

AUTORES

Milagros Candela
UCM, Consejera de
Investigación ante la UE
2004-2014

Andreu Mas-Colell
UPF, Barcelona GSE, BIST

COLABORA

Carlos Victoria
Research economist,
EsadeEcPol

Línea de investigación:

EDUCACIÓN

Dirigida por Lucas Gortazar

1.000 millones para retener, atraer y recuperar talento investigador con fondos europeos: una propuesta concreta

EsadeEcPol Brief #4 Noviembre 2020

RESUMEN EJECUTIVO

- En este *Policy Brief*, y al hilo del Plan de Recuperación Europeo, proponemos un **programa de retención/atracción/recuperación de talento altamente cualificado**. Se dan las condiciones de necesidad y oportunidad para ello: por un lado, en los próximos años es previsible y deseable un aumento del gasto en I+D; el mismo inducirá una elevada demanda adicional de investigadores en los sectores público y privado. Por el otro, en la próxima década se espera también, en el ámbito investigador y universitario, un elevado número de jubilaciones que facilitarán el relevo generacional. Tenemos una gran bolsa de talento local tanto en el interior como en el exterior de nuestras fronteras que tendríamos que retener y recuperar. Además, la Comisión Europea ha recomendado a España incrementar el apoyo a la I+D, y el fondo europeo de Recuperación y Resiliencia constituye una importante posibilidad de financiación para el programa.
- La propuesta que se plantea en este *Policy Brief* es dedicar **1.000 millones de euros de los fondos europeos a un programa extraordinario** (es decir, adicional a los ya existentes) de retención/atracción/recuperación de talento (nombre provisional: Programa RAR). El objetivo sería inyectar en el sistema, entre los años 2021 y 2023, alrededor de 2.000 investigadores de alto nivel. Es preciso, además, establecer mecanismos efectivos que garanticen, en el agregado, su consolidación mediante contratos permanentes. Las universidades deberían ser un vehículo principal para esta consolidación.
- Las características del Programa RAR serían las siguientes:
 - Contratos laborales por un periodo definido de 4-5 años.
 - Sin exigencia de cofinanciación.
 - Orientados al nivel postdoctoral avanzado (a partir de unos 4-5 años de la tesis doctoral).
 - Empoderamiento del investigador por encima de la institución de acogida (la institución puede aceptar o no el compromiso de contratación, pero la obtención de los fondos del Programa RAR es responsabilidad y mérito exclusivo del investigador).
 - Sin limitación en el número de contratos que puede obtener cada institución de acogida.
 - Sin restricciones respecto a la localización presente del solicitante.
 - La evaluación y selección de candidatos debe ser competencia de la Agencia Estatal de Investigación.
 - El programa debe ser universal, pero sería apropiado un sesgo proactivo en los dos extremos: para reforzarnos aún más en lo que somos fuertes y para cubrir ámbitos vitales, como la inteligencia artificial, en los cuales nos falta suficiente fuerza.
 - El programa ha de ser ciego respecto a la nacionalidad del candidato, aunque es esperable que resulte más atractivo a quienes tienen vínculos (familiares, de amistad, de formación, etc.) con España.

I. Capital humano en I+D. Una necesidad y tres oportunidades

En este *Policy Brief*, y al hilo del Plan de Recuperación Europeo, **proponemos un programa de retención/atracción/recuperación de talento altamente cualificado**. Lo hacemos porque tenemos, en este frente, una necesidad y a la vez tres oportunidades que, conjuntamente, configuran un momento muy favorable para avanzar, es decir, un momento donde la inversión puede tener una tasa de retorno muy alta.

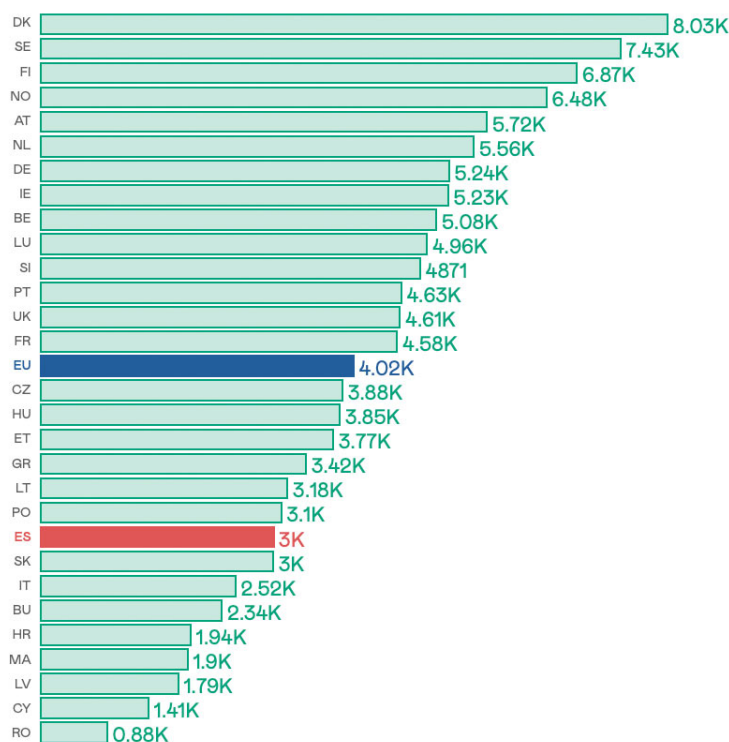
- **La necesidad:** Vamos a tener en los próximos años una demanda muy elevada de investigadores, en los sectores público y privado.

El gasto en I+D en España está muy por debajo de la media de la UE (1,24% versus 2,12% sobre el PIB, cifras de 2018). El 2% es el objetivo que nos hemos fijado (hace ya demasiados años y por diversos gobiernos). Es evidente que en el camino hacia el 2% necesitaremos más investigadores.

La misma evidencia se desprende de la constatación de que España tiene unas cifras de investigadores por millón de habitantes inferiores tanto a la media de la UE-27 como a la de la mayoría de los países de su entorno. En el Gráfico 1, con datos del año 2018, lo podemos comprobar.

Gráfico 1
Investigadores por millón de habitante (ETC), 2018

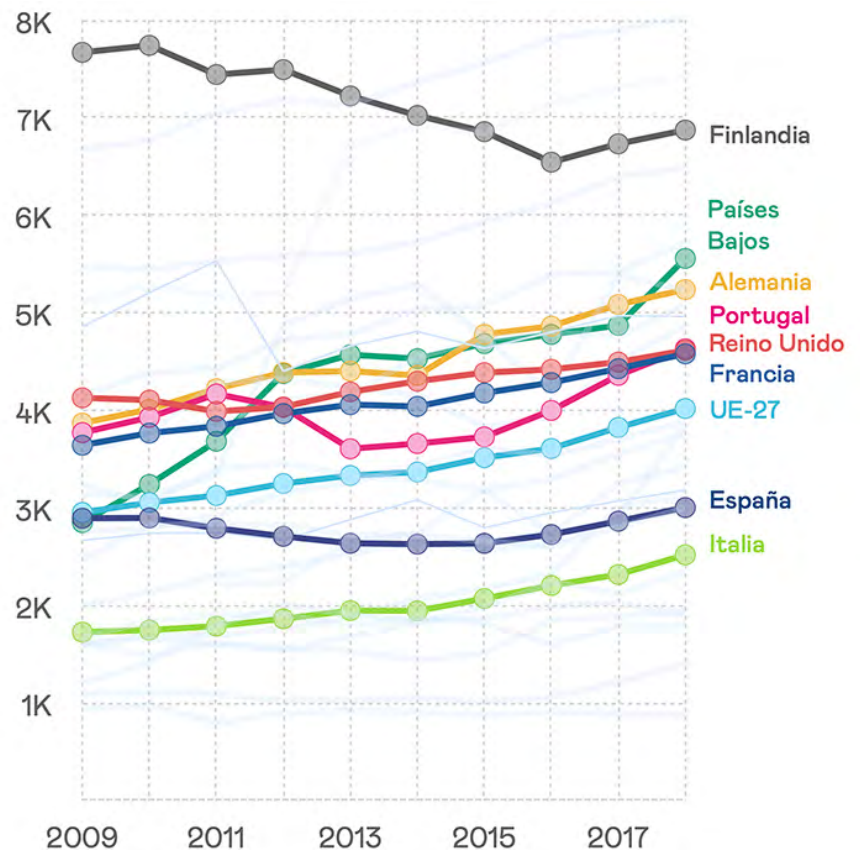
Fuente: elaboración propia con datos de Eurostat



En el Gráfico 2 podemos observar, otra vez respecto a la media de la UE-27, una divergencia a partir del año 2009 (primer año para el que se tienen cifras) que se estabiliza en torno a 2017 en 1.000 investigadores menos por millón de habitantes. La tendencia de España, al contrario de la de muchos otros países, fue la reducción del número de investigadores por millón de habitantes en el periodo 2009-2014.

Gráfico 2
Investigadores por millón de habitante (ETC), 2009-2018

Fuente: elaboración propia con datos de Eurostat



— **Las oportunidades** son las jubilaciones masivas en universidades y OPIs, una importante bolsa de talento local y la posibilidad de financiación europea:

(i) Aún sin crecimiento, jubilaciones masivas en universidades y centros de investigaciones abrirán considerables posibilidades (y necesidades) de absorción y consolidación de nuevos investigadores. Ciertamente, la sustitución generacional se hará y los investigadores que se precisen se encontrarán. Pero si queremos que estas incorporaciones marquen un salto en nuestra competitividad científica debemos asegurar que el nivel medio de las mismas sea el máximo posible al que podemos aspirar. Nos referiremos a ello en las secciones VI y VII.

(ii) La existencia de una gran bolsa de talento local, tanto en el interior como en el exterior de nuestras fronteras, facilitará enormemente la disponibilidad de candidatos. Nos referiremos a ello en la sección VIII.

(iii) La disponibilidad singular de financiación europea, a la que nos referiremos en la próxima sección, puede ser el catalizador que haga posible un cambio cualitativo.

II. El programa de reconstrucción, transformación y resiliencia: generalidades relevantes

El pasado mes de julio el Consejo Europeo acordó un paquete de medidas extraordinarias para la recuperación post-covid. Lo hizo en el marco de un nuevo instrumento, el [*Next Generation EU*](#).

Se determinó un importe máximo de 750.000 millones de euros, que se asignan a siete programas distintos:

- **Mecanismo de Recuperación y Resiliencia:** 672.500 millones (préstamos: 360.000 millones, subvenciones: 312.500 millones). El 70% de las subvenciones se comprometerá en 2021 y 2022, y el 30% en 2023.
- **REACT-EU:** 47.500 millones.
- **Horizonte Europa:** 5.000 millones.
- **InvestEU:** 5.600 millones.
- **Desarrollo rural:** 7.500 millones.
- **Fondo de Transición Justa (FTJ):** 10.000 millones.
- **RescEU:** 1.900 millones.

El Mecanismo de Recuperación y Resiliencia supone el 90% del total de la inversión. En lo referente a subvenciones, España recibirá 43.480 millones de euros que deberán comprometerse en el periodo 2021-2022, y 15.688 millones que lo harán en 2023. El importe de los préstamos puede suponer una cantidad semejante, por lo que, acompañado de los otros programas del *Next Generation EU*, la suma de ayudas y préstamos podría acercarse a los 140.000 millones de euros.



La suma de ayudas y préstamos podría acercarse a los 140.000 millones de euros

Los Estados miembros deberán elaborar **Planes Nacionales de Recuperación y Resiliencia** para el periodo 2021-2023. Dichos planes tendrán que contribuir a las transiciones ecológica y digital, y ser coherentes con las recomendaciones específicas por país (en las que, por cierto, la Comisión Europea ha recomendado a España que debe incrementar el apoyo a la I+D). En concreto, los planes tendrán que impulsar el crecimiento y el empleo y reforzar la “resiliencia económica y social” de los países de la UE.

Seamos optimistas y supongamos que el proceso europeo de implementación se desarrolla de la forma prevista. Entonces, en los próximos tres años llegarán a España transferencias (donaciones) por valor de 72.000 millones. Una inyección extraordinaria de recursos que marcará el carácter de la salida de la crisis económica inducida por la pandemia de la covid-19. Estamos obligados a utilizarlos de forma responsable. Una buena parte de esta responsabilidad exige no olvidar en ningún momento que se trata de fondos transitorios. Será inevitable que algunos deban consolidarse, sobre todo en el sector de la salud, pero la consolidación requerirá un aumento de la presión fiscal en el futuro y, por lo tanto, deberían ser la excepción.

“ La inyección extraordinaria de recursos marcará el carácter de la salida de la crisis económica inducida por la pandemia de la covid-19

La naturaleza transitoria del grueso del gasto significa que este habrá de canalizarse por dos grandes conductos: la financiación de los costes corrientes de la crisis (¡hemos de confiar que esta será transitoria!) y los proyectos de inversión.

Si, como queremos creer, la transformación de nuestra economía hacia una economía de alta productividad es un objetivo firmemente establecido, es esencial que el segundo componente esté muy presente. Y añadimos que no es indiferente el tipo de inversión. Por supuesto, y porque nos lo impone la UE, **el desiderátum de la digitalización y el de la sostenibilidad deberá permear todos los proyectos.**

Pero hemos de ir más allá y ser muy conscientes de que, aunque no nos lo imponga la UE, algunos proyectos de inversión pueden tener un efecto mayor que otros sobre la productividad futura. Así, por ejemplo, los proyectos de inversión pueden tener impacto sobre la estructura de demanda (instalaciones para recarga eléctrica de vehículos, rehabilitación de viviendas...) y/o sobre la estructura de oferta (producción de vehículos eléctricos, ingenierías especializadas en eficiencia energética...). Los segundos nos convienen mucho.

Entre los programas orientados, en principio, a la transformación de la economía, los habrá **sectoriales y transversales**. En el plan presupuestario que el Gobierno envió a Bruselas el pasado 15 de octubre se mencionaban, por ejemplo, planes sectoriales de impulso a la automoción o al turismo. También, un plan transversal de modernización de la formación profesional. Otros, de naturaleza transversal que, en mayor o menor medida y de una forma u otra, estarán presentes son los planes de fomento de los ecosistemas innovadores (*start-ups*, fondos de capital riesgo, fiscalidad del emprendimiento, etc.), o los programas de retención, atracción y recuperación de talento de alto nivel necesario para el impulso del sistema de ciencia e innovación (universidades, centros de investigación y empresas). Este *Policy Brief* se dirige a esta última tipología.



III. Propuesta

En síntesis, la propuesta que se plantea en este Policy Brief es dedicar 1.000 millones de los fondos europeos a un programa extraordinario (es decir, adicional a los ya existentes) de retención/atracción/recuperación de talento (nombre provisional: Programa RAR). El objetivo sería inyectar en el sistema, entre los años 2021-2023, alrededor de 2.000 investigadores de alto nivel. Es preciso, además, establecer mecanismos efectivos que garanticen, en el agregado, su consolidación mediante contratos permanentes. Las universidades deberían ser un vehículo principal para esta consolidación.

“ El objetivo del Programa RAR sería inyectar en el sistema, entre los años 2021-2023, alrededor de 2.000 investigadores de alto nivel

IV. Descripción de programas existentes

Existen ya un buen número de programas, estatales y autonómicos, diseñados para la atracción de talento postdoctoral de alto nivel.

Algunos, por ejemplo, Ikerbasque (Euskadi), Icrea (Cataluña) o Araid (Aragón), ofrecen directamente contratos permanentes. En conjunto, unos 25 por año.

Otros, los más, se concentran en contratos temporales.

Entre los **programas estatales de contratación temporal postdoctoral** cabe mencionar el Ramón y Cajal, el Juan de la Cierva Incorporación y el Torres Quevedo –todos ellos gestionados desde el Ministerio de Ciencia–, el Miguel Servet, del Ministerio de Sanidad, y el Beatriz Galindo, del de Universidades. En conjunto, se ofrecen por encima de 600 contratos por año.

Entre los **programas autonómicos de contratación temporal postdoctoral** destacan: el Emergia en Andalucía, el Beatriu de Pinós en Cataluña, el Ikerbasque Research Fellows en Euskadi, Ayudas destinadas a la atracción de talento investigador en Madrid, el Saavedra Fajardo en Murcia, el CIDEGENT en la Comunidad Valenciana y, muy recientemente, también en Galicia. En conjunto, se ofrecen por encima de 200 contratos por año.

Las condiciones de los contratos temporales en todos estos programas son muy diversas. Para solicitarlos se requiere un periodo mínimo (entre 2 y 3 años, típicamente) desde la obtención del doctorado, y también un máximo (entre 8 y 10 años, típicamente). La duración del contrato oscila entre 3 y 5 años. Todos incluyen, en menor o mayor medida, algunos fondos de investigación (destacan el programa andaluz y el valenciano). Algunos (como el Beatriz Galindo, dirigido a universidades) requieren cofinanciación por parte de la institución de acogida del investigador.



Por lo que respecta a la **compensación salarial**, fundamental en el mundo abierto y competitivo en que vivimos, las mejores condiciones, que pueden depender o no de las características específicas del candidato, son las del programa estatal Beatriz Galindo y el autonómico valenciano. Finalmente, en algunos casos (como el Beatriz Galindo o el Araid aragonés) puede haber un tope al número máximo de concesiones a una institución.

También deberíamos referirnos a programas europeos, en particular al Marie Skłodowska–Curie. Conviene advertir que no se trata de un programa de atracción, de retención o de recuperación, sino de movilidad. Pero (véase Martínez-Riera en las referencias) en la práctica puede funcionar para atraer y también para recuperar. Aunque una condición para ser fellow de este programa en España es proceder del extranjero, no hay restricción sobre su nacionalidad, de forma que ya ahora la primera nacionalidad de fellows en España es la española. En el periodo 2014-2019 la media de nuevos fellows por año ha sido de unos 500, de los cuales una sexta parte eran españoles.

V. Características del programa propuesto

En esta sección se especifican y discuten los detalles del programa propuesto.

El programa sería nuevo, preferiblemente con un nombre específico, y extraordinario, es decir, adicional y acotado en el tiempo. En línea con el calendario de llegada de los fondos europeos, sería natural articularlo en tres convocatorias, correspondientes a 2021, 2022 y 2023.

La propuesta intenta recoger lo mejor de todas las experiencias mencionadas en la sección anterior. Pero aun siendo distinto, el precedente de referencia, y fuente de inspiración, sería, de entre los existentes, el programa Ramón y Cajal.

Con este compartiría las siguientes características:

- (i) **Contratos laborales por un periodo definido.** Aunque en el Ramón y Cajal es de 5 años, pensamos que 4 podrían también ser suficientes.
- (ii) **Sin exigencia de cofinanciación.**
- (iii) **Orientados al nivel postdoctoral avanzado** (a partir de unos 4-5 años de la tesis doctoral).
- (iv) **Empoderamiento del investigador por encima de la institución de acogida.** Es decir, la institución puede aceptar o no el compromiso de contratación pero la obtención de los fondos del Programa RAR que financian el contrato es responsabilidad y mérito exclusivo del investigador seleccionado. El contrato debería ser, además, movable entre instituciones, y con más flexibilidad de la que hoy ofrecen los contratos Ramón y Cajal. Un buen modelo son las ayudas (grants) del Consejo Europeo de Investigación (ERC).

“ La obtención de fondos del Programa RAR sería responsabilidad y mérito exclusivo del investigador seleccionado

- (v) **Sin limitación a priori en el número de contratos que puede obtener cada institución de acogida.** Este número se determinaría endógenamente a partir de las preferencias de los seleccionados (y la anuencia de las instituciones). Este no es un punto menor. Tiene la consecuencia, muy deseable en un contexto europeo altamente competitivo, de fomentar la formación de masas críticas de investigadores en torno a temáticas específicas.
- (vi) **Podrían establecerse condiciones sobre periodos mínimos en el exterior** (añadimos: incluidos los de estudios doctorales), pero no debería haber restricciones de ningún tipo respecto a la localización presente del solicitante. En el programa, la retención es tan importante como la atracción. De hecho, hay un continuo indistinguible entre una cosa y otra. Establecer requisitos que privilegien al que se encuentra en el exterior o al recién incorporado por encima del que se incorporó unos años atrás es injusto y sería fuente de distorsiones: no debemos penalizar, más bien al contrario, al directamente contratado por una institución española. Además, puede argumentarse que, con una crisis tras otra y con la caída de los presupuestos públicos de investigación, nuestro problema central, por lo que respecta al talento, es ya el de retención.



- (vii) **La evaluación y selección de candidatos debe ser competencia de la Agencia Estatal de Investigación.** Aunque todo es perfectible (especialmente en sus procesos administrativos), la experiencia de la misma y de sus antecesores con respecto a los Ramón y Cajal ha sido buena en lo esencial: ha seleccionado bien. Las estructuras de evaluación vienen de una tradición de convocatorias competitivas que arranca de los años 80 del siglo pasado, que fue pionera en Europa continental y que se modeló en los mejores ejemplos internacionales. En particular, ha sabido utilizar a expertos de todo el mundo en su labor. La alternativa, que lo hiciera el Ministerio de Universidades, tiene el problema, bien conocido (véase Azcárraga en las referencias), del posible papel de la ANECA y de la aparición de requisitos espurios. Por ejemplo, los relacionados con la docencia o, aún peor, la gestión. Permítasenos ser un tanto contundentes a este respecto: no hay razón para pensar que muchos años de docencia (que es a lo que se acaban reduciendo los méritos docentes) sean mejores predictores de la calidad de la docencia futura que una buena trayectoria investigadora.
- (viii) **En principio, el programa debe ser universal,** pero algún tipo de especificación de la distribución temática deberá haber. El Consejo Europeo de Investigación (ERC) distribuye en tres grandes áreas y dentro de ellas se reparte por un mecanismo automático (proporcionalidad con la distribución de solicitudes). En el contexto español, seguramente es apropiado un sesgo proactivo en los dos extremos: para reforzarnos aún más en lo que somos fuertes y para cubrir ámbitos vitales en los cuales nos falta suficiente fuerza. Por ejemplo, en la ciencia de datos y la inteligencia artificial. A este respecto y como observación incidental: animamos al Ministerio de Economía y transición digital a disponer de un programa similar al Miguel Servet del Ministerio de Salud.

Más allá de lo estrictamente inspirado por el programa Ramón y Cajal propondríamos que la dotación económica por contrato fuera más generosa, del orden de 500.000 euros o, en algunos casos, superior. Sería conveniente asimismo que hubiese flexibilidad y adaptabilidad a cada caso concreto entre los tres componentes de un contrato: salario, fondos de investigación y *overhead* (cuota de gastos generales) a la institución de acogida.

Con respecto a la compensación salarial, la norma de referencia no debiera ser la de la función pública española, sino la prevalente en el mercado natural de los candidatos, que, con toda probabilidad, será como mínimo europeo. También convendría que, aun tratándose de contratos a tiempo completo, fuesen compatibles con un periodo de dedicación a otras actividades (por ejemplo, con la posibilidad de contratos de verano en Estados Unidos, donde los contratos universitarios a tiempo completo son de 9 meses).

“ Con respecto a la compensación salarial, la norma de referencia no debiera ser la de la función pública española, sino la prevalente en el mercado natural de los candidatos

Pensamos que sería importante **no excluir a las empresas como institución de acogida**. Es posible que ello requiera convocatorias específicas (es el caso ya ahora con el programa Torres Quevedo). También podrían considerarse convocatorias para nombramientos conjuntos de empresas y entes de investigación (incluidos, claro está, las universidades), o convocatorias para nombramientos a tiempo parcial compatibles con el trabajo en una empresa.

Por ejemplo, en inteligencia artificial hay muchos investigadores que desarrollan su labor en empresas digitales muy innovadoras pero que celebrarían un nombramiento a tiempo parcial en un ente de investigación. En un contexto normativo cuidadoso por lo que se refiere a la propiedad intelectual, ello sería aceptado por la empresa, con un resultado muy positivo para el investigador, la empresa, el ente de investigación y la buena causa de la interacción investigación-empresa.

VI. ¿Podremos absorber a los contratados?

El objetivo es que los contratados en el Programa RAR acaben siendo absorbidos por el sistema con contratos permanentes, sean estos laborales o los propios de la función pública. ¿Es posible? Sin duda. Además del crecimiento natural al que nos hemos referido en la Sección II habría que añadir la reposición del flujo de jubilaciones en universidades, centros de investigación (CSIC, etc.) y empresas.

“ El objetivo es que los contratados en el Programa RAR acaben siendo absorbidos por el sistema con contratos permanentes

En la siguiente sección consideramos, por su importancia intrínseca y especial relevancia, el caso de las universidades. Por lo que respecta al CSIC puede estimarse que la media de edad de su personal científico es de 54 años y que en la próxima década el número de jubilaciones superará la cifra de 1.000.

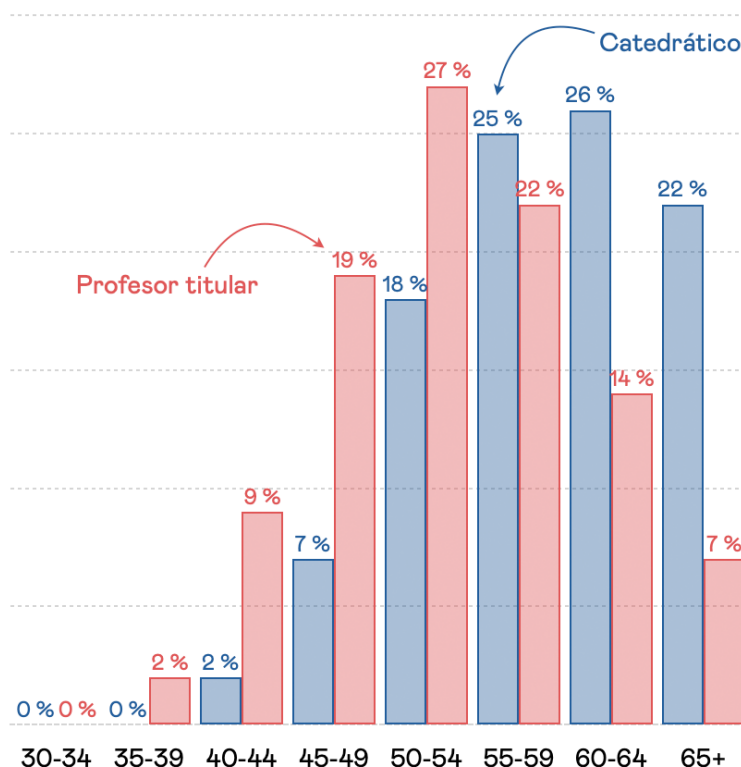
VII. Las universidades

Un efecto colateral pero extremadamente beneficioso del plan propuesto es que puede contribuir, con un impacto significativo en el segmento de más alta calidad investigadora, a una renovación generacional del profesorado universitario que, de hecho, ya está en marcha.

Limitándonos a las categorías de catedrático y de profesor titular (a las que aún habría que añadir la categoría no funcionarial de profesores doctores con contrato laboral permanente) teníamos, en el curso 2018-2019, un total 11.354 catedráticos y 26.959 titulares, con la distribución de edad indicada en el Gráfico 3.

Gráfico 3
PDI en centros propios de universidades públicas por categoría y grupo de edad (2018/2019)

Fuente: elaboración propia con datos de la Estadística de Personal de las Universidades



Teniendo en cuenta que la edad de jubilación es de 70 años, se sigue que, si se mantuviese estacionario el número de profesores permanentes de las universidades españolas, **en la próxima década se deberían renovar del orden de 12.000 contratos**. Es evidente que ahí cabe una buena fracción de los 2.000 seleccionados del Programa RAR, y también de los correspondientes a los programas de excelencia investigadora ya existentes.

Dada esta oferta, en un contexto institucional ideal no habría que hacer nada especial para despertar el interés de las universidades por contratar como profesores a investigadores de gran potencia. En el mundo actual son los que dan prestigio y atraen recursos a las universidades (en el año 2018, en media, cada investigador Ikerbasque consiguió 180.000 euros y cada investigador ICREA consiguió 370.000 euros y creó 7 puestos de trabajo).

Pero el contexto institucional no es ideal y, dadas las peculiaridades de la gobernanza universitaria, para obtener un buen resultado en la dimensión que nos ocupa se necesitan programas externos de incentivos, de los que el propuesto es un ejemplo, y también, probablemente, alguna norma. Una norma actualmente existente es la reserva por la Ley de Presupuestos del 15% de los contratos permanentes (funcionariales o laborales) que salen a concurso para contratados Ramón y Cajal (que hayan tenido una evaluación final satisfactoria: el llamado certificado I3). Supletoriamente –si este 15% no se cubre– pueden entrar los beneficiarios de otros programas de excelencia investigadora.

Esta disposición va en la buena dirección. Para perfeccionarla diríamos que el 15% es escaso. **Para tener un impacto serio en la universidad sería mejor reservar, como mínimo, el 30%.** Tampoco jerarquizaríamos los distintos programas de excelencia. Asimismo, habría que estar atentos a que en los procesos de selección de la universidad no se introduzcan los que hemos denominado “requisitos espurios” (como la experiencia en docencia o gestión).

Hacemos notar que, si la reserva se fijase en el 30%, esto dejaría libre un 70% donde cabría atender, entre otras, a las necesidades de promoción interna. Una buena política de personal en una universidad –de hecho, en cualquier institución– necesita ambas cosas: **la promoción interna de aquellos candidatos que lo merezcan** (sin la incertidumbre, pernicioso tanto para el candidato como para la institución, de que un concurso pueda privarle de empleo), y un **flujo de incorporaciones desde el exterior de la institución.**

En el caso del Programa RAR, una mejora dirigida a facilitar la contratación permanente por parte de las universidades y a estimular su interés en la misma comportaría la transferencia de la parte aún no gastada de los fondos concedidos al investigador RAR a la universidad en que este obtenga la posición permanente.

“El Programa RAR estaría pensado para postdocs avanzados y permitiría facilitar el progreso en la carrera de un investigador que no dispone de una posición permanente

Como se ha indicado, **el Programa RAR estaría pensado para postdocs avanzados.** Está, por lo tanto, en la línea de facilitar el progreso en la carrera de un investigador que no dispone de una posición permanente. Pero, ¿qué hacer cuando, por ejemplo, se pretende atraer a un investigador más maduro y con un puesto permanente en una universidad europea (o americana, o china...)? En este caso, el instrumento de un contrato temporal, aunque sea de 5 años, no es el más ajustado a las necesidades. Una posibilidad de mejorarlo sería que en el momento de la concesión se eximiese del certificado I3 a los receptores que de hecho ya son investigadores muy consolidados. De esta manera, el acceso a la posición permanente podría ser rápida.

Las universidades desean mantenerse como actores principales de la actividad investigadora en España, y es importante para el país que lo sean. Debemos –universidades, autoridades políticas y ciudadanos– ser conscientes, sin embargo, que ello será así solamente si las universidades incorporan a su profesorado a las mejores trayectorias investigadoras. La inercia nos aleja de este resultado. Para conseguirlo se necesita o bien un cambio radical en la gobernanza universitaria –y no cualquiera– o bien, y más factible en el corto plazo, una iniciativa como la que se sugiere en este *Policy Brief*.

VIII. ¿Habrá suficientes candidatos?

Tampoco hay duda alguna de que la respuesta es positiva. En primer lugar, tenemos el contingente de investigadores españoles en el exterior, que, según la Red de Asociaciones de Investigadores y Científicos en el Exterior, se puede estimar en un intervalo entre 15.000 y 20.000. También el de los que ya se han reincorporado en posiciones temporales, o permanentes pero menos atractivas que las del nuevo programa. Y, finalmente, el de los investigadores del mundo.

El programa ha de ser ciego respecto a la nacionalidad del candidato. Es de sentido común, sin embargo, que tendrá un impacto especial en aquellos que estando por el mundo tienen vínculos de todo tipo (familiares, de amistad, de formación, etc.) con España.

“El programa que estamos proponiendo, y que podríamos denominar de relevo generacional, también debería ayudar a avanzar en el equilibrio de género

Dicho esto, conviene notar que **el porcentaje de investigadores no españoles es comparativamente bajo en España** (según Franzoni *et. al.*, en 2012 la proporción del personal docente e investigador extranjero en las universidades españolas no llegaba al 2,5%, en Suecia era el 13,5% y en Portugal el 3,5%. Aún así, después de 2012 la tendencia fue a la baja, llegando a ser el 1,8% en 2016, véase Michavila). Con toda probabilidad irá en aumento y, de acuerdo con las tendencias internacionales, lo hará especialmente si el nivel de calidad de las universidades españolas va en aumento también.

Concluimos haciendo constar que el programa que estamos proponiendo, y que podríamos denominar de relevo generacional, **también debería ayudar a avanzar en el equilibrio de género**. En el año 2018 el porcentaje de contratados mujeres Ramón y Cajal era del 36.4% en las universidades y del 42% en el CSIC. Son cifras mejorables, pero que ya superan a las correspondientes a los escalones superiores de estas instituciones (catedráticos –22,5%– y profesores de investigación –25%–, respectivamente).

REFERENCIAS

Alcón, Eva, F. Michavila, M. Ripollés (coords). Más Talento para la Universidad española, *Tecnos*, 2020.

Azcarraga, J. A de. La universidad que viene: profesores por puntos, *El País*, 3/3/2011.

Azcarraga, J. A de, J. Capmany, L. Garicano, F.M. Goñi, M.T. Miras. ¿Podría empeorar la universidad? *El Mundo*, 22/8/2019.

Franzoni, C. G. Scellati y P. Stephen. Foreign- born scientists: mobility patterns for 16 countries, *Nature Biotechnology*, 2012.

Martinez Riera, Carlos. La retención, recuperación y atracción del talento desde la perspectiva de la estrategia europea, en Alcón, *et. al.*

Michavila, F. Una perspectiva española sobre el talento en las universidades, en Alcón *et. al.*

Ministerio de Universidades. Datos y cifras del sistema universitario español 2019-2020, Ministerio de Universidades, Gobierno de España, 2020.

Sanz, Luis. La atracción de talento y la política de recursos humanos de las universidades, en Alcón *et. al.*

