuestro país, por un lado, disponer de recursos humanos con una mejor preparación y cualificación, y por otro lado, permita reforzar significativamente las acciones I+D+I, tanto de tipo privado como público, tan necesarias para la competitividad de la economía española. Hace ya bastantes meses, dediqué un artículo como éste al análisis de las que, desde mi óptica, son las opciones de financiación de la Universidad para lograr esos deseados avances. En esta ocasión, es el turno de analizar los ejes en los que la Universidad tiene mucho que decir para el mercado de trabajo.

Un primer elemento relacionado con el mercado de trabajo es el papel de la Universidad en la formación de capital humano. Un objetivo central es poder disponer de títulos -de grado y de postgrado- para formar en las mejores condiciones a nuestros futuros recursos humanos, para que estos puedan, a su vez, permitir las mejoras competitivas y de productividad de nuestro tejido productivo. En estos momentos, las universidades españolas están en pleno proceso de adaptación de sus grados y postgrados al Espacio Europeo de Educación Superior, proceso que habrá de culminar con la implantación de los nuevos títulos en el curso 2010-2011. Esta adaptación -que de haberse planificado adecuadamente habría permitido gozar de mucho tiempo para elaborar propuestas- se vio desafortunadamente afectada hasta no hace mucho por sucesivas demoras en la normativa que iba a regular la reforma, por continuadas controversias y, en muchas ocasiones, por una gran incertidumbre sobre cómo las universidades debían acometer los cambios en la práctica. Sin embargo, en este preciso momento, las universidades españolas, casi a la carrera -y, por tanto, lejos de hacerlo en las mejores condiciones-, tienen que elaborar y aprobar esos nuevos títulos en un escaso plazo de tiempo.

No parecen ser éstas las mejores condiciones para diseñar grados y postgrados que se adecuen a la demanda -que de eso se trata- que el mercado de trabajo español necesita para los retos futuros en una economía globalizada. En todo caso, sería conveniente la existencia de mecanismos, siempre en el ámbito de una Universidad pública de calidad, que permitieran que la reforma tuviera como ejes la modernidad, la adaptación a un entorno universitario crecientemente competitivo y un fuerte énfasis en la demanda, y se redujera al máximo el papel de factores idiosincrásicos y de estériles luchas internas de poder en el ámbito universitario.

Un segundo bloque, de gran relevancia en el ámbito del mercado de trabajo, se refiere a la selección de su profesorado y la productividad y remuneración del mismo. Sobre el primero de los aspectos, y tras sucesivas reformas, parece que se consolida definitivamente el proceso de acreditación basado en los méritos para las diferentes figuras docentes. Sin embargo, aún estamos lejos de crear un mercado de trabajo competitivo, con una oferta de recién doctorados -y otros investigadores- y demanda por parte de la universidades de los mismos para cubrir sus plazas de profesor al estilo de las universidades americanas -el famoso *job market*, que en España tiene, al menos, un equivalente en el mercado de la Asociación Española de Economía-, mecanismo que mejoraría la eficiencia del sistema de selección.

En cuanto a la productividad y su remuneración, el sistema de incentivos -aun con las mejoras señaladas- se encuentra todavía significativamente viciado por dos motivos, fundamentalmente. En primer lugar, los salarios de los profesores e investigadores universitarios muestran una excesiva homogeneidad y son muy poco sensibles a premiar la excelencia investigadora y docente, debido en parte a una excesiva estandarización contractual y, en mi opinión, a una desfasada y mal entendida *pulcritud* que esconde las diferencias de productividad. En segundo lugar, los salarios del profesorado universitario están muy por debajo en términos comparativos con otros países europeos y Estados Unidos a cuyos estándares pretendemos homogeneizarnos en otros ámbitos.

La fuga de cerebros sigue siendo una amenaza para la investigación universitaria en España. En el cruce de caminos entre estos dos problemas se observa una falta de