



# Resumen ejecutivo

---





## Resumen ejecutivo

Durante dos décadas, el Informe CYD ha sido una herramienta esencial para evaluar el progreso y desempeño de las universidades en España a través de indicadores clave de recursos, rendimiento y calidad. Siguiendo en esta línea, la edición de 2024 analiza el avance en las siete prioridades estratégicas de la universidad española definidas en el Informe CYD 2021/2022. Como elemento innovador, en este Informe cada prioridad cuenta con una infografía<sup>1</sup>, incluidas al final de este resumen ejecutivo, que, mediante un conjunto de indicadores seleccionados, visualizan el estado actual y la evolución de la universidad española en cada uno de estos ámbitos.

Al mismo tiempo, esta vigésima edición del Informe CYD quiere representar un punto de inflexión en el análisis del sistema universitario español. Para ello, la Monografía del Informe incluye ejemplos de sistemas universitarios internacionales que muestran cómo una gestión orientada a metas estratégicas y adaptada a los desafíos contemporáneos puede convertir a las universidades en motores clave de la innovación y el progreso social.

Destacamos la importancia de establecer objetivos estratégicos claros para el sistema universitario español y una gobernanza que combine transparencia y rendición de cuentas. La experiencia de los países y modelos de referencia demuestra que, con una modernización de la gobernanza

1. En el caso de la prioridad estratégica "Acelerar la transformación digital", no se ha incluido infografía, dado que actualmente no existen indicadores lo suficientemente representativos que permitan cuantificar el estado de la universidad española en esta dimensión.

que integre objetivos estratégicos claros y mecanismos sólidos de rendición de cuentas, las universidades españolas podrán competir globalmente y desempeñar un papel central en el desarrollo económico y social del país, afrontando con eficacia las prioridades estratégicas que identificamos en el Informe CYD 2021/2022.

### 1. Aumentar la inversión en educación superior

#### Urgencia en establecer una estrategia y prioridades claras

El reto fundamental en la financiación de la educación superior en España no radica únicamente en el hecho de que los niveles de inversión sean bajos comparados con la media de la UE o la OCDE. La clave está en orientar la inversión pública hacia objetivos estratégicos que impulsen la calidad, la eficiencia y la relevancia del sistema universitario.

Los datos más recientes (2021) revelan que España destina un 1,43% del PIB a la educación superior, frente al 1,48% de la OCDE y el 1,29% de la UE. Pero el verdadero desafío no es simplemente equiparar estos porcentajes. Lo esencial es diseñar una estrategia que permita utilizar los recursos de forma óptima, con una clara vinculación a resultados medibles y objetivos de alto impacto. La discusión no debería centrarse en cuánto se invierte, sino en cómo y dónde se invierte para maximizar el retorno de la inversión para la sociedad y el desarrollo del sistema universitario español.

Actualmente, el 67% del gasto en educación superior en España proviene del sector público, un porcentaje inferior al 76% de la UE, y la proporción del gasto público en educación superior respecto al gasto público total en España es del 2,19%, por debajo de la media de la UE (2,44%) y la OCDE (2,72%). A pesar de este diferencial en cifras, lo más relevante es la ausencia de una estrategia integral de asignación de recursos. Solo al establecer prioridades claras y diseñar un modelo de financiación que se base en la excelencia académica, la colaboración con el sector privado y la capacidad de respuesta a las demandas de una economía basada en el conocimiento, se podrá maximizar el impacto de un aumento significativo de la inversión.

Un ejemplo claro de la necesidad de una estrategia se observa en la inversión en I+D. Aunque en 2022 España experimentó un crecimiento del 12,05% y llegó a alcanzar los 19.325 millones de euros, mayoritariamente gracias a fondos europeos, la contribución de las universidades ha continuado disminuyendo, hasta situarse en el 26,5% del total. Esto muestra que el problema no es únicamente la cantidad de recursos disponibles, sino la falta de un enfoque estratégico que priorice y fortalezca el papel de las universidades en el ámbito de la innovación y el desarrollo.

Por tanto, el incremento de la inversión debe ir acompañado de una transformación del modelo de financiación, centrado en el uso estratégico de los recursos y en la rendición de cuentas en base a resultados. Este modelo debe ser un proceso continuo que incluya la evaluación de proyectos con

objetivos estratégicos claros y revisiones periódicas. Solo de esta manera se podrá fortalecer el sistema universitario español, empoderándolo para cumplir con su misión de formar a las próximas generaciones de titulados y líderes, mejorar el sistema de investigación y transferencia de conocimiento, y contribuir de manera efectiva al desarrollo social y económico del país.

## **2. Atraer talento y asegurar el relevo generacional del personal docente e investigador**

### **La precariedad y el envejecimiento dificultan la renovación del personal académico**

En el ámbito de los recursos humanos, el sistema universitario español se enfrenta a retos de solución compleja. En los últimos años ha habido un crecimiento notable del personal docente e investigador (PDI), el pilar sobre el que se sostiene la calidad educativa y la producción científica (9,3% desde el curso 2018-2019). Este aumento ha sido desigual, del 6% en las públicas frente al 26,4% de las privadas, y se explica, en buena parte, por el aumento reciente en la creación de centros privados.

Un reto importante es el de cómo gestionar el preocupante envejecimiento del PDI: la edad media se sitúa en 49,5 años (curso 2022-2023) y un 18,1% de sus miembros se jubilarán en la próxima década (34% en el caso de los funcionarios). Estos datos evidencian la falta, en los últimos años, de una entrada significativa de nuevos docentes e investigadores. Las razones de esta situación hay que buscarlas, entre otras, en

la precariedad laboral, las políticas retributivas y la falta de perspectivas de estabilización para quienes buscan una carrera académica en España, aspectos que son especialmente significativos en las universidades públicas. En el curso 2022-2023, solo el 52,6% del PDI en universidades públicas contaba con puestos permanentes, frente al 82,4% en las universidades privadas. Este nivel de precariedad afecta tanto a la calidad de la docencia como a la capacidad investigadora, además de dificultar el desarrollo de carreras académicas con perspectivas en el tiempo.

A los problemas anteriores se une el consabido alto grado de endogamia, con un 75,4% del PDI funcionario que defendió su tesis en la misma universidad en la que trabaja, lo que restringe la diversidad de ideas y perspectivas. A pesar de las reformas propuestas por la nueva Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) para mejorar la estabilidad y promover una carrera académica más atractiva, persiste la necesidad de una mayor flexibilidad para la contratación de personal, la movilidad y también, como veremos más adelante en el quinto reto, la atracción de talento internacional, que actualmente solo representa el 3,2% del PDI.

Para atraer talento y garantizar un relevo generacional efectivo, las universidades necesitan mayor autonomía en la gestión de su personal. Según el *Autonomy Scorecard* de la *European University Association*, España ocupa una de las posiciones más bajas en términos de autonomía de gestión del personal docente, lo que limita seriamente la capacidad de las universidades para adaptarse a las exigencias del contexto internacional. Actualmente las decisiones de contratación, entre otras limitaciones

e ineficiencias, están distribuidas entre demasiados actores, lo que complica la agilidad de los procesos. Solo con políticas flexibles de atracción, retención y estabilización con rigor del personal académico se podrá asegurar un relevo generacional que garantice la sostenibilidad del sistema universitario español a largo plazo. Volvemos a la gobernanza como barrera central para afrontar con eficacia los retos.

## **3. Mejorar la empleabilidad**

### **La desconexión entre titulaciones y mercado laboral afecta a los graduados**

El sistema universitario español tiene un papel fundamental en la preparación de los jóvenes para enfrentar los retos de una economía basada en el conocimiento, dinámica y en constante evolución. El objetivo principal no debe ser únicamente asegurar una correspondencia inmediata entre las titulaciones y las necesidades actuales del mercado laboral, sino también proporcionar a los estudiantes las habilidades y competencias necesarias para prosperar profesionalmente en un contexto cada vez más complejo, impredecible y globalizado.

La expansión de la oferta de másteres oficiales, con un crecimiento respecto al curso pasado del 3,6% en 2023-2024, y el aumento del 8% en el número de titulados de este nivel educativo en 2022-2023, demuestran un avance hacia una formación más diversificada.

Esta tendencia es un paso importante, ya que puede facilitar la adquisición de conocimientos y habilidades avanzadas que permitirán a los jóvenes adaptarse y

responder a los constantes cambios de la economía del conocimiento. Sin embargo, aún existen desajustes en la alineación de las competencias desarrolladas en la universidad con las demandas emergentes del mercado.

En áreas estratégicas como informática y ciencias, el incremento del número de plazas (14,3% y 4,9%, respectivamente) es positivo, pero ampliamente insuficiente para cubrir el crecimiento de la demanda (36,3% y 26%, respectivamente). Otras disciplinas como la ingeniería no han visto un aumento acorde en la oferta educativa, generando una brecha entre la formación impartida y las oportunidades profesionales disponibles.

La situación laboral de los graduados pone de manifiesto la urgencia de dotar a los estudiantes de competencias versátiles y transversales que les permitan desarrollarse en un mercado en constante transformación. A pesar de que España cuenta con una alta proporción de ocupados con estudios superiores (la octava más alta de la UE), el 35,8% de los graduados ocupan puestos de baja cualificación, evidenciando que el reto no radica únicamente en formar a profesionales, sino en formarlos con las habilidades adecuadas. Esto no solo se debe a la desconexión entre la educación superior y el mercado laboral actual, sino también a una estructura productiva que, en ocasiones, no ofrece suficientes empleos de alta cualificación, lo que puede conducir a la sobrecualificación o a la fuga de talento.

Es crucial que las universidades preparen a los estudiantes para futuros escenarios profesionales, fomentando capacidades como el pensamiento crítico, la creatividad, la adaptación al cambio y las habilidades

digitales. Para lograrlo, es necesario que el sistema universitario actúe con mayor agilidad y tenga la capacidad de colaborar estrechamente con empleadores públicos y privados, identificando áreas de crecimiento y desarrollando programas que impulsen la innovación y la capacidad de aprendizaje continuo.

Este enfoque estratégico requiere que las universidades dispongan de un mayor margen de maniobra, otorgándoles una mayor autonomía en la toma de decisiones estratégicas. Solo así podrán ajustar su oferta educativa de manera proactiva, alineando la formación con las tendencias de largo plazo y proporcionando a los jóvenes las competencias necesarias para prosperar en sus carreras, independientemente de las fluctuaciones del mercado laboral.

#### **4. Aumentar la relevancia del conocimiento generado para la sociedad**

##### **La relevancia de la investigación radica en su utilidad social y productiva**

España destaca por su capacidad productiva en investigación científica, con un volumen de publicaciones ligeramente superior a la media mundial. No obstante, el gran reto consiste en garantizar que esta producción científica se traduzca en investigaciones accesibles con un impacto en la sociedad, en el sistema productivo y en la economía en general. Entre 2020 y 2023, el 69,5% de las publicaciones fueron en acceso abierto, facilitando su difusión, y un 33,3% también estuvieron alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), lo que refleja una

voluntad creciente de vincular las agendas de investigación con los retos globales.

Los indicadores anteriores, denominados de “impacto social”, se han incorporado recientemente en los procesos de evaluación y marcan un avance significativo en la forma de medir la relevancia de la investigación. Además de ser fácilmente cuantificables, ofrecen una visión más amplia del alcance de la ciencia. No obstante, son insuficientes para medir la “porosidad universidad-sistema productivo” de la investigación en toda su complejidad, es decir, la capacidad de la investigación para permear en el tejido productivo y traducirse en soluciones a los problemas.

Precisamente, la colaboración intersectorial es una manera de garantizar que el conocimiento fluya en varias direcciones. Un ejemplo de ello son los contratos de I+D con terceros, los cuales han aumentado en volumen en los últimos años. No obstante, es preocupante la disminución del porcentaje de empresas que optan por las universidades como socios preferentes para la innovación, que ha pasado del 25,55% al 19,95% entre 2020 y 2022. Esta desconexión se refleja también en la reducción de solicitudes de patentes desde 2017, con un descenso del 12% entre 2021 y 2022, aunque, en buena parte, esta disminución sea atribuible a la Ley 24/2015, que endureció los requisitos de las universidades para patentar. En paralelo, otras formas de transferencia, como los acuerdos de confidencialidad, el registro de *software* y los contenidos digitales, han ganado relevancia, lo que es un buen indicio, mientras que la creación de *spin-offs* sigue en declive, manteniendo la tendencia negativa iniciada en 2016, con solo 61 nuevas empresas en 2022.

Para asegurar la relevancia social del conocimiento generado por las universidades, es fundamental explorar nuevas vías de transferencia de conocimiento. Algunos ejemplos incluyen la creación de plataformas digitales, como *marketplaces* de innovación abierta, la promoción de espacios físicos que congreguen bajo un mismo techo a varios actores, o las iniciativas de ciencia ciudadana que ofrecen la oportunidad de involucrar a la sociedad en los procesos de investigación. Asimismo, es necesario revisar los criterios de evaluación del profesorado para reconocer e incentivar el impacto social y económico de la investigación. Quizás ha llegado el momento de considerar la creación de itinerarios de especialización dentro del PDI, permitiendo a cada cual centrarse en aquellas áreas donde pueda aportar mayor valor para la sociedad.

#### **5. Fomentar la internacionalización**

##### **La insuficiente movilidad y captación de talento extranjero limitan la proyección global**

En un escenario de competencia global, la internacionalización del sistema universitario español sigue siendo una prioridad estratégica fundamental. El análisis de la internacionalización del sistema implica abordar diferentes ámbitos del quehacer universitario.

En términos de movilidad estudiantil y atracción de alumnos extranjeros, las cifras muestran una leve mejora, aunque el sistema sigue lejos de las tasas observadas en otros países de la UE. En el curso 2022-2023, únicamente el 6,19% de los estudiantes eran estudiantes internacionales con matrícula

ordinaria. Una más que posible causa de esta situación es la escasa oferta de titulaciones en idiomas extranjeros (15,86% en el curso 2022-2023), lo que reduce la competitividad internacional de los estudios ofrecidos.

El estancamiento en la atracción de personal académico extranjero sigue siendo otra de las principales debilidades del sistema universitario español: la mayoría de este colectivo se encuentra en categorías con contrato temporal, lo que indica la falta de estabilización en su integración. En el curso 2022-2023, el porcentaje de PDI de nacionalidad extranjera se situó en un 3,2%, con un incremento mínimo de siete décimas desde el curso 2018-2019. Esta inestabilidad no solo afecta a las condiciones laborales, sino que también proyecta una imagen de un sistema universitario poco internacional a nivel global, lo que dificulta la atracción y retención de talento académico, limitando así la competitividad del sistema.

En el ámbito de la investigación, los resultados de la colaboración internacional presentan luces y sombras. Si bien en 2023 el 50,8% de las publicaciones científicas españolas se realizaron con coautoría extranjera, ha disminuido el liderazgo de investigadores nacionales en estas colaboraciones, lo que plantea inquietud sobre la capacidad de España para encabezar investigaciones de alto impacto a nivel global.

Para fomentar una internacionalización efectiva, es necesario flexibilizar las normativas de contratación, incentivar la movilidad y promover la participación de investigadores y docentes en redes internacionales. Asimismo, resulta indispensable impulsar iniciativas de “movilidad desde casa”, aprovechando al

máximo el potencial de las tecnologías de la información. Todas estas recomendaciones deberían enriquecer el ecosistema universitario y elevar el perfil de la investigación española en el panorama global.

## **6. Mejorar el acceso y la equidad**

### **Persisten brechas sociales y de género en el acceso y desarrollo profesional**

Uno de los valores fundamentales de la universidad es la promoción de la equidad mediante el acceso inclusivo a la educación. Factores como el nivel de renta familiar, el nivel educativo y la situación laboral de los padres, así como el municipio de residencia siguen condicionando el acceso de los jóvenes a la universidad. En esta dimensión, escasean los estudios que ofrezcan información detallada sobre el problema, lo que dificulta la toma de decisiones, el diseño de políticas adecuadas y la evaluación de su impacto. Si garantizar la equidad es una prioridad, hasta la fecha la preocupación por este tema no se ha materializado ni con datos ni con la generalización de acciones concretas. No obstante, y después de más de una década de ausencia, España ha dado un paso importante al participar nuevamente en la más reciente edición de Eurostudent (periodo 2021-2024). Las conclusiones preliminares apuntan a que persiste una fuerte correlación entre el acceso a la universidad y el nivel de educación de los progenitores, lo que continúa perpetuando las desigualdades sociales.

El segundo gran eje de análisis de esta prioridad es la paridad de género. El porcentaje de mujeres matriculadas en grado en el sistema universitario (56,8%) supera al de los hombres; sin embargo, su presencia sigue siendo escasa en las áreas más técnicas. Durante el curso académico 2020-2021, el 32,4% de los estudiantes en áreas STEM eran mujeres, una cifra que ha mejorado ligeramente hasta alcanzar el 33,5% en 2022-2023. A pesar de este avance, siguen siendo preocupantes las cifras en campos como las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), donde las mujeres apenas representan el 16,2% de los matriculados. Revertir esta situación no es responsabilidad exclusiva de las universidades. Es crucial abordar los estereotipos de género desde las primeras etapas educativas y fomentar la visibilidad de referentes femeninos en los campos STEM.

En cuanto al desarrollo profesional de los egresados, persiste todavía la brecha salarial de género con independencia del ámbito de estudio. En 2022, la base media de cotización anual para las mujeres recién tituladas en grado, en un trabajo a tiempo completo, era un 5,8% inferior a la de los hombres, presentando una mejora respecto al 8% de 2020. También en la carrera académica persiste el “techo de cristal”, con una disminución de la proporción de mujeres entre el profesorado a medida que se asciende en la jerarquía académica. En el curso 2022-2023 solo el 27,4% de las plazas de catedrático de universidad estaban ocupadas por mujeres. También su presencia en cargos de gobierno de la universidad es reducida, a pesar del ligero aumento acaecido durante estos últimos tres años. En 2021, el 25% de

los rectores/rectoras eran mujeres, una mejora respecto al 22% de 2019. Si bien el avance es lento, el cambio se está produciendo en la buena dirección.

## **7. Acelerar la transformación digital**

### **Más allá de la digitalización: la universidad necesita una transformación estructural**

La universidad española sigue enfrentando un reto mayúsculo: dar el salto definitivo hacia la transformación digital. Este proceso no se reduce simplemente a incorporar tecnología o digitalizar procesos concretos; se trata de un proceso mucho más amplio y profundo que implica la reconfiguración de los procesos internos, las estructuras organizativas y, lo más importante, la cultura y mentalidad de los que forman parte de la institución. Transformarse digitalmente significa replantear desde la raíz cómo se genera, se distribuye y se aplica el conocimiento.

La transformación digital de la universidad es una necesidad inaplazable. En estos últimos años, y como consecuencia de la pandemia de la COVID-19, se han hecho esfuerzos notables en esta dirección. Sin embargo, aunque de forma general se ha producido una aceleración en la digitalización, esta no se ha traducido en una transformación real. Es paradójico que la universidad, siendo un espacio de vanguardia en la creación de conocimiento, esté respondiendo de manera lenta a las demandas que plantea esta era digital. Esta lentitud contrasta con la rapidez con la que otros sectores, especialmente las empresas privadas, han adoptado tecnologías

disruptivas como la inteligencia artificial, el *big data* o la conocida computación en la nube. Una de las razones de este rezago es la complejidad inherente de la universidad como sistema, donde convergen múltiples actores con intereses y prioridades diversas: docentes, investigadores, personal administrativo, estudiantes y la sociedad en general. Esta multiplicidad de voces y perspectivas puede dificultar la toma de decisiones y, en consecuencia, ralentizar el cambio. Sin embargo, lejos de justificar la inacción, esta estructura hace que la transformación digital sea todavía más urgente.

La transición hacia un modelo digital requiere un cambio de paradigma y la reestructuración de la universidad como organización en todos sus niveles. La transformación digital no es el futuro, es el presente, y la universidad debería estar liderando este cambio.

## **En conclusión**

El Informe CYD 2024 pone de relieve que las siete prioridades estratégicas identificadas en la edición de 2021/2022 mantienen su plena vigencia. Si bien algunas de ellas han cobrado mayor relevancia debido a su urgencia, todas continúan siendo fundamentales para garantizar el desarrollo y la competitividad del sistema universitario español.

Aumentar la inversión, atraer y retener talento, mejorar la empleabilidad, asegurar la transferencia del conocimiento, impulsar la internacionalización, garantizar el acceso equitativo y acelerar la transformación digital no son esfuerzos aislados. Son elementos interconectados que determinan el éxito

y relevancia de la educación superior en España, pero, tal y como venimos mencionando, hay un factor transversal que es la clave para que todas estas prioridades se conviertan en realidad: la modernización de la gobernanza universitaria.

La gobernanza en sentido amplio es el eje vertebrador que define la capacidad de las universidades para adaptarse a un entorno cada vez más dinámico, competitivo y globalizado. Nuestras universidades necesitan una gobernanza sólida y moderna que otorgue autonomía, flexibilidad y capacidad de gestión. Esto implica adoptar reformas estructurales que permitan un modelo de financiación sostenible, basado en resultados e impacto social, así como políticas de reclutamiento que fomenten la diversidad y garanticen el relevo generacional del personal académico. El vínculo entre academia y mercado laboral debe fortalecerse bajo un modelo que promueva la empleabilidad y el desarrollo profesional de los graduados,

impulsando la innovación y el emprendimiento para que la educación universitaria sea pertinente y evolucione con las demandas del futuro. Asimismo, la internacionalización y la transformación digital, como motores esenciales de cambio, requieren un enfoque estratégico para aprovechar el talento global y la tecnología de manera efectiva. Apostar por una educación superior accesible y equitativa es también apostar por la justicia social y el desarrollo sostenible.

La experiencia internacional demuestra que los países con los mejores sistemas de educación superior cuentan con objetivos estratégicos claros para sus universidades, y estos objetivos están respaldados por sólidos mecanismos de transparencia y rendición de cuentas enfocados en responder a los desafíos clave de la sociedad. Así lo evidencian los modelos de gobernanza de referencia descritos en la Monografía que acompaña este informe, que demuestran la importancia de considerar a las universidades

como piezas centrales en la definición e implementación de los objetivos estratégicos tanto a nivel nacional, haciendo frente a los grandes retos del país, como a nivel autonómico, vinculando los recursos hacia objetivos específicos alineados con las necesidades y prioridades de cada región. Esta perspectiva invita a explorar cómo adaptar estas mejores prácticas al contexto español para fortalecer el sistema educativo.

El talento, conocimiento y riqueza cultural de nuestro país merecen un sistema universitario que aspire a posiciones de liderazgo global. Un sistema de rendición de cuentas vinculado a objetivos estratégicos permitiría a las universidades españolas dar el salto cualitativo necesario para competir entre las mejores del mundo.

El sistema universitario español se encuentra en un momento decisivo que exige un sistema universitario con prioridades estratégicas acordes con los retos de nuestra

sociedad, sostenido por una gobernanza transformadora, capaz de formar a la próxima generación de líderes, innovadores y ciudadanos comprometidos, y de impulsar una investigación y transferencia de calidad que promueva el progreso social, económico y cultural del país. Las universidades deben no solo reflejar la sociedad actual, sino también liderar el cambio hacia un futuro más inclusivo, innovador y próspero. El futuro de nuestras universidades dependerá de nuestra capacidad para llevar a cabo esta transformación estratégica y comprometida.

# 1. AUMENTAR LA INVERSIÓN EN EDUCACIÓN SUPERIOR

## Porcentaje del gasto interno en I+D respecto al PIB



Fuente: Estadística sobre actividades de I+D, INE



Gasto público en educación superior como porcentaje del PIB (%)

2019

0,94%



2021

0,96%



Gasto por alumno de las instituciones de educación superior (\$ PPA por alumno ETC)

2019

14.237



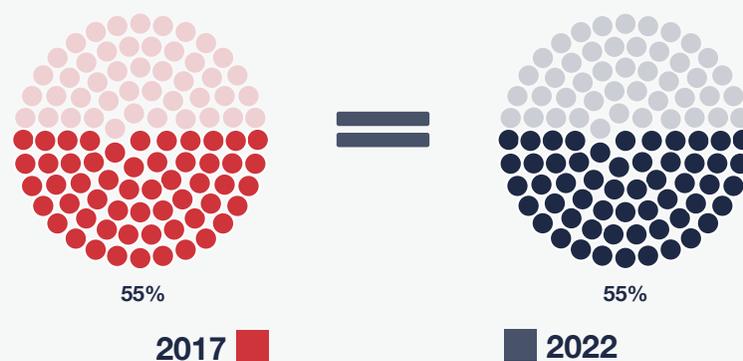
2021

15.654

Fuente: Education at a Glance, OCDE

## 2. ATRAER TALENTO Y ASEGURAR EL RELEVO GENERACIONAL DEL PDI

### Autonomía para la gestión del PDI Financiación y sistema de elección



Fuente: Autonomy Scorecard (EUA)



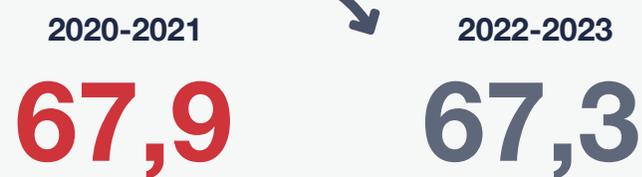
Edad media del PDI (años)



Fuente: SIIU



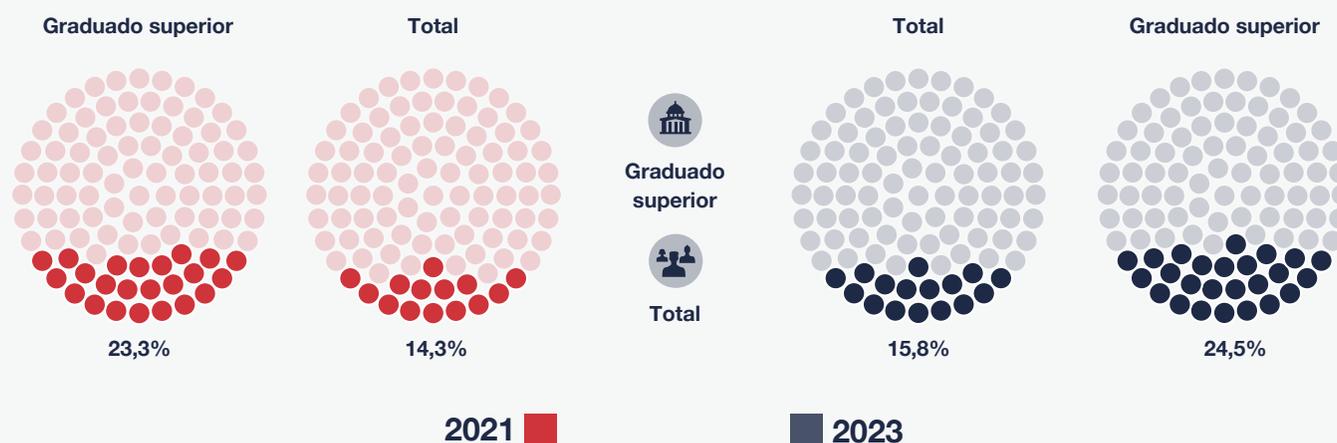
% de PDI doctor que ha leído la tesis en la universidad en la que es docente



Fuente: SIIU

### 3. MEJORAR LA EMPLEABILIDAD

% de población de 25 a 64 años que realiza formación permanente (total y graduado superior)



Fuente: Eurostat, Labour Force Survey



Tasa de empleo de los graduados superiores de 25 a 64 años (%)



% de trabajadores graduados superiores de 20 a 64 años que está realizando tareas por debajo de su nivel de formación

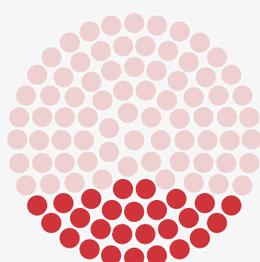


Fuente: Eurostat, Labour Force Survey

## 4. AUMENTAR LA RELEVANCIA DEL CONOCIMIENTO GENERADO PARA LA SOCIEDAD

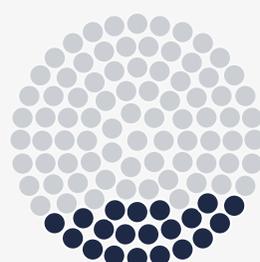


% de empresas que tienen a las universidades y otros centros de educación superior como socios para desarrollar actividades de I+D+i



25,5%

2018-2020



19,95%

2020-2022

Fuente: Encuesta sobre innovación en las empresas, INE



Volumen del importe contratado en I+D<sup>1</sup> por las universidades y terceros



*Nota: incluye I+D colaborativa, cátedras, apoyo técnico y prestaciones de servicios, I+D por encargo.*

Fuente: Encuestas I+TC+D 2017, 2021 y 2022, Comisión Sectorial Crue-I+D+i, RedOTRI



Nuevas empresas: número de spin-offs creadas



Fuente: Encuestas I+TC+D 2017, 2021 y 2022, Comisión Sectorial Crue-I+D+i, RedOTRI



Número de solicitudes de patentes realizadas por las universidades públicas



Fuente: OEPM

## 5. FOMENTAR LA INTERNACIONALIZACIÓN

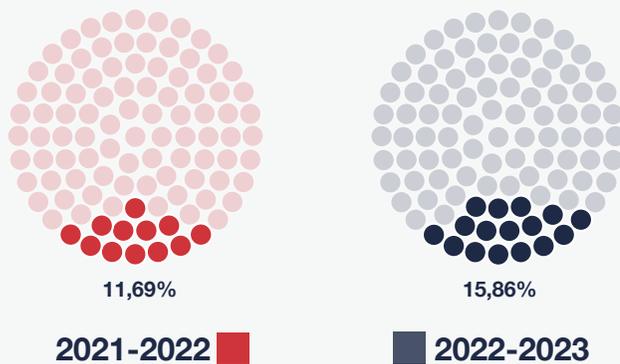


% de titulaciones conjuntas entre universidades españolas y extranjeras



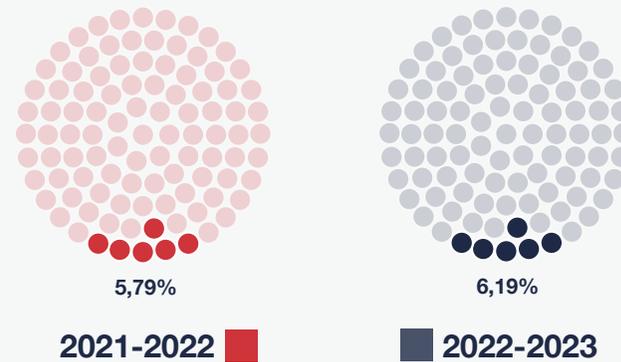
Fuente: SIIU

% de titulaciones de grado en idioma extranjero que ofrecen las universidades españolas



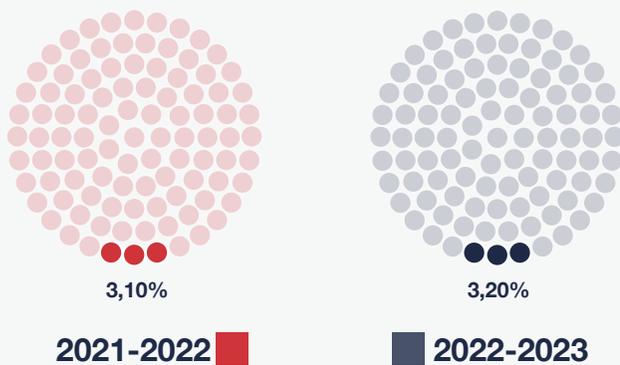
Fuente: SIIU

% de estudiantes internacionales con matrícula ordinaria



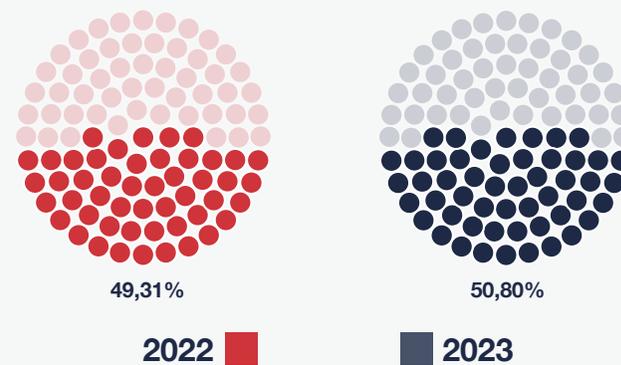
Fuente: SIIU

% de PDI con nacionalidad distinta a la española



Fuente: SIIU

% de trabajos realizados con co-autoría no española



Fuente: SCImago

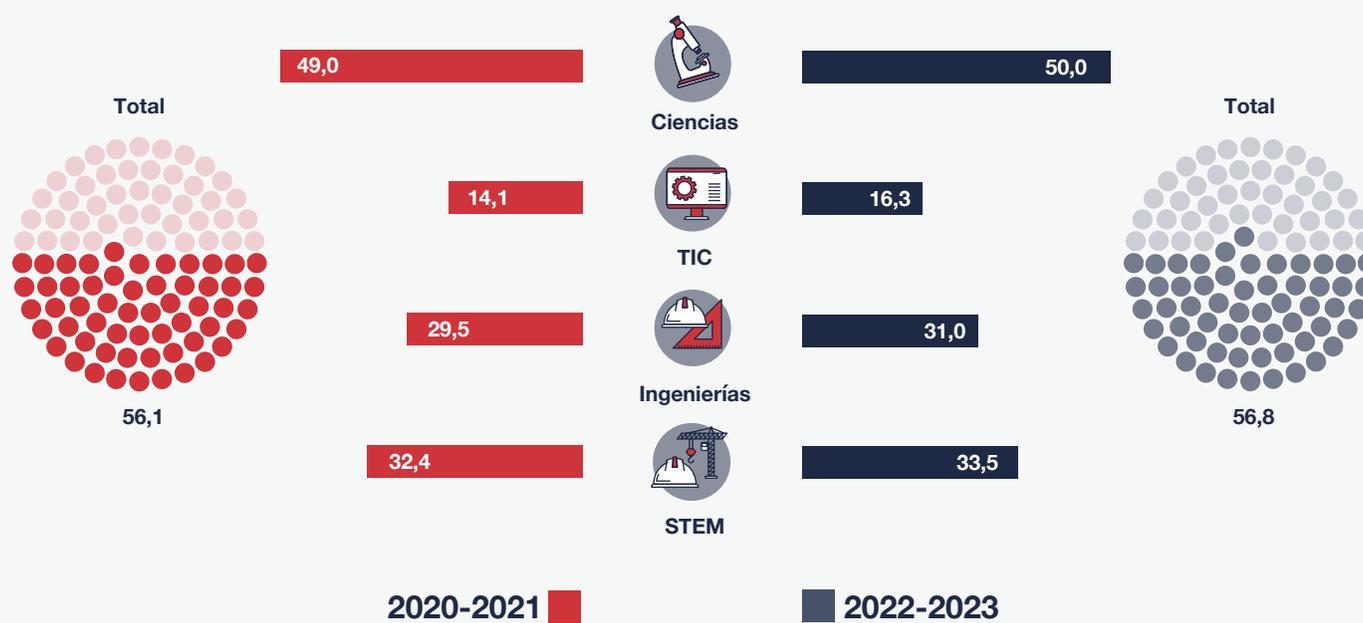
## 6.a MEJORAR EL ACCESO Y LA EQUIDAD

### % de estudiantes según nivel de estudios de los progenitores



Fuente: SIU y Eurostat

### % de mujeres entre los matriculados STEM (grado)

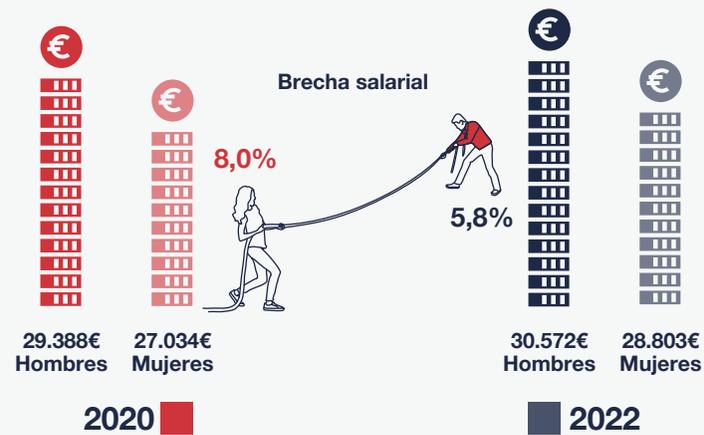


Fuente: SIU

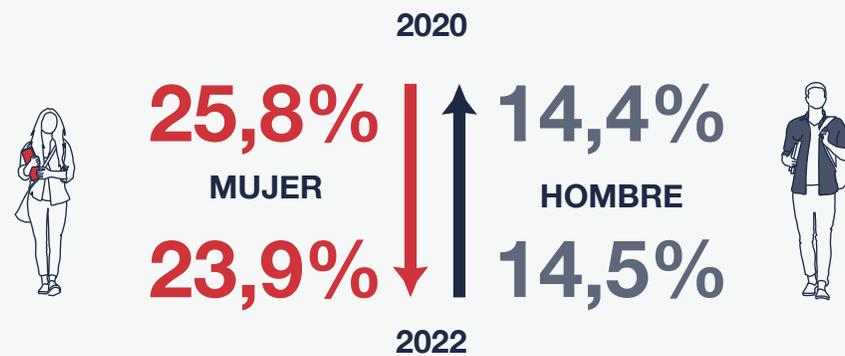
## 6.b MEJORAR EL ACCESO Y LA EQUIDAD

### Nivel de ingresos de las graduadas universitarias, de grado, en comparación con el de los hombres (a los 4 años de egresar)

Trabajos a tiempo completo, base media de cotización anual



### % de graduadas universitarias, de grado, que trabajan a tiempo parcial, en comparación con el de los hombres (a los 4 años de egresar)



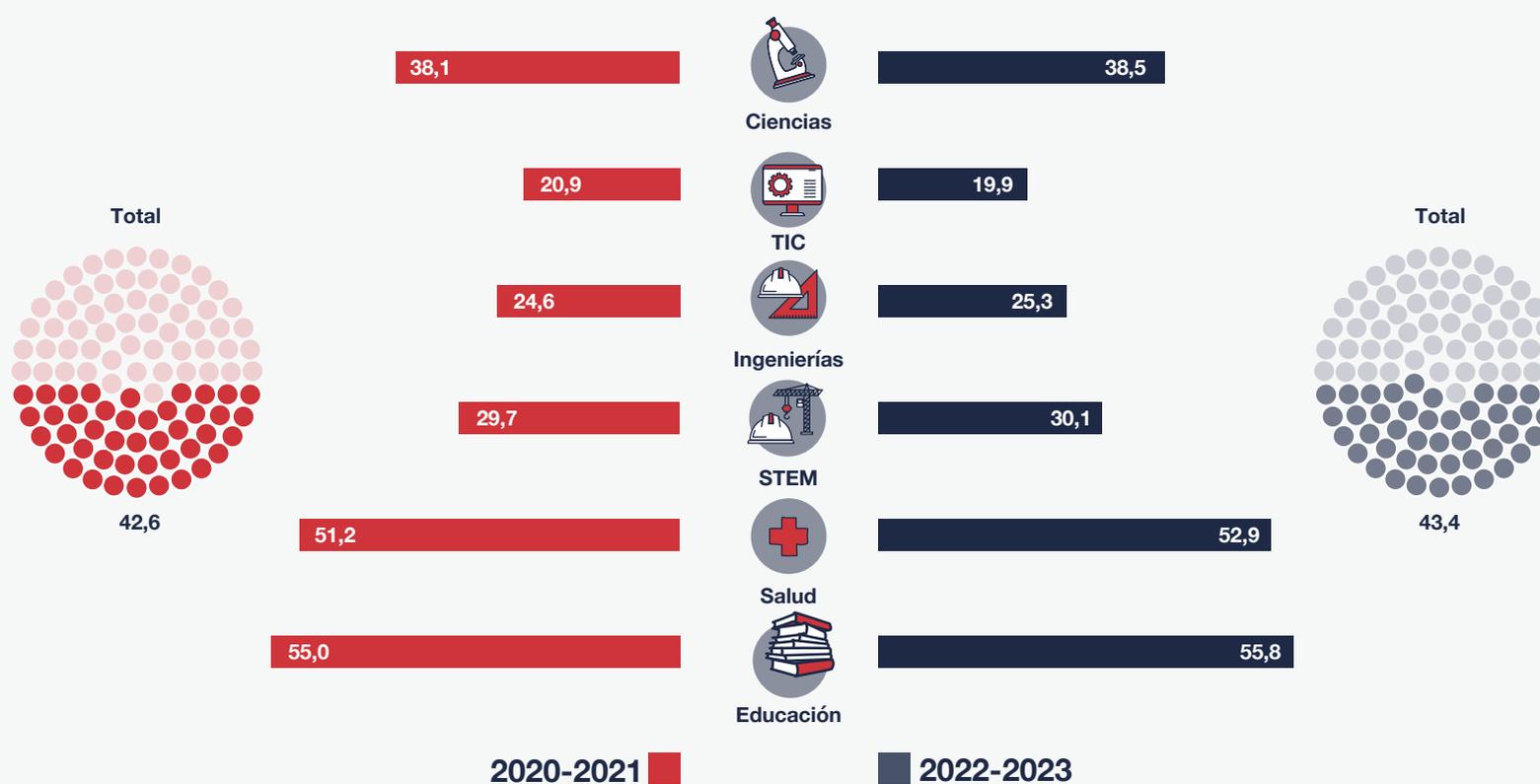
## 6.c MEJORAR EL ACCESO Y LA EQUIDAD

### % de mujeres en cargos académicos



Fuente: Científicas en cifras

### % de mujeres PDI en ciertos ámbitos



Fuente: SIIU