

# Observatorio de Competitividad Empresarial

---

## SERIE FORMACIÓN

Nº 2 / 2016

El Observatorio de Competitividad Empresarial es una iniciativa de la Cámara de Comercio de España cuyo **objetivo es contribuir al conocimiento y valoración de la capacidad competitiva de nuestro tejido empresarial.**

**El Observatorio estudia periódicamente diversos factores o ámbitos clave para la competitividad empresarial,** con un análisis específico.

Cada edición del Observatorio se estructura en **dos bloques** principales. En primer lugar, un indicador sintético sobre el comportamiento reciente de los distintos factores de competitividad empresarial, en función de la disponibilidad de información para su elaboración. En segundo lugar, un monográfico sobre las tendencias y dinámicas propias de dicho factor competitivo.

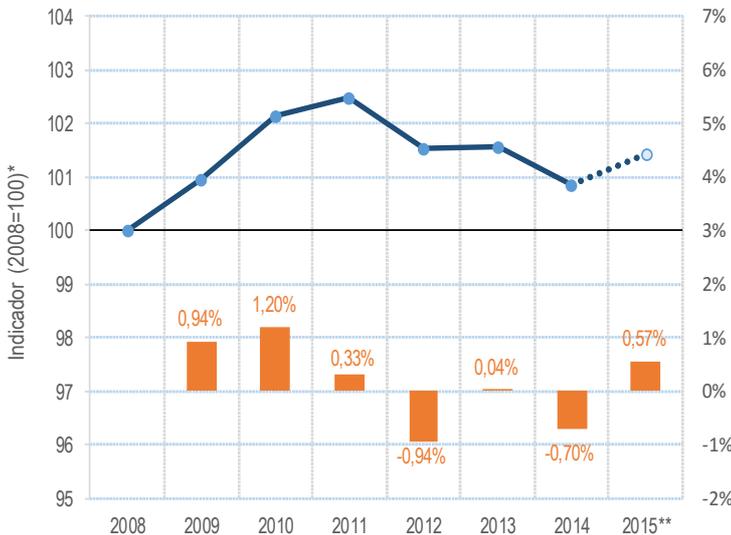
El segundo número del Observatorio se dedica a la **formación** y se desarrolla según distintos enfoques: evolución de la formación (indicador sintético), formación en las CCAA y la visión de la formación desde la perspectiva empresarial.

Con ello, las **Cámaras de Comercio** contribuyen activamente al conocimiento e interpretación de la realidad competitiva de nuestras empresas, en su ejercicio responsable como **instituciones consultivas en defensa del interés general.**



**Resumen**

**Indicador Sintético para la Formación en España**



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (Las cifras de la educación en España), y Fundación Estatal para la Formación y el Empleo.  
\* El indicador se presenta en base 100, siendo 2008 el año base. \*\* Estimación.

**Indicador Sintético para la Formación de la Cámara de España**

Este indicador se calcula con la información disponible en el momento actual y sintetiza la evolución reciente de un conjunto de variables relacionadas con el sistema educativo y formativo en España.

Entre los años 2008 y 2014, la mejora acumulada del **Indicador Sintético para la Formación en España se ha situado en el entorno del 1%**.

No obstante, el perfil seguido por el indicador refleja un periodo inicial de incremento gradual hasta el año 2011, para registrar posteriormente una tendencia descendente, aunque siempre por encima del nivel alcanzado en el año base (2008). **Para 2015 se estima un moderado cambio en positivo, con un avance previsto del indicador del 0,57% respecto al dato del ejercicio precedente.**

**La visión empresarial sobre la formación**

Las empresas españolas consideran, en general, que sus **empleados tienen una formación elevada o adecuada en las habilidades que requieren para desarrollar las actividades de sus puestos de trabajo**, identificándose ciertas carencias y ámbitos de mejora.

Así lo manifiesta la **encuesta** realizada por la Cámara de España a empresas que han contratado empleados en los dos últimos años. Este trabajo recoge la opinión de las empresas españolas respecto al nivel de formación de los empleados y otros aspectos importantes en este ámbito, como son la relación entre la Universidad y la empresa y la Formación Profesional Dual.

Nivel de desempeño (conocimiento, habilidad) del personal contratado en los dos últimos años. (% de empresas que señalan adecuado y elevado)

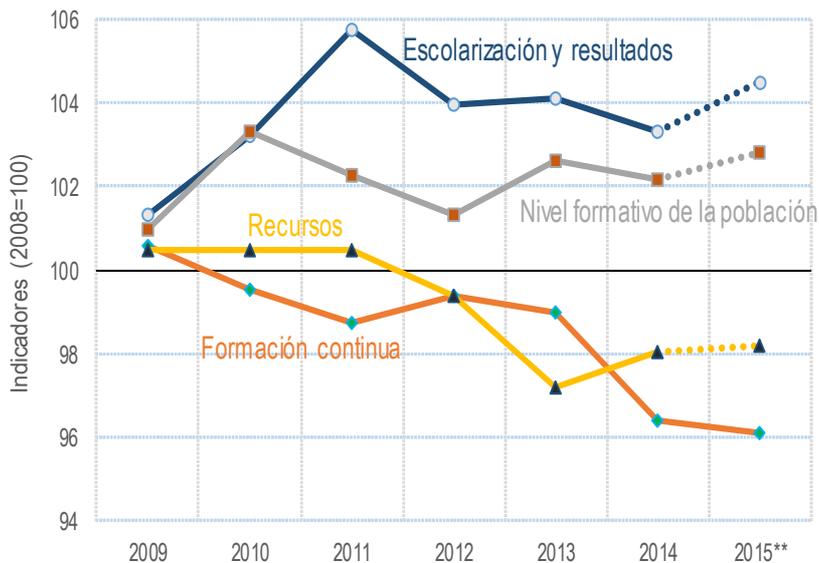


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta sobre formación elaborada por la Cámara de Comercio de España



## 1. Indicador Sintético para la Formación en España

### Indicador Sintético para la Formación en España (Componentes)



### Componentes del Indicador Sintético

Las variables que componen el Indicador Sintético para la Formación se agrupan en **4 indicadores parciales** referidos a otros tantos ámbitos específicos del sistema formativo español:

- **Escolarización y resultados.**
- **Nivel formativo de la población.**
- **Recursos del sistema educativo.**
- **Formación continua.**

Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (Las cifras de la educación en España), y Fundación Estatal para la Formación y el Empleo.

\* El indicador se presenta en base 100, siendo 2008 el año base.

\*\* Estimación.

Cabe destacar **dos tendencias** bien diferenciadas entre estos indicadores. Tanto el indicador de “**Escolarización y resultados**”, como el de “**Nivel formativo de la población**” registraron en 2014 valores más elevados que en 2008 (año de referencia), presentando una **tendencia al alza** durante el periodo analizado, independientemente de los altibajos experimentados cada año.

Esta trayectoria de mejoría en el periodo considerado previsiblemente esté relacionada con la mayor vocación a la formación de la población durante los periodos de crisis económica. De este modo, los colectivos aún no incorporados al mercado de trabajo (fundamentalmente jóvenes) y los desempleados encuentran mayores estímulos para incrementar sus conocimientos ante las dificultades económicas, circunstancia patente en la mayor escolarización y las mejores tasas de graduación. Al tiempo, esta creciente escolarización actúa como indicador adelantado del nivel formativo global de la población, que se espera mejore en 2015.

Por otro lado, tanto el indicador de “**Recursos del sistema educativo**” (muy condicionado por los recursos públicos destinados al sistema) como el de “**Formación continua**” (relacionado con los recursos públicos y privados que se dirigen a formación de trabajadores y parados) muestran una **trayectoria descendente** durante el periodo, con tendencia a la estabilización en el año 2015.



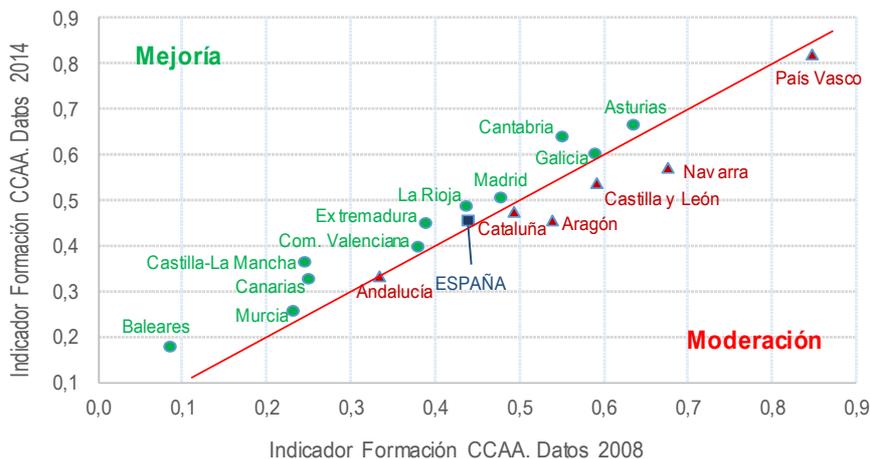
### Indicador de Formación por CCAA

El Indicador de Formación por CCAA refleja el posicionamiento de cada región respecto a la media de España en determinado momento (último ejercicio con información homogénea). Se trata de un indicador sintético que resume la situación de una serie de variables relacionadas con el ámbito de la educación y la formación en las Comunidades Autónomas.

La comparación del Indicador por CCAA en 2014 con la situación del año 2008 revela la existencia de **una dinámica de convergencia regional en el ámbito formativo** durante dicho periodo. Esto es, las regiones con un indicador más reducido en 2008 han experimentado, en general, mayores avances del sistema formativo frente a las CCAA más adelantadas en la materia.

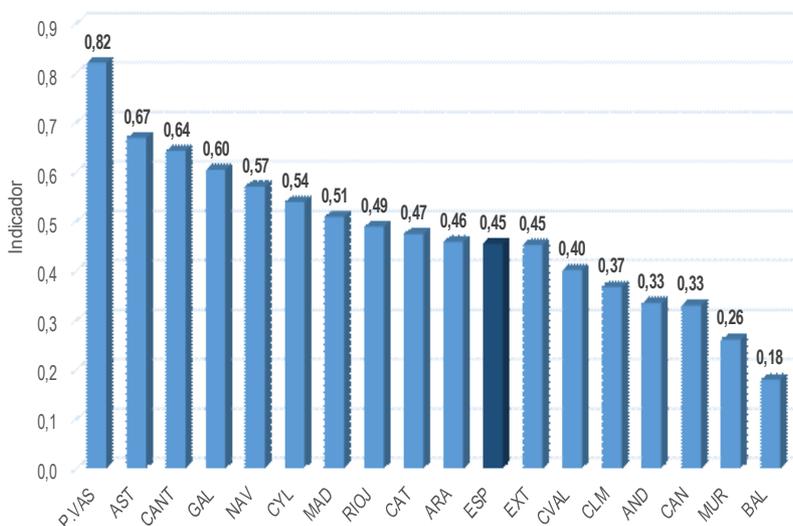
No obstante, también hay regiones como Asturias, Cantabria o Galicia que mejoran, aunque el valor del indicador ya era elevado en 2008. Por el contrario, País Vasco y Navarra, las CCAA que presentaban un índice más elevado en 2008, muestran un indicador más reducido en 2014. De hecho, si bien el País Vasco sigue liderando el ranking en 2014, Navarra ha pasado de ser la segunda Comunidad con mayor indicador en 2008, a ser la quinta en 2014.

### Evolución de la situación del sistema educativo-formativo por CCAA



Fuente: Elaboración propia con datos del Mº Educación, Cultura y Deporte (Las cifras de la educación en España), y Fundación Estatal para la Formación y el Empleo.  
- El indicador puede variar entre 0 y 1. Cuanto más próximo a 1, mejor situación del sistema formativo.

### Indicador Formación por CCAA



Para el año **2014**, el Indicador muestra la existencia de un sistema educativo-formativo con una **mejor posición relativa en Asturias, Cantabria, Galicia y, especialmente, el País Vasco.**

Por el contrario, Baleares, Murcia, Canarias y Andalucía son las regiones en las que el indicador presenta un valor más moderado.

Fuente: Elaboración propia con datos del Mº Educación, Cultura y Deporte (Las cifras de la educación en España), y Fundación Estatal para la Formación y el Empleo.

- El Indicador se ha calculado con los últimos datos disponibles correspondientes a 2014.

- El Indicador puede variar entre 0 y 1. Cuanto más próximo a 1, mejor situación del sistema formativo.



## 2. Monográfico: Encuesta sobre la formación en las empresas españolas

El segundo bloque del presente número del Observatorio de Competitividad es un monográfico sobre distintos aspectos de la formación, tales como el nivel de formación en las empresas españolas, la relación percibida entre la universidad y la empresa, y la opinión sobre la Formación Profesional Dual. Para ello, se ha realizado una **encuesta ad hoc a las empresas españolas**.

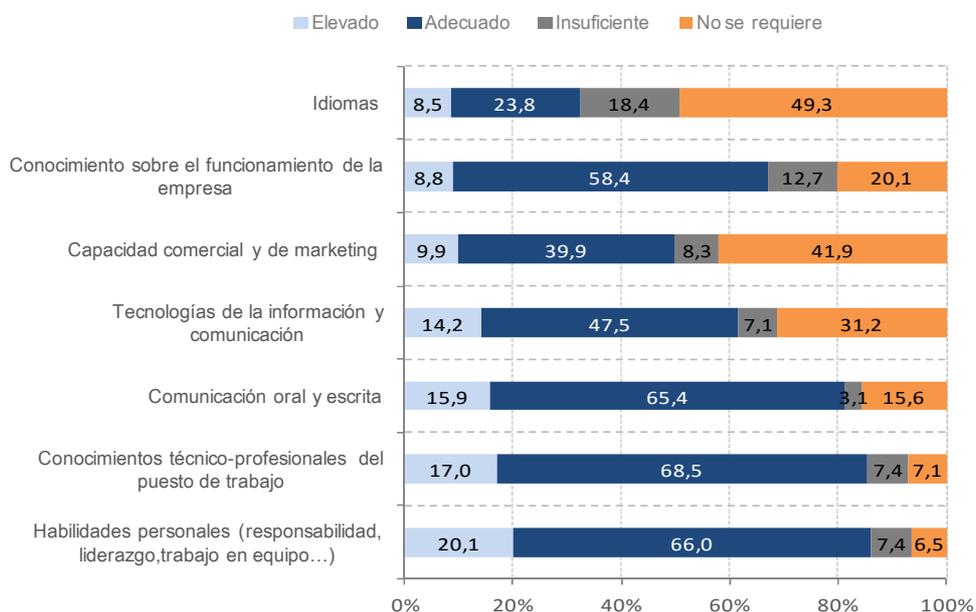
### ► Nivel de formación en las empresas españolas

La percepción global de las empresas españolas sobre la formación de sus trabajadores es positiva. La mayoría de las empresas considera que **los trabajadores contratados en los dos últimos años disponen de una formación adecuada en las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo**. Así, en todos los aspectos formativos analizados, más de la mitad de las empresas señala que su capacitación es adecuada o elevada, excepto en el capítulo de los idiomas.

Los aspectos formativos de los empleados recientemente contratados mejor valorados corresponden a las habilidades personales (trabajo en equipo, liderazgo...) y a los conocimientos técnicos del puesto de trabajo.

El factor del personal contratado en los dos últimos años menos ajustado a las necesidades de las empresas es el correspondiente a la capacitación en idiomas. La proporción de compañías que indica que el desempeño de los nuevos empleados en este sentido es elevado o adecuado no alcanza el 35%. Aunque hay que destacar el alto número de empresas que no exige a sus trabajadores el conocimiento de idiomas para desarrollar su trabajo (49,3%), reflejo de la reducida dimensión media del tejido empresarial español y su aún incipiente proyección internacional.

Nivel de desempeño (conocimiento, habilidad) del personal contratado en los dos últimos años (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta sobre formación elaborada por la Cámara de Comercio de España

En los últimos diez años, los aspectos en los que las empresas españolas encuentran más desajustes entre la capacitación de sus empleados y sus necesidades reales se corresponden con los idiomas y el conocimiento sobre el funcionamiento de la empresa. Al tiempo, en este periodo ha aumentado la demanda empresarial de habilidades comerciales y de marketing, mientras que ha mejorado notablemente el manejo de Tecnologías de la información y comunicación (TIC) por parte de sus empleados. El desarrollo del sector de las TIC en los últimos años, su mayor uso en todos los sectores económicos y la paulatina incorporación al mercado laboral de las generaciones más familiarizadas con la economía digital, explicarían esta positiva evolución.



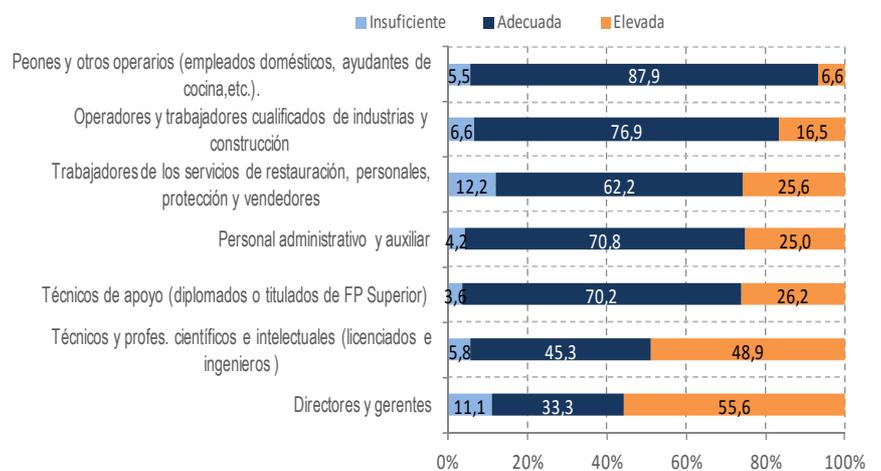
El análisis del nivel de cualificación de los trabajadores contratados recientemente según su ocupación muestra que **a mayor nivel de formación requerido y de responsabilidad en el puesto de trabajo, mejor es la calificación de las empresas sobre la capacitación de sus empleados.** Así, más de la mitad de las empresas (55,6%) valoran como elevado el nivel medio de cualificación de sus gerentes y directores, mientras que para técnicos y profesiones científicas e intelectuales (licenciados e ingenieros) este porcentaje es de 48,9%.

En general, se observa que según disminuye el nivel de cualificación y responsabilidad requerida a los trabajadores, aumenta el porcentaje de empresas que considera que su nivel de formación es adecuado en lugar de elevado. Estos resultados no apoyan, además, la existencia generalizada de una sobrecualificación de los empleados para el desempeño de sus ocupaciones reales.

La ocupación para la cual se observa un mayor desajuste entre la cualificación de los trabajadores contratados recientemente y las necesidades reales de las empresas se corresponde con los servicios de restauración, personales y vendedores, para los que un 12,2% de las empresas considera que su nivel de cualificación es insuficiente.

Este dato está en línea con la valoración previa sobre el creciente interés empresarial por contratar trabajadores con habilidades comerciales y de marketing, aspectos sobre los cuales seguir articulando medidas en el futuro

Nivel medio de cualificación de las contrataciones realizadas por tipo de ocupación (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta sobre formación elaborada por la Cámara de Comercio de España

Contrataciones previstas por tipo de ocupación (% empresas)



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta sobre formación elaborada por la Cámara de Comercio de España

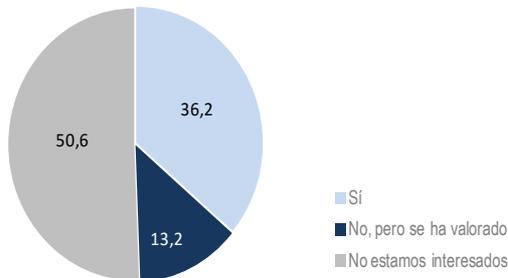
**A medio plazo (en un año), las ocupaciones más demandadas por las empresas se corresponderán con operadores y trabajadores cualificados de industrias y construcción (alrededor del 13,0% del total de empresas contratarán estos puestos), técnicos y profesionales científicos e intelectuales (11,2%) y trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (10,5%).**

Finalmente, el 6,7% de las compañías estima que ampliará su plantilla con personal administrativo, mientras que un 0,5% de las empresas prevé contratar a corto plazo a directores y gerentes.



► **Relación Universidad-empresa**

¿Ha establecido su empresa algún tipo de cooperación con la Universidad para el desarrollo de algún proyecto? (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta sobre formación elaborada por la Cámara de Comercio de España

Un tercio de las empresas españolas (36,2%) ha colaborado con las Universidades en el ejercicio de su actividad productiva, nivel aún reducido en comparación con otros países de nuestro entorno.

Esta circunstancia evidencia la existencia de importantes **oportunidades** para que las empresas españolas mejoren su capacidad competitiva por la vía de la ampliación de la cooperación con el ámbito universitario. Y viceversa, esto es, propiciar el acercamiento del mundo académico al tejido productivo para mejorar su conocimiento y aumentar el retorno a la colectividad. De hecho, alrededor del 50% ya lo está llevando a cabo o lo ha valorado, con margen por tanto para la intensificación de esta colaboración en el futuro.

En última instancia, el impulso de la conexión entre la Universidad y la empresa es clave para el progreso de la economía española. Por ello, es importante analizar cuáles son las **dificultades a las que se enfrentan las empresas para colaborar con la Universidad** con el objeto de diseñar medidas que incentiven esta colaboración.

En este sentido, las trabas percibidas por parte de las empresas como un mayor obstáculo son aquellas sobre las que a priori es factible actuar con celeridad: fundamentalmente la **burocracia** (47,4% del total de empresas lo destaca) y las **diferencias en el lenguaje utilizado por las empresas y la Universidad** (36,2%). A estas barreras se une la particular **coyuntura económica desfavorable** sufrida durante los recientes años de crisis (40,9% de empresas así lo apunta).

Otras trabas se refieren a cuestiones culturales y estructurales más complejas de cambiar y que requieren mucho más tiempo para obtener resultados. Se trata, por ejemplo, de las diferencias en la disposición de perfiles adecuados dentro del mundo académico (36,1% de las empresas lo destaca), en las motivaciones de la empresa y la Universidad (27,2%), o en los horizontes temporales (32,9%).

**Principales obstáculos que dificultan la colaboración Universidad - empresa**

(% de empresas que señalan el obstáculo como elevado o muy elevado)



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta sobre formación elaborada por la Cámara de Comercio de España

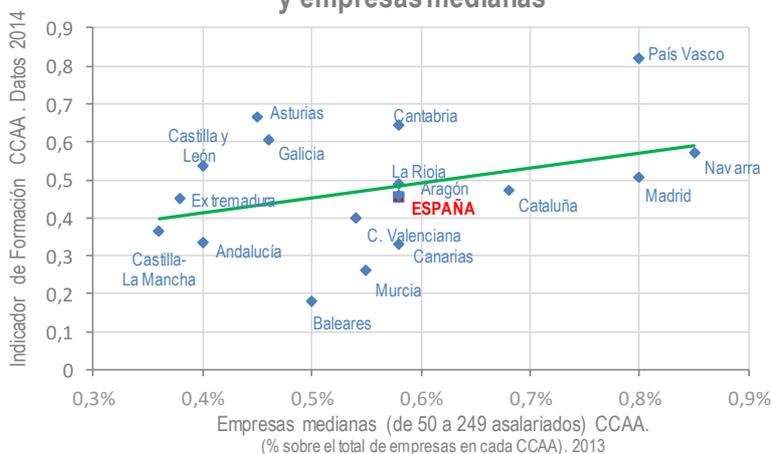


Uno de los objetivos fundamentales de las políticas en materia de formación deberían ser la adquisición por parte de las personas de los conocimientos y habilidades necesarios para poder desarrollar de modo eficiente los trabajos que demanda el sistema productivo. **La mejora de la formación tiene efectos a medio y largo plazo muy importantes para cualquier economía, contribuyendo por un lado al incremento de la competitividad de nuestras empresas y, por otro lado, a la reducción del paro de nuestra economía.**

Los mayores niveles de formación en la sociedad alientan la disposición de un tejido empresarial más productivo y competitivo. De hecho, un nivel de capital humano elevado aumenta la capacidad de gerencia y gestión de las empresas, influyendo positivamente sobre su crecimiento a lo largo del tiempo.

El gráfico anexo ilustra este hecho: las CCAA con mayores indicadores en materia formativa son aquellas que cuentan con una mayor proporción de compañías medianas (entre 50 y 250 trabajadores) en su tejido productivo.

Relación Indicador de Formación por CCAA y empresas medianas



Fuente: INE y elaboración propia

Relación Indicador de Formación por CCAA y Tasa de paro



Fuente: INE y elaboración propia

La mayor capacitación de los individuos incide positivamente sobre su empleabilidad. **Las Comunidades Autónomas con unos indicadores de formación mayores son aquellas que registran los menores niveles de desempleo de su población.**

Esto es, el nivel formativo de la sociedad incrementa las opciones de encontrar un puesto de trabajo, contribuyendo de este modo a la mejora de la eficiencia y la capacidad competitiva del conjunto de la actividad productiva.



### ► Medidas para la mejora del sistema formativo

La empresa española concede un interés prioritario al ámbito formativo, como lo muestra la elevada valoración asignada a todas las medidas propuestas para adecuar la formación a las necesidades reales de la actividad productiva.

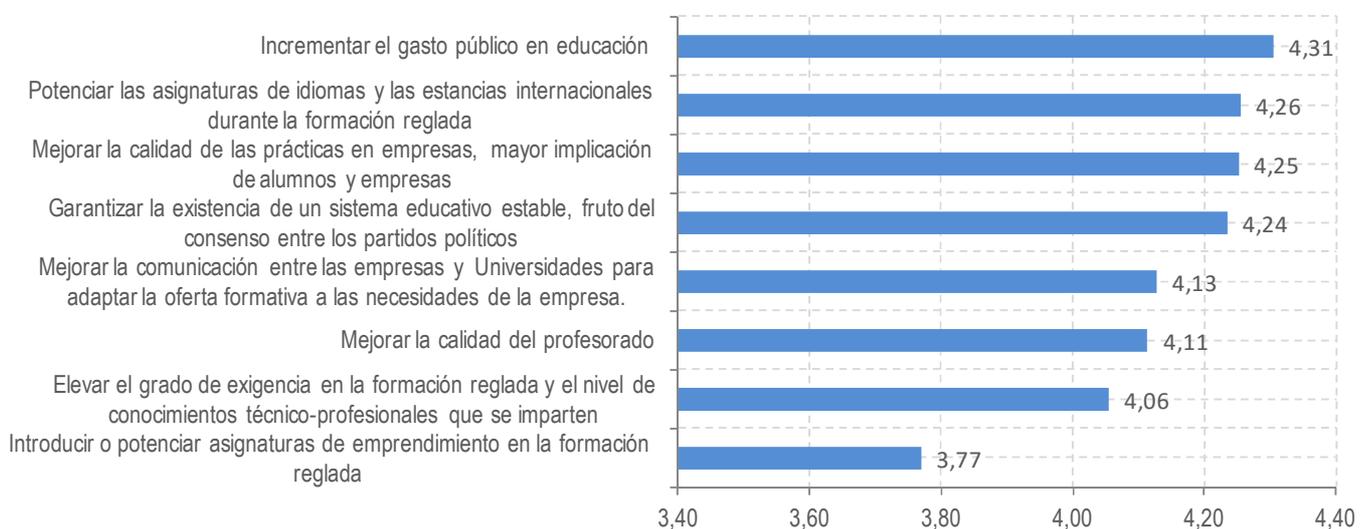
Con mayor detalle, la carencia en el conocimiento de idiomas, detectada por las empresas en sus trabajadores, se pone de manifiesto al ser una de las medidas más valoradas por el empresariado. De hecho, en promedio, casi el 80% de las compañías encuestadas considera que se deben **potenciar las asignaturas de idiomas y las estancias internacionales** durante la formación reglada. La puntuación asignada a esta medida, en una escala de 1 a 5, se eleva hasta el 4,26.

Por otra parte, la crisis económica de los últimos años ha derivado en menores recursos para educación. En consecuencia, la **estabilidad en el sistema educativo** y el **incremento en el gasto público en educación** son las otras dos actuaciones que las empresas estiman como más necesarias para que la formación de los trabajadores se adecue en mayor medida a sus necesidades.

Otras políticas referidas a la formación que ayudarían a adaptar la oferta de los trabajadores con lo que demandan las empresas son, por orden de importancia: mejorar la calidad de las prácticas en empresas (con una mayor implicación de los alumnos y las empresas) y mejorar la comunicación entre las empresas y las Universidades para adaptar la oferta formativa a las necesidades de las empresas. En este sentido, como se ha visto anteriormente, para el 27,2% de las empresas la diferencia entre Universidad y empresa en cuanto a motivaciones y valores es un obstáculo a que exista cooperación entre ambos.

### Medidas para adecuar la formación a las necesidades de las empresas

(puntuación asignada en promedio. 1= Ninguna utilidad - 5= muy útil)



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta sobre formación elaborada por la Cámara de Comercio de España



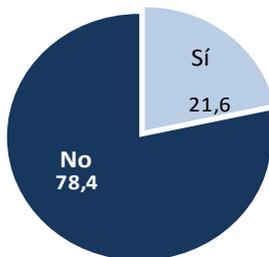
► **Formación Profesional Dual (FPD)**

¿Conoce la Formación Profesional Dual?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta sobre formación elaborada por la Cámara de Comercio de España

¿Está participando su empresa en proyectos de Formación Profesional Dual?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta sobre formación elaborada por la Cámara de Comercio de España

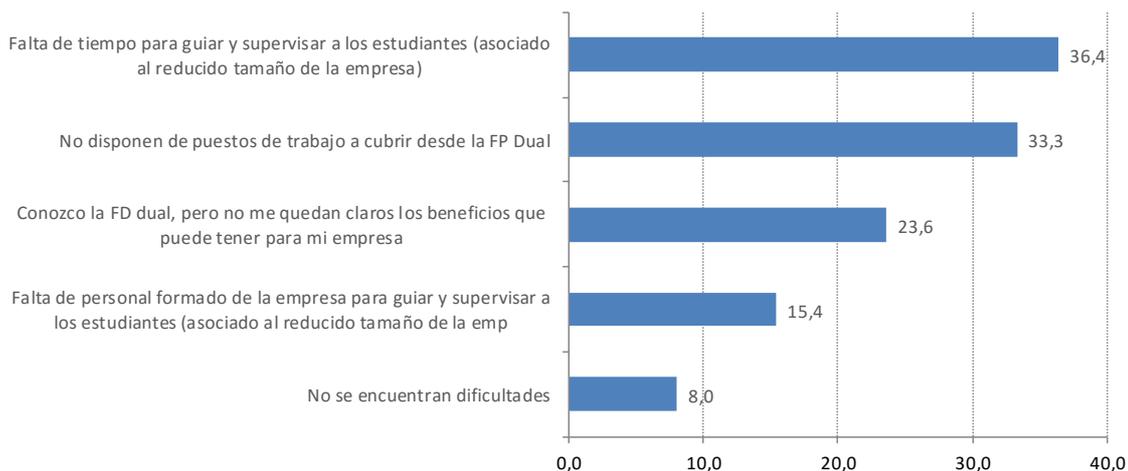
Como se ha destacado anteriormente, las empresas señalan la mejora en la calidad de las prácticas en las empresas como una de las medidas más importantes para adecuar la formación de los trabajadores a los puestos de trabajo, en definitiva, a las necesidades empresariales.

El fomento o desarrollo de la FPD ayudaría a mejorar notablemente la calidad de las prácticas en las empresas, al tiempo que aumentaría la empleabilidad de los trabajadores. Sin embargo, aún existe un largo camino por recorrer, puesto que **sólo un 40% de las empresas conoce la FPD; y, de estas, apenas un 21,6% participa en proyectos de este tipo.**

Entre las **razones principales** de esta escasa participación por parte de las empresas, podría estar la reducida dimensión de las empresas españolas que determina que no dispongan de tiempo para la supervisión de los estudiantes (36,4%), no cuenten con puestos de trabajo a cubrir por la FPD (33,3%) o les falte personal formado en la empresa para guiar a los estudiantes (15,4%).

Por otro lado, la carencia de información sobre contenidos y beneficios que puede generar para la empresa la FPD es destacada por el 23,6% de las empresas.

¿Cuáles cree que son las principales dificultades a las que se enfrentan las empresas para participar en la Formación Profesional Dual? (% empresas)



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta sobre formación elaborada por la Cámara de Comercio de España

Para suplir estas carencias e **incentivar la mayor participación empresarial en la FPD**, las políticas públicas deberían sensibilizar al tejido empresarial, aportar información, formar a los trabajadores implicados, apoyar en la tutorización de los alumnos y ofrecer programas específicos de FPD referidos a las competencias y habilidades más demandadas por las compañías en sus puestos de trabajo.



## La visión del experto: La Formación, clave en un mundo cada día más competitivo

**Ramón Paredes** – Presidente Comisión de Formación de la Cámara de Comercio de España

Crear que siempre podemos aprender algo más es fundamental para la sociedad, para nuestras empresas y para desarrollarnos como personas. En un mundo tan competitivo y global como el de hoy, la formación nos tiene que acompañar durante toda nuestra vida personal y profesional, y es sin duda alguna una herramienta clave para el éxito de nuestras organizaciones.

Desde el privilegio de liderar la Comisión de Formación de la Cámara de Comercio de España, me gustaría destacar el reto de vincular la formación a las necesidades reales de las organizaciones en un entorno cada vez más cambiante y competitivo. Por todo ello, la formación, un tema tan relevante para las nuevas generaciones y el futuro de nuestro país se configura como herramienta clave.

**La formación nos tiene que acompañar durante toda nuestra vida personal y profesional, y es una herramienta clave para el éxito de nuestras organizaciones.**

Es necesario el fortalecimiento de la conexión entre las empresas y el sistema educativo. De forma retórica estudios, análisis y recomendaciones de diferentes instituciones y organismos, han confirmado que la formación es un punto débil en nuestro país; y que además tiene la consecuencia de que España no está posicionada al nivel que se merece en temas de educación. La formación es todavía la gran asignatura pendiente de este país, y la Formación Profesional, la asignatura que año tras año suspendemos. En un país con cuatro millones de desempleados, la FP sigue sin atraer a nuestros jóvenes. Y llama especialmente la atención que más del 80% de los desempleados no se forme, cuando buena parte de ellos son mano de obra no cualificada.

Los distintos modelos educativos no han sabido prestigiar ni convencer de las bondades y ventajas de la Formación Profesional (cuyo éxito viene avalado en países europeos de nuestro entorno como Alemania, Suiza, Austria, Dinamarca, Holanda...). El exceso de formación universitaria y el abandono escolar, han configurado una situación entre nuestros jóvenes, particularmente negativa para nuestra industria y el empleo juvenil: una gran debilidad de la FP y la formación de los oficios y profesiones.

Muy importante no olvidar la particularidad de nuestro tejido empresarial, formado por pequeñas y medianas empresas y Autónomos. También tener en cuenta el reto que supone la población de mayores de 25 años que ni estudian ni trabajan, y resaltar la importancia de recualificar y poner al día a los trabajadores que ya trabajan, mediante la formación continua. Tenemos que tomar conciencia que éste es un problema del país, de toda una generación con graves problemas de empleabilidad y de una necesidad imperiosa para nuestra economía y nuestras empresas y de la sociedad en general.

También desde mi rol de directivo de un gran grupo de automoción y desde el sector más dinámico y competitivo de la economía, realizar algunas reflexiones relevantes: El grupo al que pertenezco basa parte de su éxito en la Formación de sus trabajadores. Antes de construir una fábrica en cualquier parte del mundo, China, Rusia, India - donde existe menor personal cualificado en este sector - se construye una escuela de FP. Mientras se construye la fábrica, ya se están formando a los futuros trabajadores.

**El Plan de Formación 4.0 de la Cámara de España contempla teoría, prácticas en empresas, digitalización y emprendeduría para crear e innovar.**

Solo tendremos éxito si todos sumamos en el objetivo común de una FP de Calidad y si somos generosos y proactivos aportando nuestras experiencias y conocimientos. No nos podemos permitir que nadie se quede en el andén, todos tenemos que subirnos al tren de la FP y debe llegar a cualquier rincón de nuestro país. Nuestro sistema de FP tiene que ser un modelo adaptado a la idiosincrasia de España. El Plan de Formación 4.0 de la Cámara de España contempla teoría, prácticas en empresas, digitalización como fundamental herramienta de futuro y emprendeduría para crear e innovar.

Tenemos una gran oportunidad con la Cámara de España, como aglutinador, para recoger todas las ideas, aportaciones y necesidades y como punto de encuentro. Desde el honor de presidir su Comisión de Formación, siento que tenemos una GRAN OPORTUNIDAD y UN GRAN RETO; conseguir construir el modelo de FP de Excelencia. Tenemos toda una generación de jóvenes que nos lo exige. Es una obligación para con nuestros jóvenes, para con nuestro país, para con nuestro futuro.



## La visión del experto: Universidad-empresa y competitividad

**Antonio Abril** – Presidente Comisión Universidad-empresa de la Cámara de Comercio de España

La Cámara de Comercio de España ha promovido la constitución de la Comisión Universidad-empresa para mejorar la colaboración y disminuir la distancia – sin duda excesiva hoy en día- entre estas dos instituciones, claves para el desarrollo económico y social y, en consecuencia, para la creación de riqueza y empleo, al igual que en todos los países que siguen el modelo de economía de mercado.

No existen dos sociedades, una pública en la que estarían las Universidades del sistema público de enseñanza y otra privada en la que se encuadrarían las empresas. Existe una sola sociedad civil, cuyo bienestar social depende de la excelencia de sus denominadores comunes necesarios y entre ellos, sin duda, están sus Universidades y sus empresas.

El primer y principal motor del desarrollo económico y social en España, país que no destaca precisamente por sus recursos naturales o minerales, no es otro que el talento de sus personas. Ese talento, organizado y gestionado, es decir debidamente sumado o agregado en forma de empresa, representa la competitividad de nuestro sistema económico en un mundo de economía colaborativa y global. En la formación de ese talento las Universidades son insustituibles.

**El primer y principal motor del desarrollo económico y social en España no es otro que el talento de sus personas.**

No existe ni puede existir inversión más rentable, a medio y largo plazo, que la realizada en general en educación y en concreto en el sistema público de enseñanza superior y no existe ni puede existir otro ecosistema de bienestar social que el que promueve las empresas como elemento necesario del desarrollo económico y social. Por tanto, necesitamos Universidades de excelencia internacional y empresas competitivas y sostenibles a nivel global. Lograrlo debe de ser un objetivo común de toda la sociedad.

La excelencia de las Universidades requiere un nuevo sistema de gestión que supere sus actuales limitaciones de atomización y falta de jerarquía y sea capaz de gestionar su inmenso talento superando criterios de “café para todos”. Una gobernanza moderna facilitaría su acercamiento a las empresas. Hoy día es impensable la existencia de empresas sin compromiso de “compliance” y responsabilidad social. De este compromiso añadido debe formar parte su colaboración con las Universidades.

Las Universidades deben asimismo cumplir tres misiones básicas: la transmisión del conocimiento, la creación de nuevo conocimiento a través de la investigación y la transferencia de sus resultados al sector productivo. Con razón se dice que esta transferencia –aspecto esencial de la colaboración Universidad-empresa – es una de las grandes asignaturas pendientes de la economía española. Nuestras Universidades públicas hacen mucha y buena investigación, pero no somos capaces de convertirla en valor productivo, en definitiva, en desarrollo económico y social y creación de riqueza y empleo.

**Necesitamos Universidades de excelencia internacional y empresas competitivas y sostenibles a nivel global.**

La Cámara de Comercio de España pretende (i) que la formación del talento en nuestras Universidades se mejore en el ámbito de las competencias y habilidades profesionales: afán de innovación, emprendimiento, mentalidad global, habilidades interrelacionales y uso de idiomas, liderazgo y un largo etcétera que hoy mueven el mundo y que solo las empresas pueden proveer en el ámbito universitario porque son condición necesaria de su día a día para su supervivencia; (ii) que la investigación universitaria se oriente más a la aplicada para su puesta en valor económico por las empresas y (iii) que las Universidades se internacionalicen para que puedan ser formadoras de profesionales competitivos en un mundo global.

Para ello, la Comisión Universidad-empresa ha abierto tres líneas de trabajo: (i) a través de un estudio conjunto con la Fundación CYD y la Conferencia de Consejos Sociales de las Universidades Españolas, sobre “el impacto de las reformas recientes en la mejora de los sistemas universitarios europeos y su posible aplicación en España” y elaborando tanto propuestas para la mejora de (ii) la transferencia de resultados Universidad-empresa como medidas para (iii) la internacionalización de las Universidades públicas españolas.



## Metodología

El **Indicador Sintético para la Formación** de la Cámara de España, es una aproximación estadística que utiliza datos de 59 variables relacionadas con cuatro ámbitos de la formación en España: escolarización y resultados del sistema educativo, nivel formativo de la población en España, recursos del sistema educativo y formación continua. El periodo de análisis se extiende desde el año 2008 a 2014, último ejercicio para el que se dispone de información.

Para cada uno de estos ámbitos señalados se ha calculado un indicador, agrupando para ello las distintas variables que lo conforman en un reducido número de factores que explican la mayor parte de la variabilidad del conjunto de datos. Cada indicador es una media ponderada de los factores que lo componen.

Por último, el Indicador Sintético para la Formación es la media simple de los 4 indicadores parciales calculados.

Los datos para el año 2015 se han obtenido a través de una extrapolación de los datos históricos de cada indicador, ejercicio sujeto a incertidumbre.

El Indicador de Formación por CCAA de la Cámara de España es un indicador sintético que utiliza las variables del indicador anterior a escala nacional para las que se dispone de información regional. El rango de este indicador varía entre 1 y 0, siendo más positivo cuanto más cercano a 1 se encuentre.

En relación con el apartado **monográfico**, los datos se han obtenido a partir de una encuesta ad hoc realizada por la Cámara de Comercio de España.

Las características técnicas de este trabajo de campo se resumen en: 401 empresas encuestadas (cuestionarios válidos) de al menos tres asalariados de todo el territorio nacional. El diseño de la muestra utilizada se ha basado en la estructura productiva de la economía española, combinando un triple criterio: geográfico (representación de todas las CCAA), sectorial (todos los sectores de actividad) y por tamaños empresariales. El margen de error máximo para un nivel de confianza del 95% es de +/- 4,9%. La encuesta se llevó a cabo durante el mes de junio de 2016.

*Fecha de cierre del documento: Noviembre de 2016.*

*Elaborado por el Servicio de Estudios de la Cámara de Comercio de España (Raúl Mínguez, Elia Retamosa y Manuel Valero).*

