

ARTÍCULO

Estado, regiones y universidades
en la movilidad académica y la
atracción de profesorado*State, regions and universities in academic mobility*

MANUEL PEREIRA-PUGA

Centro de Ciencias Humanas y Sociales del Consejo Superior de Investigaciones Científicas
Correo electrónico: manuel.pereira@csic.es

Recibido 01 de marzo del 2019; Aprobado 07 de abril de 2021

RESUMEN

El objetivo de este artículo es mejorar el conocimiento sobre los factores asociados a la capacidad de atracción de talento académico de las universidades. Para ello se analiza la estructura del profesorado de la universidad pública española con relación a una serie de indicadores sobre movilidad.

Los resultados de este estudio exploratorio muestran lo siguiente: 1) la influencia significativa del marco normativo estatal en la capacidad de atracción de profesorado no local, incluso en un Estado descentralizado, donde las competencias de educación superior han sido transferidas a las regiones; 2) la relación positiva entre el tamaño y antigüedad de los sistemas regionales y la tendencia al localismo, en ausencia de estructuras de incentivos a la movilidad, y 3) la importancia del comportamiento estratégico de las universidades en los resultados de sus procesos de contratación.

- PALABRAS CLAVE** Movilidad académica; Recursos humanos; Capacidad de atracción; Localismo; Endogamia académica
- ABSTRACT** The objective of this article is deepening the understanding on the factors associated to universities' potential for attracting academic talent. To do so, it analyses the staff of Spanish public universities in regards to a set of indicators on academic mobility.
- The results of this exploratory study show: (1) the significant influence of the State normative frameworks on universities' capacity to attract non-local academics, even in a decentralized State, where powers relating to higher education have been transferred to regional governments; (2) the positive relationship between size and age of regional higher education systems and their tendency to localism, in absence of a structure of incentives for mobility; and (3) the importance of universities' strategic behavior on the outcomes of their hiring processes.
- KEYWORDS** Academic mobility; Human resources; Attractiveness; Localism, academic; Inbreeding

INTRODUCCIÓN

Las políticas de recursos humanos académicos son un elemento estratégico de la producción de conocimiento (Bauder, 2015), de ahí que la atracción y la retención de talento representen factores clave para el éxito de las universidades, departamentos, centros de investigación y otras unidades de Investigación y Desarrollo (I+D).

Desde los orígenes medievales de la institución universitaria, la movilidad del profesorado y el intercambio de conocimiento se han considerado valores en sí mismos (Musse-lin, 2004; Kim y Locke, 2010; Bauder, 2015). Pero más allá de este planteamiento existe evidencia empírica que sugiere el impacto positivo de la movilidad en el desempeño académico. Horta (2013) muestra que altos niveles de movilidad, entendida como cambios de afiliación institucional de un profesor a lo largo de su carrera, impactan positivamente en la producción científica. Por su parte, Jonkers y Cruz-Castro (2013) prueban que haber experimentado movilidad internacional se asocia con el establecimiento de co-autorías internacionales y con la publicación en revistas de mayor impacto.

Desde perspectivas diferentes, trabajos clásicos como el de McNeely (1932) defienden que emplear a grandes proporciones de graduados de la propia universidad perjudica el progreso de la institución. Y, más recientemente, Manuel Soler (2001), tomando datos de

varios países europeos, muestra en la prestigiosa *Nature* cómo la endogamia académica¹ correlaciona negativamente con la producción científica nacional.

Siendo la movilidad académica y la capacidad de atracción de las universidades temas tan relevantes, todavía se sabe poco sobre cómo estas están condicionadas por los marcos normativos, los factores regionales y el comportamiento organizacional de las universidades. En este artículo se analiza el caso del Sistema Universitario Español (SUE) para mejorar la comprensión en este terreno. Específicamente, se realiza un análisis exploratorio para responder tres preguntas: 1) ¿en qué grado el marco normativo condiciona el resultado de los procesos de contratación en términos de movilidad del profesorado?; 2) ¿en qué medida factores regionales (como la antigüedad, el tamaño del sistema y políticas regionales) se asocian con diferencias entre comunidades autónomas en términos de atracción de personal de fuera del entorno?, y 3) ¿qué impacto puede tener el comportamiento organizacional de las universidades en su capacidad de atracción?

Para tal fin se realiza un análisis comparativo de los 17 sistemas universitarios regionales con base a una serie de indicadores de movilidad obtenidos de las estadísticas universitarias publicadas anualmente por el Gobierno. Una vez hecho esto, se propone un marco explicativo de las diferencias halladas; el cual interrelaciona los tres niveles mencionados previamente: factores estatales, regionales e institucionales.

España es un caso interesante porque se trata de un Estado descentralizado, donde las competencias en materia de educación superior han sido transferidas a las comunidades autónomas, lo que implica desarrollos legislativos y políticas públicas propias, sistemas universitarios de distinto tamaño y con diversos desarrollos históricos.

Dado que todas las autonomías comparten las mismas “reglas del juego” (el marco normativo y financiero del Estado), un análisis comparativo de esta naturaleza permite abordar si dimensiones regionales y arreglos institucionales se asocian con una mayor o menor capacidad de atracción de profesorado. Dicho de otro modo, este análisis es útil para mejorar el conocimiento sobre qué factores suponen un obstáculo o un facilitador para la atracción de talento.

El artículo se estructura del siguiente modo: Tras esta introducción, la sección 2 incluye el marco teórico de la investigación. La sección 3, por su parte, explica las principales características del SUE en lo referido a la contratación de profesorado y otros aspectos que influyen en ésta. La sección 4 está dedicada a la metodología. La sección 5 muestra y discute los resultados. Y, finalmente, en la sección 6 se ofrecen una serie de conclusiones e implicaciones para las políticas públicas de recursos humanos académicos.

¹ La endogamia académica es un concepto con múltiples definiciones. Genéricamente, se refiere a la situación en la que un profesor trabaja en la misma institución en la que estudió. Muchos autores restringen el término, limitando su uso para referirse a aquellos académicos que han trabajado durante toda su carrera en la universidad que les otorgó su titulación. Para conocer más sobre la endogamia académica puede consultarse la obra colectiva editada por Yudkevich, M., Altbach, P. G., & Rumbley (2015) sobre *Academic inbreeding and mobility in higher education: Global perspectives*.

MARCO TEÓRICO

Dada la importancia actual de las universidades como productoras de conocimiento (García, 2018), la movilidad académica se ha estudiado fundamentalmente en relación a sus efectos en la productividad científica, el establecimiento de vínculos y conexiones entre científicos y el progreso en la carrera profesional (contratación y promoción). Por citar algunos ejemplos, autoras como Yudkevich y Sivak (2012) observan relaciones negativas entre endogamia y productividad. Smyth y Mishra (2013) encuentran menores índices H y menor participación en proyectos entre los endogámicos. Y Horta, Veloso y Grediaga (2007) sostienen la existencia de menos conexiones y una orientación más local entre los profesores endogámicos.

Si bien algunos autores no han encontrado una producción científica significativamente mejor de los investigadores móviles frente a los demás (véase, por ejemplo, Wyers y Conrad [1984]), la movilidad de investigadores entre países, y entre sectores productivos, es habitualmente percibida como una oportunidad de mejorar habilidades y establecer conexiones (Corley *et al.*, 2017).

A pesar de esta importancia, no disponemos de un cuerpo teórico consolidado sobre cómo los marcos normativos y las características institucionales condicionan la movilidad laboral del profesorado universitario. Sin embargo, sí hay investigaciones previas que sirven de guía de este estudio exploratorio.

Marco normativo y autonomía universitaria

Los resultados de los procesos de contratación de las universidades se relacionan con el modelo de gobernanza. La gobernanza es un tema estudiado con profusión en la literatura sobre educación superior (véase: Van Vught, 1995; Sporn, 1999; Braun, 2001; Neave, 2003; Ordorika, 2014). Es destacable la obra de Clark (1993), que define tres modelos de universidades: las controladas por el Estado, las gobernadas por la comunidad académica y las orientadas al mercado. Más recientemente, Whitley (2012) propone cuatro tipos ideales de instituciones universitarias en base a su autonomía y autoridad en lo relativo a cuatro dimensiones, entre las que se encuentra la del reclutamiento de académicos. De menor a mayor autoridad y autonomía, clasifica las universidades en: *Hollow*, *State-contracted*, *State-chartered* y *Private portfolio* (Whitley, 2012: 498). Por su parte, Paradeise, Reale y Goastellec (2009) enfatizan la relevancia de la gobernanza contraponiendo el modelo de las universidades nórdicas (caracterizado por la elevada autonomía) frente al existente en los países del sur de Europa; donde el Estado tiene una influencia mayor en aspectos regulativos, financieros, etc.

Desde esta literatura, cabría esperar que mayor autonomía universitaria en aspectos como la contratación, las condiciones salariales, etc. derivase en resultados diversos de

políticas de contratación. Mientras, menor autonomía se plasmaría en resultados de procesos de contratación más homogéneos. Asimismo, en contextos de gobernanza multinivel con alta autonomía de los gobiernos sub-nacionales sería esperable encontrar diferencias entre regiones asociadas a distintas políticas sub-nacionales.

Factores institucionales

Empleando el marco analítico de la “dependencia de los recursos” (Pfeffer y Salancik 1978; Pfeffer, 1982), las universidades son altamente dependientes del contexto social y se hallan sujetas a las demandas de éste. No obstante, también poseen capacidad para actuar estratégicamente (Gornitzka, 1999).

Por otro lado, desde una perspectiva neo-institucionalista, es esperable que las organizaciones busquen amoldarse a las normas y valores del entorno, y asimismo, tiendan a la inercia. Aquí jugarían un papel destacado las dinámicas de resistencia al cambio surgidas desde dentro de las propias organizaciones (March y Olsen, 1989).

Una tercera vía de análisis es la teoría de la *path dependence* (Levi, 1997; Pierson, 2000). Según ésta, las decisiones tomadas en momentos clave del pasado son difícilmente reversibles y condicionan de modo significativo las decisiones futuras. Desde estas perspectivas, resultaría difícil que se produjesen cambios radicales, a lo largo del tiempo, en las políticas de recursos humanos tanto a nivel de los gobiernos como al de las universidades. No obstante, podrían darse casos en que regiones y/o instituciones específicas se apartasen del patrón común.

Finalmente, desde una cuarta aproximación, se pone de manifiesto que la capacidad de atracción de talento de una universidad tiene que ver con su “atractivo”. Por ejemplo, Lepori, Seeber y Bonaccorsi (2015), en su estudio reciente sobre movilidad en la universidad europea, muestran empíricamente que la reputación de la institución y su orientación investigadora (en detrimento de la docente) son predictores en su capacidad de atracción de profesorado internacional. Siendo esto así, sería esperable encontrar diferencias significativas en los resultados de los procesos de contratación entre universidades ubicadas en el mismo país/región.

EL SISTEMA UNIVERSITARIO ESPAÑOL: MARCO NORMATIVO, SISTEMA DE CONTRATACIÓN Y GOBERNANZA

El marco normativo del SUE se caracteriza por dos elementos relevantes: por un lado, el proceso de descentralización derivado de la aprobación de la Constitución, y, por el otro, la transferencia de competencias en materia de educación a las comunidades autónomas.

La Constitución española, promulgada en el año 1978, recoge en su Título VIII la ordenación territorial del Estado en comunidades autónomas (descentralización). A este hecho, se le agrega el proceso de transferencia de competencias en educación superior que se lleva a cabo en años sucesivos.

Como resultado, las universidades españolas se rigen por normativas generales de carácter estatal; donde cabe destacar la Ley de Universidades en vigor² y la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación³. Estas normativas determinan aspectos clave del funcionamiento de los centros universitarios y las carreras profesionales de los académicos, como pueden ser: las categorías laborales del Personal Docente e Investigador (PDI), los procesos de contratación y promoción académica, el reconocimiento de méritos investigadores (a través del sistema de los llamados sexenios de investigación)⁴, etc. Por su parte, los centros universitarios dependen directamente de la comunidad autónoma en la que se hallan radicadas. Las comunidades autónomas tienen potestad para aprobar sus propios desarrollos legislativos. Asimismo, se encargan de la financiación de sus universidades, así como de otros aspectos críticos como el mapa de titulaciones de la comunidad o la creación de nuevos centros.

En lo referido específicamente a la selección y la contratación de profesorado, España ha tenido en las últimas cuatro décadas hasta cuatro sistemas distintos de reclutamiento de profesorado universitario, mismas que cubren los principales modelos existentes en el mundo: centralizado en el Estado/descentralizado en las universidades y, a su vez, caracterizados por una sola fase o por procesos en dos fases⁵.

² Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-7786> Accedido el 31 de diciembre de 2018.

³ Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-9617> Accedido el 31 de diciembre de 2018.

⁴ Los sexenios de investigación son complementos de productividad que pueden ser solicitados por los profesores de las universidades españolas y los científicos del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). Este complemento se obtiene tras la evaluación positiva del desempeño investigador del solicitante en el periodo evaluado (seis años). Esta evaluación es llevada a cabo por la Comisión Nacional de Evaluación de la Actividad Investigadora (CNEAI). La obtención de un sexenio de investigación lleva aparejado, además del complemento salarial, un reconocimiento de la labor investigadora del solicitante. Un profesor del SUE o científico del CSIC puede obtener hasta seis sexenios de investigación a lo largo de su carrera. Estos son acumulativos; es decir, cada nuevo sexenio obtenido se acumula a los anteriores (aumentando la remuneración del profesor) y el complemento derivado del mismo se sigue recibiendo hasta la jubilación.

⁵ El modelo pre-constitucional (vigente hasta 1983) se caracterizaba por una única fase de exámenes centralizados a nivel nacional, donde el éxito implicaba la obtención de una plaza con condición de funcionario en una universidad del sistema.

Posteriormente, la Ley de Reforma Universitaria, aprobada en un parlamento con mayoría absoluta del Partido Socialista Obrero Español (PSOE) introdujo, entre otros, dos elementos que conviene destacar en este apartado: en primer lugar, el establecimiento de dos categorías de profesorado funcionario (Catedrático de Universidad y, adicionalmente, Profesor Titular de Universidad) mas una serie de figuras de profesorado temporal (Profesor Ayudante y Profesor Asociado); en segundo lugar, un modelo de selección del profesorado descentralizado en las propias universidades, en el cual se prescinde de los exámenes nacionales en favor de tribunales de evaluación locales controlados por los departamentos (es decir, con presencia mayoritaria de miembros de la universidad en la que se convoca la plaza, aunque con presencia de profesores de otras instituciones).

En el año 2007, con un gobierno del Partido Socialista Obrero Español (PSOE), se aprueba la Ley Orgánica por la que se modifica la Ley Orgánica de Universidades (LOMLOU)⁶. Esta reforma legislativa introduce el actual modelo de contratación de profesorado, el cual se caracteriza por la existencia de dos fases: en la primera, el profesor ha de presentar ante ANECA su solicitud de acreditación⁷. La ANECA examina los méritos del candidato y emite una evaluación favorable o desfavorable. En caso de ser acreditado, el candidato puede entonces presentarse a procesos de selección en universidades, caracterizados por la existencia de un tribunal cuya mayoría de miembros pertenece a la universidad convocante.

En el modelo de acreditaciones no hay un número máximo de las mismas (como sí sucedía en el sistema anterior). Por consiguiente, puede darse la situación de que haya muchos más individuos acreditados que plazas vayan a convocarse en los próximos años. A modo ilustrativo, cabe destacar que en 2014 el 64% de los solicitantes de la acreditación de Profesor Titular y el 70% de los de Catedrático obtuvieron una evaluación positiva (ANECA, 2015).

Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1983-23432> Accedido el 31 de diciembre de 2018.

En el año 2001, se publica en el Boletín Oficial del Estado (BOE) la entrada en vigor de la Ley Orgánica de Universidades (LOU), aprobada, en esta ocasión, bajo los auspicios de un gobierno apoyado parlamentariamente por una mayoría absoluta del Partido Popular (conservador). La LOU crea un sistema de acceso a las plazas permanentes funcionariales que se conoce como “habilitaciones nacionales”. Este sistema se articula en dos fases: en la primera, los candidatos deben alcanzar la habilitación. La obtención de la misma se deriva de la superación de un examen, centralizado a nivel nacional, ante un tribunal designado completamente por sorteo. Una vez habilitado, el candidato está en disposición de presentarse a los concursos (de Profesor Titular o Catedrático, en función del tipo de habilitación obtenida) que cada universidad convoque. En otras palabras, un candidato sólo puede presentarse a una plaza convocada por una universidad X tras haber sido habilitado a nivel nacional. Un elemento importante de este sistema es que habilitaciones había un número máximo de estas; o sea, que los candidatos competían entre sí por un número limitado de habilitaciones disponibles.

Adicionalmente a este nuevo sistema de selección del profesorado en dos fases, la LOU introdujo dos novedades destacables: por un lado, la creación de dos nuevas figuras de profesorado: Profesor Contratado Doctor (plaza permanente; similar a la de Profesor Titular de Universidad, pero sin naturaleza funcional) y Profesor Ayudante Doctor (temporal). El texto de la LOU puede consultarse aquí: Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2001-24515> Accedido el 31 de diciembre de 2018.

Por el otro lado, la LOU sienta las bases para la creación de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). Como recoge su sitio web, la ANECA: “es el órgano de evaluación de la calidad de la educación superior de alcance nacional encargado de realizar actividades de evaluación, certificación y acreditación, del sistema universitario español con el fin de su mejora continua y adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES)”. Recuperado de: <http://www.aneca.es/ANECA/Presentacion> Accedido el 02 de enero de 2019.

⁶ Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-7786> Accedido el 02 de enero de 2019.

⁷ Existen acreditaciones a diversas figuras: Profesor Ayudante Doctor, Profesor Contratado Doctor, Profesor de Universidad Privada, Profesor Titular de Universidad y Catedrático de Universidad. Además de la ANECA, en España existen otras agencias de acreditación de carácter regional. Las agencias regionales tienen la potestad de conceder acreditaciones para algunas figuras (entre las que no se incluyen las de profesor funcionario: Profesor Titular y Catedrático). Estas acreditaciones sólo son válidas para el acceso a plazas en universidades de la comunidad autónoma en cuestión.

En definitiva, el modelo de selección en vigor implica, en primer lugar, la superación de una evaluación externa a las universidades consistente en el envío de los méritos relevantes por parte del candidato a la agencia evaluadora, en un procedimiento de varios meses de duración (acreditación); en segundo lugar, la participación en concursos celebrados en la universidad que convoca la plaza⁸.

El sistema actual es coherente con lo que ha ocurrido la mayor parte del tiempo (1983-2001 y 2007- actualidad); las decisiones de contratación están muy ligadas al control de los departamentos universitarios.

Más allá del sistema de selección, la gobernanza universitaria del SUE también impacta en las políticas de recursos humanos académicos. En España, los departamentos tienen un poder limitado en lo relativo a la convocatoria de nuevas plazas. Éstas, singularmente las permanentes, son aprobadas por el Rectorado de la universidad y no por los centros o los departamentos. A su vez, los rectores son elegidos por sufragio universal ponderado de la comunidad académica (personal docente e investigador, personal de administración y servicios, y estudiantado). Esta conjunción de intereses deriva en procesos políticos y de negociación complejos entre rectorados y departamentos en lo relativo a los procesos de contratación y promoción.

Asimismo, los cargos académicos (dirección de departamento, decanato de facultad, dirección de escuela universitaria, etc.) son elegidos en procesos electorales donde los candidatos han de ser miembros permanentes de la unidad en cuestión. Así, cada nuevo profesor permanente que se incorpora puede, potencialmente, alterar en algún punto las relaciones de poder pre-existentes en la unidad de la que se trate (departamento, escuela, facultad, etc.).

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Este estudio exploratorio se fundamenta en las Estadísticas Universitarias de España, publicadas anualmente por la Secretaría General de Coordinación y Seguimiento Universitario, del Ministerio de Educación y Formación Profesional. Se emplean indicadores relativos a: proporción de PDI que trabaja en la comunidad autónoma en la que ha leído la tesis doctoral, proporción de PDI que trabaja en la universidad en la que ha leído la tesis, proporción de PDI extranjero y proporción de nuevos doctores extranjeros; todos ellos desagregados a nivel autonómico. Adicionalmente, se emplea el porcentaje de PDI extranjero y de nuevos doctores internacionales por universidad⁹.

⁸ Es conveniente señalar, adicionalmente, que en determinados casos (en función de los méritos), los candidatos procedentes de terceros países pueden ser contratados por una universidad española sin necesidad de someterse al proceso de acreditación.

⁹ Algunos de estos indicadores presentan ciertas limitaciones a la hora de analizar las dinámicas de atracción y reclutamiento de académicos en los sistemas universitarios regionales, como se discute en la sección de resultados.

MOVILIDAD LABORAL DEL PROFESORADO EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA ESPAÑOLA

El 87,4% del profesorado doctor en universidades públicas presenciales españolas trabaja en la misma comunidad autónoma en la que ha defendido su tesis doctoral. Y el 73,4% lo hace específicamente en la misma universidad donde se doctoró (tabla 1). Los altos valores de profesorado formado en la propia comunidad autónoma y en la misma universidad reflejan un marco general (normativa de contratación, sistema retributivo, modelo de gobernanza universitaria, entre otros) que no incentiva significativamente la movilidad del profesorado. Sin embargo, las diferencias entre algunas comunidades autónomas ponen de manifiesto la importancia de desagregar el análisis a nivel regional.

Tabla 1. Profesorado en universidades públicas presenciales doctorado en la misma comunidad autónoma/universidad donde trabaja (2016-2017)

	% PDI que trabaja en la comunidad autónoma en la que ha leído la tesis	% PDI que trabaja en la universidad en la que ha leído la tesis
Castilla, La Mancha	49,1	49,1
Navarra, Comunidad Foral de	60,3	49,9
Rioja, La	62,3	62,3
Baleares, Islas	65,9	65,9
Extremadura	71,6	71,6
Cantabria	77,0	77,0
Murcia, Región de	77,6	72,2
Aragón	79,0	79,0
Galicia	82,0	53,0
Castilla y León	82,7	75,2
Asturias, Principado de	84,4	84,4
TOTAL	87,4	73,4
Madrid, Comunidad de	88,7	66,0
Andalucía	91,5	75,6
Comunidad Valenciana	92,8	84,4
País Vasco	93,1	91,6
Canarias	93,5	91,7
Cataluña	94,4	69,9

Fuente: Estadística del personal de Universidades (EPU).

Su elección deriva de la disponibilidad de datos publicados por el Ministerio. Ahora bien, a pesar de esta cuestión, los indicadores disponibles sí permiten capturar adecuadamente dimensiones de importancia capital para la mejora del conocimiento sobre los modelos de recursos humanos y las políticas públicas de atracción de talento.

La relación entre el grado de desarrollo de los sistemas universitarios y la atracción de profesorado externo

Un primer análisis a este respecto consiste en caracterizar los sistemas universitarios de las comunidades autónomas con menores y mayores tasas de profesorado “local”. Las cuatro autonomías con menor porcentaje de profesorado doctor formado en la propia comunidad autónoma son: Castilla, La Mancha (49,1%); Comunidad Foral de Navarra (60,3%); La Rioja (62,3%) e Islas Baleares (65,9%).

Tabla 2. Sistemas universitarios regionales con menos profesorado “local”

Comunidad Autónoma	Nombre de la universidad	Tipo de titularidad	Año de fundación
Baleares, Islas	Universidad de las Islas Baleares	Pública	1.978
Castilla, La Mancha	Universidad de Castilla la Mancha	Pública	1.985
Navarra, Comunidad Foral de	Universidad de Navarra	Privada	1.952
	Universidad Pública de Navarra	Pública	1.987
Rioja, La	Universidad de la Rioja	Pública	1.992
	Universidad Internacional de La Rioja	Privada (no presencial)	2.008

Estas cuatro comunidades comparten varias características relevantes en este punto: sus sistemas universitarios son de tamaño moderado, es decir, están compuestos por una o, a lo sumo, dos universidades; sólo tienen una universidad pública, y todas estas universidades públicas son jóvenes, pues han sido creadas en los últimos cuarenta años (véase tabla 2).

Del otro lado, aparecen las comunidades autónomas con mayores porcentajes de profesorado doctorado en universidades de la propia región. Las autonomías con valores superiores a la media estatal son: Cataluña (94,4%); Canarias (93,5%); País Vasco (93,1%); Comunidad Valenciana (92,8%); Andalucía (91,5%), y Comunidad de Madrid (88,7%).

Los sistemas universitarios de estas autonomías también comparten elementos comunes entre sí: son sistemas con múltiples universidades, públicas y privadas; asimismo, cuentan con al menos una institución de más de cincuenta años de antigüedad.

Puede observarse así cómo los sistemas universitarios regionales más “consolidados”, con diversidad de centros e instituciones antiguas (véase tabla 3), en un contexto como el español, tienden a lo que podría denominarse la “reproducción regional” del profesorado. Es decir, un modelo en el que las universidades contratan fundamentalmente a doctores de la propia institución o de sus vecinas más próximas.

Tabla 3. Sistemas universitarios regionales con más profesorado “local”

Comunidad Autónoma	Número de universidades de titularidad pública	Número de universidades de titularidad privada	Año de fundación de la universidad más antigua de la comunidad autónoma
Andalucía	10	1	1505 (Universidad de Sevilla)
Canarias	2	2	1927 (Universidad de La Laguna)
Cataluña	8 (1 no presencial, Universitat Oberta de Catalunya)	4	1450 (Universidad de Barcelona)
Comunidad Valenciana	5 (1 no presencial, Universidad Internacional de Valencia)	4	1499 (Universidad de Valencia)
Comunidad de Madrid	8 (2 no presenciales, Universidad Nacional de Educación a Distancia y Universidad Internacional Menéndez Pelayo)	9	1499 (Universidad Complutense de Madrid)
País Vasco	1	2	1886 (Universidad de Deusto)

Comparando el primer grupo de sistemas universitarios regionales con el segundo pueden observarse modelos diferentes de reclutamiento de personal docente e investigador. Los sistemas más jóvenes han captado grandes cantidades de doctores “de fuera”; mientras, los sistemas más consolidados se han nutrido sobre todo de académicos “locales” y, singularmente, doctorados por la propia universidad.

La pregunta que se deriva de este hecho es, por tanto, si los sistemas universitarios regionales jóvenes estarán tendiendo o no a modelos de reclutamiento similares a los que se han dado en los sistemas regionales más “consolidados”.

Para responder con certeza a esta pregunta sería necesario contar con los datos sobre el centro de doctorado de los profesores contratados por las universidades de estas comunidades autónomas en los últimos años. De este modo, podría calcularse qué proporción del profesorado contratado en épocas recientes se ha formado en la propia región, y que proporción proviene de otros entornos. Desafortunadamente, estos datos no están disponibles.

Un modo imperfecto de analizar esta tendencia es observar cómo ha evolucionado en los últimos cursos académicos el porcentaje de profesorado que se ha doctorado en la comunidad autónoma en la que trabaja. Los datos de la Secretaría General de Coordinación y Seguimiento Universitario permiten realizar este análisis desde el curso 2013-2014 hasta el 2016-2017.

En este periodo de tiempo, el porcentaje de personal académico doctorado en una universidad de la región donde trabaja, y en la misma universidad, ha variado del modo que recoge la tabla 4:

Tabla 4. Evolución de la proporción de profesorado “local” en universidades públicas presenciales (2013-2014, 2016-2017)

	% PDI que trabaja en la comunidad autónoma en la que ha leído la tesis	% PDI que trabaja en la universidad en la que ha leído la tesis
Extremadura	-12,3	-12,3
Canarias	-2,9	-4,5
Galicia*	-2,5	-10,1
Asturias, Principado de	-0,6	-0,6
Baleares, Islas	-0,1	-0,1
Castilla y León	0,0	0,1
Andalucía	0,1	0,1
TOTAL	0,3	0,4
Comunidad Valenciana	0,4	0,3
Madrid, Comunidad de	0,4	1,1
Aragón	0,7	0,7
Cantabria	1,0	1,0
Castilla, La Mancha	1,0	1,0
Cataluña	1,1	5,8
Murcia, Región de	1,2	1,2
Navarra, Comunidad Foral de	2,1	2,7
Rioja, La	6,7	6,7
País Vasco**

Fuente: Estadística del personal de Universidades (EPU).

*El dato de Galicia no incluye la Universidad de Santiago de Compostela, que no facilitó la información.

**No hay datos para el periodo 2013-2014.

De las cuatro comunidades autónomas con menor porcentaje de doctores “locales”, este valor ha aumentado, con respecto al curso 2013-2014, en tres de ellas: La Rioja (6,7%); Navarra (2,1%); Castilla, La Mancha (1%), y se ha mantenido estable en las Islas Baleares (-0,1%).

Aunque los datos disponibles no permiten acometer un análisis concluyente, podría apuntarse una cierta tendencia al localismo. Las universidades jóvenes se habrían nutrido en una primera fase de crecimiento y desarrollo de doctores no “locales”. Sin embargo, con el transcurrir de los años, habrían comenzado a egresar a sus propios doctores. Así, habrían ido modificando su modelo de reclutamiento, promoviendo la incorporación de candidatos internos.

La comparación de los sistemas regionales más “consolidados” y los más jóvenes permite teorizar un modelo de evolución de estos. Bajo un marco normativo e institucional como el del Estado español, descrito en apartados anteriores, los sistemas universitarios regionales

tienden al establecimiento de modelos de reclutamiento con un importante componente de contratación local. Por tanto, cabe esperar que, en ausencia de una estructura de incentivos a la movilidad, los sistemas regionales más “jóvenes” asimilen los patrones de los más “consolidados” en términos de proporción de profesorado doctorado en universidades de la propia comunidad autónoma y, singularmente, de la misma universidad.

Reclutamiento de profesorado extranjero en la universidad española, ¿cuestión estatal, regional o institucional?

Otra dimensión desde la que analizar la movilidad académica en los sistemas universitarios es la relativa a la incorporación de profesorado internacional. El indicador posiblemente más adecuado para tal fin es el de porcentaje de profesorado doctorado por una universidad extranjera. La Secretaría General de Coordinación y Seguimiento no dispone de y/o no publica estos datos en sus estadísticas universitarias. Sin embargo, sí facilita información relativa al profesorado extranjero por universidad. En este artículo se usa el porcentaje de profesorado extranjero como sustitutivo de ese otro indicador.

Tabla 5. Profesorado total y de nacionalidad no española en universidades públicas (2016-2017)

	PDI Total	PDI Extranjero	% PDI extranjero
Cataluña	18586	868	4,7
Baleares, Islas	1410	33	2,3
Madrid, Comunidad de	16917	385	2,3
TOTAL (universidades públicas españolas)	102297	2120	2,1
Comunitat Valenciana	11668	167	1,4
Castilla, La Mancha	2383	34	1,4
Cantabria	1359	19	1,4
Andalucía	17121	238	1,4
País Vasco	4464	62	1,4
Asturias, Principado de	2076	26	1,3
Castilla y León	6314	79	1,3
Estado	1217	15	1,2
Murcia, Región de	3328	41	1,2
Galicia	5193	56	1,1
Canarias	3283	34	1,0
Aragón	3768	38	1,0
Rioja, La	452	4	0,9
Extremadura	1873	15	0,8
Navarra, Comunidad Foral de	885	6	0,7

Fuente: Estadística del personal de Universidades (EPU).

Conviene explicitar que el porcentaje de profesorado “extranjero” presenta, al menos, dos limitaciones: por un lado, incluye como profesorado internacional a personas de nacionalidad distinta a la española pero que se han formado en universidades del Estado español. Y, por el otro, no reconoce la internacionalización del profesorado español que obtuvo su doctorado en una institución foránea. No obstante, es un indicador con la validez necesaria para establecer patrones de internacionalización en las comunidades autónomas y sus universidades.

Como puede comprobarse en la tabla 5, los sistemas universitarios regionales en España atraen una proporción muy limitada de profesorado extranjero. Las universidades públicas españolas tienen sólo un 2,1% de profesorado de otras nacionalidades. Sólo tres comunidades autónomas superan este valor: Comunidad de Madrid (2,3%); Islas Baleares (2,3%), y Cataluña (4,7%). De estos datos se desprende que, actualmente, la atracción e incorporación de personal foráneo no constituye una prioridad para los actores implicados en la creación e implementación de políticas públicas de recursos humanos académicos.

Con relación a este marco (caracterizado por la gobernanza multinivel: legislación general estatal y descentralización de la enseñanza universitaria en las comunidades autónomas), emerge la pregunta de si las universidades emplean su autonomía para desarrollar modelos de atracción abiertos a nivel internacional.

La tabla 6 ofrece los datos relativos a PDI total, PDI de nacionalidad española y PDI extranjero en cada una de las universidades públicas del Estado. En términos generales, la capacidad de atracción de académicos extranjeros es muy limitada en las universidades del SUE.

Sin embargo, existen instituciones universitarias con una proporción de profesorado internacional significativamente superiores al valor total del Estado. Todas ellas se ubican en Cataluña y la Comunidad de Madrid. Esto da cuenta de la importancia de los factores regionales en la capacidad de atracción de talento de las universidades. En un Estado descentralizado, como es el caso de España, estos factores tienen que ver no sólo con el ecosistema de I+D e innovación, empresarial, etc.; sino también con la posibilidad de los gobiernos autonómicos de desarrollar sus propias estrategias de I+D y diseñar e implementar programas y políticas públicas de educación superior y ciencia. Piénsese, por ejemplo, en la iniciativa del Gobierno de la Generalitat de Catalunya de crear la fundación ICREA, que promueve, precisamente, la atracción de científicos de alto nivel a universidades y centros de investigación catalanes.

Ahora bien, más allá del nivel autonómico, las universidades poseen características que las hacen más o menos atractivas a potenciales candidatos (prestigio, posicionamiento en los *rankings* internacionales, instalaciones y equipamientos, reputación de la ciudad en que se encuentra el campus, etc.) y, asimismo, pueden adoptar diversos comportamientos en respuesta al ambiente normativo e institucional. A ese respecto, resulta interesante

analizar los patrones de atracción de profesorado internacional de centros ubicados en la misma comunidad autónoma.

En Cataluña, una universidad emplea un porcentaje de profesorado extranjero casi siete veces mayor que el valor estatal y también significativamente mayor que el resto de centros de la comunidad autónoma: la Universidad Pompeu Fabra (14,5%). En la Comunidad de Madrid, a su vez, también se observan diferencias entre universidades. Un elemento relevante, a este respecto, es que las cinco universidades del SUE con mayor proporción de profesorado internacional son instituciones de nueva creación: Pompeu Fabra (1990), Carlos III de Madrid (1989), Autónoma de Barcelona (1968), Girona (1991) y Politècnica de Catalunya (1971).

Los datos ofrecidos en la tabla 6 responden a la situación actual; es decir, no permiten conocer cómo está evolucionando el modelo de atracción de talento de cada universidad¹⁰.

Tabla 6. Profesorado según nacionalidad en universidades públicas (2016-2017)

	PDI total	PDI España	PDI Extranjero	% PDI Extranjero
Pompeu Fabra	1338	1144	194	14,5
Carlos III de Madrid	1555	1463	92	5,9
Autónoma de Barcelona	4328	4124	204	4,7
Girona	1536	1464	72	4,7
Politécnica de Catalunya	2780	2668	112	4,0
Rovira i Virgili	1757	1689	68	3,9
Barcelona	5688	5488	200	3,5
Rey Juan Carlos	1780	1720	60	3,4
Autónoma de Madrid	2742	2664	78	2,8
Pablo de Olavide	1086	1058	28	2,6
Granada	3536	3451	85	2,4
Illes Balears (Les)	1410	1377	33	2,3
Salamanca	2272	2223	49	2,2
TOTAL	102297	100177	2120	2,1
Complutense de Madrid	6216	6104	112	1,8
Alicante	2201	2163	38	1,7
Las Palmas de Gran Canaria	1626	1600	26	1,6
Politécnica de València	2689	2647	42	1,6
Lleida	1159	1141	18	1,6
Jaume I de Castellón	1288	1269	19	1,5
Castilla-La Mancha	2383	2349	34	1,4

¹⁰ Más allá del dato de *stock*, sería útil si las universidades contratan ahora un mayor o menor porcentaje de profesores extranjeros que hace unos años.

Cantabria	1359	1340	19	1,4
País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea	4464	4402	62	1,4
València (Estudi General)	4328	4269	59	1,4
Politécnica de Cartagena	615	607	8	1,3
Vigo	1573	1553	20	1,3
Oviedo	2076	2050	26	1,3
Nacional de Educación a Distancia	1217	1202	15	1,2
Murcia	2713	2680	33	1,2
León	925	914	11	1,2
Málaga	2478	2450	28	1,1
Sevilla	4449	4400	49	1,1
Cádiz	1574	1557	17	1,1
A Coruña	1493	1477	16	1,1
Córdoba	1407	1392	15	1,1
Zaragoza	3768	3730	38	1,0
Burgos	803	795	8	1,0
Alcalá	1713	1696	17	1,0
Santiago de Compostela	2127	2107	20	0,9
Politécnica de Madrid	2911	2885	26	0,9
La Rioja	452	448	4	0,9
Extremadura	1873	1858	15	0,8
Miguel Hernández de Elche	1162	1153	9	0,8
Almería	805	799	6	0,7
Jaén	948	941	7	0,7
Pública de Navarra	885	879	6	0,7
La Laguna	1657	1649	8	0,5
Valladolid	2314	2303	11	0,5
Huelva	838	835	3	0,4

Fuente: Estadística del personal de Universidades (EPU).

Atracción internacional de jóvenes investigadores

Finalmente, dado que una de las misiones fundamentales de la universidad es formar a jóvenes investigadores, el análisis de la movilidad en el SUE requiere explorar la capacidad de atracción de doctorandos. La estadística de tesis de doctorales desagrega el número total de éstas aprobadas (en el año 2017) por nacionalidad del autor. La tabla 7 establece dos categorías: doctor de nacionalidad española y de otras nacionalidades. Esta muestra que el 24,2% de las tesis doctorales defendidas en universidades públicas tienen un autor de nacionalidad distinta a la española.

No obstante, es procedente señalar que la proporción de nuevos doctores de nacionalidad no española varía considerablemente entre autonomías. Siete de ellas no alcanzan el 15% de nuevos doctores extranjeros, mientras que las tres más internacionalizadas en este indicador doblan ese porcentaje: Extremadura (45,7%), Cataluña (35,0%) y Castilla y León (30,3%).

Tabla 7. Tesis doctorales aprobadas en universidades públicas españolas por comunidad autónoma y nacionalidad del investigador (2017)

	Total	España	Otras	% extranjeros
Extremadura	311	169	142	45,7
Cataluña	2850	1853	997	35,0
Castilla y León	674	470	204	30,3
Baleares, Islas	102	75	27	26,5
Madrid, Comunidad de	3615	2707	908	25,1
TOTAL (universidades públicas)	15412	11675	3737	24,2
Comunidad Valenciana	1864	1467	397	21,3
Andalucía	2672	2108	564	21,1
Galicia	637	517	120	18,8
País Vasco	624	521	103	16,5
Cantabria	163	137	26	16,0
Aragón	337	285	52	15,4
Asturias, Principado de	300	256	44	14,7
Castilla, La Mancha	114	98	16	14,0
Navarra, Comunidad Foral de	118	102	16	13,6
Canarias	328	285	43	13,1
Universidades del Estado	186	162	24	12,9
Murcia, Región de	473	421	52	11,0
Rioja, La	44	42	2	4,5

Fuente: Estadística de tesis doctorales.

Con datos desagregados a nivel de universidades vuelve a ponerse en evidencia la importancia de los factores institucionales. Como puede concluirse de la tabla 8, la proporción titulados extranjeros varía significativamente entre universidades ubicadas en la misma comunidad autónoma. Así, se comprueba que, dentro de un mismo ambiente normativo y socio-económico los actores se desempeñan de modo diverso, en función de sus propias políticas y características (nivel de financiación, equipamientos e instalaciones, reputación, etc.).

Tabla 8. Tesis doctorales aprobadas en universidades públicas españolas por nacionalidad del investigador (2017)

	Total	España	Otras	% otras
Pompeu Fabra	213	103	110	51,6
Politécnica de Catalunya	337	169	168	49,9
Extremadura	311	169	142	45,7
Carlos III de Madrid	176	97	79	44,9
Salamanca	361	228	133	36,8
Pablo de Olavide	129	83	46	35,7
Almería	91	59	32	35,2
Autónoma de Barcelona	837	559	278	33,2
Rovira i Virgili	244	164	80	32,8
Barcelona	994	678	316	31,8
Alcalá	450	321	129	28,7
Alicante	231	165	66	28,6
Huelva	93	67	26	28,0
Politécnica de València	428	310	118	27,6
Politécnica de Madrid	398	289	109	27,4
Granada	680	498	182	26,8
Illes Balears	102	75	27	26,5
TOTAL (universidades públicas)	15.412	11.675	3.737	24,2
Santiago de Compostela	283	215	68	24,0
Complutense de Madrid	1.263	961	302	23,9
Autónoma de Madrid	1.041	796	245	23,5
Valladolid	153	118	35	22,9
León	105	81	24	22,9
Burgos	55	43	12	21,8
Jaume I de Castellón	190	149	41	21,6
València (Estudi General)	715	570	145	20,3
Lleida	129	103	26	20,2
Girona	96	77	19	19,8
Córdoba	181	146	35	19,3
Politécnica de Cartagena	68	55	13	19,1
Sevilla	769	630	139	18,1
País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea	624	521	103	16,5
Las Palmas de Gran Canaria	99	83	16	16,2
Jaén	124	104	20	16,1
Cantabria	163	137	26	16,0
Vigo	183	154	29	15,8
Zaragoza	337	285	52	15,4

Rey Juan Carlos	287	243	44	15,3
Oviedo	300	256	44	14,7
Castilla, La Mancha	114	98	16	14,0
Cádiz	244	210	34	13,9
Málaga	361	311	50	13,9
Pública de Navarra	118	102	16	13,6
A Coruña	171	148	23	13,5
Nacional de Educación a Distancia (UNED)	175	154	21	12,0
La Laguna	229	202	27	11,8
Murcia	405	366	39	9,6
Miguel Hernández de Elche	300	273	27	9,0
La Rioja	44	42	2	4,5

Fuente: Estadística de tesis doctorales.

CONCLUSIONES

El personal docente e investigador es la pieza esencial para el buen funcionamiento de la universidad. Por eso, la movilidad de los académicos y la capacidad de atracción de talento de las instituciones universitarias ha suscitado el interés de numerosos investigadores del ámbito de la educación, la economía, la sociología y las políticas públicas.

El análisis del caso español es singularmente relevante para el avance del conocimiento en este campo de estudio. La descentralización en materia educativa del Estado español permite examinar cómo, bajo un marco normativo general¹¹ (el establecido a nivel estatal) las políticas públicas y características de cada comunidad autónoma se asocian con distintas dinámicas de movilidad académica. Asimismo, la comparación entre universidades que operan en la misma comunidad da cuenta de la importancia del comportamiento estratégico de las organizaciones en los resultados de sus procesos de contratación.

Dentro de ese marco analítico, los resultados obtenidos y mostrados en este artículo permiten extraer una serie de conclusiones. El marco normativo, institucional y financiero español no ha generado una estructura de incentivos que incite a las universidades a participar activamente el “mercado” de recursos humanos académicos. Por el contrario, promueve que las universidades se nutran fundamentalmente de doctores formados en la misma región y, significativamente, en sus propias aulas.

Da buena cuenta ello que los porcentajes más altos de España en profesorado egresado por la misma comunidad autónoma, y algunos de los más altos por la propia universidad, se den en comunidades autónomas que poseen lo que en este artículo se ha descrito operativamente como “sistemas universitarios regionales más consolidados” (varias universidades y, al menos una de ellas con más de cincuenta años de antigüedad).

¹¹ Ley orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades; Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, etc.

Por otro lado, el hecho de que haya comunidades autónomas con proporciones significativamente más bajas de profesorado con doctorado en una universidad de la propia región debe analizarse con prudencia. Aunque los datos disponibles no permiten concluir con claridad, es plausible que estos datos tengan más que ver con un proceso histórico que con una política autonómica o un comportamiento estratégico de las universidades en favor de la atracción de talento externo. De este modo, las universidades jóvenes, en sus primeros años de existencia se habrían nutrido necesariamente de doctores externos. Y, años más tarde, habrían comenzado a egresar doctores, modificando su patrón de contratación externa hacia un modelo más localista.

Adicionalmente a lo anterior, las grandes diferencias entre algunas universidades (incluso entre algunas situadas en la misma comunidad autónoma) en indicadores como la proporción de profesorado internacional señalan la importancia de los atributos y el comportamiento estratégico de las instituciones universitarias. Incluso en un marco no incentivador de la movilidad, los centros pueden implementar estrategias que les permitan mejorar su participación en el “mercado” internacional.

Las implicaciones para la política pública de este trabajo pueden resumirse brevemente. La movilidad laboral es valorada por la comunidad académica como un valor en sí mismo; un valor relacionado con la concepción que los académicos tienen de la ciencia y la actividad científica. Asimismo, la literatura evidencia la relación de la movilidad con la mejora del capital humano, el establecimiento de conexiones entre investigadores y, en algunos casos, con la producción científica. En un contexto de competitividad creciente a nivel internacional, sería positivo que los gobiernos central y autonómicos, así como otros organismos (Agencia Estatal de Investigación [AEI], Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación [ANECA]), promoviesen la movilidad en un doble sentido. Por un lado, implementando políticas que mejoren la capacidad de atracción de las universidades, dotando de mayor peso a la movilidad en las actividades evaluativas, etc. Y, por el otro, favoreciendo la movilidad nacional e internacional de los jóvenes doctores; de tal modo que experimenten diversos modelos organizativos, sistemas de gobernanza, formas de organización del trabajo, aproximaciones, visiones, etc.

En el contexto del Estado, varias iniciativas en esta materia suelen considerarse casos de éxito, como son la creación de las fundaciones ICREA (Cataluña) e Ikerbasque (País Vasco). Asimismo, la participación de España en programas europeos como los Marie Skłodowska Curie suponen un incentivo positivo a las universidades.

Finalmente, en lo relativo a la investigación futura, los resultados aquí expuestos permiten concluir la necesidad de profundizar en la investigación en dos ámbitos. De una parte, el análisis sobre los factores políticos, económicos e institucionales condicionantes de la movilidad académica, y de otra, el estudio de los mecanismos organizativos y de gobernanza que subyacen a los distintos resultados de los procesos de selección entre las universidades; es decir, los aspectos determinantes de una contratación fundamentalmente local o externa.

REFERENCIAS

- ANECA (2015). Resultados del Programa de Acreditación para el acceso a los cuerpos de profesorado universitario (ACADEMIA) 1 enero – 31 de diciembre de 2014. Madrid: ANECA.
- Bauder, H. (2015). “The international mobility of academics: A labor market perspective”. *International Migration*, 53(1), 83-96.
- Bridgeland, W. (1982). “Departmental Image and the Inbreeding Taboo within Large Universities”. *College Student Journal* 16 (3), 287–289.
- Camacho, J. (2001). “Investment Is the Best Cure for Inbreeding.” *Nature*, 413, 479–480.
- Clark, B. (1983). *The higher education system*. Berkeley: University of California Press.
- Corley, E.A., Bozeman, B., Zhang, X., and Tsai, C. (2017). “The expanded scientific and technical human capital model: the addition of a cultural dimension”. *J of Technol Transf*, <https://doi.org/10.1007/s10961-017-9611-y>
- Cruz-Castro, L., and Sanz-Menéndez, L. (2010). “Mobility versus Job Stability: Assessing Tenure and Productivity Outcomes”. *Research Policy* 39 (1): 27–38.
- Eisenberg, T., and Wells, M. T. (2000). “Inbreeding in Law School Hiring: Assessing the Performance of Faculty Hired from Within”. *The Journal of Legal Studies* 29 (S1), 369–388.
- García Masip, F. (2018). “Universidad, supercomplejidad y desconstrucción”. *Revista de la Educación Superior*, 47(188), 11-38.
- Gaughan, M., and Robin, S. (2004). “National science training policy and early scientific careers in France and the United States”. *Research Policy*, 33(4), 569–581.
- Godechot, O., and Louvet, A. (2008). “Academic Inbreeding: An Evaluation”. *Laviedesidees*.
- Gornitzka, Å. (1999). “Governmental policies and organisational change in higher education”. *Higher education*, 38(1), 5-31.
- Hargens, L. L., and Farr, G. M. (1973): “An Examination of Recent Hypotheses about Institutional Inbreeding”. *The American Journal of Sociology*, 78 (6), 1381-1402.
- Horta, H. (2013). “Deepening Our Understanding of Academic Inbreeding Effects on Research Information Exchange and Scientific Output: New Insights for Academic Based Research.” *Higher Education* 65 (4), 487–510.
- Horta, H., Machi S., and Yonezawa, A. (2011). “Academic Inbreeding: Exploring Its Characteristics and Rationale in Japanese Universities Using a Qualitative Perspective.” *Asia Pacific Education Review* 12 (1), 35–44.
- Horta, H., Veloso, F., and Grediaga, R. (2007). “Navel Gazing?: Academic Inbreeding and Scientific Productivity.” *Management Science* 56 (3), 414–429.
- Inanc, O., and Tuncer, O. (2011). “The Effect of Academic Inbreeding on Scientific Effectiveness.” *Scientometrics* 88 (3), 885–898.
- Jonkers, K., & Cruz-Castro, L. (2013). “Research upon return: The effect of international mobility on scientific ties, production and impact”. *Research Policy*, 42(8), 1366–1377.
- Kim, T., and Locke, W. (2010). *Transnational academic mobility and the academic profession*. London: Centre for Higher Education Research and Information, The Open University.
- Lepori, B., Seeber, M., and Bonaccorsi, A. (2015). “Competition for talent. Country and organizational-level effects in the internationalization of European higher education institutions”. *Research Policy*, 44(3), 789-802.
- Levi, M. (1997). “A model, a method, and a map: Rational choice in comparative and historical analysis”. *Comparative politics: Rationality, culture, and structure*, 28, 78.

- Majcher, A. (2004). "Mobility and Academic Career: Reforming the 'inbreeding' System in Central and Eastern Europe." In H. Horta, D. M. Meyer, and J. B. Pereira-Leal (eds), *Career Paths and Mobility of Researchers in Europe*, 158–161. Göttingen: Cuvillier.
- March, J.G. and Olsen, J.P. (1989). *Rediscovering Institutions*. New York: The Free Press.
- McGee, Reece. 1960. "The Function of Institutional Inbreeding". *The American Journal of Sociology* 65 (5), 483–488.
- McNeely, J.H. (1932). *Faculty Inbreeding in Land-Grant Colleges and Universities*. Washington, DC: U.S. Government Printing Office.
- Musselin, C. (2004). "Towards a European academic labour market? Some lessons drawn from empirical studies on academic mobility". *Higher Education*, 48(1), 55–78.
- Oliver, C. (1991). "Strategic responses to institutional processes". *The academy of management review*, 16(1), 145–179.
- Ordorika, I. (2014). "Governance and change in higher education: the debate between classical political sociology, new institutionalism and critical theories". *Bordón. Revista de pedagogía*, 66(1), 107–122.
- Padilla, L. (2008). "How Has Mexican Faculty Been Trained? A National Perspective and a Case Study." *Higher Education* 56 (2), 167–183.
- Paradeise, C., Reale, E., & Goastellec, G. (2009). "A comparative approach to higher education reforms in Western European countries". In E. Reale, I. Bleikle, E. Ferlie, & C. Paradeise (Eds.), *University governance: Western European perspectives*. Dordrecht: Springer.
- Pfeffer, J. and Salancik, G. (1978). *The External Control of Organizations: a Resource Dependence Perspective*. New York: Harper and Row Publishers.
- Pfeffer, J. (1982). *Organizations and Organization Theory*. Boston: Pitman.
- Pierson, P. (2000). "Increasing returns, path dependence, and the study of politics". *American political science review*, 94(2), 251–267.
- Smyth, R., and Mishra, V. (2014). "Academic Inbreeding and Research Productivity and Impact in Australian Law Schools." *Scientometrics* 98 (1), 583–618.
- Soler, M. (2001). "How Inbreeding Affects Productivity in Europe." *Nature* 411, 132. doi: 10.1038/35075637. Redcupado de: <http://www.nature.com/nature/journal/v411/n6834/full/411132a0.html>.
- Whitley, R. (2012). "Transforming universities: National conditions and their varied organisational actorhood". *Minerva*, 50(4): 493–510.
- Wyer, J., and Conrad, C. (1984). "Institutional Inbreeding Reexamined". *American Educational Research Journal* 21 (1), 213–225.
- Yim, M. (2011). "Status Competition or Middle-Status Conformity? Predicting the Incidence of Academic Inbreeding Among PhD-Granting Sociology Departments, 1997–2007". In *American Sociological Association. Annual Meeting*, 1066.
- Yudkevich, M., Altbach, P. G., & Rumbley, L. E. (2015). *Academic inbreeding and mobility in higher education: Global perspectives*. Springer.
- Yudkevich, M., & Sivak, E. (2012). "University Inbreeding: An Impact on Values, Strategies and Individual Productivity of Faculty Members". Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1996417> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1996417>