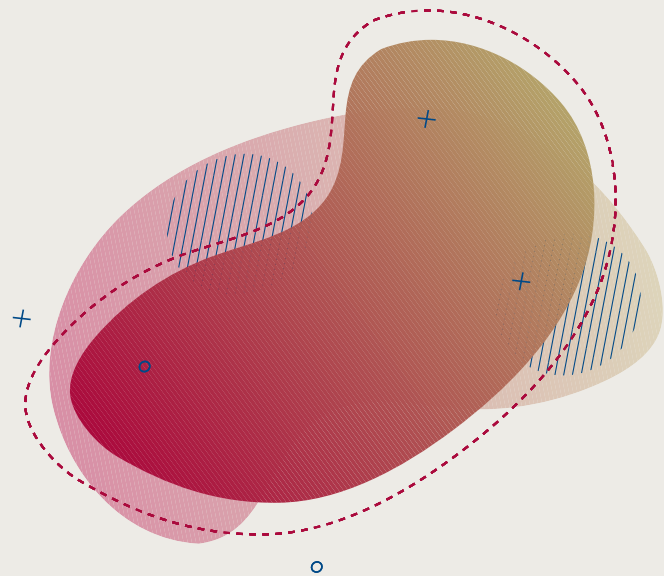


La educación es responsabilidad de todos: el papel de los empresarios

Febrero 2025



Índice

1. Motivación Taller de Educación	03
2. Contexto actual	04
2.1 Indicadores de educación	04
2.2 Indicadores de formación profesional.....	19
3. Conclusiones del Taller	27
4. Han colaborado en este documento	45



**Agnès
Noguera**

Vicepresidenta
de AVE

Los empresarios, junto a nuestros trabajadores y colaboradores, desarrollamos proyectos empresariales y creamos empresas que cuentan con un papel fundamental en el desarrollo de la sociedad por su capacidad transformadora en distintos ámbitos. Su impacto contribuye a construir una sociedad más próspera, generando riqueza y oportunidades para nuestro entorno más cercano y nuestros grupos de interés.

AVE y ÉTNOR llevamos años manteniendo una estrecha y fructífera colaboración. Entre otros proyectos, decidimos poner en marcha un taller en el que empresarios y académicos del mundo de la ética analizamos esos ámbitos en los que los empresarios, como parte de la sociedad que somos, podamos contribuir, a través nuestra acción, al fortalecimiento del tejido social.

En anteriores trabajos entre AVE y ÉTNOR hemos abordado el papel de los empresarios en ámbitos como el emprendimiento o la sostenibilidad. En este nuevo taller hemos decidido profundizar en su papel dentro de la educación y la formación.

Los empresarios y las empresas generan más del 84,6% del empleo en nuestro país, por lo que estamos llamados a desempeñar un papel relevante en los procesos de educación y formación de la

ciudadanía. Muchas personas pasarán gran parte de su vida vinculadas a una empresa y su forma de transmitir valores, cultura empresarial y formación influirá en el desarrollo de sus equipos y, con ello, en una parte muy significativa de la sociedad.

Sin embargo, la educación y la formación no solo es una cuestión de las empresas, sino que también corresponde a la coordinación de otros agentes sociales, como los centros educativos, los docentes, las familias y la administración.

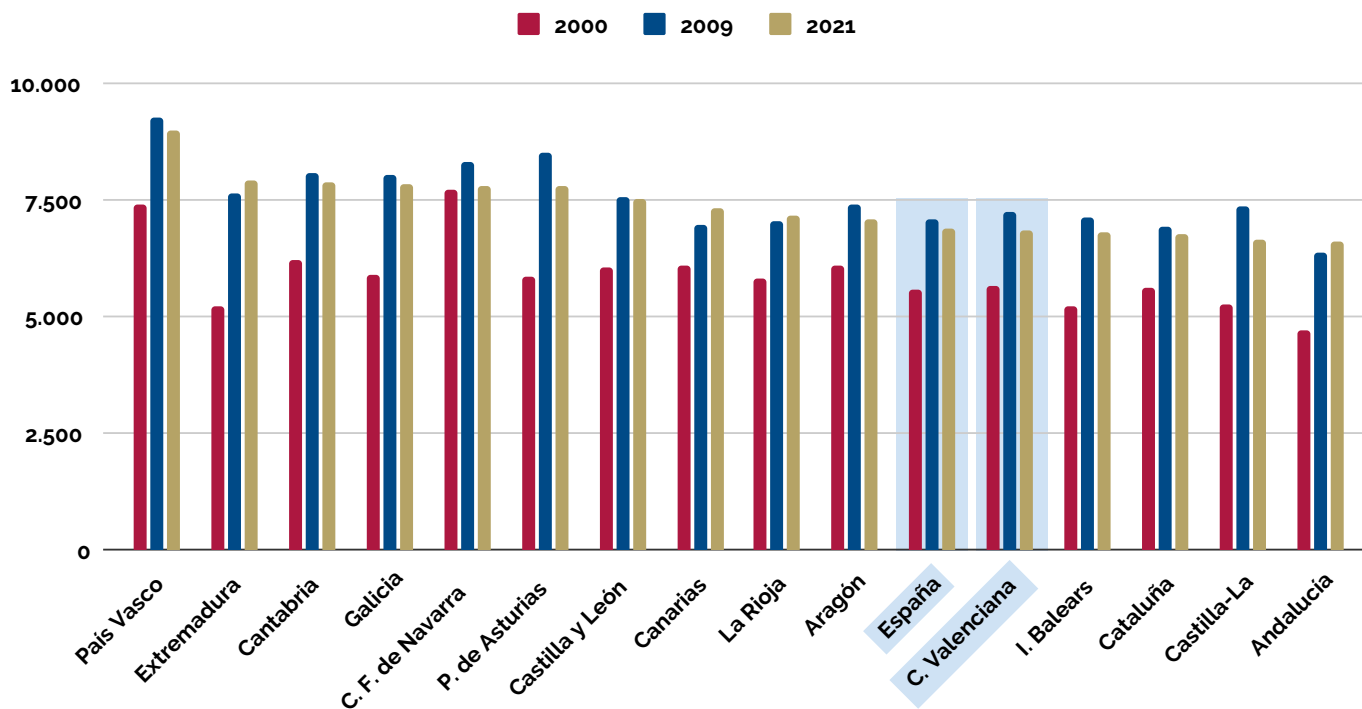
Factores como la alineación de los itinerarios educativos con las necesidades del mercado laboral, la incorporación del pensamiento crítico, el espíritu emprendedor y la cultura del esfuerzo en el currículo educativo, así como la responsabilidad de las empresas en la formación continua de sus empleados y la transmisión de valores compartidos, son aspectos fundamentales para el desarrollo social y económico.

Con este taller pretendemos generar debate, aportar nuevos puntos de vista y concienciar al conjunto de la sociedad de que un aspecto tan importante para nuestro desarrollo como es la educación y la formación es cuestión de todos, debe alejarse del corto plazo y de la ideología, y los empresarios podemos y debemos jugar un papel determinante en este proceso.

2. Contexto actual

2.1. Indicadores de educación

Gasto público en educación por alumno. Comunidades autónomas. 2000, 2009 y 2021 (euros de 2021)



Fuente: FBBVA- Ivie

El gasto público en educación por alumno en España ascendía a 6.863 euros en 2021. País Vasco emerge como la comunidad con mayor gasto, que se aproxima a 9.000 euros, seguida a gran distancia por Extremadura, Cantabria y Galicia, todas ellas con un gasto inferior a 8.000 euros. Por debajo de la media nacional se encuentran la Comunidad Valenciana, Illes Balears, Cataluña, Castilla-La Mancha y Andalucía.

Este indicador de financiación educativa registra una reducción del 3,1% respecto de 2009, año que, junto a 2008, muestran los mayores valores de la serie. Esta disminución en el valor de indicador para España se debe al incremento en el número de alumnos en un 4,6%, mientras que el gasto público en educación ha crecido en términos reales tan solo un 1,3%. Además, la Comunidad de Madrid

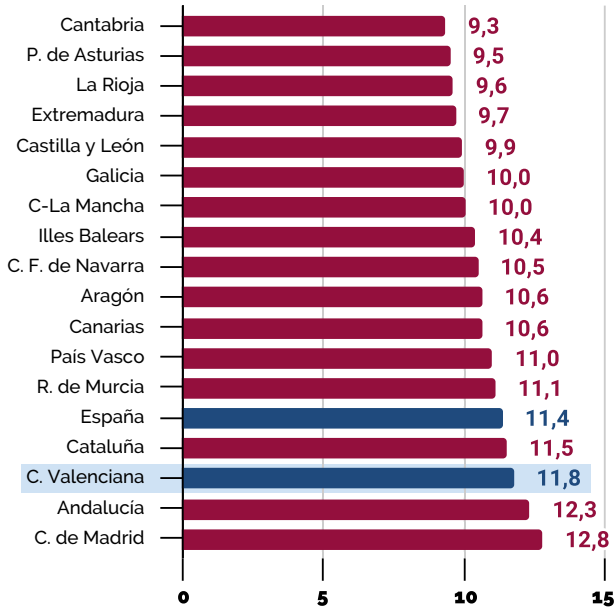
registra una reducción del 11,5%, debido a que el gasto público se ha mantenido constante mientras que el número de alumnos ha experimentado un crecimiento del 12,9%. En una situación similar se encuentran Castilla-La Mancha y Asturias, con reducciones en el gasto por alumno del 9,8% y del 8,6%, en este caso originado por la reducción en el gasto público en educación entre 2009 y 2021.

Tan solo cuatro comunidades autónomas registran crecimiento en este indicador: Extremadura, Canarias La Rioja y Extremadura.

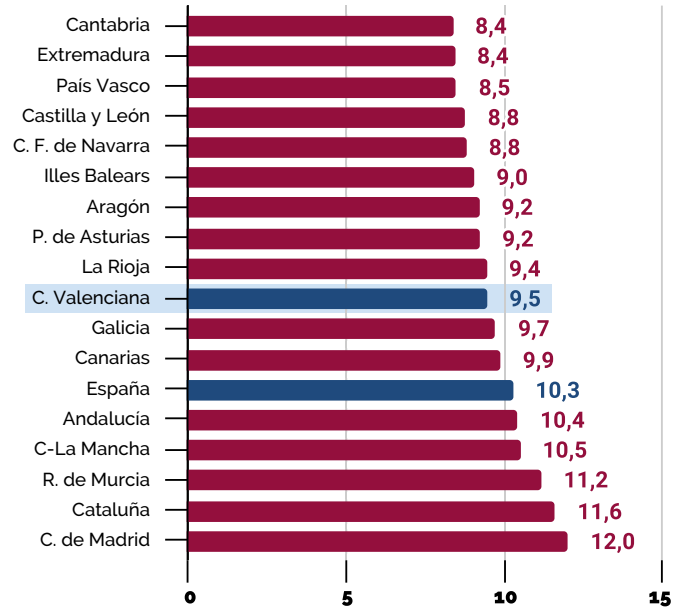
Todas las regiones presentan un nivel de gasto por alumno superior al del año 2000, aunque la Comunidad de Madrid y Navarra son las que muestran el incremento más modesto (alrededor de los 150 euros) en relación con el experimentado por la media nacional (1.304 euros).

Ratio de alumnos por profesor según nivel de estudios. Comunidades autónomas. Curso 2022-2023 (número)

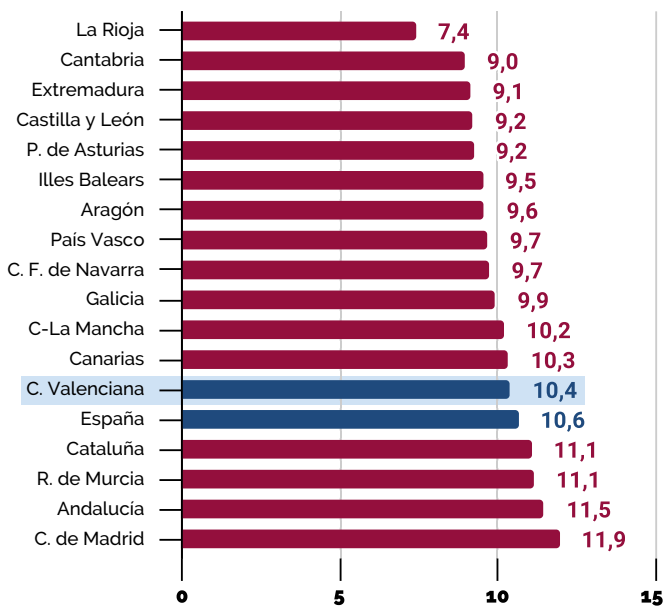
a) Infantil y primaria



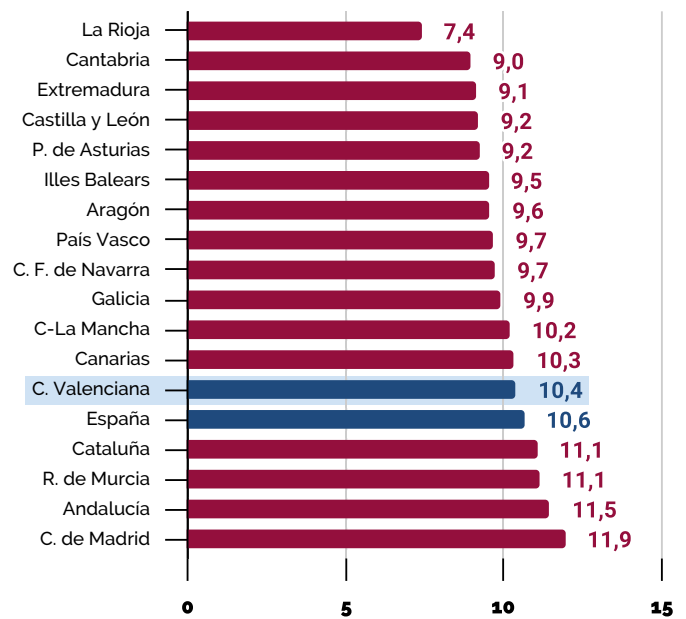
b) Secundaria y FP



c) Universitaria



d) Total



Nota: la educación universitaria considera al alumnado de grado y máster de la modalidad presencial de enseñanza.

Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional, Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades y elaboración propia

En el caso de las enseñanzas de infantil y primaria, algunas regiones como Canarias, Extremadura y Asturias se sitúan entre las comunidades con ratios más bajas, alrededor de 9,2 alumnos por profesor. Estas comunidades muestran una proporción menor de estudiantes por docente, lo que podría facilitar la atención individualizada. Otras regiones, como Castilla y León, Galicia y Navarra, presentan una ratio ligeramente superior, en torno a los 10 alumnos por profesor, manteniéndose en una posición intermedia. En el extremo superior, Cataluña, Andalucía y la Comunidad de Madrid destacan con ratios más elevadas, alcanzando los 12 o más, lo que refleja una mayor concentración de estudiantes por docente.

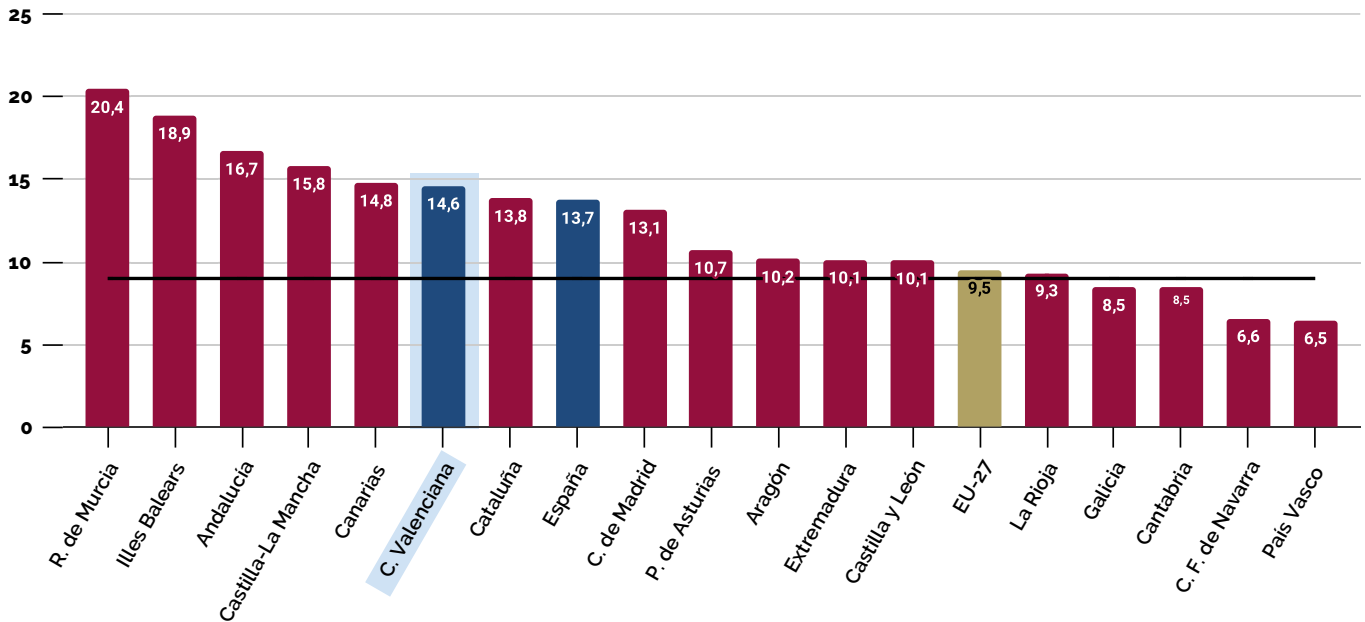
En relación con las enseñanzas de secundaria y formación profesional, Canarias nuevamente presenta una de las ratios más bajas, con 7,8 alumnos por profesor, seguida de Galicia y Castilla y León, que se sitúan en torno a los 8,7. Estas comunidades ofrecen un entorno con una menor densidad de estudiantes por docente. En cambio, Andalucía y Cataluña muestran ratios más altas, alrededor de 10,5 y 11 alumnos por profesor, mientras que Madrid vuelve a presentar la ratio más alta, con

12 alumnos por profesor, lo que indica una mayor presión sobre los recursos educativos.

En el nivel universitario, La Rioja tiene la menor ratio con menos de 2 alumnos por profesor, lo que indica una mayor atención personalizada en comparación con otras regiones. Comunidades como Illes Balears y Aragón también tienen ratios bajas, menos de 8. En una posición intermedia están regiones como Extremadura y Cantabria, con ratios cercanas a los 9,7 alumnos por profesor. En el extremo superior, Andalucía destacan con las ratios más altas, alrededor de 12,2 alumnos por profesor, y a más distancia Canarias y Murcia, ambas por encima de 11.

Por último, en términos generales y respecto al total, La Rioja muestra la menor proporción con 7,4 alumnos por docente. Cantabria y Extremadura también se encuentran entre las comunidades con ratios más bajas, en el entorno de 9 alumnos. En el rango intermedio, se sitúan comunidades como País Vasco, Navarra y Galicia, con ratios que se aproximan a 10. En el extremo opuesto, Madrid lidera con la mayor ratio, alcanzando 11,9 alumnos por profesor, seguida de cerca por Andalucía (11,5), lo que confirma una mayor concentración de estudiantes por docente en estas regiones.

Tasa de abandono educativo temprano. Comunidades autónomas y EU-27. 2023 (porcentaje)



Fuente: INE e Ivie

El abandono educativo temprano continúa siendo una asignatura pendiente para España, que tradicionalmente ha presentado los niveles más altos de la UE-27, aunque ha registrado una tendencia decreciente significativa a lo largo del tiempo.

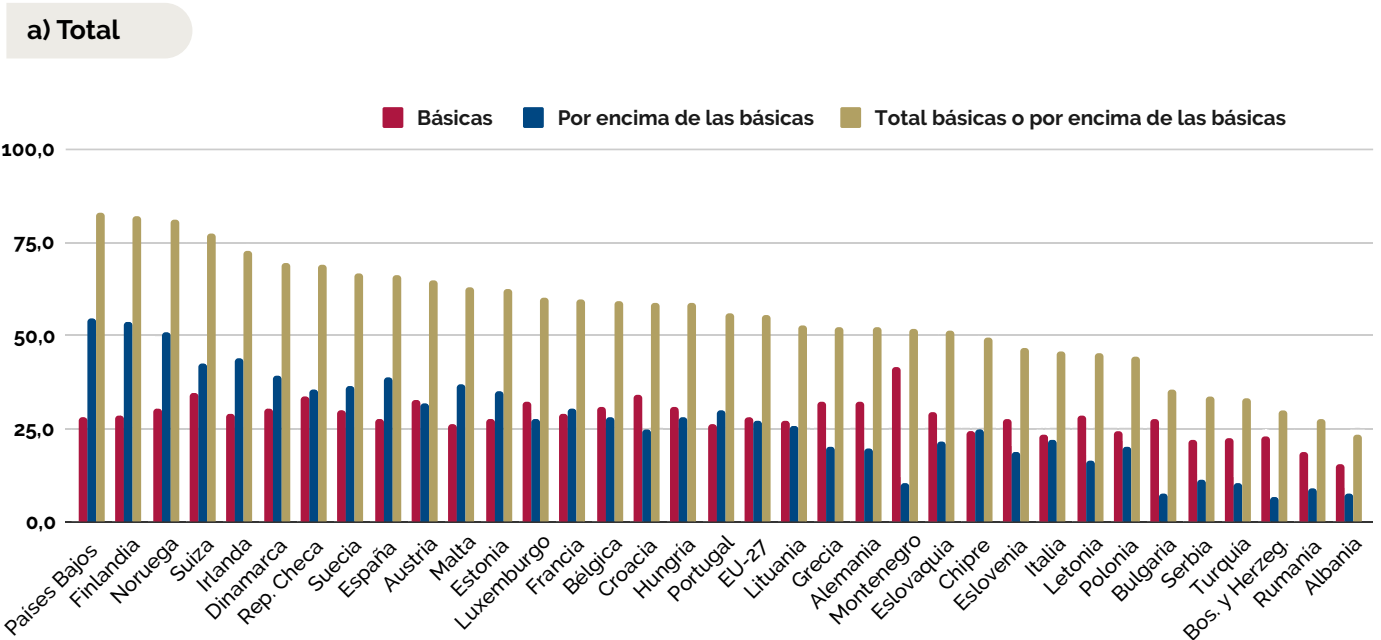
En la actualidad, en España 13,7 de cada 100 jóvenes con edades comprendidas entre 18 y 24 años no habían completado los estudios de segunda etapa de secundaria y no realizaban ningún tipo de formación. En la EU-27 esa misma tasa se sitúa en el 9,5% (4,2 puntos porcentuales inferior a la media española).

Existe una gran disparidad entre regiones ya que conviven unas con tasas superiores al 15%, como

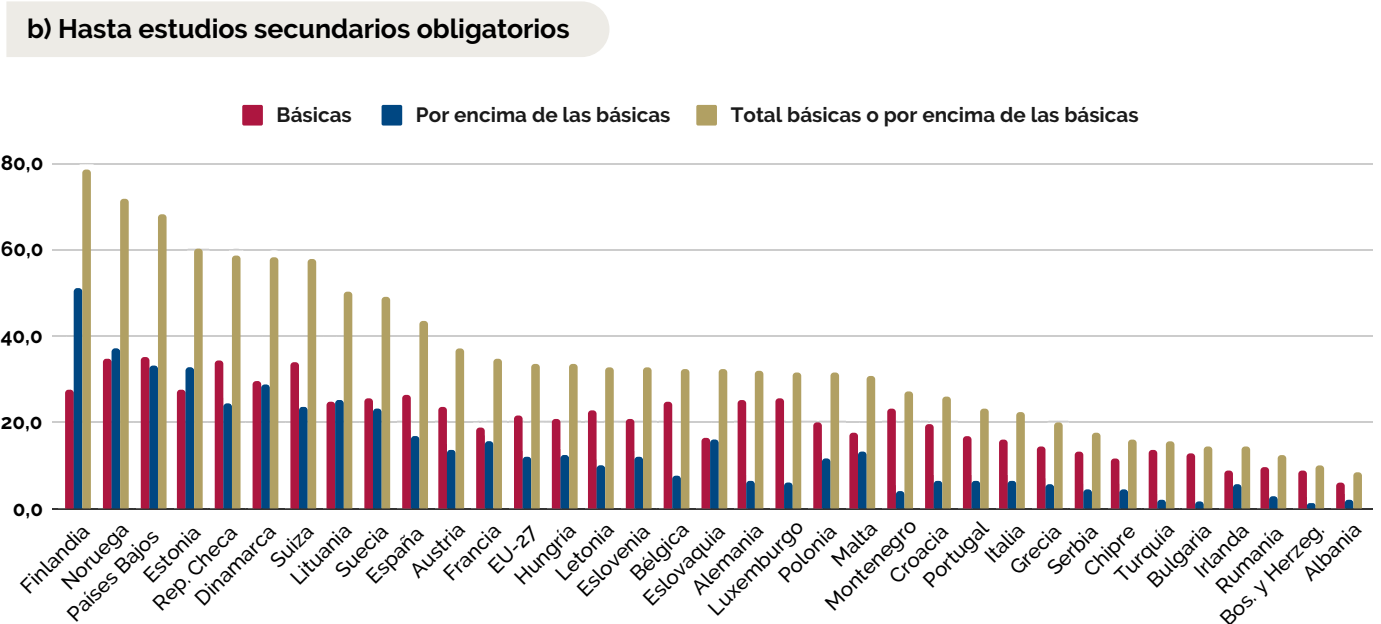
Castilla-La Mancha, Andalucía o Baleares, e incluso algunas por encima del 20%, como Murcia, con otras como País Vasco y Navarra, con tasas cercanas al 6,5%, lo que supone cumplir con el objetivo fijado para el año 2030.

No cabe duda de que en las últimas décadas se ha realizado un esfuerzo considerable por reducir una tasa que en 2005 superaba el 30%. No obstante, todavía existe margen de mejora para reducir las diferencias por sexo (actualmente los hombres presentan una tasa de abandono superior en 4 puntos a la de las mujeres) y converger hacia el objetivo marcado en el 9% para 2030 (con el que actualmente se mantiene una brecha de casi 5 puntos).

Individuos con habilidades digitales básicas o por encima de las básicas por nivel de estudios. 2023 (porcentaje sobre la población de 16 a 74 años)

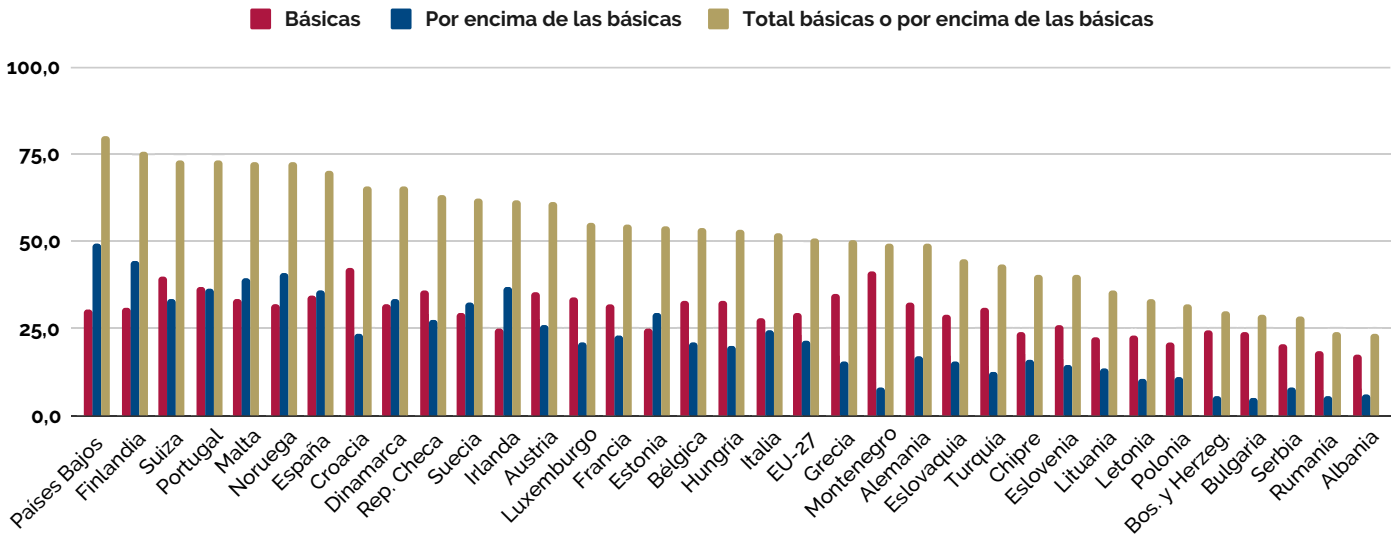


Fuente: Eurostat



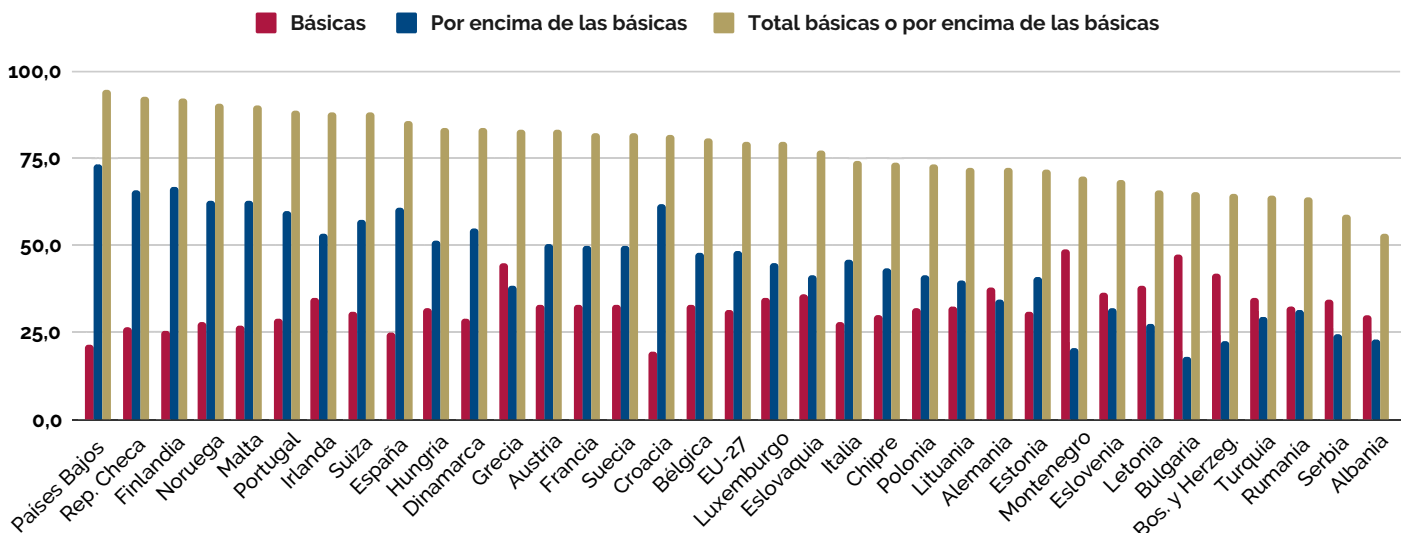
Fuente: Eurostat

c) Estudios secundarios postobligatorios



Fuente: Eurostat

d) Estudios superiores



Fuente: Eurostat

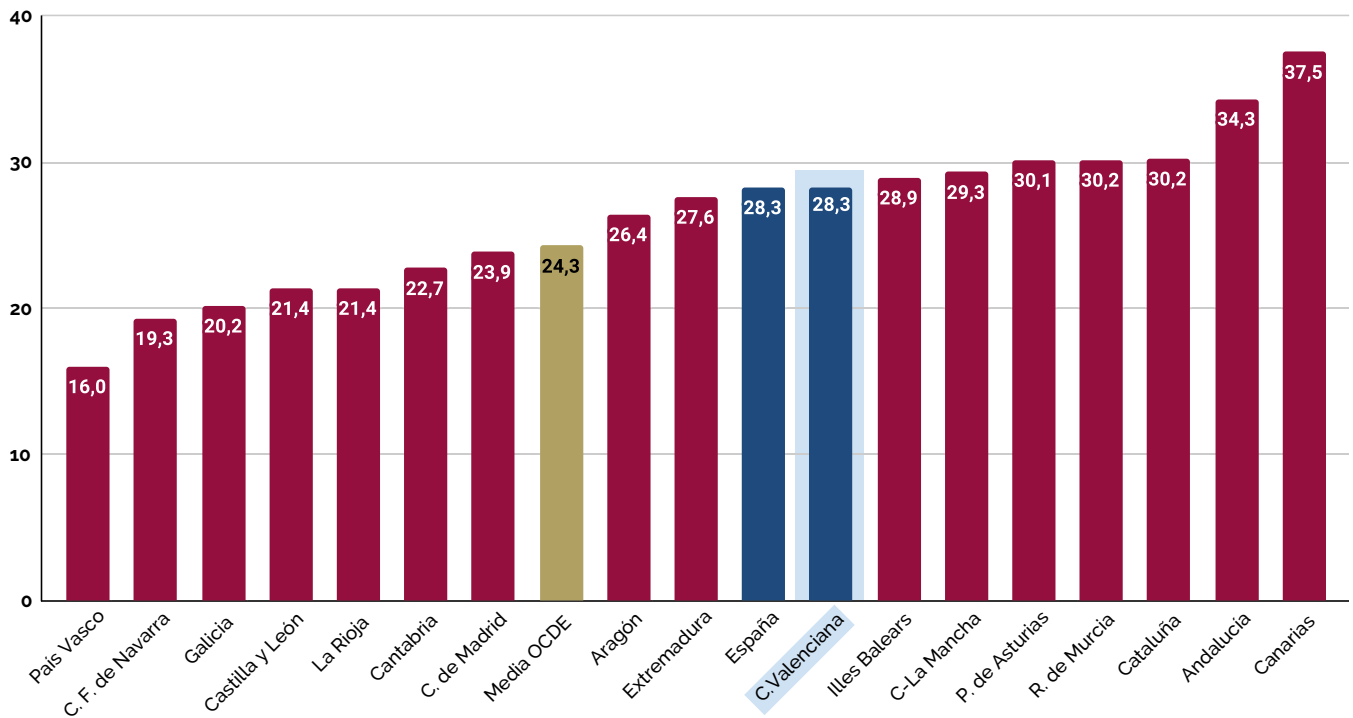
La población española presenta niveles de habilidades digitales superiores a la media europea. Concretamente, el 66% de la población española entre 16 y 74 años contaba en 2023 con habilidades digitales básicas o por encima de las básicas, frente al 56% de la media de la EU-27. En Países Bajos, Finlandia o Noruega el porcentaje llega a superar el 80%, situándose en las posiciones más aventajadas.

En los diferentes gráficos se observa cómo el porcentaje de población con habilidades digitales aumenta con el nivel de estudios alcanzado. Así, el porcentaje de población que muestra dichas habi-

lidades dentro de aquellos que cuentan con estudios superiores (86%) duplica al de aquella población con estudios secundarios obligatorios (43%), lo que indica que la inversión en educación per se contribuye a la mejora de las habilidades digitales necesarias que precisa alcanzar la población.

La brecha positiva respecto de la media comunitaria (+10 puntos porcentuales para el total de la población) se observa para todos los niveles de estudios, siendo más acusada en la población con estudios secundarios postobligatorios (+19) y no tanto en la población con estudios secundarios obligatorios (+9) o con estudios superiores (+6).

Absentismo escolar. Comunidades autónomas y OCDE. 2022



Nota: el absentismo escolar se define como el porcentaje de estudiantes que declaran no haber asistido a clase un día completo al menos una vez en las dos semanas anteriores a las prueba PISA.

Fuente: OCDE (PISA 2022)

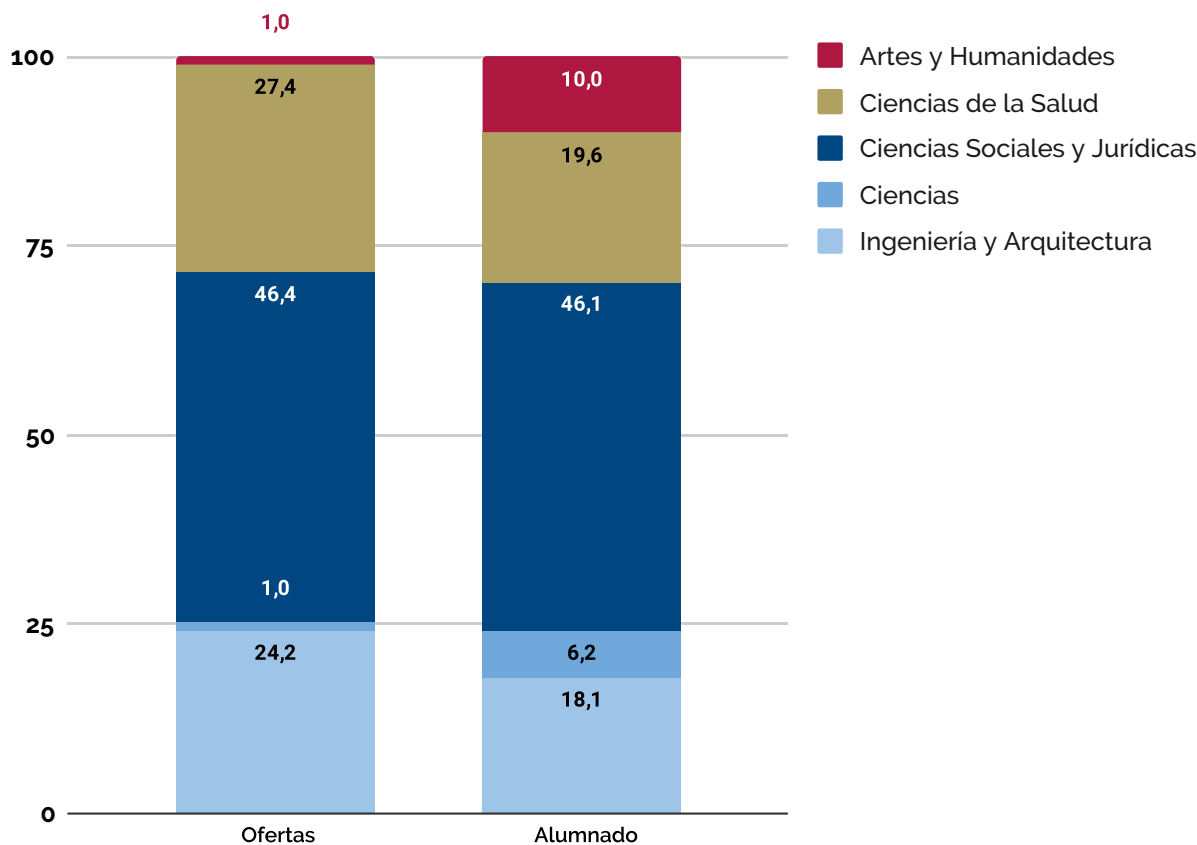
El absentismo escolar aparece como otro de los problemas educativos capitales de España, pues aquellos que dejan de acudir de forma deliberada a las aulas tienen dificultades académicas, retraso en el aprendizaje y mayor riesgo de fracaso y abandono escolar temprano.

En España el absentismo afectaba al 28,3% de los alumnos de 15 años en 2022, lo que quiere decir que 28 de cada 100 alumnos habían dejado de acudir a clase un día completo en las dos semanas previas a la encuesta realizada dentro del Programa de Evaluación Internacional de las competen-

cias (PISA). Este porcentaje es superior en 4 puntos porcentuales a la media de países que integran la OCDE (24,3%), pero se mantiene alejado de los países de la OCDE con mayor absentismo: Italia (60,8%), Turquía (53,2%), Australia (43,0%) o Irlanda (41,1%).

Por comunidades las diferencias son muy evidentes y, en algunos casos, alcanzan más de 20 puntos. País Vasco y Navarra emergen como las regiones con menor absentismo (16 y 19,3%, respectivamente), frente a Canarias o Andalucía, donde el absentismo toma los valores más elevados (37,5% y 34,3%).

Distribución de las ofertas de empleo para universitarios en España y de la matrícula universitaria por ramas de enseñanza. 2023 (porcentaje)



Nota: los datos de alumnado matriculado corresponden al curso 2022-2023.

Fuente: Infoempleo-Adecco 2023 y Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades

La adecuación entre las ofertas de empleo dirigidas a universitarios y el alumnado matriculado parece ajustarse para algunas ramas de enseñanza, como es el caso de las Ciencias Sociales y Jurídicas, donde apenas difieren el peso que suponen dichas ramas sobre la base de matriculados y el de total de ofertas de empleo.

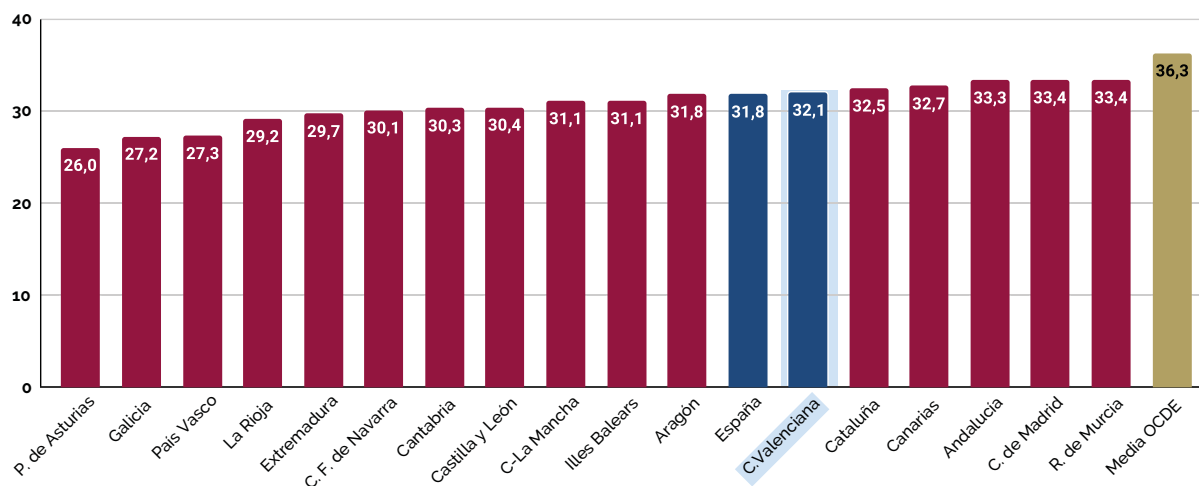
En otras ramas el desajuste es mayor, con diferente dirección. En las Ciencias de la Salud se observa un exceso de ofertas de empleo (el 27,4% del total de las ofertas dirigidas a los universitarios irían dirigidas a esta rama, cuando en términos de alumnado solo representan el 19,6% de matriculados), al igual que en Ingeniería y Arquitectura (24,2% de ofertas y 18,1% de matriculados). Por otro lado,

en Artes y Humanidades la demanda efectiva que se formaliza en plazas universitarias (10,0% del total de matriculados) es muy superior a las ofertas de empleo que posteriormente se generan para ellos (apenas el 1,0%), del mismo modo que ocurre en las carreras de Ciencias, aunque en menor proporción (1,0% de ofertas para el 6,2% alumnado matriculado).

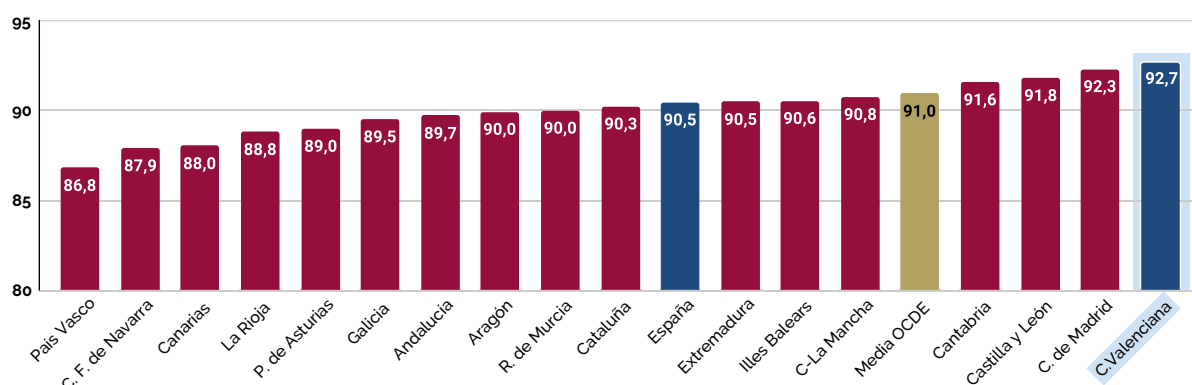
En todo caso, debe profundizarse en el tipo de empleo que se está generado en cada una de las ramas, para conocer si es de calidad, así como si esas ramas con menor proporción de ofertas permiten el desempeño de ciertas ocupaciones a pesar de que los perfiles ofertados no estén directamente dirigidas a ellas.

Motivación del alumnado. Comunidades autónomas y OCDE. 2022 (porcentaje)

a) Porcentaje del alumnado que se sintió motivado o muy motivado en la última clase de matemáticas



b) Porcentaje del alumnado que se muestra de acuerdo o muy de acuerdo en que quiere hacerlo bien en matemáticas



Nota: en el panel a la información correspondiente a la media de la OCDE hace referencia a 9 países, únicos para los que está disponible esta variable.

Fuente: OCDE (PISA 2022)

La motivación del alumnado es un factor fundamental para el éxito académico y el proceso de aprendizaje y se refiere al conjunto de factores internos y externos que impulsan al estudiante a mantener una conducta dirigida hacia el logro de sus objetivos educativos.

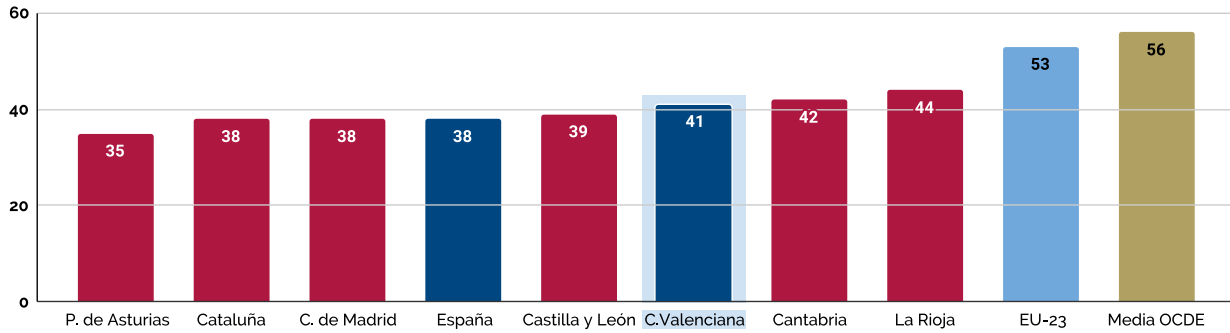
La motivación del alumnado español se observa que es más reducida que la de los países de su entorno. En este sentido, el 31,8% de los alumnos declaró que se sintió motivado o muy motivado en su última clase de matemáticas, valor inferior

al de la media de la OCDE (36,3%). No obstante, el porcentaje que se muestra de acuerdo o muy de acuerdo en que desea hacerlo bien en matemáticas es elevado (90,5%) y muy cercano a la media de la OCDE (91,0%).

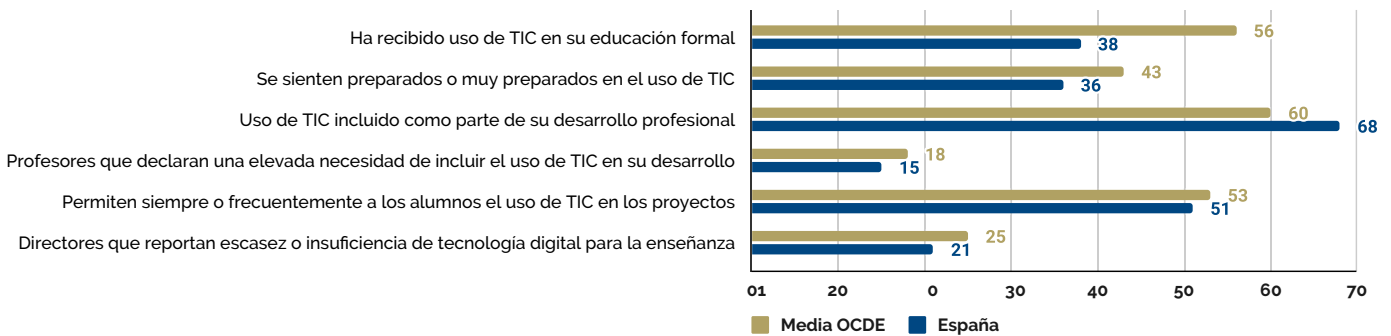
En el análisis de las regiones españolas existe gran heterogeneidad, apareciendo el alumnado de algunas regiones del tercio norte peninsular como P. de Asturias, País Vasco o La Rioja como el menos motivado y otros como el de la C. de Madrid o la C. Valenciana entre los que más motivados están.

Uso de las TIC en el profesorado de educación secundaria. Comunidades autónomas, EU-23 y OCDE. 2018 (porcentaje sobre el total)

a) Profesorado que declara haber recibido formación en el uso de TIC como parte de su educación formal



b) Diferentes aspectos del uso de TIC en el profesorado en España y la media de la OCDE



Fuente: OCDE (TALIS)

Según el estudio TALIS (Teaching and Learning International Survey), desarrollado por la OCDE y centrado en la evaluación de las condiciones de enseñanza y aprendizaje del profesorado, el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) está cada vez más extendido en el mundo de la enseñanza. A pesar de ello, únicamente el 38% del profesorado de Educación Secundaria en España declara haber recibido formación en el uso de TIC como parte de su educación formal, notablemente inferior al de la media de la OCDE (56%) y de la EU-23 (53%). Por comunidades autónomas existen diferencias de hasta casi 10 puntos porcentuales (pp) entre las regiones con menor y mayor nivel (Asturias y La Rioja, con unos porcentajes del 35% y 44%, respectivamente). En esta línea, el porcentaje de profesorado que declara sentirse preparado o muy preparado para

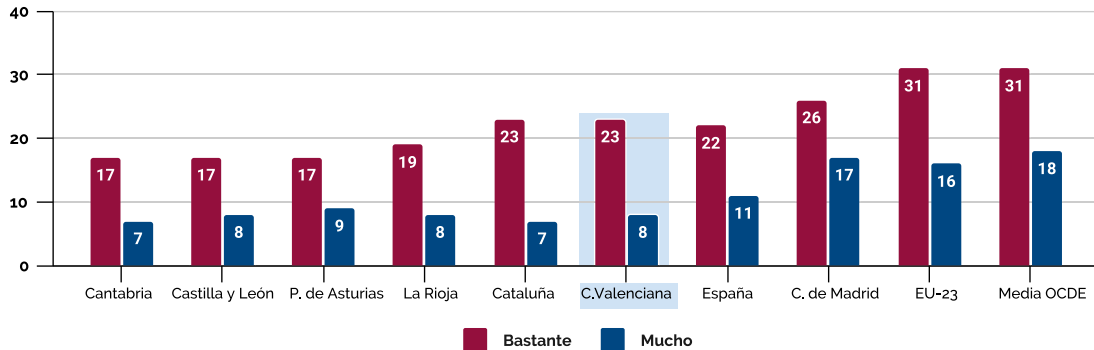
el uso de estas tecnologías en España es del 36%, inferior en 7 pp a la media de la OCDE (43%).

A pesar de estas brechas educativas, tan solo el 15% del cuerpo docente manifiesta que realmente tiene una necesidad elevada de recibir formación en esta materia. Este resultado está en línea con el de los países de la OCDE (18%) y con el hecho de que el nivel de habilidades digitales para las personas con formación universitaria en España es elevado (un 86% de la población presenta habilidades digitales básicas o por encima de las básicas).

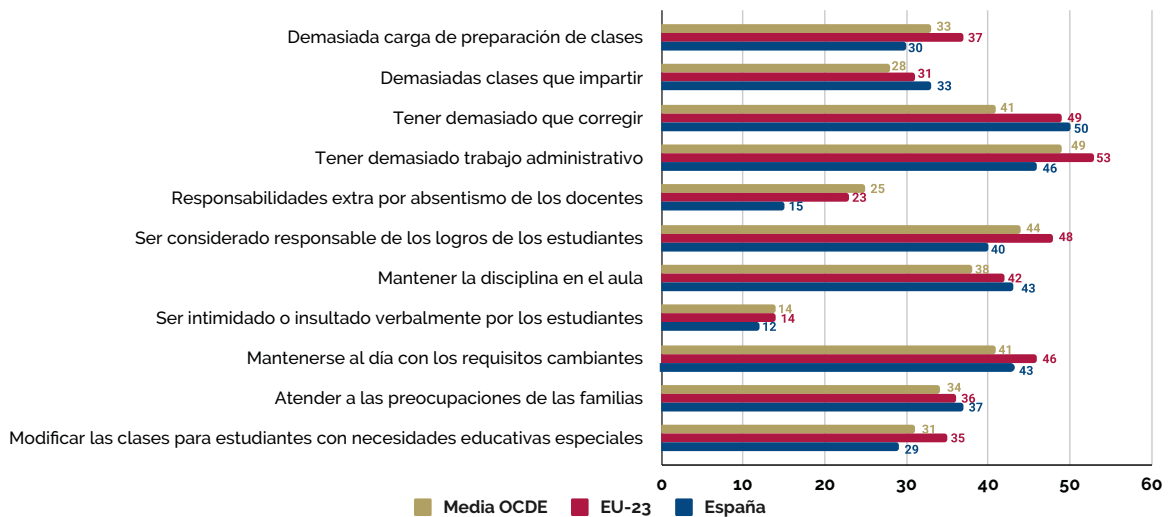
En todo caso, sí parece patente que el uso de TIC ha entrado en los planes de formación, ya que aproximadamente 2 de cada 3 docentes (un 68%) declaran haber recibido formación en esta materia como parte de su desarrollo profesional (frente al 60% de la media de la OCDE).

Estrés en el profesorado de educación secundaria. 2018 (porcentaje sobre el total)

a) Porcentaje del profesorado que experimenta mucho o bastante estrés en el trabajo. Comunidades autónomas



b) Fuentes que producen bastante o mucho estrés del profesorado en su labor docente. España, EU-23 y media OCDE



Fuente: OCDE (TALIS)

El estrés es un elemento que sin duda tiene incidencia directa en la salud y motivación del profesorado. Un elevado nivel de estrés crónico podría conducir a situaciones de agotamiento emocional en el trabajo (burnout) y tener impacto en la salud física del cuerpo docente afectando, en última instancia, a la calidad de la enseñanza.

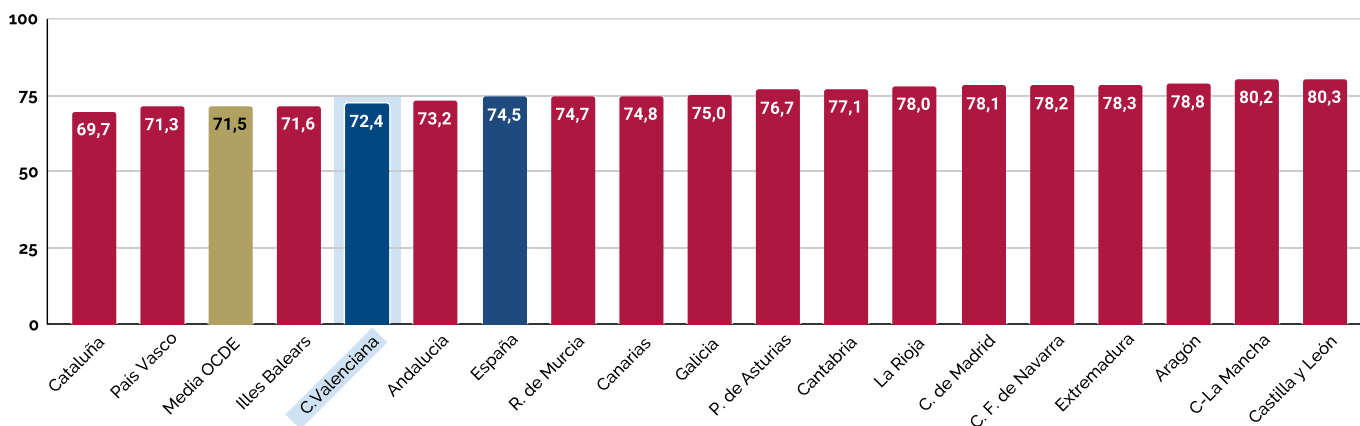
En España, un 33% de los docentes de educación secundaria declara tener bastante o mucho nivel de estrés, porcentaje notablemente inferior al de los países de la EU-23 (47%) y de la OCDE (49%).

Entre las fuentes generadoras de estrés en España, el profesorado hace mayor alusión a un

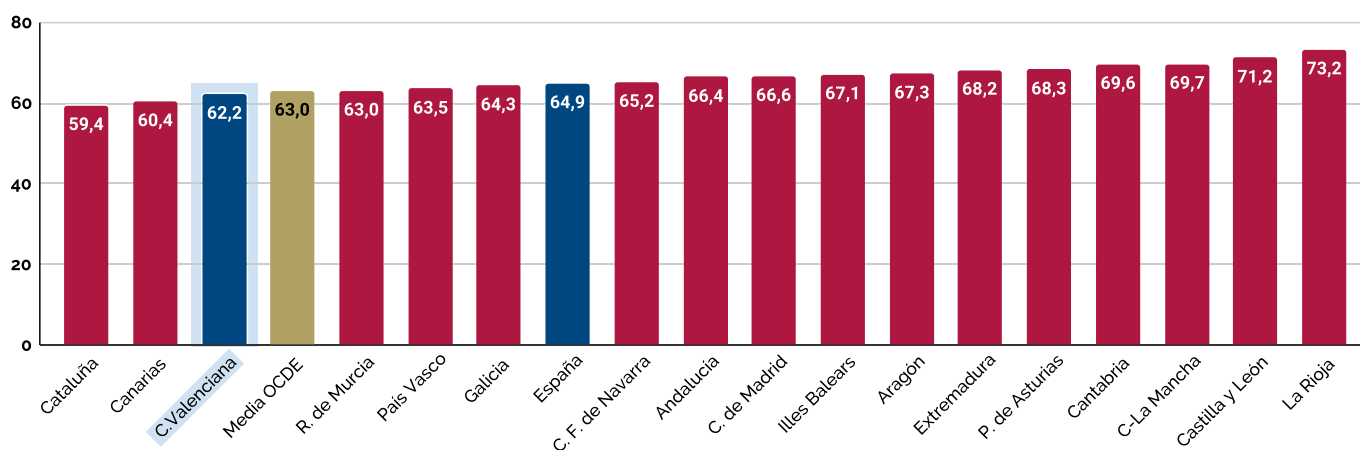
grado excesivo de tareas de corrección (reportado por la mitad del profesorado), de trabajo administrativo (46%) y de mantenerse al día con los requisitos cambiantes de la administración (43%). Aproximadamente uno de cada tres señala aspectos relacionados con la propia docencia como el exceso de clases (33%), su preparación (30%) o el ajuste de estas a alumnos con necesidades especiales (30%). Un hecho que merece ser especialmente destacado es que el hecho de ser intimidados por los estudiantes alcanza al 12% del profesorado, que aunque está en línea con la EU-23 y la OCDE (14%) no deja de ser preocupante.

Implicación de las familias en la educación. Comunidades autónomas y OCDE. 2022 (porcentaje)

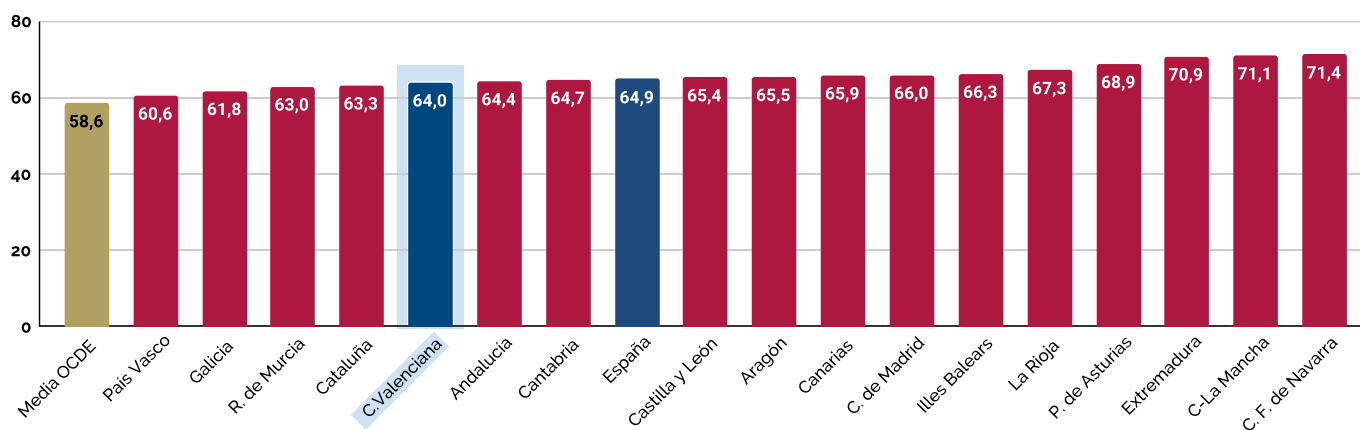
a) Alumnado cuyos padres o familiares les motivan para tener buenas notas con una frecuencia semanal o diaria



b) Alumnado cuyos padres o familiares muestran interés sobre lo que han aprendido en la escuela con una frecuencia semanal o diaria



c) Alumnado que hablan con sus padres o familiares sobre la educación futura con una frecuencia semanal o diaria



Fuente: OCDE (PISA 2022)

La implicación de los padres y las familias en la educación es un factor clave que, sin duda, contribuye significativamente a mejorar el rendimiento académico del alumnado. Cuando las familias están activamente involucradas en el proceso educativo, ya sea a través del seguimiento del trabajo escolar, la asistencia a reuniones con profesores o el apoyo emocional en el hogar, los estudiantes tienden a sentirse más motivados y respaldados, lo que refuerza su desempeño académico. En el caso de España, en términos generales, se observa un nivel de apoyo familiar más elevado en comparación con otros países del entorno europeo.

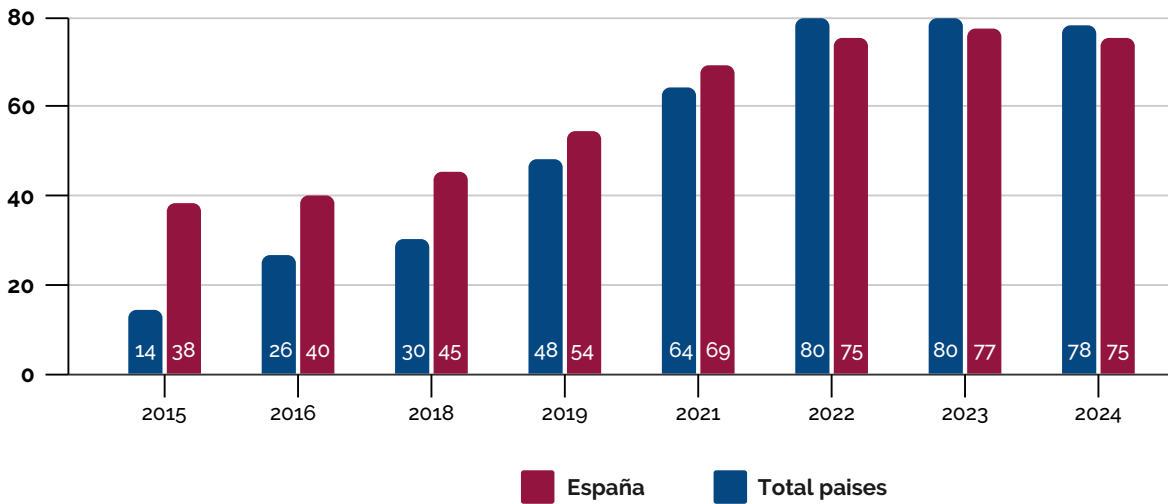
De este modo, el 74,5% del alumnado declara que sus padres y familiares les motivan para sacar buenas notas de manera frecuente (al menos semanalmente), porcentaje que se reduce 4 puntos porcentuales para la media de la OCDE (71,5%). En las dos Castillas el porcentaje llega a superar el 80%. Más allá de la motivación por un buen rendimiento, el interés de los padres por conocer lo

que han aprendido en la escuela es superior en España que la media de la OCDE (64,9% y 63,0%, respectivamente).

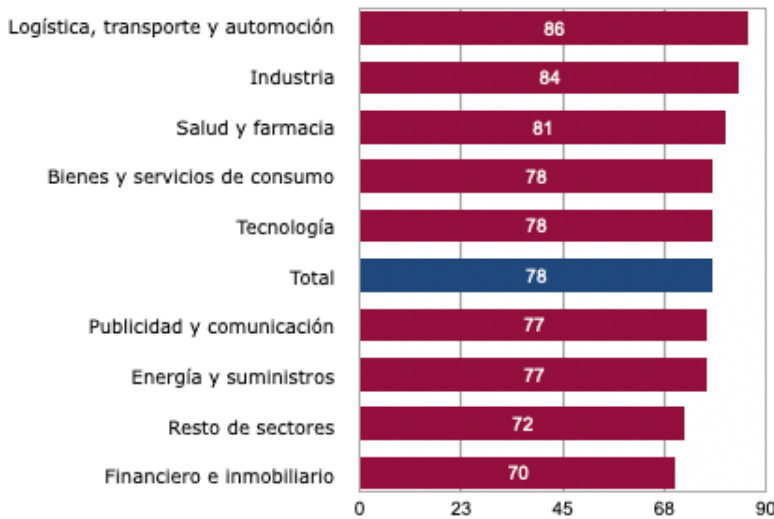
De manera similar, el alumnado en España dialoga con mayor frecuencia sobre su futuro educativo con sus padres en comparación con los estudiantes de otros países de la OCDE, alcanzando un 64,9% frente al 58,6% de la media de la OCDE. Este patrón se observa en todas las comunidades autónomas, que registran valores superiores a la media comunitaria en este aspecto. Conversar sobre la continuidad en la educación es un elemento relevante para prevenir el abandono educativo temprano, un desafío en el que España muestra dificultades según la comparativa internacional. Aunque estos diálogos familiares son positivos, no han sido suficientes para revertir las elevadas tasas de abandono educativo temprano, lo que indica la necesidad de reforzar tanto el apoyo institucional como las estrategias orientadas a la permanencia en el sistema educativo.

Empresarios que reportan dificultades a la hora de encontrar perfiles (porcentaje)

a) Total. Varios años



b) Por sectores de actividad. 2024



Nota:

-En el panel a no existen datos disponibles para 2017 y 2020.

-En el panel b el apartado resto de sectores incluye servicios, administraciones públicas, educación, sector primario y tercer sector.

Fuente: ManpowerGroup (Estudio sobre el desajuste de talento 2024)

La mayoría de los empresarios halla dificultades a la hora de encontrar perfiles que se adapten a sus organizaciones. Es una tendencia que ha crecido en los últimos años (actualmente el 78% de los encuestados en España reporta este desajuste del talento, según el informe de ManpowerGroup, cuando en 2018 estaba en el 30%) y que se produce para el total de países (el porcentaje asciende al 75%).

El desajuste afecta más a las pymes (en torno al 80%) y a sectores como la logística, transporte y automoción (86%), industria (84%), o salud y farmacéutico (81%). Otros sectores muestran valores más reducidos, como el financiero e inmobiliario (70%).

Las competencias técnicas más demandadas por las empresas se asocian al manejo de IT y datos (32%), la ingeniería (19%), manufactura y produc-

ción (18%), ventas y marketing (17%) y sostenibilidad (17%).

No obstante, el ajuste de los perfiles es más complejo ya que la realidad actual los entiende desde una perspectiva global: más allá de las competencias técnicas, las empresas valoran competencias transversales (las llamadas soft skills), como la comunicación y trabajo en equipo (39%), la capacidad de razonamiento y resolución de problemas (34%), fiabilidad y autodisciplina (32%), el aprendizaje continuo y curiosidad (29%) o la proactividad y liderazgo (24%).

La formación continua ayuda a cerrar brechas de capacidades. Ahora bien, la dificultad de encontrar perfiles en un mercado tan competitivo podría resolverse ofreciendo mayor flexibilidad sobre cuándo y dónde se trabaja, mayor remuneración o invertir en automatización de tareas y procesos.

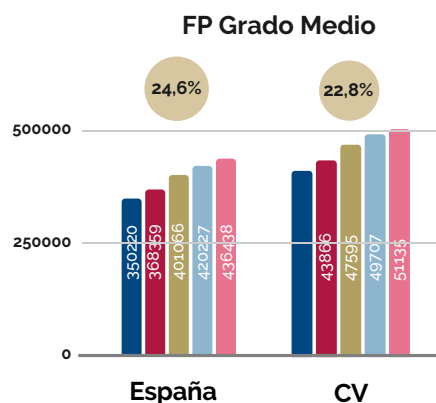
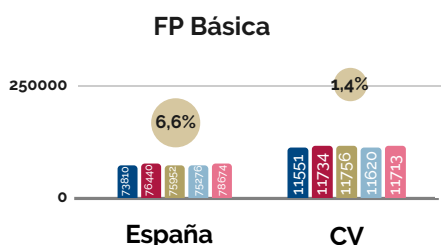
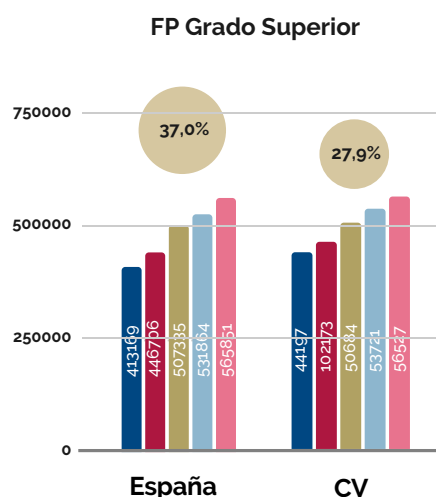
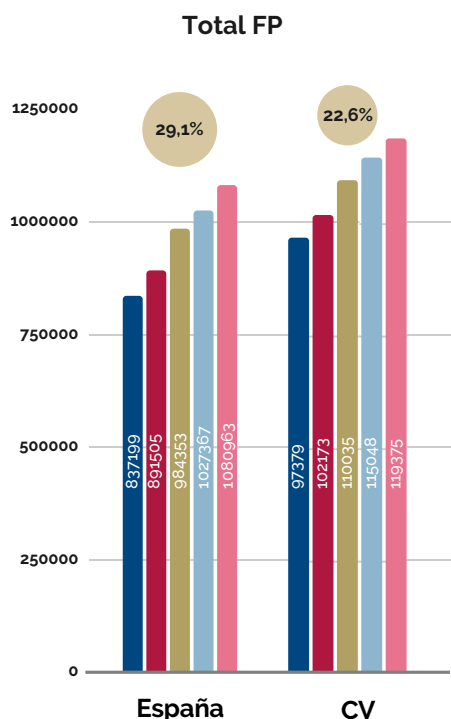
2. Contexto actual

2.2. Indicadores de formación profesional

Nº de estudiantes matriculados en sectores

Familias profesionales/ sectoriales: Todas las familias y ciclos
 Sexo: Total
 Modalidad: Todas las modalidades
 Ley educativa: Indiferente

■ 2018-2019 ■ 2019-2020 ■ 2020-2021 ■ 2021-2022 ■ 2022-2023 ■ Crecimiento Acumulado



Nota: el crecimiento global de la FP en la CV (22,6%) crece a un ritmo menos intenso que el conjunto de la FP en España (29,1%) en los último 5 cursos.

Fuente: elaboración por el Observatorio de la Formación Profesional a partir de datos de MEFP-Educabase

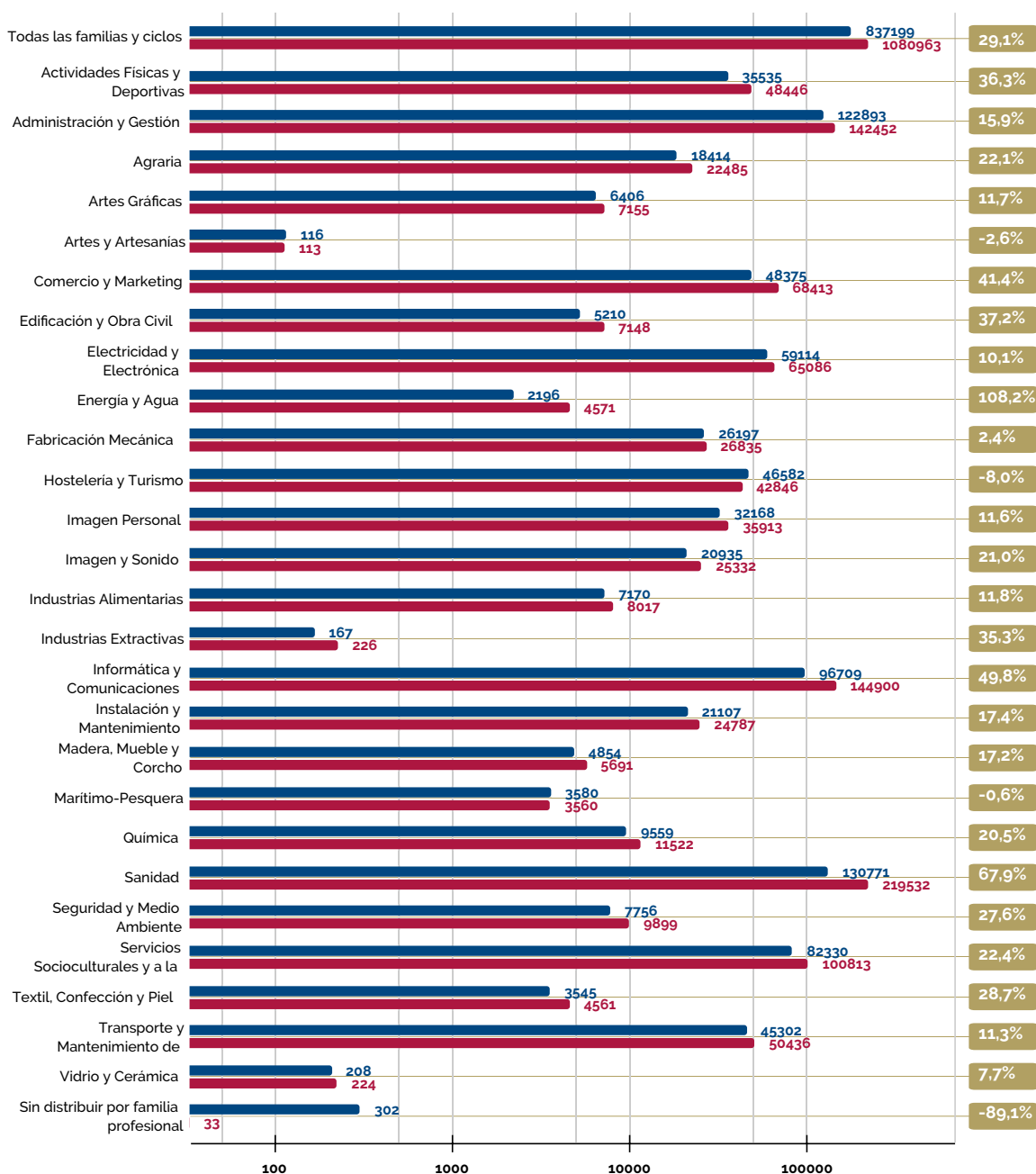
Cita: Caixabank Dualiza. (2024, 31 de octubre). Observatorio de la Formación Profesional. <https://www.observatoriofp.com>

Nº de estudiantes matriculados por sectores

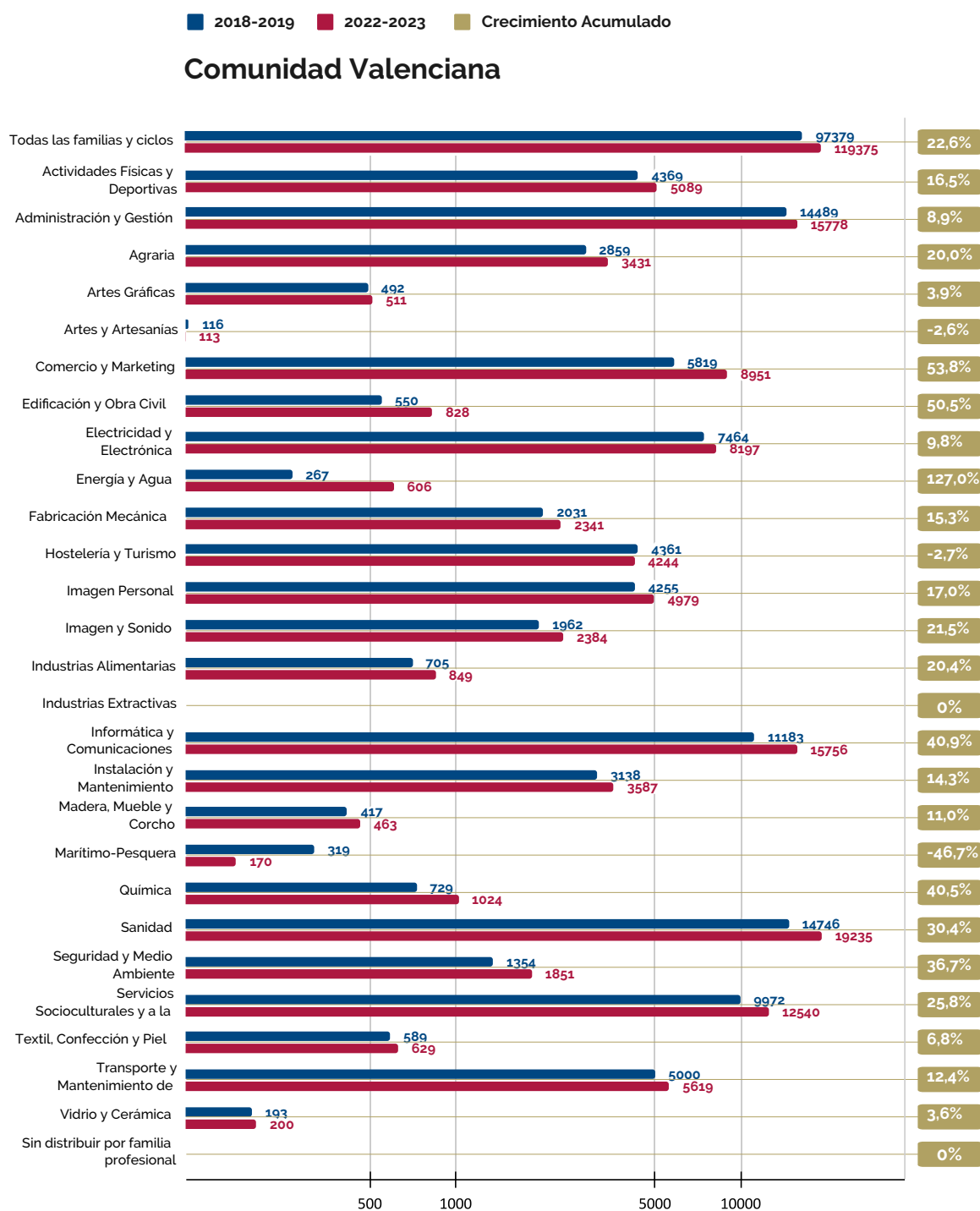
Sexo: Total
 Titulación FP: Total FP
 Modalidad: Todas las modalidades
 Ley educativa: Indiferente
 Territorio: España

■ 2018-2019 ■ 2022-2023 ■ Crecimiento Acumulado

España



2. Contexto actual | 2.2. Indicadores de formación profesional



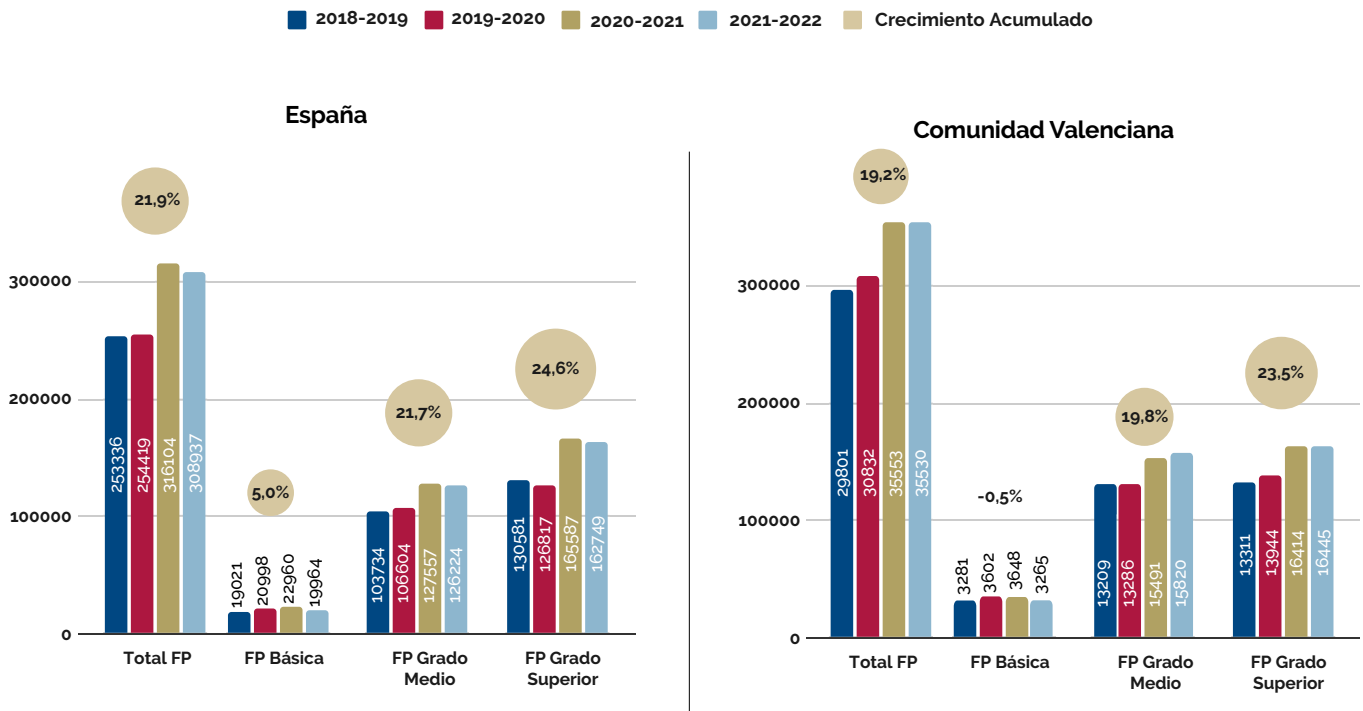
Nota: el crecimiento de las familias profesionales en la CV no es idéntico al crecimiento en el conjunto del país.

Fuente: elaboración por el Observatorio de la Formación Profesional a partir de datos de MEFP-Educabase

Cita: [Caixabank Dualiza. \(2024, 31 de octubre\). Observatorio de la Formación Profesional. https://www.observatoriofp.com](https://www.observatoriofp.com)

Nº de titulados en FP

Sexo	Total
Familias profesionales / sectoriales	Todas las familias y ciclos
Modalidad	Todas las modalidades
Ley educativa	Indiferente



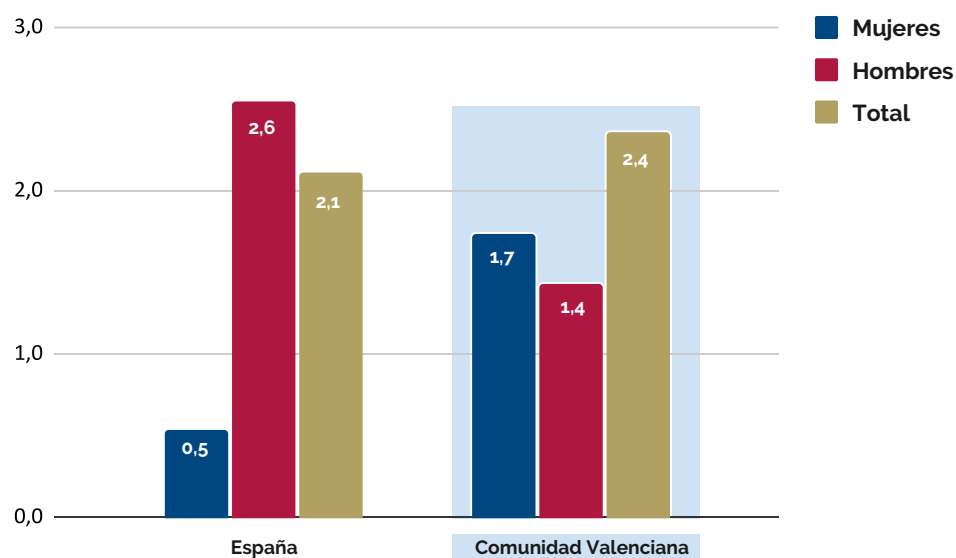
Nota: el crecimiento global de la titulación en la CV (19,2%) crece a un ritmo menos intenso que el conjunto de la FP en España (21,9%) en los últimos 4 cursos.

Fuente: elaboración por el Observatorio de la Formación Profesional a partir de datos de MEFP-Educabase

Cita: [Caixabank Dualiza. \(2024, 31 de octubre\). Observatorio de la Formación Profesional. https://www.observatoriofp.com](https://www.observatoriofp.com)

Primas de empleo de la población de 20-34 años por sexo.

Año / curso académico 2023
Prima de empleo Total FP vs. estudios generales equivalentes



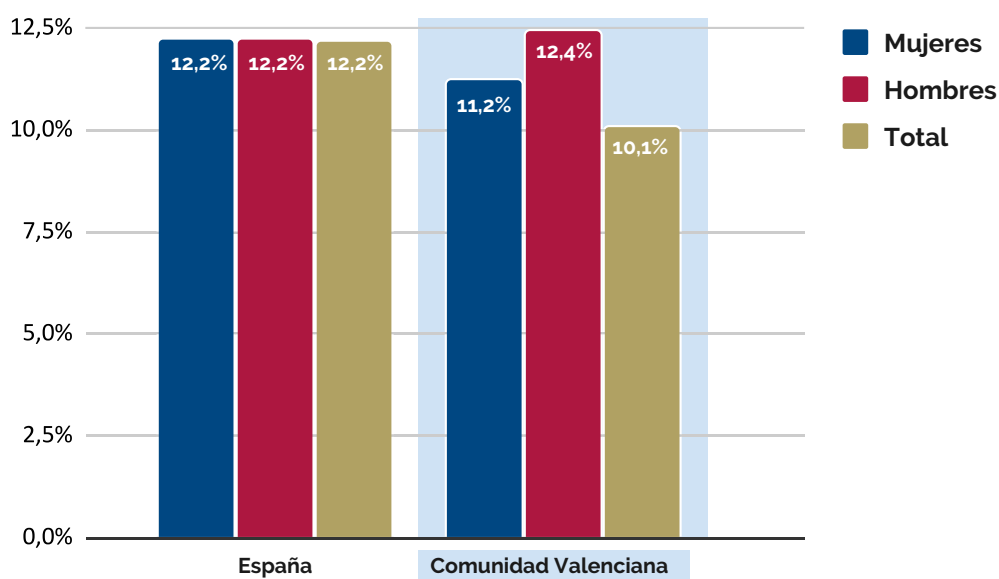
Nota: la ventaja para encontrar empleo de las personas que tienen estudios de FP respecto a estudios similares, es ligeramente mayor en la CV (2.4 puntos) que en el conjunto de España (2.1 puntos). Esta ventaja es aún más marcada en favor de las mujeres

Fuente: elaboración por el Observatorio de la Formación Profesional a partir de datos de MEFP-Educabase

Cita: [Caixabank Dualiza. \(2024, 31 de octubre\). Observatorio de la Formación Profesional. https://www.observatoriofp.com](https://www.observatoriofp.com)

Tasa nini por sexo, tramos de edad y nivel educativo

Tramo de edad 15-29 años
Nivel educativo Todos los niveles educativos
Año / curso académico 2023



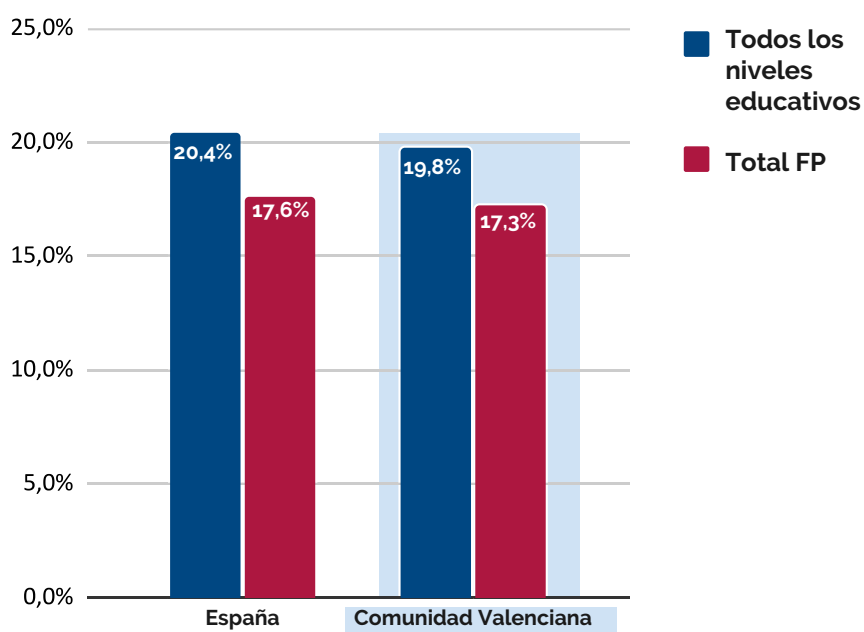
Nota: las personas que no estudian ni trabajan en la CV son 11,2% y en España de 12,2% (entre 15-29 años)

Fuente: Elaboración por el Observatorio de la Formación Profesional a partir de datos de MEFP-Educabase

Cita: [Caixabank Dualiza. \(2024, 31 de octubre\). Observatorio de la Formación Profesional. https://www.observatoriofp.com](https://www.observatoriofp.com)

Tasa de paro de la población (16 años en adelante) por sexo, tramos de edad y nivel educativo

Sexo Total
Tramo de edad 16-30 años
Año / curso académico 2023



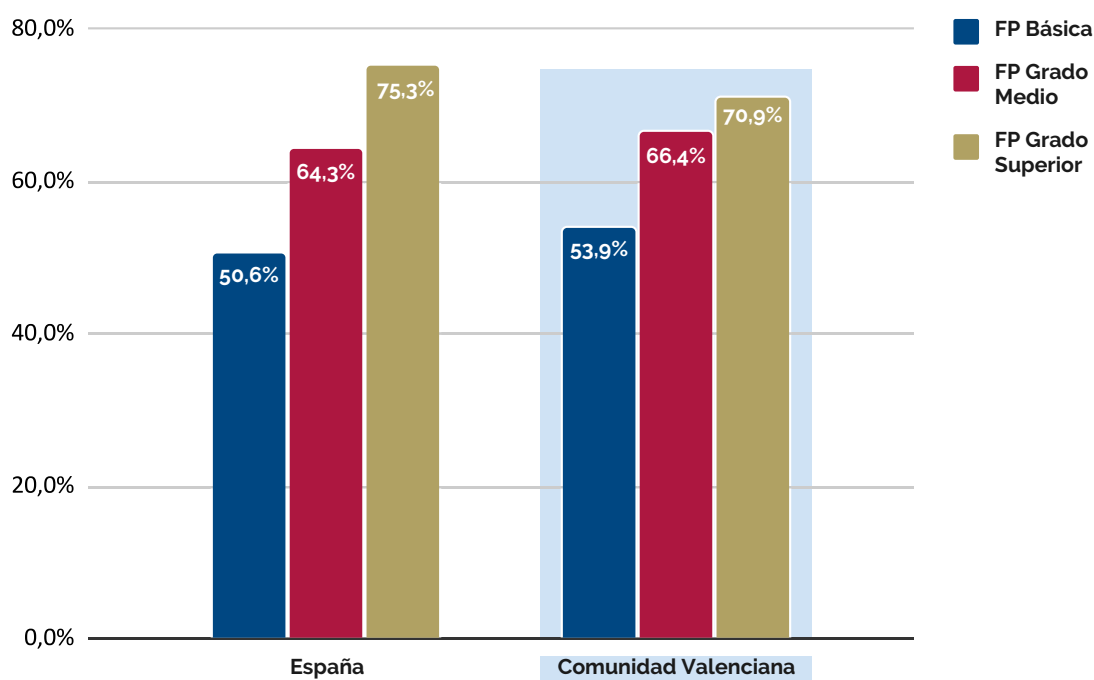
Nota: la tasa de paro de la CA (19,8%) es más baja que en el conjunto de España (20,4%)

Fuente: Elaboración por el Observatorio de la Formación Profesional a partir de datos de MEFP-Educabase

Cita: Caixabank Dualiza. (2024, 31 de octubre). Observatorio de la Formación Profesional. <https://www.observatoriofp.com>

Porcentaje de alumnado de nuevo ingreso en FP que titula (en 4 años) por comunidad autónoma, curso de ingreso, años de duración y sexo

Duración Total
Sexo Total
Año / curso académico 2017-2018



Nota: el porcentaje de estudiantes de nuevo ingreso es mayor en CV tanto en FP Básica y GM. En Grado Superior es más alto en España.

Fuente: Elaboración por el Observatorio de la Formación Profesional a partir de datos de MEFP-Educabase

Cita: [Caixabank Dualiza. \(2024, 31 de octubre\). Observatorio de la Formación Profesional. https://www.observatoriofp.com](https://www.observatoriofp.com)

3. Conclusiones del taller



Jesús Conill

Catedrático
Filosofía Moral y
Política de la UV

Introducción

Prosiguiendo con la tarea conjunta, emprendida hace unos años entre AVE y ÉTNOR, de profundizar en algunos temas que nos preocupan como empresarios, **afrontamos este año la cuestión candente de la educación y la formación y el papel que deben asumir las empresas en ese ámbito de la interacción social.** Porque la empresa y los empresarios están en y forman parte -intrínsecamente- de la sociedad.

La educación en una sociedad es cosa de todos. En este sentido, las leyes de educación en España han fracasado, no reflejan un “pacto de Estado” sobre la educación, pues las discusiones públicas se han centrado en aspectos que polarizan las posiciones y que no son esenciales para educar. Cuando lo que se debería hacer es prestar atención a los contenidos curriculares básicos y fundamentales. Entre los que convendría incluir un adecuado conocimiento de la vida real de las empresas desde edades tempranas.

Además del fracaso de las leyes de educación, en una sociedad amordazada y atrapada por la creciente polarización es difícil tener referentes y valores compartidos. Pero, a pesar de la situación que vivimos, es necesario coordinar los diversos sectores de la vida social y llegar a acuerdos básicos para que la sociedad civil pueda seguir desarrollando con la mayor libertad posible sus proyectos. Un requisito ineludible consiste en educar en la capaci-



Leonor Sáiz

Directora Relaciones
Institucionales y
Externas de Familia
Martínez

“La formación es una herramienta para ser competitivos, pero también es la clave para el desarrollo personal y profesional de todas las personas que integran la corporación”



**Raúl
Royo**

Presidente
ejecutivo Royo
Ventures

“Hay un nivel adicional de educación que se aprende de la experiencia y, muchas veces con personas que mentorizan”



**Consuelo
Vaquer**

CEO Nivel
Beauty Group

“Necesitamos que se invierta en educación porque la educación es el futuro”

dad de ponerse de acuerdo pensando críticamente y no sometiéndose a lo vigente e imperante.

Este posible y deseable diálogo que aquí se propone sobre la educación versará sobre el marco social en el que se desarrolla la educación y sobre el papel de las empresas y los empresarios en los procesos educativos y formativos. Pues una de las aportaciones más relevantes de las empresas en la sociedad de la que forman parte es la creación de empleo, de puestos de trabajo, y el trabajo educa. Dado que el trabajo es educador, el modo de entender y vivir la experiencia laboral en una organización como la empresa configura la mentalidad, el comportamiento y las actitudes vitales de las personas.

La empresa, integrada por los empresarios, los directivos, los empleados y demás grupos de interés (*stakeholders*) en interacción, es un agente dinamizador de la sociedad, que apuesta por la educación y la formación. Según el Barómetro del Empresario publicado por AVE, las empresas tienen una muy destacada aportación a la sociedad en lo que se refiere especialmente a la generación de empleo, de rentas (PIB) e inversión, y por su contribución al sustento al estado de bienestar. De ahí que la mayoría de la sociedad española tenga una percepción positiva o muy positiva de los empresarios, en la medida en que desempeñan un papel importante en la innovación tecnológica y en el bienestar social y económico, asumiendo sus responsabilidades.

El propósito desde el ámbito empresarial en conjunción con la Fundación Étnor es contribuir a un mejor desarrollo socioeconómico de la sociedad. Se detecta la emergencia de un cambio de mentalidad en el ámbito empresarial en relación con la importancia de la educación y la formación, de manera que conviene reflexionar sobre el papel de los empresarios y las empresas.

¿Cuál es el modelo de educación y de formación que transmiten los centros educativos? ¿Es compatible con el que necesita el mercado laboral? ¿Es el que necesitan las empresas? ¿Sirve para encontrar un trabajo? ¿Qué pueden aportar las empresas? ¿Es sólo responsabilidad de las empresas? ¿Cuál es el papel de los distintos agentes sociales, por ejemplo, de las familias y los medios de comunicación?

I. Educación y formación profesional

Conviene distinguir entre “educación” y “formación”. La primera presta atención a las capacidades básicas de la persona humana (para dialogar, la autoestima, el sentir que el trabajo de cada uno importa para lograr un propósito común, etc.) La segunda se centra más en el capítulo de las habilidades¹.

En principio, las buenas empresas son *formadoras del carácter* (*éthos*) y de la conducta, sobre la base de una cultura empresarial propia, que fomenta una forma de hacer y de comportarse. Una cultura empresarial que impulsa proyectos a largo plazo, un compromiso con todos los actores que integran la empresa, que no se reducen al mero negocio.

Esta figura de empresa comprometida con proyectos a largo plazo mediante la obtención del beneficio tiene un fundamento moral, el fundamento moral de la economía de mercado capitalista, que promete ofrecer a todo el mundo oportunidades de mejorar su vida a través del empleo, lo cual le presta legitimidad social y política.

En este contexto, la educación ha de ser humanista y liberal, no meramente instrumental; es decir, orientada a la formación de personas libres y responsables, de ciudadanos con derechos y deberes. Esta educación de las personas implica aprender a pensar por sí mismo (tener curiosidad) y fortalecer la voluntad (estimular el ejercicio de la fuerza de voluntad).

En correspondencia con el desarrollo complejo de la sociedad moderna, caracterizada por el pluralismo, las personas y los profesionales en las empresas han de orientarse por lo que se denomina una “ética de la responsabilidad”², que propone articular las convicciones y principios morales con la evaluación de las consecuencias de las acciones en los contextos concretos de la vida personal y social.

1. [Si se considera oportuno, podrían distinguirse los distintos niveles de la educación y sus correspondientes capacidades, recurriendo a Immanuel Kant (Pedagogía) y Adela Cortina (¿Para qué sirve realmente la ética?).]

2. Vid., si hace falta, Max Weber y Adela Cortina.



Pedro Ballester

CEO Logifruit

“El ejemplo es un pilar esencial en la educación dentro de las empresas. Los valores y aprendizajes adquiridos en este entorno trascienden los límites de la organización y se proyectan en la sociedad, revelando el impacto positivo y transformador que las empresas pueden ejercer. Así, cada acción y cada cambio impulsado en el ámbito laboral tiene el potencial de resonar a gran escala, fomentando una sociedad más ética y comprometida”



Araceli Císcar

Consejera ejecutiva
DACSA Group

“El gran reto que tiene hoy el empresario es que la gente quiera trabajar en tu casa. Necesitamos que los mejores nos elijan y para eso tenemos que intentar ser también los mejores”



**Antón
Costas**

Presidente
CES España

“Las buenas empresas tienen en su ADN una cultura propia que incorpora la formación en capacidades y en valores de todos sus empleados. Este propósito formativo es un factor diferencial que, a la vez que potencia la innovación y la productividad de la empresa, contribuye a la creación de buenos empleos”

El modelo formativo más completo es el que combina la escuela con la empresa. Es el que presenta el Informe “*La Formación dual en España: Situación y perspectivas*”³, en términos de formación profesional dual, a diferencia del modelo de formación profesional con prácticas. Sus ventajas radican en los resultados que produce: 1) disminuye el abandono escolar; 2) se reduce el tiempo entre el final del programa formativo y el logro de un contrato laboral; 3) este contrato laboral es de una calidad superior y 4) la retribución es siempre mayor, especialmente en la formación profesional de grado medio y superior.

Además de ser formadora del carácter y colaborar en los modelos de formación profesional, la empresa puede ser un agente formador de talento. Pues no se trata meramente de “captar” talento de fuera, sino que la estrategia más adecuada consiste en crearlo desde la propia empresa, a través de compromisos ilusionantes, con el propósito de generar prosperidad y bienestar mediante la consecución del beneficio empresarial.

Según se ha debatido en el taller, hay cuatro pilares de la educación a través del aprendizaje de las personas:

- 1. Aprender a conocer nuestro mundo**, en gran parte construido por nuestro modo de ser social y cultural, cada vez más complejo y desconcertante. Educar consiste en aprender a conocer la realidad, interpretarla y analizarla críticamente.
- 2. Aprender a construir**, a crear una realidad mejor. No estamos completamente prefijados (enclasados), sino que los humanos tenemos la capacidad de construir nuestro mundo transformando los elementos físicos y las realidades sociales, generando ámbitos de convivencia; por ejemplo, más dialogantes, equitativos.
- 3. Aprender a convivir en el ámbito local y en el global**. Convivir con personas de culturas diferentes, aprendiendo a vivir en la diversidad, equidad, inclusión (sin segregación, estigmatización y marginación).

3. Consejo Económico y Social España, Informe 01/2023 La Formación Dual en España: Situación y perspectivas, Madrid, 2023.

3. Conclusiones del taller

4. Aprender a ser uno mismo, realizándose como persona, junto con otros (en un proceso de autorrealización de sí mismo como persona). Aquí no cuentan sólo los estímulos motivadores como antecedentes, sino los aspectos de futuro, es decir, los “consiguientes” en forma de anticipaciones, expectativas y proyectos.

En este contexto educativo, las empresas promueven la innovación, que les es intrínseca en sus actividades. Contar con empresas innovadoras contribuye al progreso social. De ahí la voluntad de aprendizaje continuo por parte de las empresas. Y por lo que se refiere en concreto al aprendizaje organizacional, a partir de sus propias experiencias, las empresas pueden aprender en tres niveles⁴:

- 1. Aprender a hacer las cosas operativamente mediante entrenamiento.**
- 2. Aprender a hacer las cosas mejor practicando la “crítica”.** Para aprender a mejorar es necesaria una adecuada gestión de la crítica, del que la hace y del que la recibe. Para aprender a través del diálogo crítico es necesario querer y saber escuchar (sobre todo cuando algo no es del propio gusto y lo dice un subordinado). La crítica interesa para aprender.
- 3. Aprender a hacer cosas nuevas, que sean mejores;** para eso, hay que estar dispuesto incluso a cambiar la propia cultura empresarial. Si dejamos entrar la libertad y nos mantenemos vigilantes, habrá que aprender a gestionar la propia transformación, a partir de los errores y aprovechando las potenciales oportunidades.

4. Intervención que remite a Chris Argyris.



José María Peiró

Catedrático
Universidad de
Psicología Social de
Las Organizaciones
en UV

“El diseño de la digitalización e implantación de tecnologías debe prestar más atención a la parte humana para que las personas sigan viendo que vale la pena estar ahí haciendo cosas que hay que hacer en colaboración con no humanos”



María José Félix

Directora general y consejera Helados Estiu

“A las empresas hay que dejarlas participar en la formación porque tienen mucho que aportar, y mucho que transmitir”



Agnès Noguera

Consejera delegada Libertas 7

“El cambio a una cultura innovadora se podría acelerar si la figura del empresario estuviera más prestigiada”

II. Ausencia del tema de la empresa como materia en el currículum escolar

La empresa, el empresario y los negocios apenas aparecen en los currículums escolares. Tan sólo se alude de modo indirecto al hablar de la responsabilidad social y ambiental de las empresas. El tema de la empresa no aparece en el currículum de enseñanza primaria. Se habla del conocimiento del medio, pero no se llega a hablar de la empresa.

Además, en España, tanto en los centros escolares, en general, como en otros foros no está bien visto hablar de las empresas y cuando se habla de ellas se suelen emplear calificativos negativos. Todavía sigue circulando una imagen negativa de la empresa y una estigmatización de los empresarios; todavía pesan prejuicios anacrónicos con respecto a las empresas y los empresarios, cuando en realidad entre ellos se encuentran personas que constituyen auténticos referentes sociales. Es necesario superar el tabú que persiste en España en relación con el “ganar dinero”, que es imprescindible para la sostenibilidad, y destacar la función social y educativa de la empresa. Pues de hecho está bien acreditada la elevada contribución de las empresas a la sociedad en lo que concierne a la creación del empleo, la contribución a la renta, a la inversión y a las cotizaciones de seguridad social⁵.

Durante las reuniones desarrolladas, se han puesto sobre la mesa ejemplos internacionales en los que se fomentan las experiencias y los proyectos educativos en relación con las capacidades para crear negocios, que pueden ser inspiradores y motivadores en el proceso formativo. Otro aspecto importante en estos proyectos internacionales es que se cuenta con mucha colaboración público-privada, en la que una de las claves es la formación que deben aportar las empresas, lo cual tiene una relevancia especial en la formación profesional dual.

⁵ Cfr. El Barómetro del Empresario 2024, AVE.



Carlos Prades

CEO Grupo Torres

“La FP no debe ser una alternativa al fracaso escolar, si no una realidad formativa y de futuro.”



Toño Pons

Presidente Importaco

“Cada uno tiene que saber cuál es su papel, qué puede aportar como padre, empresario o educador. Deberíamos hacer un esfuerzo conjunto todo el sistema”

Una de las conclusiones extraídas ha sido lo conveniente que sería transmitir, desde la enseñanza primaria el espíritu emprendedor, la iniciativa personal, la confianza en uno mismo, la participación significativa, el sentido crítico (de discernimiento), la capacidad de tomar decisiones y asumir responsabilidades.

Por ejemplo, en el sistema británico desde los años ochenta hay una materia, “*Home Economics*”, que enseña a entender asuntos de la vida cotidiana, cómo interpretar una factura, la nómina, una hipoteca, etc. Como dato significativo del potencial interés de la formación en cuestiones económicas y empresariales en la educación puede aducirse que la asignatura más demandada en este contexto es la de “gestión empresarial”, que interesa incluso a gente que va a estudiar otras disciplinas, como, por ejemplo, medicina, farmacia, veterinaria, etc.

Si se quiere mejorar la formación profesional, habrá que abrirse y ver lo que están haciendo en otros lugares del mundo en que funciona mejor el sistema educativo y aplicarlo aquí. No copiarlo, sino adaptarlo a la situación concreta en que nos encontramos. Pues tenemos un sistema poco flexible, rígido y anticuado. La nueva formación ha de ofrecer herramientas para vivir como personas y como profesionales en la sociedad actual y futura.

En este sentido, la Fundación Étnor en colaboración con la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte, ejecutó en 2022 el proyecto “Mejora de la ética de la empresa y de los profesionales a través de la formación profesional” con el fin de, por un lado, formar al profesorado de formación profesional de las distintas especialidades -con especial atención al profesorado de formación y orientación laboral y administración de empresas- relacionadas con la ética empresarial y profesional; y por otro lado, elaborar materiales didácticos para su utilización en los módulos formativos más relacionados con las cuestiones éticas.

III. Aprovechar las posibilidades que permite el nuevo currículum

Algunos proponen aprovechar las posibilidades que existen en el nuevo currículum escolar de proponer proyectos de actividad empresarial, a través del artículo 121 de la LOE, cuando se habla de autonomía pedagógica y organizadora de los centros. Lo que ocurre es que, luego, en la práctica hay un control muy estricto y restrictivo por parte de las Administraciones.

No obstante, apoyándose en la flexibilidad que ofrece [oficialmente] el currículum, cabría la posibilidad de introducir un área que prestara atención al ámbito empresarial. Y entonces habría que motivar de modo especial al profesorado para que se comprometiera en un proyecto de este tipo. Pues las prioridades en el ambiente social y escolar en que vivimos van más en otras direcciones que en la de formar a las personas y a los profesionales en las cuestiones de la vida empresarial.

Para lograr atender como merece el mundo empresarial habría que generar sinergias de comunicación y colaboración entre los diversos agentes que intervienen en el proceso formativo y educativo, como son los centros escolares, las empresas, las Administraciones y las familias. Pero seguramente un punto clave se encuentre en lograr conectar motivadoramente con el *profesorado* de los centros y los *tutores* de las empresas. Sin la preparación adecuada del profesorado y de los tutores no podrá funcionar bien la formación profesional que se necesita para atender la demanda de las empresas.

Al hilo de todas estas reflexiones han surgido algunas cuestiones sobre las que se debería abrir un debate sereno, productivo y constructivo, como si está la escuela al margen del mundo real. ¿Por qué “chocan” muchas veces las personas que salen del mundo académico al entrar en el mundo laboral? ¿Son incompatibles los modelos mentales y axiológicos que llevan los alumnos y los que encuentran en el mundo empresarial? ¿Sería conveniente una



Pedro José Herreros

Inspector Educación

“En nuestra normativa se habla mucho de autonomía pedagógica y organizativa de los centros. No es cierta esa autonomía, hay control estricto de la administración y prueba de ese control estricto es que no hay ninguna rendición de cuentas”



**Rocío
Hervella**

Presidenta
Fundación EFCL

“Necesitamos entender cuáles son las profesiones que hoy hacen falta, pero las de mañana también para preparar a los jóvenes de hoy para mañana”

formación específica del profesorado de todos los niveles en relación con lo que significa la empresa en la sociedad actual? ¿No habría que superar los estereotipos en contra de la empresa?

IV. Formación profesional dual

La actitud más adecuada es la de conjugar el aprender y el enseñar, una combinación donde el punto crítico está en el aprender, porque es lo que produce resultados.

En la interacción entre aprender y enseñar en la empresa hay que preguntarse acerca de qué es lo que tiene que aprender la empresa para educar. Lo más básico consiste en aprender a diseñar el trabajo, porque éste es una potente herramienta para aprender. Si se quiere atraer gente con talento, habrá que entender qué se entiende por talento entre las generaciones de jóvenes. No sólo entre los que son capaces de contratar, sino entre quienes van a poder ser contratados. Conviene comprender lo que significa talento entre los jóvenes para no desaprovechar el talento potencial y aprender nuevas formas de dirección de personas, que atraiga el talento de los jóvenes.

Otro aprendizaje importante es el de comprender por qué estamos haciendo lo que hacemos; por ejemplo, cuando se implanta la digitalización. Si la máquina controla a la persona y transferimos la decisión última al robot, estamos empobreciendo las capacidades humanas. La cuestión no radica sólo en digitalizar, sometidos a un “determinismo tecnológico”, sino en diseñar e implantar la tecnología respetando a las personas que trabajan interactuando con las innovaciones tecnológicas. La digitalización permite diseñar el trabajo cuidando las oportunidades de aprendizaje de los humanos. No basta la presunta eficiencia técnica, sino que hay que tener en cuenta la motivación del trabajo en la interacción entre los humanos y los nuevos agentes no humanos, de lo contrario se empobrece el sistema de trabajo.

V. Retos de la formación profesional

Uno de los principales retos radica en la necesidad de lograr una colaboración fructífera con las administraciones, pues se están perdiendo muchas oportunidades, debido a la burocracia.

A lo que se suman otros problemas en la extensión del modelo de FP dual, como por ejemplo: 1) la necesidad de determinar cómo se distribuye la financiación de sus elevados costes; 2) el todavía reducido número de alumnos que están cursando la FP dual; 3) la preparación de personas cualificadas en las empresas para llevar a cabo la tarea educativa y la correspondiente evaluación de sus resultados; 4) los excesivos requisitos de la Administración para gestionar la compleja relación entre los centros educativos tradicionales y las empresas; 5) las trabas burocráticas para establecer convenios; 6) la necesidad de simplificar y agilizar los trámites administrativos para proponer los ciclos más convenientes y superar los desajustes entre oferta y demanda de los mismos; 7) el retraso en obtener las autorizaciones de los ciclos, que a veces tardan cuatro o cinco años, cuando los ciclos ya han quedado obsoletos o han surgido nuevas necesidades.

Todas estas dificultades y trabas burocráticas y administrativas han conducido a algunos a pensar en proponer programas de formación sin titulación oficial por parte de las empresas, para ofrecer y lograr una formación específica sin titulación, pero que sea funcional para la actividad de las empresas. Y cada vez más hay también quienes optan por un modelo de formación profesional internacional, por ejemplo, el del Reino Unido (denominado "BTEC"), por su potencial para obtener buenas salidas profesionales.



Carlos Ruano

FP Dualiza

"Sigue siendo muy necesario visibilizar la formación profesional como un itinerario formativo de calidad, útil, necesario, que puede aportar mucho valor no solamente a los alumnos y sus familias, también a las empresas"



Pilar Ortiz

Directora
Talento de
Grupo Gimeno

“Aprovechamos la mayor presencia de los jóvenes en nuestras empresas para nutrir los modelos empresariales y nuestra cultura”

VI. Implicación de los empresarios

Desde la perspectiva del empresario, la educación es el comodín de solución para todos los problemas. Las empresas juegan un papel fundamental en la sociedad y, aunque ha incrementado su involucración en los últimos años, quieren tener una mayor participación en la educación. En este sentido, otros agentes sociales esperan (confían en) que los empresarios ejerzan una función más activa en la interacción social. De hecho, las empresas están desempeñando una función formadora de los empleados, dándoles una formación adicional para trabajar en las empresas, porque éstas necesitan gente con una formación específica, que tiene que evolucionar a lo largo de la vida, pero que las universidades y centros de formación no pueden dar.

No hay que esperar a que los centros educativos vayan a ofrecer y dar aquello que las empresas necesitan, entre otras cosas, porque no lo saben. La orientación de las personas y lo que eligen requiere ampliar la perspectiva, para lo cual hay que hacer que los escolares conozcan una gama más amplia de posibles profesiones o dedicaciones profesionales.

Desde una perspectiva empresarial, las habilidades o capacidades que tendrían que incorporar las personas que trabajen en las empresas son las siguiente: aprender a pensar por sí mismo, autonomía personal (para hacer las cosas por sí mismo), tener criterio (capacidad para evaluar la cantidad de información que se recibe), estabilidad emocional, conocimientos apropiados, flexibilidad y capacidad de adaptación, combinación de espíritu científico (curiosidad) y humanístico.

VII. Oportunidad para que la empresa mejore

Para que la empresa mejore, tienen que mejorar las personas. Un ingrediente de la cultura empresarial es el liderazgo ejemplificador. Lo que hay que preguntarse es si se sigue siendo el mismo que cuando se incorporó en la organización y si aplicas lo aprendido en la vida.

Para que la empresa mejore hace falta que las personas tengan voluntad de aprender. Esto nos sitúa en el nivel de la libertad, pero una cultura de la libertad es más difícil de gestionar.

Para que la empresa mejore, la educación ha de fomentar la búsqueda de la excelencia, pero este impulso ha de ser un compromiso desde arriba y puede transmitirse a través de círculos o foros para escuchar, estimular el talento, atraerlo y cultivarlo.

Para que la empresa mejore hay que educar mediante la transmisión de la cultura empresarial. Un ejemplo es el proyecto de Empresa Familiar en las Aulas, un programa que persigue reforzar los contenidos previstos en los currículos de 6º de Primaria (Ciencias Sociales) y 3º y 4º de la ESO (Iniciación a la Actividad Emprendedora y Empresarial), 1º de Bachillerato (Economía) y FP (Empresa e Iniciativa Emprendedora) que están relacionados con la empresa y el emprendimiento.

Para ello, el programa prevé una serie de actuaciones que permiten el contacto directo de los estudiantes y sus profesores con las empresas familiares, conocer el papel y relevancia de estas compañías en la economía y sociedad y sus valores, y promover vocaciones emprendedoras y empresariales entre los más jóvenes. Pensar en el largo plazo y orientarse por valores compartidos y fomentados mediante la comunicación interna, a pesar de la tiranía del corto plazo, de los resultados y beneficios inmediatos.



Maite Marín

Directora General
Colegios
Internacionales
Mas Camarena

“Los colegios nos hemos convertido en el agente más importante y con mayor relevancia para el futuro de la sociedad. Pero en España faltan leyes educativas con visión de futuro que ayuden a desarrollar las competencias y que apoyen a los centros educativos”



Guillermo Lamsfus

Consejero
Korosti

“El inglés es un elemento absolutamente fundamental y en nuestro país llevamos posiblemente años, si no décadas de retraso”



Mariola Hernández

Directora-gerente
FECEVAL

“En primaria el curriculum está enfocado a habilidades académicas, y hay que trabajar más la inteligencia emocional de los niños y niñas”

En este sentido, otro ejemplo es la Escuela de Empresarios EDEM, cuyos alumnos valoran positivamente que los propios empresarios sean profesores. Una de las conclusiones derivadas durante el taller fue que a las empresas hay que dejarlas participar en la formación, pues tienen mucho que aportar y transmitir, aun no siendo expertos académicos.

EDEM se caracteriza por ser un sitio donde los empresarios y los profesionales van a aprender y a enseñar. Este ejercicio de la capacidad de aprender y enseñar no es muy común. Y si además se produjera en edades más tempranas sería muy positivo, ya que ayudaría a crear vocaciones empresariales.

VIII. Del diagnóstico a la propuesta de un plan de acción

Una vez considerada la situación de las necesidades formativas, buena parte del empresariado propone un plan de acción, teniendo en cuenta la estructura reglamentaria y administrativa existente en este momento. Existen resquicios por los que se pueden ofrecer herramientas. Lo operativo es proponer un plan de acción. El camino será lento, pero hay que empezar por donde sea factible.

Un plan de acción educativo ha de contar con las administraciones, los centros, el profesorado, las familias, la colaboración entre lo público y lo privado, donde las empresas son un motor esencial con la aportación de los correspondientes tutores. Este plan podría empezar en Primaria, introduciendo algún área formativa específica.

Motivar y formar al profesorado de formación profesional dentro de una colaboración sinérgica con los otros agentes que intervienen en el proceso educativo. Contar con las familias y los empresarios para motivar a los estudiantes y presentar la formación profesional como una opción atractiva. Pero no se puede elegir lo que no se conoce [o se conoce mal].

3. Conclusiones del taller

La formación profesional ha de servir también para fortalecer la economía local y comarcal, así como la empleabilidad profesional, con arreglo a las necesidades humanas. Pero falta comunicación para poner de relieve estas cuestiones y planificar adecuadamente contando con la información pertinente sobre las necesidades sociales.

Se propone una revisión del Máster de Secundaria para la formación del profesorado, que cuente con la participación efectiva de los empresarios a la hora de elaborar el currículum concreto de los alumnos, conectando explícitamente lo académico con las necesidades del mundo empresarial.

Buenas prácticas en marcha, retos de futuro y propuestas

En la situación en que nos encontramos y ante los retos o desafíos que presentan la educación y la formación se han compartido diversas iniciativas en marcha y un decálogo de propuestas, para abrir un horizonte que posibilite fomentar el papel de los empresarios en la educación y formación de las personas, mejorar las salidas profesionales y la empleabilidad.

Actualmente, existen varios proyectos, entre ellos, EDEM Escuela de Empresarios que nació en el entorno de AVE y Empresa Familiar en las Aulas, proyecto liderado por la Asociación de Empresa Familiar de Castilla y León. En ambos casos, los empresarios son protagonistas en la docencia. En el caso de EF en las Aulas, cuenta con colaboración público-privada. Por eso sería tan conveniente que los empresarios intervinieran también en la preparación y orientación de los contenidos de los ciclos formativos.

Existe otro proyecto llevado a cabo por la Fundación Dualiza apostando por la formación profesional como un itinerario formativo para mejorar la empleabilidad de los jóvenes y contribuir a la competitividad de la empresa a través de tres ejes [o vectores]: 1) la comunicación y difusión de la información sobre la formación profesional visibilizándola como una trayectoria formativa de calidad; 2) la orientación sobre las distintas posibilidades reales que tienen los escolares antes de tomar sus



**Miguel
Juan**

Sociodirector
S2 Grupo

“El sistema educativo tiene que cambiar en muchos sentidos y debe tener en cuenta el desarrollo personal y profesional de una persona a lo largo de toda su vida, no sólo durante su período laboral”



**Pedro
Coca**

Fundación
Étnor

“Incorporar la ética en la educación es imprescindible para construir una ciudadanía responsable que ofrezca buenos profesionales comprometidos en el proyecto de construir una sociedad mejor”

decisiones con respecto al mundo laboral; pues hay mucho talento desaprovechado y ahí se encuentra una de las causas de la abultada cifra del paro juvenil; 3) el análisis de los datos para reflexionar y ayudar a organizar los proyectos y actividades en la formación profesional, en especial las posibilidades que se vislumbran [avecinan] con el proyecto de la FP dual, para cual se ha creado en la Fundación Dualiza un *Observatorio* específico para este campo educativo.

La formación profesional tiene dos vertientes interrelacionadas y que se retroalimentan entre sí: la educación escolar y la educación a través del empleo en un puesto de trabajo. La FP tiene el propósito de aprovechar el talento desaprovechado, que está latente y que no siempre se considera y aprecia como es debido (pues durante un tiempo parecían apreciarse sobre todo los estudios universitarios), siendo como es necesario para satisfacer necesidades reales. Con lo cual se amplía el ámbito de la empleabilidad y de las salidas profesionales.

Lo que ocurre es que existe un “desacoplamiento” entre los diversos agentes que intervienen en el proceso formativo de la formación profesional y también entre las necesidades y la cualificación recibida en la escuela. Falta la necesaria colaboración entre ellos. A ello contribuye la mala fama que hasta ahora ha tenido la formación profesional: para muchas familias significaba un “fracaso”, una salida para los que fracasaban por la vía universitaria. Aunque ciertamente esta mentalidad está cambiando, no puede olvidarse que lo que más cuesta de cambiar es la mentalidad imperante.

¿Cómo superar los prejuicios sociales con respecto a la formación profesional y el desacoplamiento funcional que impide su fecundo desarrollo? Se requiere la debida *financiación* y una *organización* muy cualificada para gestionar su complejidad. Se requiere una tutorización muy específica del proceso formativo en las empresas. La gran ventaja de la formación profesional y en especial de la dual consiste en que aporta una formación verdaderamente aplicada mediante el ejercicio de las habilidades necesarias para resolver problemas importantes en la vida de la sociedad.

3. Conclusiones del taller

Una grave dificultad para el desarrollo de la FP dual en España, a la que se suele aludir por parte de casi todo el mundo, es el tamaño tan pequeño de las empresas y el bajo nivel de industrialización.

Otro reto que afrontar es un fenómeno complejo que han resaltado los medios de comunicación: *el alto porcentaje de abandono escolar en la formación profesional*. Este abandono tan considerable constituye un problema económico por el gasto inútil que supone, pero también un grave problema social. ¿Qué está pasando?

Una respuesta bastante sólida es la que remite a la falta de planificación oficial y a la falta de orientación adecuada de las personas involucradas (alumnos, familias, profesores), a lo que habría que añadir la tendencia tan generalizada a la comodidad. El estudio de Caixabank Dualiza incide en la falta de orientación: se toman las decisiones sin tener los conocimientos apropiados, se elige un lugar de estudio por la cercanía de casa, por la opción gratuita, sin atender a otros datos significativos en relación con la finalidad principal.

¿Qué hace el sistema educativo para orientar y en qué consiste la orientación? ¿Hace falta invertir más en la orientación? Ciertamente, hay orientadores, pero suelen atender más a los problemas de aprendizaje y no tanto a la orientación vocacional y ocupacional-laboral. En este terreno hace falta también una orientación personalizada y tendría que escucharse la voz de los empresarios en el diseño del currículum, para contribuir a que éste sea flexible y atienda realmente a las auténticas necesidades. Pero también hace falta que los empresarios se impliquen comprometiéndose a ofrecer trabajo a un número de los que cursan los estudios correspondientes a ciertos empleos (por ejemplo, como en el caso de la formación de los conductores que acababan sus estudios sin carné de conducir).

La orientación podría empezar ya en la educación primaria posibilitando que los empresarios contaran a qué se dedican en las actividades empresariales y visibilizando a personas que han hecho [cursado] la FP con sus testimonios y experiencias de vida laboral en primera persona.

Pero un asunto crucial para que funcione la formación profesional será la adecuada preparación de tutores empresariales. Porque se trata de una de las importantes lagunas del sistema: no hay formación oficial de los tutores que han de dedicarse a la importante labor de elaborar un plan formativo individualizado para cada alumno que se forma en la empresa, con el correspondiente seguimiento y la adecuada evaluación final. De ahí la propuesta por parte de algunos de un taller de tutores de empresa, para los que incluso habría que pensar en una formación certificada.

Propuestas

1. **Pacto por la educación y reforma del modelo educativo** apostando por uno que **fomente la curiosidad** (la innovación), el **pensamiento crítico**, y las **habilidades blandas** (soft skills).
2. **Motivar al profesorado**, en general y al de la formación profesional, en particular, dotándoles de los medios y capacidades necesarias para su trabajo.
3. **Introducir** conceptos sobre economía y **empresa desde las edades tempranas** (educación primaria), que ayudaría a **desarrollar el espíritu emprendedor** y a **dignificar la figura del empresario** en la sociedad.
4. **Dignificar la formación profesional**, Como ejemplo, se propone compartir testimonios de empresarios que han estudiado FP y han conseguido el éxito empresarial.
5. **Incorporar** de forma efectiva **competencias lingüísticas** en los estudiantes, fomentando un **sistema formativo internacional e intercultural**. Necesario para la internacionalización de nuestras empresas.
6. **Fomentar la colaboración entre empresas y administración** para prácticas profesionales. Sobre todo, en la FP, obteniendo una mayor coordinación con menos burocracia.
7. **Trabajar la orientación con agentes educadores:** orientadores y padres
8. **Realizar contenidos híbridos que ayuden a ajustar la formación con la necesidad de la empresa** o la demanda.
9. **Impulsar la orientación profesional** de los estudiantes desde edades tempranas.
10. **Entender cuáles son las profesiones que harán falta de aquí a unos años**, actualizando los currículums atendiendo a las necesidades y a los contextos empresariales de las zonas correspondientes.

Buenas prácticas de mundo empresarial:

1. Proyectos liderados por el entorno empresarial que cuentan con la participación de los empresarios en los centros educativos: EDEM Escuela de empresarios y Empresa Familiar en las aulas.
2. Observatorio de la FP impulsada por Caixa-Bank Dualiza.
3. En la FP Dual algunos de los contenidos que forman parte del currículum del alumno son impartidos por la empresa.
4. Las empresas se implican en el desarrollo de las personas y en hacerles crecer, dando oportunidades a través de la promoción interna.
5. Los líderes empresariales se comprometen con el desarrollo de las personas y su formación a través de la cultura de la empresa y con un liderazgo ejemplificador,
6. A través de la colaboración con colegios y universidades y de distintos programas, las empresas “abren las puertas” de sus empresas para alumnos y profesores.
7. La incorporación de materias sobre economía en los colegios (mayoritariamente internacionales) en los últimos cursos de primaria.
8. Las buenas empresas en su ADN tienen la cultura de mejora continua.
9. El proyecto impulsado por la Fundación Étnor de “Mejora de la ética de la empresa y de los profesionales a través de la formación profesional”

5. Han colaborado en este documento

Pedro Ballester

Logifruit

Araceli Císcar

DACSA Group

Pedro Coca

Fundación Étnor

Jesús Conill

UV y Fundación Étnor

Antón Costas

CES España

María José Félix

Helados Estiu

Pedro Herreros

GVA

Mariola Hernández

FECEVAL

Rocío Hervella

Prosol y Fundación EFCL

Miguel Juan

S2 Grupo

Guillermo Lamsfus

Korosti

Diego Lorente

AVE

Maite Marín

Directora General

Colegios Internacionales

Mas Camarena

Agnès Noguera

AVE y Libertad 7

Pilar Ortiz

Grupo Gimeno

José María Peiró

UV

Carlos Prades

CEO Grupo Torres

Raúl Royo

Royo Ventures

Carlos Ruano

Gestor proyectos

FP Dualiza

Leonor Sáiz

Familia Martínez

Consuelo Vaquer

Nirvel Beauty Group

