OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

El papel de la empresa en la Agenda 2030

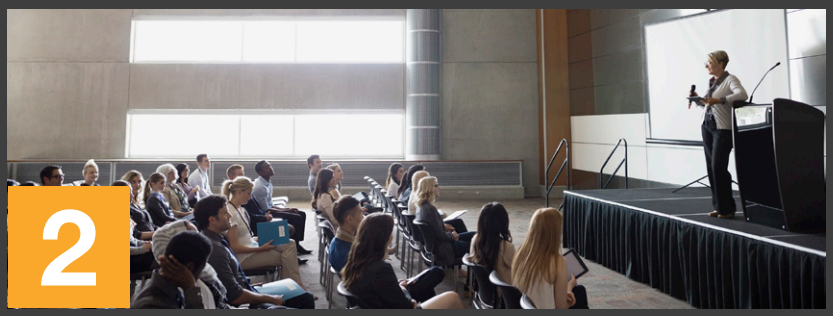
ODS 4: el rol de las empresas para conseguir una educación de calidad

pwc

seres
fundación sociedad y empresa responsable

Índice

1 Resumen ejecutivo 06



2 Los Objetivos de Desarrollo Sostenible: el lenguaje común en la Agenda 2030 10

- 2.1. ¿De dónde partimos?
- 2.2. ODS 4: la Educación de Calidad como dinamizador de la Agenda 2030
  - Impacto del ODS 4 sobre el resto de los ODS
  - Metas relacionadas con la educación en otros ODS

3 El camino hacia la consecución de los ODS 16

- 3.1. ¿Cuáles son los indicadores para medir el progreso en materia de ODS 4 propuestos por Eurostat?
- 3.2. Progreso en la implementación de los ODS a nivel europeo
  - Progreso a nivel de indicadores en la UE en materia del ODS 4
- 3.3. Progreso en la implementación de los ODS a nivel nacional
  - Progreso a nivel de indicadores en España en materia del ODS 4

4 El sector privado como catalizador del ODS 4 26

- 4.1. El rol de las empresas en la consecución del ODS 4
- 4.2. Contribución empresarial a la consecución del ODS 4: cuatro palancas de desarrollo
  - Formación y engagement
  - Gestión del talento y del *gap* formativo
  - Acción social
  - Posicionamiento estratégico

5 Anexos 58

- Anexo I. Metas del Objetivo de Desarrollo 4 – Educación de Calidad
- Anexo II. Casos de éxito
  - Formación y engagement
  - Gestión del talento y del *gap* formativo
  - Acción social
  - Posicionamiento estratégico

6 Bibliografía 74

Cartas de presentación

Fundación PwC

En el marco de nuestra colaboración con Fundación SERES, hemos apostado por analizar cómo desde la empresa se contribuye a la Agenda 2030 y aportar ideas que permitan acelerar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Los ODS nos marcaron el camino hacia un mundo más justo, sostenible y próspero, pero la crisis sanitaria y económica que ha supuesto el COVID-19 va a tener un fuerte impacto en la Agenda 2030 y ahora como nunca es necesaria una respuesta colectiva urgente.

Dentro de todos los ODS, decidimos iniciar nuestro análisis en el rol de las empresas para alcanzar el ODS 4 - Educación de calidad. Este ODS asume especial importancia, debido a su efecto catalizador sobre el resto de los Objetivos: una educación de calidad ayuda a salir de la pobreza y a reducir la desigualdad, mejora la conciencia social y medioambiental y estimula el desarrollo económico y la innovación, entre otros aspectos. En España, la educación plantea varios retos específicos debido a la existencia de una tasa de abandono escolar temprano y de paro juvenil entre la más elevadas de la Unión Europea. En este entorno, la crisis del COVID-19 puede suponer un duro revés en todos los indicadores, ya que la educación está siendo muy afectada, especialmente en los colectivos más vulnerables.

Promover una educación de calidad representa uno de los pilares básicos de la Fundación PwC, ya que es esencial para hacer frente a nuestro propósito de crear confianza y resolver los problemas importantes de la sociedad. Esperamos que este informe inspire a todos los agentes, pero de manera especial a las empresas, a desarrollar programas y actuaciones que contribuyan a garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad.

Santiago Barrenechea
Presidente de la Fundación PwC

Fundación SERES

A fecha de publicación de este informe nos encontramos con la situación global de pandemia COVID-19. Hemos realizado algunos cambios en el mismo, para reflejar el impacto de esta emergencia en la educación con centros educativos cerrados para el resto del curso académico y medidas de distanciamiento social para frenar los contagios.

La empresa ha respondido a la emergencia y lo ha hecho con celeridad y determinación (en la fundación lo hemos comprobado de primera mano en el espacio dedicado a ello #SERESResponsables). Los retos sociales sobre los que reflexionábamos hace unas semanas siguen ahí, quizás ahora más entremezclados y complejos.

La educación de calidad es uno de los mayores retos globales: 103 millones de jóvenes en todo el mundo carecen de habilidades básicas de alfabetización y a nivel nacional la tasa de abandono escolar representa actualmente la segunda más alta de la UE. El COVID-19 acentuará aún más estas cifras teniendo consecuencias en el aprendizaje de los estudiantes, y disparándose diferentes brechas que veremos a lo largo del informe.

En Fundación SERES llevamos ya más de 10 años acompañando la transformación de las empresas e impulsando su liderazgo ante los retos sociales, desde un enfoque estratégico y práctico basado en la innovación. En este sentido, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas establecen un marco de acción crucial para transformar realidades económicas, sociales y ambientales. Ahora más que nunca tenemos que estar unidos y apoyarnos en el ODS 17 “el poder de las alianzas” fomentando la colaboración público-privada donde las empresas desempeñan un papel fundamental al contar con el conocimiento que requieren los empleados de hoy y del mañana para solucionar la brecha actual entre las capacidades que poseen los trabajadores y las que necesitan las empresas para hacer crecer sus negocios.

Con el objetivo siempre puesto en la anticipación y la búsqueda de oportunidades de mejora, SERES ha puesto en marcha el LabS ODS, un grupo de trabajo con empresas donde se pretende conocer la visión que desde las mismas se tiene sobre la situación actual y los retos que tienen planteados para el cumplimiento de los ODS.

A lo largo de este informe encontrarás ejemplos de buenas prácticas de empresas SERES y los retos que tiene planteados España para el cumplimiento del ODS 4 “Educación de calidad”, objetivo clave para el país y que impacta, de manera transversal, en la mayoría de los ODS restantes.

Desde aquí queremos dar las gracias a todo el equipo de PwC y su fundación por su colaboración en la realización de este informe y a las empresas participantes en el laboratorio por su compromiso en la consecución de una mejor educación para nuestro país.

Lucila García
Subdirectora General de Fundación SERES

1 Resumen ejecutivo

El reto de la educación: camino hacia 2030

La importancia de la educación se plasma en la Agenda 2030 con entidad propia, recogiéndose las aspiraciones globales en este ámbito a través del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4, que pretende *"Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos".*

Sin embargo, el papel del ODS Educación tiene un rol transversal en la consecución de la Agenda 2030, siendo una de las herramientas más eficaces para contribuir a la mejora de la calidad de vida de las personas y del medio ambiente.

Principales retos a los que nos enfrentamos

En la actualidad, a nivel mundial la baja calidad de la educación hace que 6 de cada 10 niños y adolescentes no estén logrando un nivel de competencia mínima en lectura y matemáticas y que 103 millones de jóvenes carezcan de habilidades básicas de alfabetización, siendo más del 60% mujeres.

A nivel nacional, nuestro país se enfrenta a otra tipología de retos, como la alta tasa de abandono escolar o el alto porcentaje de jóvenes que ni estudian ni trabajan. Además, la crisis del COVID-19 puede suponer un duro revés en todos los indicadores. En este sentido, por ejemplo, el confinamiento ha evidenciado la necesidad de potenciar los recursos digitales del sistema. Es necesario, por tanto, desarrollar iniciativas que refuercen nuestro sistema educativo, a la vez que mitiguen los posibles efectos de la pandemia en la educación.

Una oportunidad de liderazgo para el sector privado

Más allá de los retos anteriormente mencionados, cada vez son más las empresas que, a nivel global, evidencian la desconexión existente entre el ámbito educativo y el ámbito empresarial. Esto hace cada vez más difícil encontrar los profesionales con las capacidades adecuadas para desarrollar los negocios.

En este contexto, la escasez de talento es ya una realidad en España, extendiéndose en el mercado laboral e impactando directamente en la productividad y los

resultados de las organizaciones. Dado que los retos que presenta la educación de calidad en España son de elevada envergadura, el sector empresarial a través de sus conocimientos debe asumir el compromiso de desarrollar soluciones para mejorar la educación desde su gran capacidad de transformación y de colaboración con otros actores (especialmente en materia de digitalización), así como por los impactos que genera su actividad en el ámbito socioeconómico. Gracias a ello, la empresa puede conseguir beneficios tangibles e intangibles a corto plazo a la vez que se asegura la sostenibilidad de sus negocios a largo plazo.

Palancas de desarrollo para pasar a la acción

La contribución del sector privado debe ir más allá de ser un mero agente identificador del *gap* existente entre el ámbito educativo y el entorno empresarial. En este sentido, las empresas tienen la oportunidad de aportar sus conocimientos y capacidades para contribuir a la educación y apoyar a las instituciones académicas y administraciones públicas para ofrecer una educación de calidad para todos.

Con la finalidad de orientar a las empresas en este camino se proponen varias líneas de actuación agrupadas en torno a cuatro palancas de desarrollo. El objetivo de estas líneas es servir de guía a las empresas para comprender la contribución de las iniciativas desarrolladas actualmente en torno al ODS 4, elegir potenciales nuevas iniciativas a desarrollar, realizar su seguimiento y medir su impacto. Para ello, se incide en las distintas motivaciones que puede tener una compañía para desarrollar las distintas líneas de actuación, en los retos más comunes a abordar y en cómo superarlos.

Primera palanca: formación y *engagement*

A. Proporcionar formación a los empleados, tanto en competencias técnicas como en *soft skills*, teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades.

B. Ofrecer incentivos económicos o de flexibilidad laboral para que los empleados complementen su educación.

C. Facilitar a los empleados el acceso a la educación preescolar de sus hijos mediante la dotación de escuelas infantiles en el lugar de trabajo o la asistencia financiera.

Segunda palanca: gestión del talento y del *gap* formativo

A. Impulsar programas de formación y desarrollo con escuelas y universidades para identificar y solventar las carencias actuales y futuras de conocimientos y competencias necesarias en el mercado laboral.

B. Cooperar con escuelas y universidades para la facilitación y promoción de becas y oportunidades de acceso al mercado laboral.

C. Fomentar la diversidad mediante la presencia de niñas, jóvenes y mujeres en las disciplinas *STEM*[1].

Tercera palanca: acción social

A. Apoyar programas de formación y orientación laboral, accesibles para los colectivos más vulnerables, orientados a minimizar el fracaso escolar y la reinserción en el mercado laboral.

B. Fomentar el voluntariado corporativo en materia de educación orientado a cubrir las posibles brechas entre la educación y el mercado laboral.

C. Fomentar un crecimiento sostenible a través de iniciativas que mejoren el acceso a la educación en los países menos desarrollados donde las compañías desarrollen su actividad.

Cuarta palanca: posicionamiento estratégico

A. Generar alianzas estratégicas a largo plazo con actores del sistema educativo a través del desarrollo de cátedras universitarias, proyectos de investigación y observatorios.

B. Pertenecer y colaborar con foros y asociaciones sectoriales o temáticas.

C. Ser capaces de posicionarse como líder en sostenibilidad mediante la concienciación sobre la importancia de los ODS y de la formación en materia de desarrollo sostenible.

(1) *STEM*, por sus siglas en inglés *Science, Technology, Engineering and Mathematics* (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).

La visión de la empresa del ODS 4

96%

De las empresas encuestadas considera que el ODS 4 – Educación de calidad es relevante para su organización.

Las empresas ya han empezado a actuar…

92%

De las empresas encuestadas desarrollan iniciativas que contribuyen directamente a la consecución del ODS 4.

… pero aún queda un largo camino por recorrer

5,34 sobre 10

Autoevaluación de las empresas encuestadas acerca de la contribución del sector privado español a la consecución del ODS 4.

Las empresas identifican distintas barreras a las que se enfrentan al desarrollar iniciativas que contribuyan al ODS 4 dado que el…

60%

Considera que existe una falta de coordinación entre AAPP y sector privado.

58%

Cree que hay una escasa concienciación del rol de las empresas.

47%

Identifica una dificultad de acceso al sistema educativo.

75% ➡ … pero únicamente el **11%**

De las empresas encuestadas ha definido indicadores de seguimiento para sus iniciativas…

mide el impacto socioeconómico derivado de las mismas.

Adicionalmente al papel que ha sido asignado al sector privado, las empresas han identificado los principales agentes que contribuyen a la consecución del ODS 4

60%

Identifica las escuelas primarias y secundarias como el principal agente…

58%

… seguido de las universidades…

55%

… y los centros de formación profesional.

Nota metodológica: los datos de este estudio se basan en dos talleres realizados con empresas SERES y el desarrollo de un cuestionario adicional en el que han participado un total de 59 empresas.

2

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible: el lenguaje común en la Agenda 2030

2.1. ¿De dónde partimos?

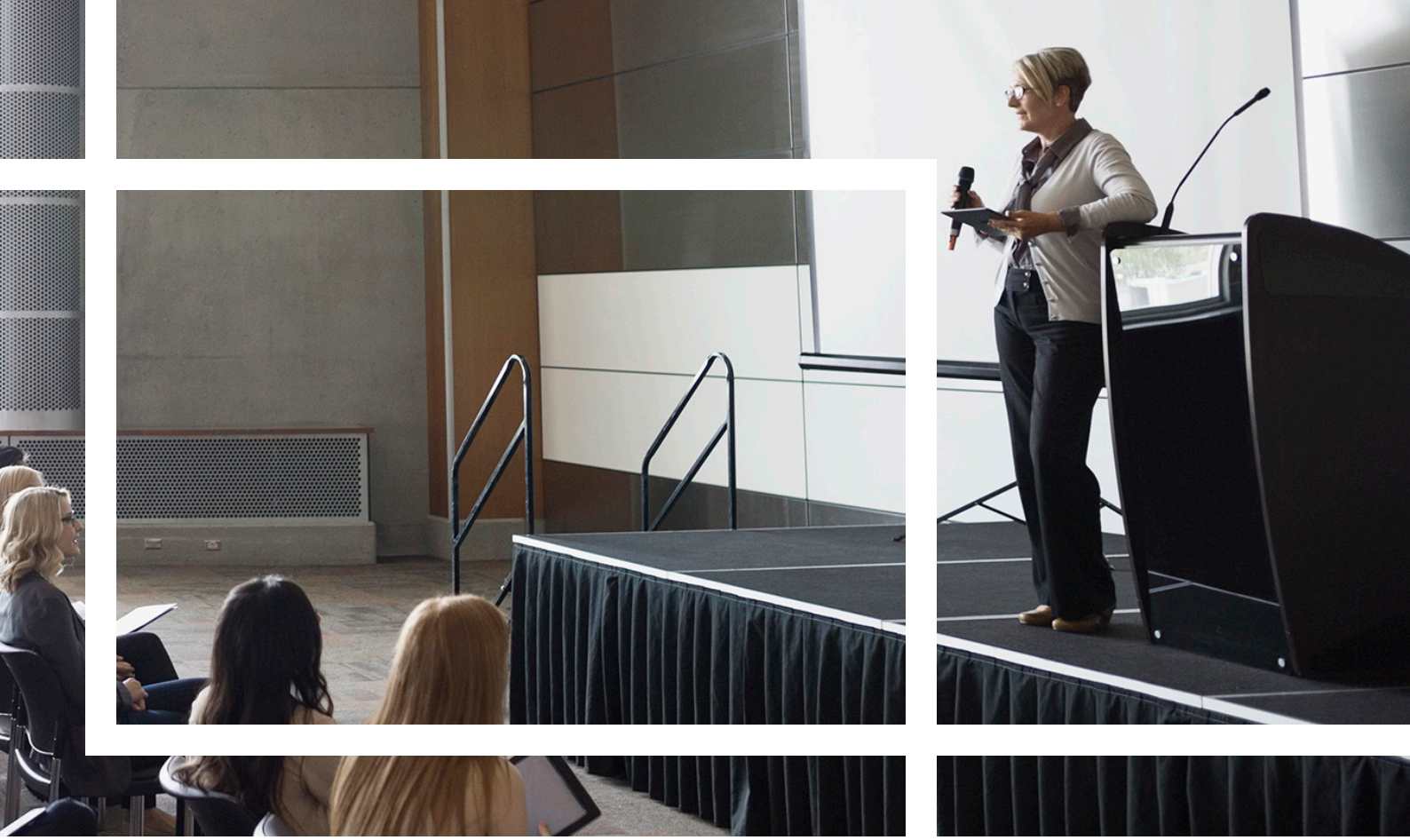
El rápido desarrollo económico, tecnológico y demográfico de una sociedad cada vez más interdependiente supone grandes desafíos, como los referentes a la creciente urbanización de la sociedad, el cambio climático, la escasez de recursos, la desigualdad y los avances tecnológicos, que exigen una respuesta colectiva y global.

Con la finalidad de establecer una agenda para que todas las naciones aborden estos desafíos, a la vez que logren un crecimiento sostenible que aporte valor social, ambiental y económico, se aprobó en 2015 la Agenda 2030 estructurada en torno a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que representan los principios básicos para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar la paz y estabilidad social, entre otros aspectos. Los ODS están compuestos por 17 objetivos y 169 metas y establecen una hoja de ruta para abordar los aspectos económicos, sociales y ambientales más críticos a nivel mundial a los que nos enfrentamos hoy en día.

Con el fin de alcanzar todos estos objetivos, Naciones Unidas ha pedido la colaboración de los gobiernos, de la sociedad civil y también del sector privado, que gracias a la extensión de sus actividades y a los programas voluntarios desarrollados con la sociedad, pueden jugar un importante papel en la consecución de las metas establecidas.

En este sentido, la Unión Europea juega un rol fundamental regional en la implementación de la Agenda 2030 y sus ODS, integrándola para ello en su marco político. De este modo, la Comisión Europea a través de su informe *"Towards a Sustainable Europe in 2030"* evalúa anualmente el progreso logrado y detalla el plan de acción de la Unión Europea. Además, ha creado la plataforma *"High Level Multistakeholder Platform for the SDGs"*, organización asesora que tiene por objetivo acelerar la implementación de la Agenda 2030 en la UE.

En esta línea, a nivel nacional, desde el año 2016 el gobierno ha estado trabajando en el desarrollo de actuaciones y mecanismos que contribuyan al cumplimiento de la Agenda 2030. En este contexto, creó el Grupo de Alto Nivel, que tiene por objeto la coordinación entre ministerios en la Agenda 2030, y aprobó la proposición no de ley para el cumplimiento de la Agenda 2030.



Adicionalmente, el gobierno ha creado la figura de la Secretaría de Estado para la Agenda 2030, el órgano superior del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 responsable de la propuesta y ejecución de la política del Gobierno de España en materia de impulso, seguimiento y cooperación para la implementación de la Objetivos de Desarrollo Sostenible.

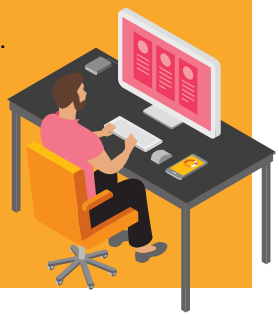
Sin embargo, aunque es el Estado el que ha de velar por el cumplimiento de estos ODS, la empresa puede realizar una contribución muy destacada gracias a su capacidad de transformación económica y las repercusiones sociales y ambientales de sus actividades.

Contar con su visión puede aportar reflexiones de gran valor a la hora de identificar los retos existentes en el cumplimiento de estos ODS, así como las actuaciones que harían falta desde las administraciones públicas, las propias empresas y otros agentes para maximizar la contribución de su actividad y aprovechar posibles sinergias relacionadas con su actividad y *expertise*.

Por todo ello, y dado que los gobiernos ya están teniendo en cuenta los ODS a la hora de diseñar e implementar políticas y regulaciones nacionales, es necesario que las empresas reflexionen sobre la contribución que pueden hacer a estos objetivos, así como los impactos que pueden tener en el desarrollo de su negocio y los posibles retos que deberían abordar en un futuro.

SDG Challenge: monitorizando los esfuerzos del sector empresarial en la Agenda 2030

Anualmente, PwC monitoriza en sus *SDG Challenge* las distintas iniciativas que reportan las empresas en materia de Objetivos de Desarrollo Sostenible, analizando sus esfuerzos y efectividad en la consecución de la Agenda 2030. Según el último estudio[2], el 65% de las 1.141 compañías analizadas hacen referencia a ODS específicos, lo cual sugiere un cierto ejercicio de identificación de los objetivos más relevantes para su valor empresarial y social. En este sentido, en el caso español este porcentaje asciende al 71%, siendo el ODS 4 (Educación de Calidad) uno de los 5 ODS más mencionados por las compañías estudiadas[3].



(2) *SDG Challenge 2019: Creating a Strategy for a Better World*, PwC, 2020.
(3) IBEX 35 a cierre de 2019, incluyendo DIA, Gestamp Automoción y Técnicas Reunidas por cuestiones comparativas (al ser parte del informe *SDG Challenge 2018*) y excluyendo Arcelormittal por estar su matriz ubicada fuera de España.

2.2. ODS 4: la Educación de Calidad como dinamizador de la Agenda 2030

¿En qué consiste el ODS 4?

Este objetivo pretende alcanzar el acceso universal a la educación de calidad durante toda la vida y fomentar la formación técnica, eliminando las barreras económicas y de género que generan inequidades[4].

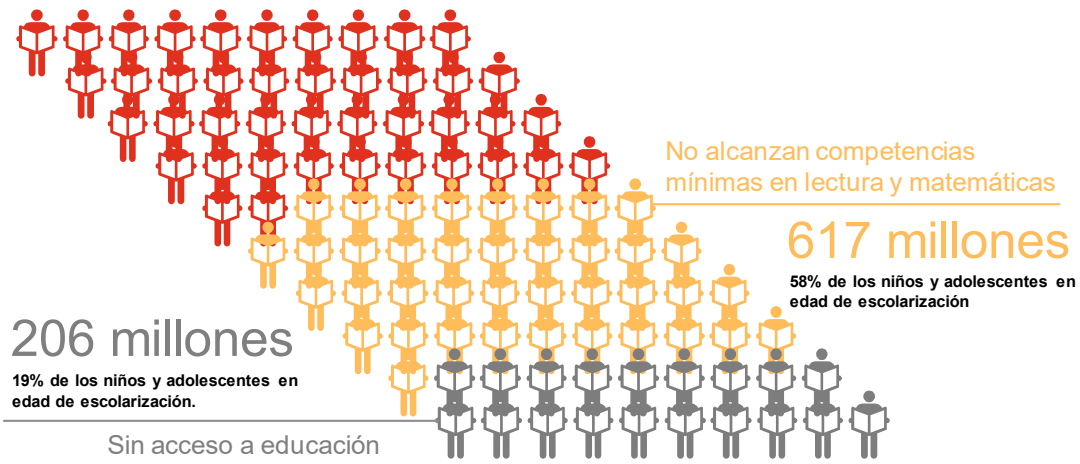
El derecho a la educación es un derecho fundamental e indispensable para alcanzar una sociedad sostenible y, por ello, constituye uno de los pilares que sustentan los ODS: únicamente garantizando el acceso a una educación de calidad se podrá alcanzar un crecimiento económico responsable, inclusivo y sostenible, así como lograr una mayor sensibilidad en la cuestión ambiental, que permitirá abordar los retos planteados en esta cuestión.

Para lograrlo, se requieren esfuerzos importantes para mejorar la calidad de la educación. Las disparidades en la educación en cuanto a género, ubicación urbana o rural y otras dimensiones siguen siendo profundas y se necesitan más inversiones en la infraestructura de la educación, especialmente en los países menos desarrollados.

En la actualidad, se estima que el 58%, de los niños y adolescentes en edad de asistir a la escuela primaria y secundaria de primer ciclo en todo el mundo, es decir, un total de 617 millones, no alcanzan los niveles de competencia mínima en lectura y matemáticas. Alrededor de las dos terceras partes de ellos asisten a la escuela, pero no están aprendiendo, bien porque abandonan la escuela o porque no aprenden los elementos básicos[5].

Si bien en España el acceso a la educación primaria y secundaria de primer ciclo está prácticamente garantizado y aspectos como la tasa de escolaridad presentan unos datos muy altos, uno de los principales problemas nacionales con respecto a la educación formal es el abandono y el fracaso escolar. De acuerdo con los datos más recientes facilitados por el Eurostat[6], la tasa de abandono escolar temprano nacional se situó en un 17,9%. Si bien la tendencia al abandono temprano es decreciente, en la actualidad España representa la segunda tasa más alta de la Unión Europea (tasa media comunitaria: 10,6%)[7].

Gráfico 1: Cumplimiento de competencias mínimas en lectura y matemáticas a nivel mundial



Fuente: Progresos realizados para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible. *Informe del Secretario General. Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, 2018.*

(4) Para conocer las metas del ODS 4, consulte el Anexo I del presente informe.
(5) Progresos realizados para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible. *Informe del Secretario General. Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, 2018.*
(6) *https://ec.europa.eu/eurostat/web/sdi/quality-education*
(7) De acuerdo a los datos de desempeño del Eurostat en referencia al ODS 4.

Por ello, es necesario desarrollar fórmulas para reducir el alto grado de abandono escolar, así como el porcentaje de jóvenes que ni trabajan ni estudian, cuya tasa nacional se sitúa en el 15,3%, una de las más altas de la Unión Europea. Mejorar el desarrollo personal y las expectativas laborales de las nuevas generaciones es un aspecto que no solo atañe al sector público, sino también al conjunto de la sociedad, dado que implica una enorme pérdida de talento que tiene un impacto especialmente significativo en el sector privado.

Así, la educación de calidad constituye para las empresas una oportunidad de contribuir directamente, mediante sus conocimientos y escala, en la consecución de la Agenda 2030[8] a la vez que, de manera conjunta, se afronta uno de los mayores retos en un contexto de rápidos cambios tecnológicos y sociales: la búsqueda de talento para cubrir las necesidades actuales del sector privado.

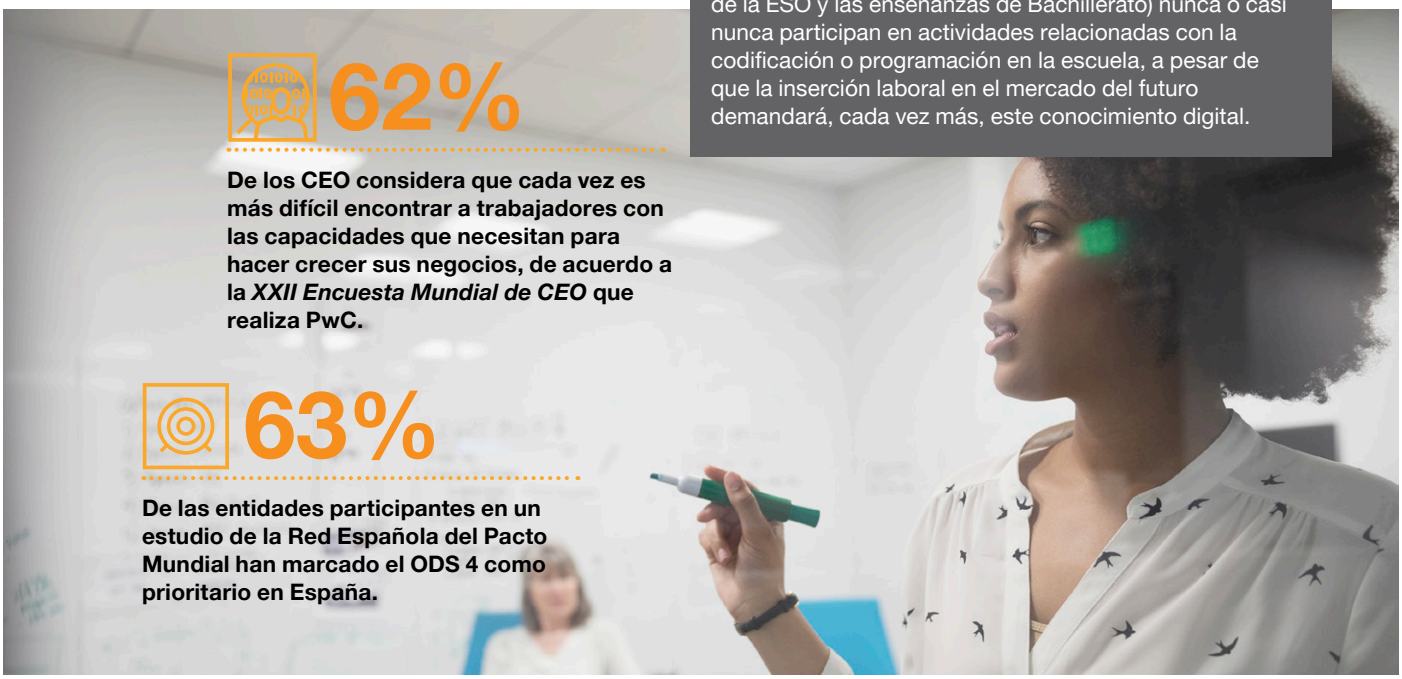
En este contexto, de acuerdo con la *XXII Encuesta Mundial de CEOs* que realiza PwC, el 62% de los directores generales encuestados considera que cada vez es más difícil encontrar a trabajadores con las capacidades que necesitan para hacer crecer sus negocios[9]. El ODS 4 puede ayudar a abordar el desajuste existente entre las competencias de la mano de obra disponible y las vacantes de empleo, que ha emergido como un problema clave en muchos mercados. Esto puede suponer además una oportunidad de acercamiento y colaboración entre la empresa, las administraciones públicas, la sociedad y otros grupos de interés.

Estos resultados coinciden con los obtenidos por la Red Española del Pacto Mundial en su estudio *"Las empresas españolas ante la Agenda 2030. Análisis, propuestas, alianzas y buenas prácticas"*, donde un 63% de las entidades participantes habrían marcado el ODS 4 como prioritario, emergiendo como el objetivo más importante a alcanzar en España.

De ello se desprende que la comunidad empresarial española considera la educación como una de las principales prioridades del desarrollo sostenible, seguido por el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico, seleccionado en un 56% de los casos) y el ODS 7 (Energía asequible y no contaminante, tercer ODS más relevante para las empresas encuestadas, siendo seleccionado en un 47% de los casos).

¿Sabías que...?

De acuerdo con el *"2nd Survey of Schools: ICT in Education"*, llevada a cabo por la Comisión Europea, el 79% de los estudiantes de secundaria inferior (correspondiente a los tres primeros cursos académicos de la ESO) y el 76% de los de secundaria superior (que se corresponde con el 4º curso de la ESO y las enseñanzas de Bachillerato) nunca o casi nunca participan en actividades relacionadas con la codificación o programación en la escuela, a pesar de que la inserción laboral en el mercado del futuro demandará, cada vez más, este conocimiento digital.



62%

De los CEO considera que cada vez es más difícil encontrar a trabajadores con las capacidades que necesitan para hacer crecer sus negocios, de acuerdo a la *XXII Encuesta Mundial de CEO* que realiza PwC.

63%

De las entidades participantes en un estudio de la Red Española del Pacto Mundial han marcado el ODS 4 como prioritario en España.

(8) *Las empresas españolas ante la Agenda 2030. Análisis, propuestas, alianzas y buenas prácticas*. Red Española del Pacto Mundial, 2018.
(9) *22nd Annual Global CEO Survey. CEOs' curbed confidence spells caution.* PwC, 2019.

Por todo ello, tanto para la Administración Pública como para las empresas, el cumplimiento de las metas asociadas al ODS 4 emerge como una cuestión fundamental para el desarrollo de la futura fuerza laboral. Su consecución contribuirá a aumentar a niveles más altos de productividad, adaptabilidad e innovación, teniendo resultados e impactos muy positivos en el sector privado. Asimismo, la educación también fomenta el desarrollo de una sociedad más estable y próspera, así como el acceso a productos y servicios más amplios y sostenibles[10].

Impacto del ODS 4 sobre el resto de los ODS

La importancia de la educación se recoge en la Agenda 2030 como un Objetivo de Desarrollo Sostenible con entidad propia, que busca proporcionar una educación de calidad inclusiva, igualitaria y equitativa, así como promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos.

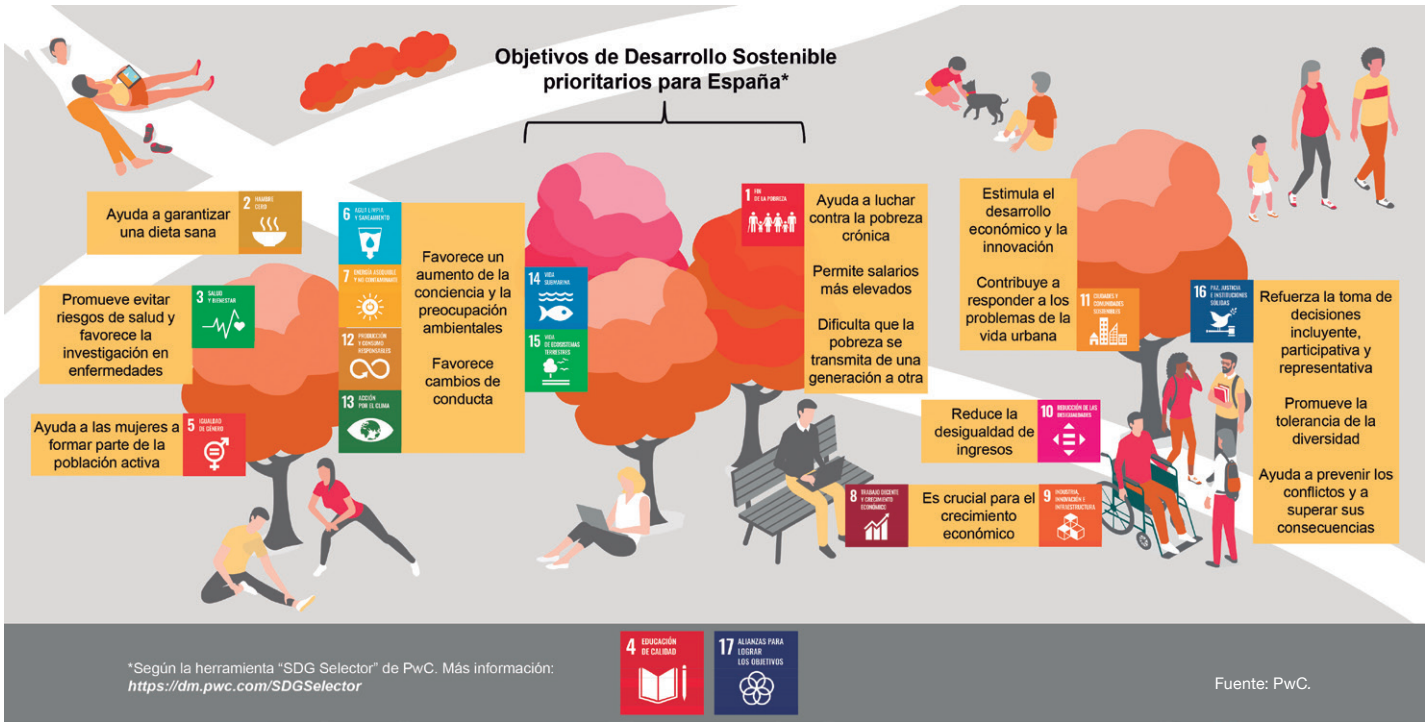
Sin embargo, la educación no es solo un fin en sí mismo, sino también un medio para la consecución de una amplia agenda mundial para el desarrollo. Por ello, la educación es clave para impulsar el logro del resto de los ODS. El logro de los objetivos de la Agenda 2030 a nivel global es únicamente factible por medio de esfuerzos intersectoriales amplios que comiencen por la educación[11].

Por ello, de la misma forma que las alianzas entre distintos actores (ODS 17) son la base necesaria para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el ODS 4 puede ser visualizado como un elemento clave que permite desarrollar el resto de ODS.

Metas relacionadas con la educación en otros ODS

Adicionalmente y en relación con los aspectos mencionados, en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible la educación no se circunscribe únicamente al ODS 4 sino que, además, aspectos relacionados con la educación aparecen explícitamente en las metas de los objetivos que se presentan en el gráfico 3.

Gráfico 2: Impacto del ODS 4 en la consecución del resto de los ODS

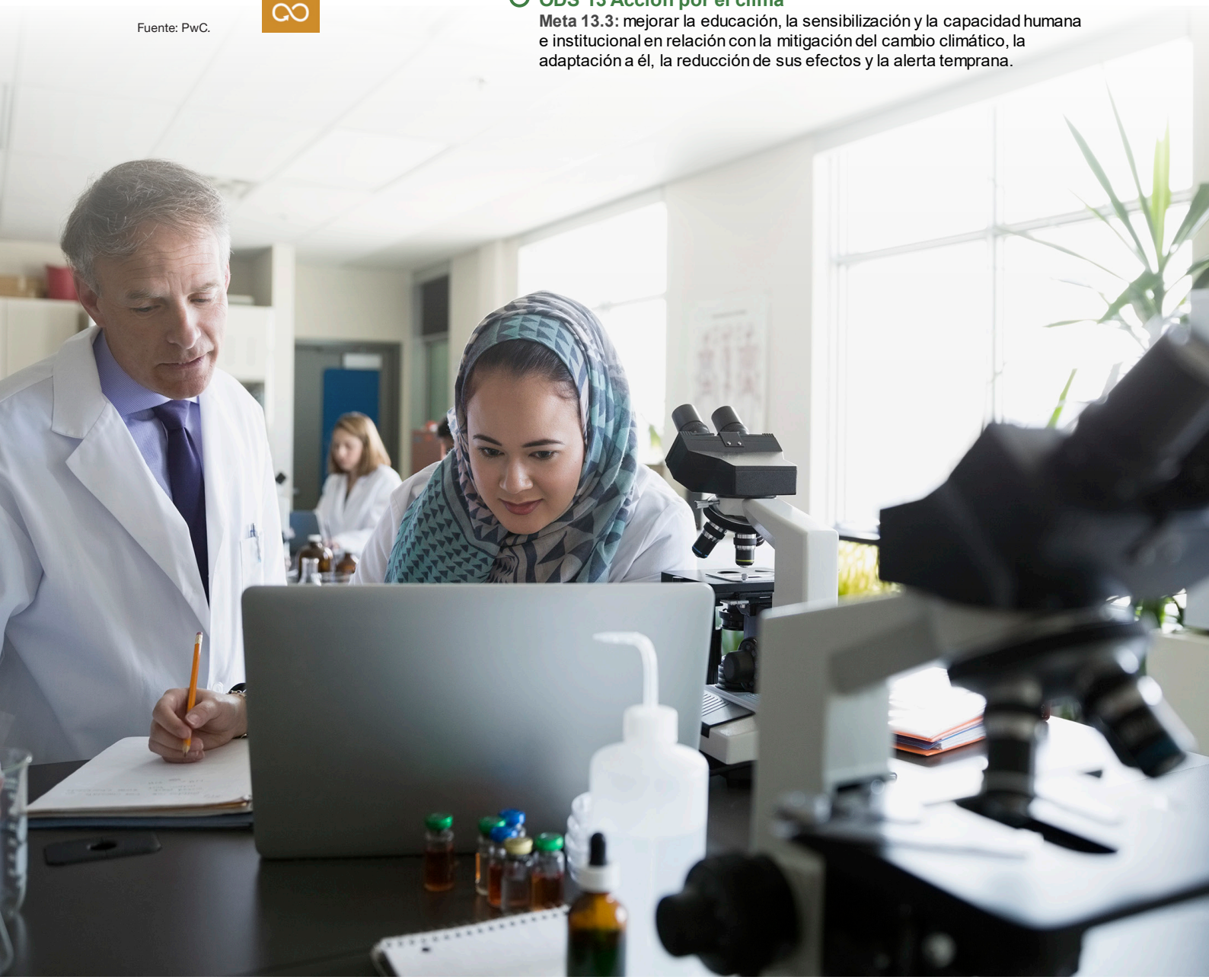


(10) *Navigating the SDGs: a business guide to engaging with the UN Global Goals*. PwC, 2016.
(11) *El Desarrollo Sostenible comienza por la educación.* Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2014.

Gráfico 3: ODS 4 y sus relaciones con otros Objetivos de Desarrollo Sostenible

Fuente: PwC.

- **ODS 3 - Salud y bienestar**
  Meta 3.7: para 2030, garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva, incluidos los de planificación de la familia, información y educación, y la integración de la salud reproductiva en las estrategias y los programas nacionales.
- **ODS 5 Igualdad de género**
  Meta 5.6: número de países con leyes que garanticen que las mujeres con edades comprendidas entre 15 y 49 años tengan acceso a servicios de salud sexual y reproductiva y a educación y formación sobre sus derechos reproductivos.
- **ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico**
  Meta 8.6: para 2020, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.
- **ODS 12 Producción y consumo responsables**
  Meta 12.8: para 2030, velar por que las personas de todo el mundo tengan información y conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza.
- **ODS 13 Acción por el clima**
  Meta 13.3: mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional en relación con la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.



3

El camino hacia la consecución de los ODS

3.1. ¿Cuáles son los indicadores para medir el progreso en materia de ODS 4 propuestos por Eurostat?

En la actualidad existen varios marcos de monitorización del progreso de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible a través de la evaluación del grado de implementación de los ODS.

En este sentido, la Unión Europea ha definido un conjunto de indicadores (*EU SDG Indicators*) que se utilizan para supervisar el progreso hacia los ODS en el contexto de la UE, sirviendo de base para el informe anual de seguimiento de Eurostat sobre los avances realizados (ver gráfico 4).

Adicionalmente al marco de indicadores propuesto por Eurostat, empleado en el posterior análisis, existen índices de seguimiento, tanto a nivel nacional como global, entre los que destacan el INE (Instituto Nacional de Estadística) y el *SDG Index & Dashboards*, respectivamente.

3.2. Progreso en la implementación de los ODS a nivel europeo

La Unión Europea (UE) ha situado en los últimos años a los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el centro de sus políticas, quedando profundamente arraigados e integrados en proyectos, políticas sectoriales e iniciativas clave en el ámbito europeo. En este contexto, la UE se ha comprometido plenamente a cumplir la Agenda 2030 y ha establecido un proceso para supervisar los progresos, fijando hitos que deberán cumplirse para 2030[12].

Para ello, Eurostat elabora anualmente un informe de seguimiento que muestra los progresos anuales realizados hacia la consecución de los ODS en el contexto de la UE, basados en un sistema de indicadores que miden su evolución a lo largo de un período de cinco años[13].

(12) *Documento de reflexión para una Europa sostenible en 2030.* Comisión Europea, 2019.
(13) *Sustainable development in the European Union. Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context.* Eurostat, 2019.

Gráfico 4: EU SDG *Indicators*

Educación	¿Tiene objetivo?	Meta 2020	Consecución UE	Consecución España
Básica				
Abandonos prematuros de la educación	◎	<10%	🟡	🔴
Participación en educación de la primera infancia	◎	≥95%	🟢	🟢
Gente joven que ni trabaja ni estudia*				
Rendimiento insuficiente en lectura, matemáticas y ciencias	◎	<15%	🔴	🟠
Terciaria				
Nivel de estudios terciarios	◎	≥40%	🟢	🟢
Empleados recién graduados	◎	≥82%	🟡	🔴
Adultos				
Participación de adultos en educación	◎	>15%	🟠	🟠

(*) El indicador Gente joven que ni trabaja ni estudia no tiene ningún objetivo comunitario establecido en 2020.

🟢 Objetivo alcanzado 🟡 Objetivo cerca de alcanzarse 🟠 Objetivo moderadamente lejos de alcanzarse 🔴 Objetivo lejos de alcanzarse

Fuente: Eurostat.

Del último informe publicado por Eurostat se extrae que la UE ha logrado un significativo avance en la mejora de las condiciones de vida de sus ciudadanos a lo largo de los últimos cinco años. Esta mejora se materializa especialmente en los avances en la salud real y percibida (ODS 3), la reducción de ciertas dimensiones de la pobreza y la exclusión social (ODS 1) y el aumento de la calidad de vida en las ciudades y comunidades (ODS 11).

Asimismo, las tendencias referentes al ODS 4 parecen bastante favorables. La UE ya ha cumplido sus criterios de referencia en materia de educación terciaria y de educación y cuidado de la primera infancia. Además, está a punto de cumplir los objetivos relativos al abandono de la educación y la formación y el empleo de los recién licenciados. Sin embargo, persisten algunas áreas de mejora como el bajo rendimiento en el examen PISA (Programa Internacional de Evaluación de Estudiantes) y el aprendizaje de adultos.

Gráfico 5: Resumen estadístico de los avances de la UE hacia la consecución de los ODS en los últimos cinco años de datos disponibles*

(*) Basado en las puntuaciones medias de los indicadores seleccionados para el seguimiento de estos objetivos en el contexto de la UE. Los datos se refieren principalmente a los periodos 2012-2017 o 2013-2018.

Fuente: *Sustainable development in the European Union. Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context*. Eurostat

Progreso a nivel de indicadores en la UE en materia del ODS 4

Respecto a los objetivos establecidos a 2020 en materia de educación y formación (ODS 4), la Unión Europea ya ha alcanzado dos de las seis metas establecidas para 2020[14], concretamente las referentes a participación en educación de la primera infancia (bloque *educación básica*) y nivel de estudios terciarios (bloque *educación adultos*).

Educación básica en la UE

En 2016 la UE alcanzó el objetivo relativo a que al menos el 95% de los niños de edades comprendidas entre los cuatro años y la edad de inicio de la educación obligatoria participaran en la educación en la primera infancia.

Educación de la primera infancia en 2017

95,4%

De niños entre 4 años y la edad de inicio de la educación obligatoria.

vs. 2012	Objetivo
+1,5 p.p	+0,4 p.p

Además, la UE también está cerca de alcanzar su objetivo de reducir su porcentaje de abandono escolar prematuro, pero es necesario incrementar los esfuerzos para alcanzarlo de aquí a 2020.

Abandonos prematuros de la educación en 2018

10,6%

De la población de 18 a 24 años.

vs. 2013	Objetivo
-1,3 p.p	-0,6 p.p

La situación es menos favorable en lo que se refiere a los tres puntos de referencia restantes. Los resultados educativos, medidos por el rendimiento de los alumnos en el estudio PISA sobre lectura, matemáticas y ciencias, están aún lejos del objetivo establecido de la UE.

Rendimiento insuficiente en lectura en 2015

19,7%

Porcentaje que no alcanzan el nivel 2 en el examen PISA.

vs. 2009	Objetivo
+0,2 p.p	+4,7 p.p

Rendimiento insuficiente en matemáticas en 2015

22,2%

Porcentaje que no alcanzan el nivel 2 en el examen PISA.

vs. 2009	Objetivo
-0,1 p.p	+7,2 p.p

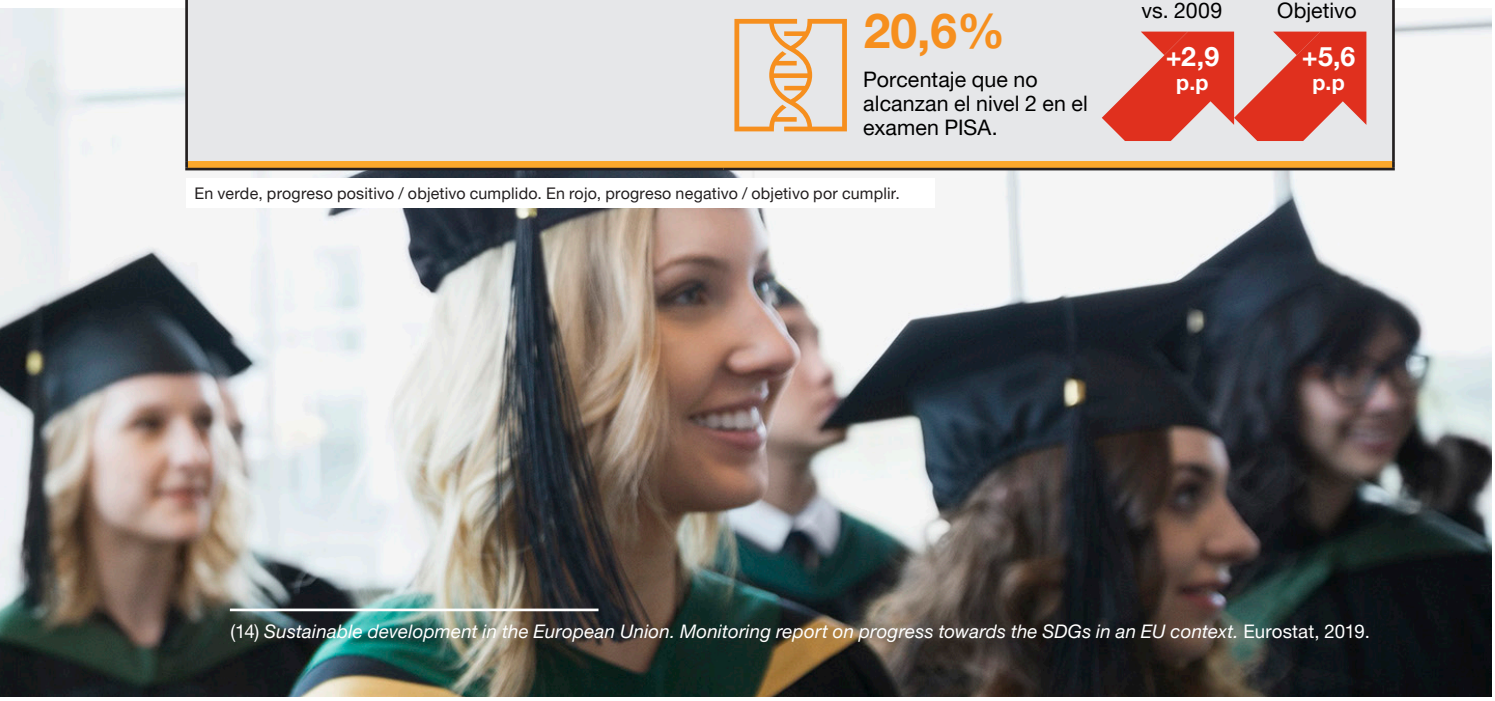
Rendimiento insuficiente en ciencias en 2015

20,6%

Porcentaje que no alcanzan el nivel 2 en el examen PISA.

vs. 2009	Objetivo
+2,9 p.p	+5,6 p.p

En verde, progreso positivo / objetivo cumplido. En rojo, progreso negativo / objetivo por cumplir.



(14) *Sustainable development in the European Union. Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context.* Eurostat, 2019.

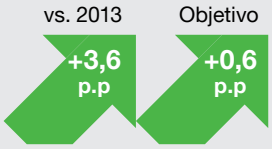
Educación terciaria en la UE

Adicionalmente, en materia de educación terciaría, la UE logró alcanzar en 2018 el objetivo de aumentar a un mínimo del 40% el porcentaje de la población de 30 a 34 años que ha completado la educación terciaria o equivalente.

Nivel de estudios terciarios en 2018

40,7%

De la población de 30 a 34 años.



Asimismo, se ha logrado un gran avance respecto a los recién licenciados empleados, estando el actual porcentaje muy cerca del cumplimiento de la meta establecida para 2020.

Empleados recién graduados en 2018

81,6%

De la población de 20 a 34 años que completó la CINE 3-8 (educación secundaria superior y educación terciaria).

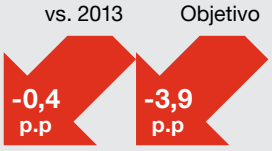
Educación adultos en la UE

Por último, en referencia al bloque *educación adultos* (personas de 25 a 64 años que declararon haber recibido educación y formación formal o no formal en las cuatro semanas anteriores a la encuesta), es probable que no se alcance la meta de aumentar esta proporción al 15% para 2020 debido al estancamiento del número de adultos que participan en procesos de aprendizaje.

Aprendizaje de adultos en 2018

11,1%

De la población de 25 a 64 años.



En verde, progreso positivo / objetivo cumplido. En rojo, progreso negativo / objetivo por cumplir.

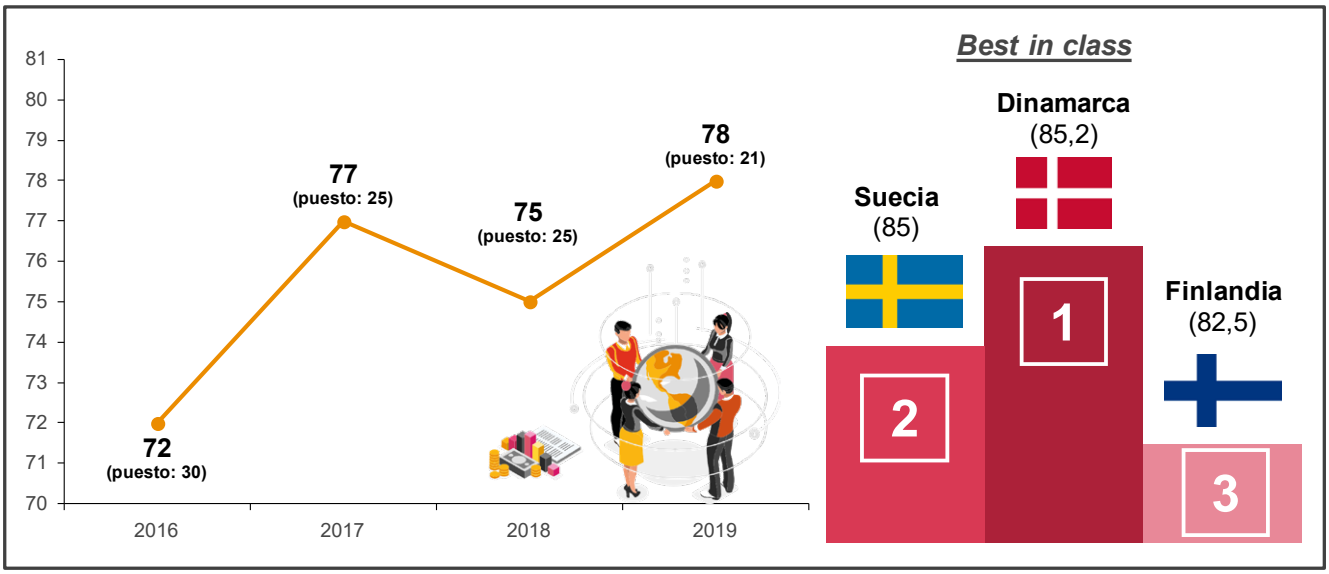
3.3. Progreso en la implementación de los ODS a nivel nacional

En lo que respecta a la medición del progreso en la implementación de los ODS en España, en el I*ndex and Dashboards Report 2019* elaborado conjuntamente por la Fundación Bertelsmann y la Red de Soluciones para el Desarrollo Sostenible, España se sitúa en el puesto número 21 de 162 en términos de desarrollo sostenible, habiendo obtenido una calificación de 77,8 puntos sobre 100, ligeramente alejado de los países nórdicos que lideran este tipo de índices.

Si bien España no ha logrado alcanzar todavía ninguno de los 17 objetivos marcados en la Agenda 2030 de acuerdo con lo que concluye el citado informe, sí se puede apreciar una tendencia positiva en su evolución en los últimos 4 años, donde se ha logrado mejorar el desempeño en 5,6 puntos porcentuales (ver gráfico 6).

Este aspecto se ha visto reflejado en el avance que han experimentado algunos de los ODS y, más concretamente, el ODS 4 que ha pasado de un estatus de *"retos significativos pendientes"* a *"retos pendientes"* como se muestra en el gráfico 7. En concreto, el informe señala que España aún está por debajo del objetivo en la puntuación en el examen PISA, la variación del rendimiento en ciencias explicado por la situación socioeconómica de los estudiantes y la tasa de estudiantes con un desempeño inferior al nivel objetivo en ciencias.

Gráfico 6: Desempeño de España en materia de ODS



Fuente: *Index and Dashboards Report 2019*, Red de Soluciones para el Desarrollo Sostenible (SDSN),

Gráfico 7: Grado de cumplimiento de los ODS en España

Fuente: *Index and Dashboards Report 2019*, Red de Soluciones para el Desarrollo Sostenible (SDSN),

En este sentido, a nivel nacional, las administraciones públicas se están preocupando por elaborar políticas actuales y futuras respecto a la Agenda 2030, las cuales incluyen compromisos relevantes sobre educación, haciendo hincapié en los resultados del Informe PISA, la mejora en cuanto al abandono educativo temprano, la atención al alumnado con necesidades educativas especiales, la eliminación de la brecha de género en carreras técnicas o científicas, la propuesta de implantar progresivamente una nueva modalidad de Formación Profesional Dual y la inclusión de competencias relacionadas con valores éticos a favor de la sostenibilidad social, ambiental y económica en los programas de educación formal a todos los niveles.

Progreso a nivel de indicadores en España en materia del ODS 4

Siguiendo el marco de indicadores de seguimiento que propone Eurostat, España ha alcanzado dos de las seis metas establecidas para 2020 en materia de educación y formación (ODS 4).

Concretamente, se han alcanzado los objetivos relativos a la educación en la primera infancia donde mantiene unas ratios superiores al promedio de la UE (*bloque educación básica*) y al nivel de estudios terciarios (*bloque educación adultos*).

Educación básica en España

Al igual que en el caso de la UE, España también alcanzó en 2016 el objetivo relativo a que al menos el 95% de los niños de edades comprendidas entre los cuatro años y la edad de inicio de la educación obligatoria participaran en la educación en la primera infancia.

Educación de la primera infancia en 2017

97,4%

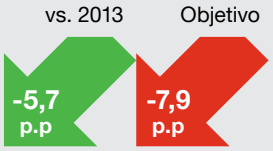
De niños entre 4 años y la edad de inicio de la educación obligatoria.

Por otro lado, a pesar de los avances realizados en los últimos 5 años en materia de abandono prematuro de la educación, la tasa de abandono sigue lejos del objetivo establecido en el contexto comunitario. En este sentido, España deberá incrementar sus esfuerzos para cumplir con los compromisos en materia de educación.

Abandonos prematuros de la educación en 2018

17,9%

De la población de 18 a 24 años.



En cuanto al desempeño de los estudiantes de secundaria, desde 2009 los alumnos españoles han mantenido e incluso mejorado ligeramente sus resultados en las tres áreas competenciales que analiza el Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos (PISA), alcanzando la media de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

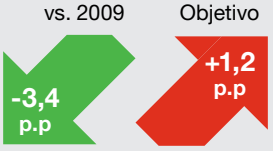
Esta tendencia positiva a ayudado a España a acercarse significativamente a los objetivos de rendimiento en lectura y ciencias donde, si bien aún no ha alcanzado el objetivo, está cerca de lograrlo. Sin embargo, en lo referente al rendimiento en matemáticas, el porcentaje de estudiantes de 15 años que no alcanza el nivel 2 en el examen PISA dista mucho del objetivo establecido en un 15% por la UE para 2020.

Por último, a pesar de no contar con un objetivo europeo establecido, la tasa de jóvenes que ni estudian ni trabajan (NiNis) es una de las cuestiones más relevantes a abordar dado que, en la actualidad, España cuenta con la sexta mayor tasa comunitaria.

Rendimiento insuficiente en lectura en 2015

16,2%

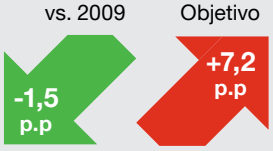
Porcentaje que no alcanzan el nivel 2 en el examen PISA.



Rendimiento insuficiente en matemáticas en 2015

22,2%

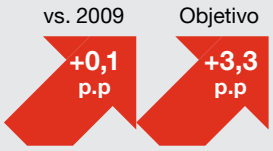
Porcentaje que no alcanzan el nivel 2 en el examen PISA.



Rendimiento insuficiente en ciencias en 2015

18,3%

Porcentaje que no alcanzan el nivel 2 en el examen PISA.



Ni trabajan ni estudian en 2018

15,3%

De la población de 15 a 29 años.

En verde, progreso positivo / objetivo cumplido. En rojo, progreso negativo / objetivo por cumplir.

¿Sabías que...?

El 31% de los alumnos españoles ha repetido al menos un curso, en Primaria o en la ESO, antes de cumplir 15 años. España es el noveno país con mayor porcentaje de repetidores de todos los territorios analizados en el Informe PISA.

Educación terciaria en España

España cumplió en 2018 el porcentaje de la población de 30 a 34 años que cuenta con un nivel de estudios terciarios.

Nivel de estudios terciarios en 2018

42,4%

De la población de 30 a 34 años.

	vs. 2013	Objetivo
	+0,1 p.p	+2,4 p.p

Sin embargo, las expectativas de dar cumplimiento al objetivo establecido en materia de recién graduados no son muy altas. A pesar de que actualmente España está recuperando los niveles pre-crisis, el porcentaje de empleo de los recién graduados aún está lejos de la meta establecida para 2020.

Empleados recién graduados en 2018

75,4%

De la población de 20 a 34 años que completó la CINE 3-8 (educación secundaria superior y educación terciaria).

	vs. 2012	Objetivo
	+15,5 p.p	-6,6 p.p

Educación adultos en España

La meta establecida en este bloque dista mucho de alcanzar su objetivo del 15 % de participación de los adultos en el aprendizaje antes de 2020.

Aprendizaje de adultos en 2018

10,5%

De la población de 25 a 64 años.

	vs. 2013	Objetivo
	-0,9 p.p	-4,5 p.p

En verde, progreso positivo / objetivo cumplido. En rojo, progreso negativo / objetivo por cumplir.

El impacto del COVID-19 en la educación española

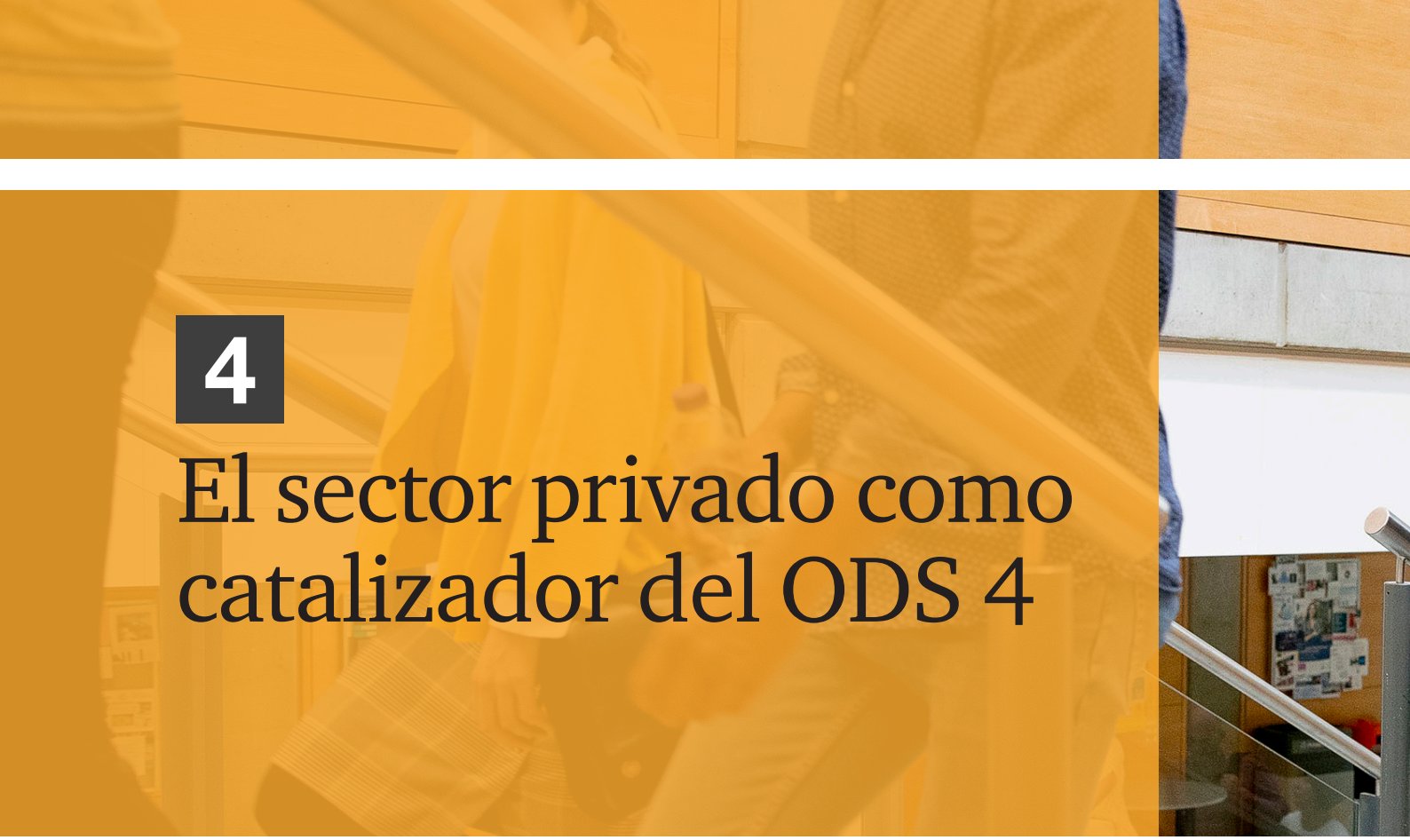
En España, afortunadamente y pese a la situación de crisis económica-sanitaria derivada del COVID-19, los alumnos han podido continuar con sus estudios. No obstante, el sistema educativo ha tenido que afrontar en tiempo récord un reto tecnológico, docente y de recursos e infraestructuras sin precedentes. La situación ha supuesto tener que adaptar el calendario educativo, los contenidos y métodos de aprendizaje para la consecución de los planes de estudio.

En este sentido, la crisis ha obligado a migrar de un sistema educativo presencial a un sistema educativo *online* de manera acelerada, sin disponer del tiempo necesario para adaptar tanto los contenidos como la experiencia de un aprendizaje efectivo y adecuado.

A pesar del esfuerzo, parece evidente que la crisis del COVID-19 supondrá un impacto negativo sobre el aprendizaje de todos los alumnos, acentuándose aún más en las familias vulnerables con falta de medios materiales para contribuir a la formación de sus hijos o de capacidades de los progenitores para ayudar a sus hijos a adaptarse a esta nueva situación. Especialmente sensible es la disyuntiva entre una evaluación con criterios estrictos y de calidad y una evaluación justa para todos que no incremente la tasa de abandono y fracaso escolar.

El sistema educativo tiene un importante rol en esta crisis económica-sanitaria ya que garantizar el derecho a una educación de calidad e inclusiva permite mitigar efectos negativos de esta pandemia no solo en el ámbito de la educación y la consecución del ODS 4, sino también a nivel sanitario (al ser los centros educativos una herramienta más de difusión y concienciación sobre cómo evitar la propagación del virus) y socioeconómico. En este sentido, en el actual contexto de crisis la educación es un pilar fundamental para la protección de la sociedad, ofreciendo una mayor seguridad, estabilidad y estructura a los alumnos en un entorno de alta incertidumbre, así como conocimientos y competencias esenciales para la estabilidad económica futura.

Ante la posibilidad de que pueda existir un cierto rebrote del COVID-19 en el corto plazo, el sistema educativo tiene que adaptarse modificando currículo, criterios y métodos de evaluación y calendario educativo, así como dotarse de recursos necesarios para desarrollar medidas sanitarias y educativas anticipatorias y preventivas. En este sentido, el sector privado tiene opción de colaborar y proporcionar estos recursos técnicos y materiales, así como ofrecer cierta flexibilidad a los padres que puedan verse afectados por tener que compatibilizar el teletrabajo con la educación *online* de sus hijos.



4

El sector privado como catalizador del ODS 4

4.1. El rol de las empresas en la consecución del ODS 4

Si bien el reto que nos presenta la educación de calidad, tanto a nivel mundial como nacional, es de elevada envergadura, el sector privado debe aprovechar sus recursos y conocimientos para contribuir a alcanzar una educación de calidad para todos.

Sólo podremos lograr la consecución de la Agenda 2030 si todas las partes interesadas, incluidas las empresas, se comprometen a promover el objetivo de la educación.

La implicación del sector privado en la consecución del ODS 4: una inversión a futuro

Para una empresa, invertir en educación plantea beneficios a corto plazo tales como mejorar el posicionamiento estratégico de la compañía, fomentar el orgullo de pertenencia de los empleados y reforzar la marca corporativa y marca como empleador, entre otros aspectos. Adicionalmente, a largo plazo permite desarrollar las competencias y capacidades de los futuros profesionales, lo cual repercutirá en una cantera de empleados cada vez más diversa y facilitará la captación del talento que necesitan.

Asimismo, las iniciativas de educación por parte del sector empresarial pueden ayudar a abordar el desajuste entre las competencias de la mano de obra disponible y las vacantes de empleo, que es un problema clave en muchos mercados. Las empresas pueden hacer inversiones estratégicas a largo plazo en educación que les permitan contar con un grupo más amplio y de mayor talento de futuros empleados, aumentando su productividad y crecimiento. Por ello, invertir en educación puede ser una fuente de innovación y facilita el acceso a nuevos mercados y oportunidades de negocio.

Por último, más allá del ámbito interno de la empresa, una población más formada, es decir, personas con mayores aptitudes académicas, técnicas y profesionales, tendrán acceso a más oportunidades laborales, así como a empleos mejor remunerados. Además, la formación ayuda a fomentar el emprendimiento y la creación de sus propias empresas, lo que beneficia a los mercados y al bienestar de la sociedad. En este sentido, de acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), cada año adicional de escolarización puede aumentar el crecimiento medio anual del producto interno bruto (PIB) de un país en un 0,37%.

En este sentido, las empresas deben asumir este rol debido a que el sector privado es, en términos generales, el mayor demandante de recursos humanos en un país, y como tal, tiene un conocimiento muy profundo de qué tipo de habilidades y capacidades debería proveer el sistema educativo.

No obstante, a pesar de lo mencionado anteriormente, numerosos estudios muestran que existe una gran desconexión entre la demanda laboral y la oferta educativa. En este sentido, es necesario que haya mayor diálogo entre gobiernos y el sector privado en lo que a educación se refiere.

Adicionalmente, la contribución del sector privado no debe quedarse en el papel de agente identificador de este *gap*, sino que las empresas deben aplicar las mejores prácticas para participar responsablemente en la educación y apoyar la capacidad del sector público para ofrecer oportunidades de aprendizaje de calidad, integradoras y equitativas para todos.

4.2. Contribución empresarial a la consecución del ODS 4: cuatro palancas de desarrollo

Como se ha mencionado a lo largo del informe, el sector privado tiene la oportunidad de representar un papel clave en materia de educación, siendo un agente que puede contribuir a la consecución del Objetivo 4 e impactar positivamente tanto en la sociedad como en el sector empresarial.

Cada empresa, en función del sector en el que opera y la naturaleza de sus actividades, puede contribuir directa o indirectamente a la consecución de este ODS. Con la finalidad de orientar a las empresas, aportarles conocimiento y herramientas de valor, a continuación se proponen diversas recomendaciones de actuación agrupadas en cuatro palancas de desarrollo que, junto a la identificación de buenas prácticas empresariales, pueden ayudar a las compañías avanzar en esta materia.

El objetivo de estas palancas junto con las recomendaciones de actuación es que sirvan de guía a las empresas para comprender la contribución de las iniciativas desarrolladas actualmente en torno al ODS 4, elegir potenciales nuevas iniciativas a desarrollar, realizar su seguimiento y medir su impacto. Para ello, se incide en las distintas motivaciones que puede tener una compañía para desarrollar las distintas líneas de actuación, en los retos más comunes a abordar, y en cómo superarlos.

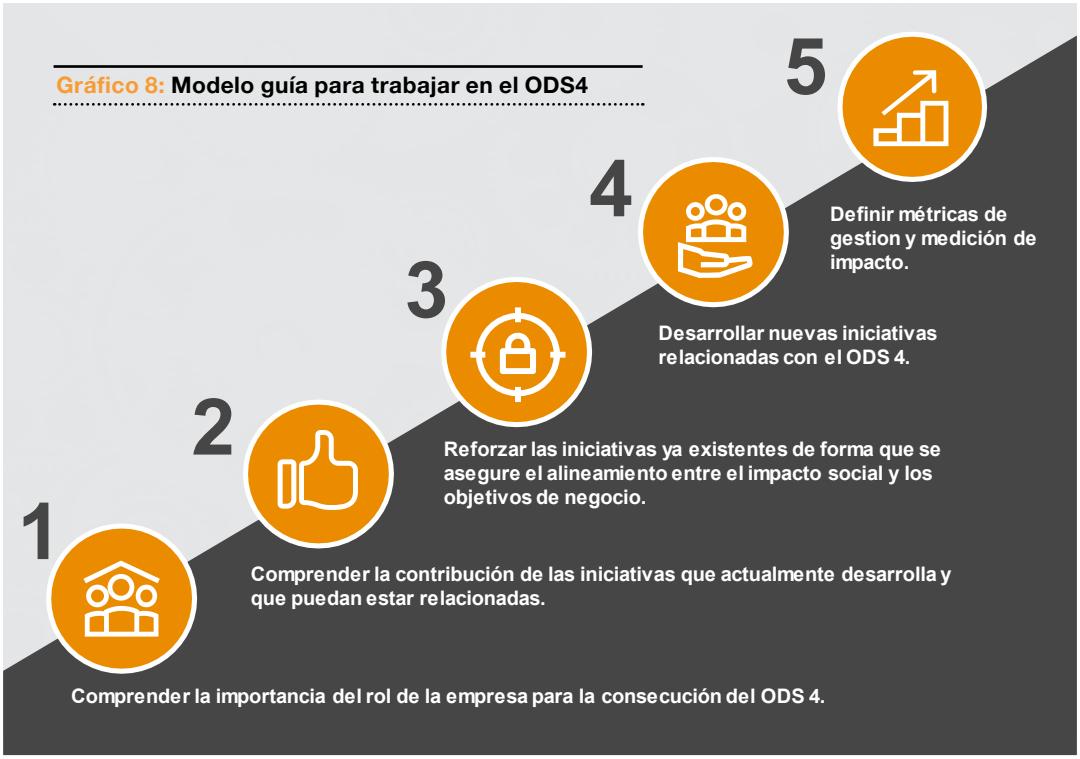
En el gráfico 8, se propone un modelo que puede servir de guía a las empresas para trabajar en el ODS 4.

La medición del impacto: un reto general a afrontar

Uno de los mayores retos que tienen las empresas es la cuantificación del valor social y económico que producen sus actividades, incluyendo las iniciativas que desarrolla en materia de sostenibilidad y responsabilidad corporativa. En este sentido, las empresas suelen disponer de indicadores de seguimiento que, si bien son necesarios para la gestión e interesantes para su reporte, son un paso intermedio para una cuantificación que sea comparable entre distintas iniciativas y que exponga mejor la magnitud del impacto que se genera.

Para llegar a este último paso, en este informe se proponen para cada palanca de acción resultados e impactos a tener en cuenta por las compañías, que pretenden inspirar a las empresas en la medición del impacto de las iniciativas desarrolladas en materia de educación, que deberá ser *ad-hoc* para cada iniciativa.

Gráfico 8: Modelo guía para trabajar en el ODS4



Fuente: PwC.

Formación y *engagement*

A través del diseño e implementación de programas de formación de calidad, las empresas contribuyen a la consecución del ODS 4, a la vez que sus empleados desarrollan las competencias, tanto transversales como profesionales, para hacer su trabajo de manera más eficiente. Pero la formación de la plantilla no incide únicamente en el aumento de la productividad del capital humano, sino que puede suponer también un elemento clave de vinculación con la organización y el resto de los empleados (*engagement*)[15].

Adicionalmente, más allá de la formación ofertada directamente por la empresa, otorgar determinados incentivos tanto económicos como en materia de flexibilidad para llevar a cabo acciones formativas puede ser una vía complementaria para retener al talento clave de una organización, a la vez que se traslada todo este nuevo conocimiento a la compañía.

Sin embargo, las iniciativas para incrementar el *engagement* de los empleados que se pueden vincular a la consecución del ODS 4 no se limitan únicamente a la formación de la plantilla. En este sentido, la implantación o facilitación del acceso a escuelas infantiles puede ser otra de las líneas de actuación destinadas a incrementar el compromiso del empleado, a la vez que se da respuesta directa a una de las metas concretas de este ODS, concretamente a la meta 4.2. sobre educación preescolar de calidad.

A continuación, se presentan las tres líneas de actuación identificadas en esta palanca:

A. Proporcionar formación a los empleados, tanto en competencias técnicas como en *soft skills*, teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades.

B. Ofrecer incentivos económicos o de flexibilidad laboral para que los empleados complementen su educación.

C. Facilitar a los empleados el acceso a la educación preescolar de sus hijos mediante la dotación de escuelas infantiles en el lugar de trabajo o la asistencia financiera.

A. Proporcionar formación a los empleados, tanto en competencias técnicas como en *soft skills*, teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades

Metas a las que se contribuye[16]

- **4.3.** De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.
- **4.4.** De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.
- **4.5.** De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.

¿Qué impulsa este tipo de iniciativas?

El aumento de la esperanza de vida y la disrupción tecnológica, materializado en los rápidos avances en materia de digitalización, han desencadenado un conjunto de **rápidos y bruscos cambios en relación con las capacidades y salidas profesionales** que se demandan actualmente y en el futuro[17].

Disponer de competencias digitales ha pasado de ser importante a ser imprescindible, tanto para las profesiones ligadas a las tecnologías como para las que no lo están.

En los próximos años, continuarán apareciendo nuevas profesiones ligadas a las tecnologías, en la medida en la que la economía digital vaya interfiriendo en la velocidad de transformación de modelos de negocio, estructuras empresariales y sociedad en general[18].

En este entorno de continuos cambios, las empresas tendrán que reinventarse para adaptarse a este nuevo contexto, presentándose la formación de los empleados como un elemento clave para garantizar el éxito del negocio en estos nuevos tiempos.

(15) *How To Establish A Culture Of Employee Engagement.* Forbes, 2018.
(16) Las metas a las que se contribuye pueden variar según la naturaleza del proyecto. Esta nota aplica a todas las secciones similares de este documento
(17) *Secure Your People Experience. Tercer capítulo: Tus empleados te piden ser únicos: dáselo.* PwC, 2019.
(18) *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum, 2016.

Adicionalmente a **mejorar la capacidad de adaptación a este contexto de los empleados** y de la empresa, la oferta de formación continua pasará a ser un factor importante para **reforzar la marca como empleador**. Las nuevas generaciones demandan cada vez más a los empleadores disponer de programas de formación continua y contar con oportunidades de desarrollo, incluyendo además de cursos conceptos como la mentorización y el *on-the-job training*.

En esta línea, la generación *millennial* otorga una mayor importancia a la formación específica para el puesto que desempeñan, a las oportunidades de desarrollo profesional y a las oportunidades de promoción que contribuyen a su satisfacción en el trabajo, siendo todos ellos elementos claves tanto para atraer como para retener al talento (ver gráfico 9).

Además, en el ámbito empresarial ya era una práctica común ofrecer formación *online*, pero la crisis del COVID-19 ha acentuado la necesidad de ofrecer un catálogo formativo *online* de calidad para que, de manera flexible, los trabajadores puedan cubrir sus necesidades formativas en remoto.

Por todo ello, el acceso a una formación abierta e igualitaria supone una gran oportunidad para ampliar los conocimientos de los empleados y, en consecuencia, contribuye a adaptar el negocio al nuevo entorno, a la vez que mejora el posicionamiento de la marca como empleador de referencia ante el colectivo de talento y fortalece el compromiso de los empleados ya presentes.

Retos y cómo superarlos

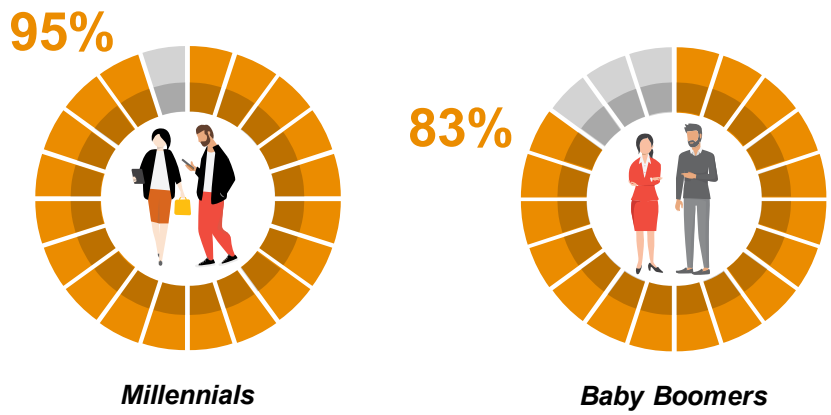
La dotación de recursos tanto económicos como humanos a los programas formativos es uno de los retos a los que se enfrentan las organizaciones, en especial las medianas y pequeñas empresas. A pesar de ello, el mundo empresarial es cada vez más consciente de que los **recursos destinados a la formación suponen una inversión en lugar de un coste**, que permite la actualización constante de un activo estratégico como es su capital humano. Para optimizar los recursos y maximizar la formación es importante realizar un **estudio en profundidad sobre las necesidades concretas de formación** de los empleados, pensando además en términos de **coste-beneficio**. Por ello, es necesario tener en cuenta no solo los impactos directos sino también los indirectos o menos visibles, como puede ser el posible aumento de la satisfacción o compromiso de los empleados, así como el propio beneficio a la sociedad que se genera.

En esta etapa, una buena práctica es **apoyarse en un marco de competencias y en una descripción de puestos de trabajo** que se han realizado con anterioridad teniendo presente el perfil de empleado que la compañía necesita para alcanzar las metas y objetivos que se han establecido.

Asimismo, con la finalidad de ofrecer una formación de calidad e innovadora, el sector privado debe estar en **contacto constante con las últimas tendencias que van a marcar el futuro laboral.** Para ello, es fundamental desarrollar **alianzas estratégicas con los verdaderos expertos en las distintas materias**, bien sean escuelas de negocio, ponentes de temáticas de nicho o facultades universitarias.

Sin embargo, el mayor reto al que se enfrentan las organizaciones en esta materia es el **tiempo de dedicación que los empleados necesitan para poder formarse.** En este sentido, compaginar trabajo y formación no siempre resulta una tarea fácil para la plantilla, por lo que la empresa debe buscar fórmulas que permitan lograr la capacitación de todos sus empleados.

Gráfico 9: Diferencias en la importancia de la formación específica para el trabajo, por generaciones



Fuente: *Employee job satisfaction and engagement. Revitalizing a changing workforce.* Society for Human Resource Management, 2016.

En este sentido, y en función del tipo de formación de la que se trate, la formación *online* es una herramienta para dotar de gran flexibilidad tanto a la empresa como al empleado. Asimismo, si los empleados no disponen de suficiente tiempo para la capacitación, otras opciones son la adaptación de la jornada durante el tiempo que dure la formación o la posibilidad de habilitar horas de trabajo destinadas a la formación. Por último, la concentración de los programas de formación en periodos valle de la plantilla/los departamentos es otra de las opciones que la compañía debe valorar.

La falta de motivación de los empleados puede ser otra de las barreras en la materia. Dar **flexibilidad a los empleados a la hora de escoger parte de su itinerario formativo**, haciéndoles partícipes de su propio desarrollo, puede ser un aspecto relevante para superarlo. Para lograrlo, la empresa puede ofrecer al trabajador la oportunidad de escoger cualquier curso formativo disponible, fomentando la autonomía en la formación voluntaria en la medida de que sea el propio trabajador quien detecte sus necesidades en el puesto de trabajo. Esto debe ser complementado con campañas de difusión y comunicación interna para que el empleado conozca sus posibilidades.

Otro reto identificado es proporcionar un **acceso abierto y no discriminatorio** en materia de formación, tanto en competencias técnicas como en *soft skills*. La empresa debe preguntarse si sus acciones de formación son compatibles con la **conciliación**, especialmente para trabajadores con familiares a cargo, así como si son accesibles para **personas con discapacidad.**

Por último, en cuanto a la formación en nuevas tendencias como la digitalización son varias las empresas que han identificado que el mayor obstáculo hacia la digitalización es la resistencia al cambio. Para superarlo, la empresa debe lograr que los empleados vean la formación en materias como la digitalización como una oportunidad **que les ayude a realizar un trabajo más eficiente y de mayor valor añadido**, en lugar de un riesgo o una amenaza para su puesto de trabajo.

Caso de éxito

- ***Digital Fitness App – PwC.*** Potenciando las capacidades y conocimientos digitales de clientes y empleados (ver anexo II para más información).

Acceso abierto y no discriminatorio a la formación

Asegurar la no discriminación en el acceso a la formación supone la eliminación a la entrada de una nueva fuente de talento sin explotar.

Con la finalidad de lograrlo, las empresas deben cuestionarse si promueven y garantizan la igualdad de oportunidades en sus procesos de formación, asegurando en el diseño, organización y contenidos de la capacitación el principio de no discriminación.

Entre otras cuestiones:

- ¿Se desarrollan las acciones formativas, prioritariamente, dentro del horario laboral?
- ¿Se facilita la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencias basadas en motivos familiares en cursos adecuados para su reciclaje profesional?
- ¿Se prioriza la formación y el reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar temporalmente a causa de responsabilidades familiares?
- ¿Se limita la formación únicamente a *managers* o se extiende a todas las categorías profesionales, independientemente de su nivel de estudios inicial?
- ¿Las instalaciones y los procesos de formación para el empleo reúnen las condiciones de accesibilidad para personas con discapacidad?

Ejemplos de indicadores de seguimiento específicos

Descripción del indicador	Fuente	Indicador
Media de horas de formación, segregando la información por sexo y categoría laboral.	Estándares GRI	404-1
	Indicadores básicos seleccionados por el UNCTAD[19] de los ODS	C.3.1
	UN Global Compact Oxfam Poverty Footprint Indicators Guidance	PF – 4.1
Número total de personas (segregado por sexo) al año que reciben formación por parte de la empresa.	*Business Call to Action*	No aplica
Proporción de empleadas que perciben que las oportunidades de capacitación corresponden a sus necesidades, intereses y están adaptadas a su carga de trabajo (permitiendo la participación de las mujeres).	*UN Global Compact Oxfam Poverty Footprint Indicators Guidance*	PF – 4.8
Cantidad total invertida anualmente en la formación de los trabajadores por empleado, desglosados por categoría laboral.	Indicadores básicos seleccionados por el UNCTAD[19] para el reporte de los ODS	C.3.2
	Business Call to Action	No aplica
	UN Global Compact Oxfam Poverty Footprint Indicators Guidance	PF – 4.13

(19) *United Nations Conference on Trade and Development.*

B. Ofrecer incentivos económicos o de flexibilidad laboral para que los empleados complementen su educación

Metas a las que se contribuye

- **4.3.** De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.
- **4.4.** De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.
- **4.5.** De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.

¿Qué impulsa este tipo de iniciativas?

Adicionalmente a la formación ofertada por la empresa a todos sus empleados, la posibilidad de ofrecer **colaboración en la financiación, total o parcial, o mediante medidas de flexibilidad** en el desarrollo de masters, programas de postgrado u otro tipo de cursos, es una forma de retribuir a los empleados de gran potencial y de vincularlos de forma emocional con la compañía, fidelizando y reteniendo de este modo al colectivo de talento en la organización.

Asimismo, esta tipología de acciones permiten desarrollar el potencial de empleados clave de forma que se cubran los *gaps* de competencias técnicas y/o gerenciales en la compañía, fomentando la innovación y el desarrollo de nuevos productos, servicios y procesos en base al conocimiento adquirido e impactando a su vez directamente en la consecución del ODS 4.

Retos y cómo superarlos

La financiación de estudios a personal clave de la empresa es una buena fórmula para su retención. Sin embargo, la principal barrera identificada por varias empresas es el riesgo de hacer una inversión significativa en la formación de un empleado y que este abandone la empresa, dado que se ha incrementado considerablemente su empleabilidad y atractivo a los ojos del mercado laboral.

Una alternativa para mitigar esta situación es que el empleado asuma un **compromiso de permanencia.** En este compromiso se establece un plazo acordado por ambas partes en el que si el empleado decide abandonar la empresa una vez finalizados los estudios puede hacerlo devolviendo la inversión que se ha realizado o una parte proporcional de esta.

Asimismo, para vencer el hándicap que supone la alta inversión que representan algunos programas formativos, la empresa debe entenderlo como una **fórmula para retener el talento clave** de la organización. En este sentido, este tipo de iniciativas deben ser selectivas y no extenderse a toda la plantilla, lo que puede ofrecer un retorno de la inversión realmente atractivo para la empresa.

Por último, para realizar este tipo de acciones, la empresa puede contar con los mecanismos que la Administración Pública pone a disposición de las compañías, como son acceso a deducciones.

Ejemplos de indicadores de seguimiento específicos

Descripción del indicador	Fuente	Indicador
Número de empleados que han recibido beneficios económicos o de flexibilidad laboral para complementar su formación, segregando la información por sexo y categoría laboral.	No aplica	No aplica
Cantidad total invertida en materia de retribución flexible vinculada a la formación de los empleados.	*Business Call to Action*	No aplica

C. Facilitar a los empleados el acceso a la educación preescolar de sus hijos mediante la dotación de escuelas infantiles en el lugar de trabajo o la asistencia financiera

Metas a las que se contribuye

- **4.2.** De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y educación preescolar de calidad, a fin de que estén preparados para la enseñanza primaria.

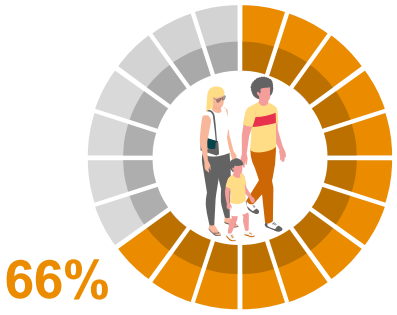
¿Qué impulsa este tipo de iniciativas?

La conciliación en el ámbito laboral es otra línea de acción a través del cual las empresas pueden favorecer la consecución del ODS 4 a la vez que mejoran el *engagement* de sus empleados. Entre todas las medidas existentes, destaca la posibilidad de facilitar al acceso de servicios de guardería que, además de contribuir de manera directa al apoyo a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y educación preescolar de calidad, tiene grandes ventajas tanto para las empresas como para los propios empleados.

En este sentido, de acuerdo con un estudio realizado en Estados Unidos[20], **el 45% de los padres declararon estar ausentes del trabajo debido a problemas relacionados con el cuidado de los niños**, lo que dio como resultado una media de 4,3 días de ausencia del trabajo cada seis meses aproximadamente. Como consecuencia, las compañías estadounidenses pierden aproximadamente 4,4 mil millones de dólares anualmente.

Si bien no se dispone de cifras exactas que desglosen los motivos de absentismo laboral en España y sus impactos derivados, contar con un servicio de escuelas infantiles *in-situ* podría ayudar a lograr la **reducción del absentismo laboral y de retrasos en la entrada al puesto de trabajo**, a la vez que se **aumenta la motivación y el orgullo de pertenencia de los empleados** que conforman la compañía.

Gráfico 10: Porcentaje de padres que dejarían de trabajar para cuidar a sus hijos si la situación familiar lo permitiera



Fuente: *Guardería & Familia. Endered, 2018.*

Retos y cómo superarlos

La principal barrera de este tipo de medidas es la inversión que las empresas deben llevar a cabo en estas iniciativas destinadas a un número reducido de empleados. Por ello, resulta primordial que la compañía evalúe si hay un **colectivo numeroso y suficiente** para llevarlo a cabo.

En el caso de que se pretenda crear un espacio propio, se debe tener en cuenta que otro de los condicionantes reside en el **dimensionamiento de estos espacios**, tanto en el sentido de su ubicación dentro de los centros como por las normativas vigentes que establecen el tamaño mínimo de las aulas, las cuales pueden volverse aún más estrictas a causa del COVID-19, lo que puede dificultar su instalación en el puesto de trabajo paterno/materno.

En este sentido, para justificar este tipo de iniciativas la empresa debe realizar un análisis coste-beneficio. Para ello, esta debería tener en cuenta una gran variedad de impactos positivos generados para los empleados. En el cuadro “Reflexiones preliminares para la medición de impacto” se presentan algunas sugerencias que pueden servir de inspiración.

Caso de éxito

- ***Centros de Educación Infantil en Bloques Logísticos – Mercadona.*** Respondiendo a la conciliación familia-trabajo y a la movilidad de los trabajadores (ver anexo II para más información).

Ejemplos de indicadores de seguimiento específicos

Descripción del indicador	Fuente	Indicador
Proporción de hijos de empleados que tienen acceso a servicios de guardería locales, asequibles y seguros.	*UN Global Compact Oxfam Poverty Footprint Indicators Guidance*	PF – 15.2
Inversión media en provisiones o prestaciones para el cuidado de los hijos (por familia trabajadora).		PF – 15.7
Número de colaboraciones de la empresa con las autoridades nacionales o locales para ayudar a aumentar la matriculación escolar (o reducir el abandono), mejorar el acceso a la atención infantil o mejorar la calidad de la educación.		PF – 15.8

(20) *Parents and the high cost of child care.* Child Care Aware of America, 2017.

Teletrabajo y conciliación en el marco del COVID-19

El cierre de los centros educativos ha supuesto un difícil reto para los padres que deben conciliar sus obligaciones laborales (ya sea presencial o en la modalidad de teletrabajo) con el cuidado de unos hijos que han tenido que quedarse en el hogar familiar. Las limitaciones de las infraestructuras de educación en cuestiones de espacio dejan abierta la posibilidad de que esta situación pueda repetirse debido a la falta de garantías en cuanto a mantener la distancia social en las aulas. En este sentido, el mundo empresarial tiene una oportunidad de colaborar en el marco del ODS 4 y, a la vez, de incrementar la satisfacción de sus empleados fomentando su flexibilidad horaria y de ubicación.

Asimismo, la Organización Mundial del Trabajo recomienda que esta flexibilidad tenga el respaldo de los directivos, que se proporcionen herramientas y formación apropiadas a los trabajadores, que se manejen unas expectativas claras entre trabajador y empresa y que en la medida de lo posible se ofrezca una mayor flexibilidad en el horario laboral que permita compatibilizar las necesidades laborales y familiares. Todo esto se sujeta de un elemento clave: la confianza entre los directivos y los empleados que trabajan a distancia y la responsabilidad de estos frente a sus obligaciones laborales.

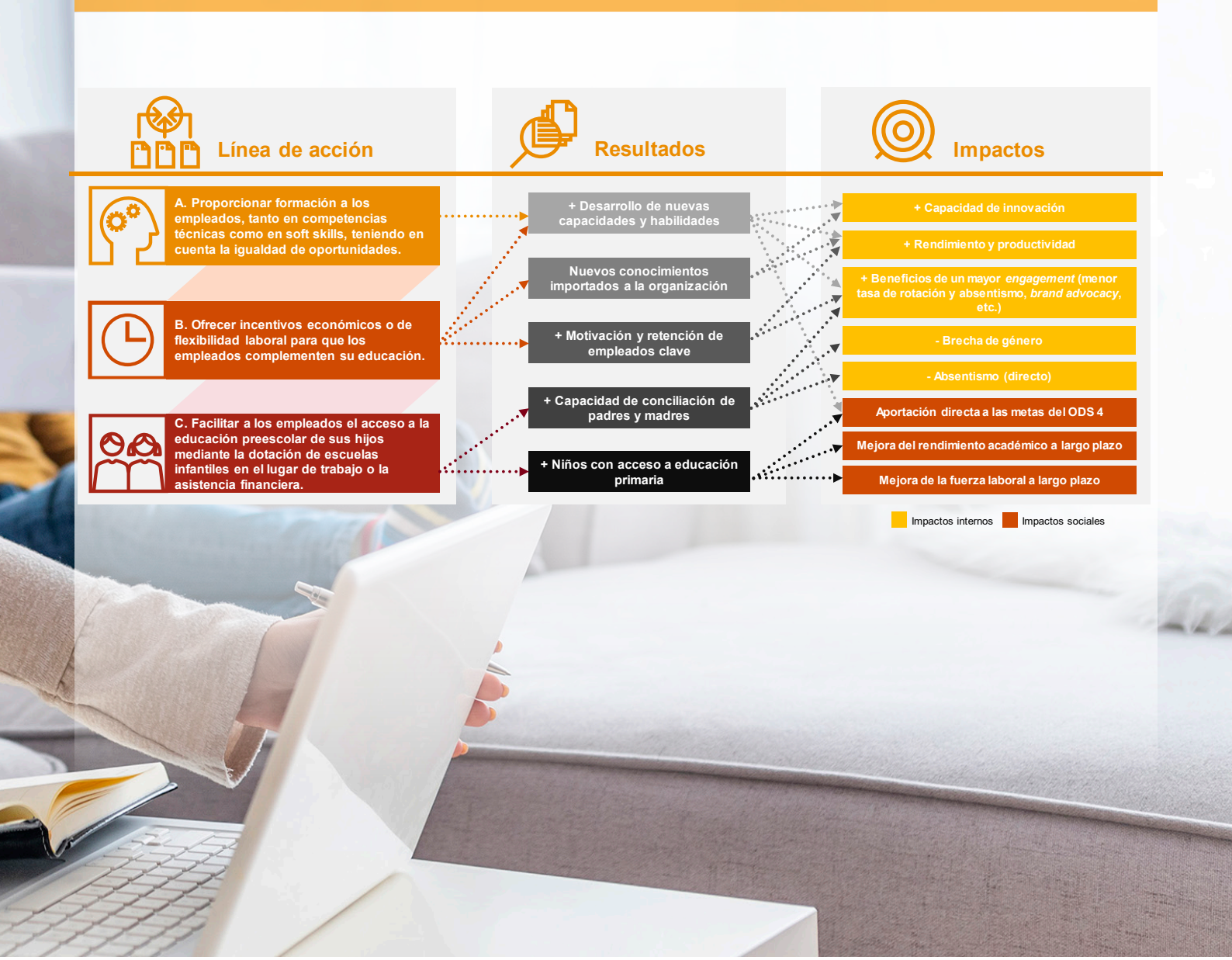
Reflexiones preliminares para la medición de impacto

Todas las iniciativas desarrolladas en esta palanca de actuación repercuten en un mayor compromiso y *engagement* de los empleados, contribuyendo a lograr una menor tasa de rotación y absentismo, una mayor productividad de los empleados o un mayor orgullo de pertenencia a la organización, de forma que los propios empleados se conviertan en embajadores de la marca.

Las iniciativas relacionadas con la formación a los empleados tienen un elevado impacto a nivel interno para la compañía, ayudando a incrementar la capacidad de la innovación, así como el rendimiento y la productividad de sus empleados al adquirir nuevas habilidades para desempeñar sus puestos de trabajo. A su vez, dotar de formación a los empleados es una aportación directa por parte de la empresa a la consecución del ODS 4.

En el caso concreto de ofrecer incentivos económicos o flexibilidad a la formación, los impactos internos se multiplican, debido a que tanto los empleados como la organización adquieren nuevos conocimientos y porque estas iniciativas suponen un impulso a la motivación del personal clave de la organización, al dirigirse estos programas al colectivo de talento.

Por último, en el caso de facilitar el acceso a la educación preescolar a hijos de empleados se contribuye a fomentar la conciliación, logrando un menor absentismo por parte de los beneficiarios y siendo una herramienta muy útil para disminuir la brecha de género. Adicionalmente, además de contribuir directamente a una de las metas concretas del ODS 4, la organización potencialmente está influyendo a largo plazo sobre el rendimiento académico de estos niños y niñas, mejorando así la fuerza laboral del país.



Gestión del talento y del *gap* formativo

Los jóvenes españoles constituyen la generación más formada de la historia y, sin embargo, se enfrentan a una de las tasas de desempleo juvenil más altas de la UE. Pero mientras cerca del **34%**[21] **de los jóvenes están en el paro** (ver gráfico 11)**,** son cada vez más las compañías que están experimentando la denominada escasez del talento, es decir, **no encuentran o experimentan severas dificultades para encontrar el talento que haga crecer sus negocios.**

Según un estudio publicado por Randstad Research[22] cerca del 66% de las empresas tienen actualmente puestos vacantes, teniendo dos tercios de estas dificultades para encontrar a los candidatos adecuados. Adicionalmente, los informes de Manpower[23] y Adecco[24] apuntan en la misma dirección y nos estamos enfrentando a un déficit del talento.

En este sentido, aunque los tres informes presentan diferentes razones detrás de este motivo, todos ellos convergen en que las principales razones son la **falta de experiencia** de los candidatos, así como la **carencia de las competencias, conocimientos y habilidades demandadas.**

En este contexto, el sector privado tiene la oportunidad de presentarse como un **agente clave para mitigar el desajuste existente** entre la educación impartida en los centros educativos y las expectativas y requerimientos del mercado laboral y mejorar la empleabilidad de los graduados. En este marco, entre todas las potenciales iniciativas que puede llevar a cabo el sector privado orientadas a reducir el *gap,* destacan las siguientes líneas de acción identificadas:

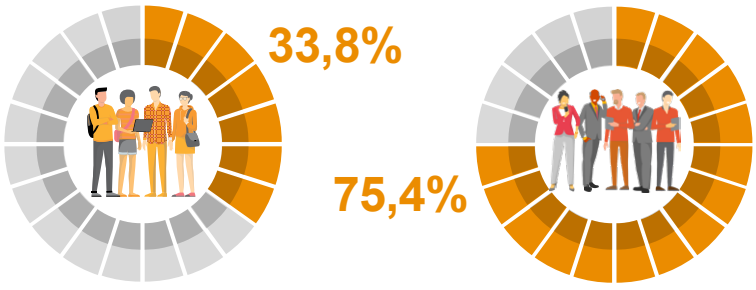
A. Impulsar programas de formación y desarrollo con escuelas y universidades para identificar y solventar las carencias actuales y futuras de conocimientos y competencias necesarias en el mercado laboral.

B. Cooperar con escuelas y universidades para la facilitación y promoción de becas y oportunidades de acceso al mercado laboral.

C. Fomentar la diversidad mediante la presencia de niñas, jóvenes y mujeres en las disciplinas *STEM*[25].

Gráfico 11: La brecha educativa en España

En la actualidad, existe un desajuste entre la formación que están recibiendo nuestros jóvenes y los perfiles que demandan las compañías.



Tasa de paro juvenil >25 años

2º país de la UE con la tasa más alta

Empleados recién graduados incorporados en el mercado laboral

4º país de la UE con la tasa más baja

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), dato de 2018.

(21) Insituto Nacional de Estadística (INE), dato de 2018.
(22) *Déficit de talento y desajuste de competencias*. Randstad Research, 2018.
(23) *Solucionar la Escasez de Talento Crear, Atraer, Compartir y Transformar.* Manpower, 2018.
(24) *Informe Infoempleo ADECCO. Oferta y demanda de empleo en España 2016.* Grupo Adecco e Infoempleo, 2017.
(25) *STEM,* por sus siglas en inglés *Science, Technology, Engineering and Mathematics* (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).

A. Impulsar programas de formación y desarrollo con escuelas y universidades para identificar y solventar las carencias actuales y futuras de conocimientos y competencias necesarias en el mercado laboral

Metas a las que se contribuye

- **4.1.** De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños terminen la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados de aprendizaje pertinentes y efectivos.
- **4.3.** De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.
- **4.4.** De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

¿Qué impulsa este tipo de iniciativas?

El mundo empresarial señala la carencia de competencias técnicas como uno de los principales motivos de la actual escasez del talento.

Esta carencia está afectando a todos los sectores[26]. Las empresas se están enfrentando a serias dificultades para encontrar a candidatos con la **combinación idónea de competencias técnicas y *soft skills***, entre las que figuran habilidades y conocimientos relacionados con el desempeño social, la gestión de las emociones, la comunicación o el liderazgo (ver gráfico 12).

En este contexto, el sector empresarial tiene la oportunidad de **sincronizar esfuerzos con el mundo educativo para detectar las necesidades reales del mercado laboral** y, en consecuencia, orientar la educación y la formación que se ofrece. La empleabilidad de los futuros graduados debe trabajarse durante todas las fases del proceso educativo, de manera colaborativa entre empresas e instituciones educativas. Establecer bases y mecanismos para el diálogo, de cara a facilitar la colaboración entre los dos sectores y definir la oferta formativa y los contenidos formativos emerge como una cuestión fundamental para superar este desafío.

Gráfico 12: El mercado laboral requerirá nuevas competencias en el futuro

Fuente: *Mujeres jóvenes ante el empleo (Girls Get Equal Job).* PwC, 2018 y *Trabajar en 2033*. PwC, 2014.

(26) *Solucionar la Escasez de Talento Crear, Atraer, Compartir y Transformar.* Manpower, 2018.

La Formación Profesional: la gran oportunidad

Actualmente, relativamente pocos programas empresariales están dirigidos a captar el talento que existe en la oferta de Formación Profesional (FP). Sin embargo, se estima que en 2020 la mitad de los empleos generados en Europa serán destinados a profesionales de nivel intermedio. Por ello, la FP puede emerger como un factor clave para disminuir el desajuste entre oferta y demanda en el mercado laboral (reduciendo así el paro juvenil).

Además de promover la FP, es necesario dotarla de una mayor oferta, más especializada y totalmente adaptada a las actuales y futuras necesidades del mercado de trabajo. En este sentido, destaca el modelo Dual de Formación Profesional, que combina la formación teórico-práctica entre el centro educativo y la empresa con los objetivos de adecuar la educación a la realidad actual del laboral e incrementar la inserción profesional y la empleabilidad de los titulados.

Retos y cómo superarlos

Existen ciertas barreras que deben superarse para cambiar la mentalidad y metodología en la educación tradicional, lo que ha llevado a que muchas las titulaciones que se ofertan en el ámbito educativo no se ajusten a las verdaderas necesidades y a las salidas profesionales del actual mercado laboral.

Otra de las barreras a las que se enfrentan las compañías cuando se establecen colaboraciones entre el ámbito educativo y el empresarial es la necesidad de que los centros académicos mantengan su perfil de difusores del conocimiento e investigación, con independencia de las necesidades de perfiles del mercado laboral.

En este sentido, las empresas deben buscar un equilibrio necesario entre esta misión, las competencias necesarias para el desarrollo de su negocio y las expectativas de los estudiantes que buscan una formación, que les permita incorporarse de manera efectiva al mercado de trabajo.

Para garantizar este equilibrio, el mundo empresarial podría actuar de asesor y colaborador activo con la finalidad de **participar en la definición de los planes de formación**, así como para intentar incrementar su presencia en los órganos rectores, especialmente los universitarios y de formación profesional, por ser las últimas etapas académicas de los estudiantes.

Asimismo, una barrera adicional es la necesidad de fortalecer el contacto de la enseñanza con el sector privado. En este aspecto, la **incorporación de profesionales a la docencia universitaria** de manera puntual o recurrente para impartir ciertos contenidos, compaginando la docencia con su trabajo en el sector empresarial, podría ayudar a transmitir una visión tanto teórica como práctica de la materia que se imparte.

Casos de éxito

- ***Cisco Networking Academy – Cisco Systems.*** Mejorando las habilidades tecnológicas de estudiantes y desempleados.
- ***Aprendemos Juntos - BBVA.*** Desarrollando las competencias clave para vivir en el siglo XXI.
- ***Knowledge & Skills Transfer – Amadeus IT Group.*** Mejorando la empleabilidad juvenil en el sector del turismo y viaje.
- ***Samsung Smart School – Samsung.*** Integrando la tecnología en centros en riesgo de brecha digital.
- ***42 – Telefónica.*** Formando profesionales de alto nivel de manera disruptiva.

Para más información ver el Anexo II.

Ejemplos de indicadores de seguimiento específicos

Descripción del indicador	Fuente	Indicador
Número total de estudiantes al año que reciben formación de la empresa.	*Business Call to Action*	No aplica
Cantidad total invertida en formación para todas los estudiantes que reciben capacitación.	*Business Call to Action*	No aplica
Importe total invertido en formación dividido por el número total de estudiantes formados.	*Business Call to Action*	No aplica
Número de colaboraciones con escuelas y/o universidades.	No Aplica	No aplica
Número de estudiantes en prácticas contratados.	No Aplica	No aplica

B. Cooperar con escuelas y universidades para la facilitación y promoción de becas y oportunidades de acceso al mercado laboral

Metas a las que se contribuye

- **4.3.** De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.
- **4.4.** De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.
- **4.5.** De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.

¿Qué impulsa este tipo de iniciativas?

Complementariamente a la falta de capacidades, la falta de experiencia surge como uno de los principales frenos para la inserción laboral. En este contexto, las prácticas laborales se presentan como una **oportunidad de ampliar la formación adquirida** hasta el momento en el que se aplican los conocimientos teóricos obtenidos a lo largo de la etapa académica y los procedimientos prácticos que se desarrollarán en el ámbito laboral.

De este modo, las prácticas profesionales suponen un punto de partida en la carrera profesional, no solo para garantizar el desarrollo personal de los estudiantes, sino también el profesional, a la vez que se logra mejorar su conocimiento del mercado laboral y se adquiere una experiencia que facilita su posterior integración al mismo.

A través de becas y prácticas profesionales, haciendo especial énfasis en identificar y minimizar las barreras al aprendizaje y a la participación de todos los alumnos, el mundo empresarial puede **impulsar la integración laboral de todos los estudiantes** universitarios o de formación profesional, independientemente de sus condiciones personales, sociales o culturales, además de crear un *pool* de potenciales candidatos donde, en el futuro, la empresa pueda captar talento ya preparado.

En este sentido, las empresas pueden realizar una gran contribución a través de una colaboración más estrecha con la educación pública teniendo presencia en los planes de estudio. Es importante destacar en este punto las oportunidades de captación de talento que ofrece la Formación Profesional Dual: en aquellos programas en los que se han desarrollado prácticas profesionales la valoración generalmente ha sido muy positiva, tanto porque los conocimientos transmitidos adquieren una dimensión real en la empleabilidad, algo que buscan las personas participantes en estos programas, como porque en muchas ocasiones terminan por convertirse en un empleo indefinido en la propia compañía.

Retos y cómo superarlos

Las prácticas profesionales y becas son oportunidades tanto para descubrir nuevo talento como para testar a los profesionales antes de incorporarlos, además de servir de apoyo a equipos en fases de alta carga de trabajo. En este sentido, uno de los principales retos es la adaptabilidad entre estos periodos pico con los ritmos y tiempos de los distintos itinerarios formativos, que pueden ser en ocasiones poco compatibles. **Trabajar conjuntamente entre la empresa y los centros educativos** para dotar de flexibilidad a los estudiantes a la hora de acceder a prácticas profesionales y realizarlas es un aspecto fundamental para el éxito de estos programas.

Otro de los retos a los que se enfrentan las compañías que deciden proporcionar estas oportunidades a los estudiantes es la heterogeneidad en la gestión burocrática de los distintos centros educativos, que en algunos casos varía dependiendo incluso de las facultades dentro de una misma universidad. De este modo, un trabajo conjunto entre el mundo empresarial y el mundo académico es esencial para lograr una estandarización en dichos procesos.

Para afrontar las anteriores barreras, **identificar a los socios adecuados** para colaborar en materia de becas y prácticas profesionales es una tarea compleja, así como mantener contacto constante con los distintos centros educativos para asegurar que la empresa está al corriente de novedades que puedan ser una oportunidad para esta.

Por último, la crisis del COVID-19 añade retos tanto en materia de captación de talento y oferta de becas (¿cómo ofrecer una alternativa no presencial?) como en materia de desarrollo de las mismas (¿cómo equilibrar el teletrabajo y la autonomía con la necesidad de aprendizaje?).

Casos de éxito

- ***Formación Profesional Dual – Bankia.*** Formando a los gestores del futuro para mejorar su empleabilidad.
- ***Primera Experiencia Profesional – Meliá Hotels International.*** Formando a los jóvenes que han abandonado sus estudios para acceder a la industria hotelera.

Para más información ver el Anexo II.

Ejemplos de indicadores de seguimiento específicos

Descripción del indicador	Fuente	Indicador
Según los becarios entrevistados, segregados por sexo, el impacto percibido de las formaciones recibidas (positivo, negativo, neutral).	*UN Global Compact Oxfam Poverty Footprint Indicators Guidance*	PF – 4.2
Número de estudiantes en prácticas presentes en la compañía.	No Aplica	No aplica
Número de acuerdos con instituciones académicas.	No Aplica	No aplica
Inversión total en becas y ayudas concedidas.	No Aplica	No aplica

C. Fomentar la diversidad mediante la presencia de niñas, jóvenes y mujeres en las disciplinas *STEM*

Metas a las que se contribuye

- **4.1.** De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños terminen la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados de aprendizaje pertinentes y efectivos.
- **4.3.** De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.
- **4.4.** De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.
- **4.5.** De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.

¿Qué impulsa este tipo de iniciativas?

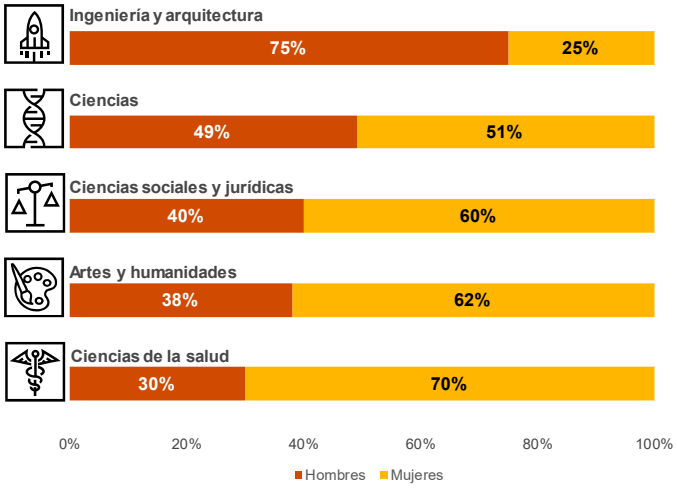
La existencia de estereotipos de género acerca de los roles que los hombres y las mujeres han de desempeñar y de las profesiones que idealmente deben de ocupar representan un factor determinante[27] que explica por qué contamos con un sistema educativo en el que **mujeres y hombres eligen itinerarios formativos claramente diferenciados.**

El gráfico 13, según los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística, muestra que mientras las mujeres optan por ramas vinculadas a la asistencia y la salud, los hombres prosiguen itinerarios formativos orientados a las profesiones de carácter más técnico.

Este hecho es especialmente relevante considerando que en los próximos años se espera que los **sectores vinculados a materias *STEM* creen un mayor nivel de ocupación** y, en consecuencia, experimenten una creciente demanda de profesionales.

En este sentido, las conclusiones del informe[28] efectuado por Randstand Research no invitan a un futuro muy optimista (ver gráfico 14). De acuerdo a este estudio, el sector de tecnología es uno de los que se encuentra afectado de manera más intensa por el problema del déficit de talento.

Gráfico 13: Estudiantes matriculados en enseñanzas de grado y de primer y segundo ciclo por género. Curso 2017-2018

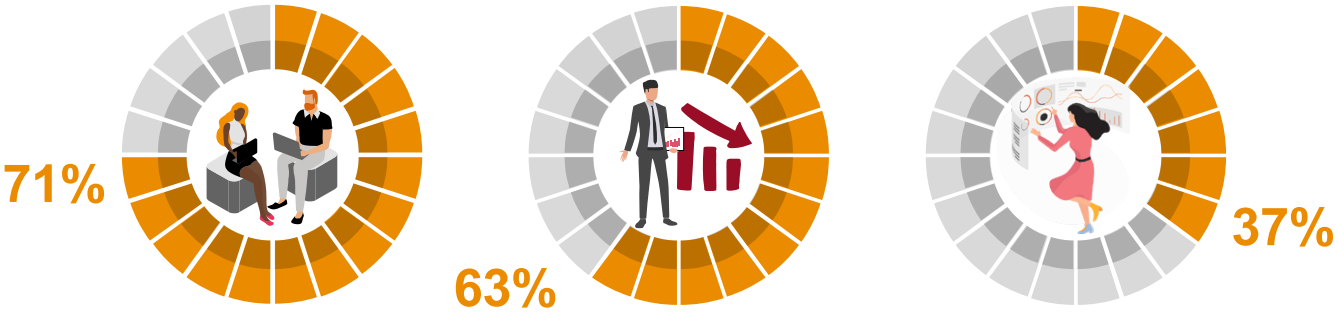


Por cada **tres** hombres matriculados en Ingeniería y Arquitectura hay solo **una** mujer.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

(27) *Women active in the information and communications technology sector.* European Commission, 2013.
(28) *El futuro laboral del sector Tecnología.* Randstad Research, 2019.

Gráfico 14: Déficit de talento en el sector de las nuevas tecnologías



Fuente: *El futuro laboral del sector Tecnología.* Randstad Research, 2019.

Ante esta situación, tanto las compañías tecnológicas como no tecnológicas tienen que actuar si quieren seguir siendo competitivas tanto en el corto como en el largo plazo. Por todo ello, se establece prioritario trabajar con el objetivo de **incrementar la presencia de mujeres en las distintas disciplinas técnicas**, eliminando estereotipos y reforzando el atractivo de este tipo de formación.

En este contexto, el sector privado puede jugar un papel clave colaborando con centros educativos para inspirar a niñas y jóvenes a iniciar sus carreras en ámbitos *STEM*, proporcionándoles acceso a mujeres profesionales que desarrollan su carrera en este ámbito o conocer la experiencia del tipo de trabajo que se desarrolla y el valor que este aporta a las compañías y a la sociedad.

Retos y cómo superarlos

El reto por abordar en esta materia es **romper las barreras que se mantienen en la actualidad** relativas a los estereotipos y los roles laborales que se esperan que las mujeres desarrollen en las compañías. En este sentido, recientes estudios[29] concluyen que tanto los niños como las niñas de 6 años aspiran a las mismas carreras profesionales. Sin embargo, esta situación se revierte al cumplir los 13 años, etapa en la cual ya se han asumido los estereotipos de género.

En esta etapa de la infancia, la empresa tiene una gran oportunidad de colaboración con la Administración Pública a través de varias iniciativas orientadas a **visibilizar el papel de las mujeres en ámbitos *STEM* y mostrar referentes que inspiren** a otras niñas a decantarse por desarrollar su carrera en este ámbito. Otra de las etapas críticas, en las que las empresas tienen oportunidad de actuar, es en el momento en el que los estudiantes toman decisiones sobre hacia dónde dirigir su carrera académica y profesional (normalmente, entre los 14 y 17 años).

Para este tipo de actuaciones, la principal barrera identificada es el escaso contacto que el mundo empresarial tiene generalmente con colegios e institutos, y el desconocimiento generalizado del entorno y necesidades de las compañías por parte de los profesionales de estos centros. **La invitación por parte de la empresa a estudiantes y profesorados para que conozcan la actividad** y el desarrollo de foros de encuentro son distintas formas de incrementar el contacto entre ambos agentes.

Ejemplos de indicadores de seguimiento específicos

Descripción del indicador	Fuente	Indicador
Número de niñas beneficiadas con estos programas.	No Aplica	No aplica
Inversión total realizada.	No Aplica	No aplica
Niñas que, a largo plazo, han realizado estudios en materia *STEM* tras su paso por el programa.	No Aplica	No aplica

(29) *Mujeres jóvenes ante el empleo Girls Get Equal Job.* PwC. 2018.

Otra de las principales iniciativas que pueden desarrollar las empresas es **organizar charlas en los centros escolares que sean impartidas por profesionales voluntarias al colectivo niñas**. En estas charlas, se les informa sobre su profesión y su vida, compartiendo sus propias experiencias y permitiendo a las niñas conocer mujeres referentes a las que normalmente no tendrían acceso. Asimismo, el sector empresarial puede también contribuir mediante el desarrollo de eventos temáticos en aquellos sectores donde existe una infrarrepresentación de mujeres profesionales.

Por último, el ***mentoring* femenino** o la **organización de jornadas abiertas** en las empresas pueden contribuir a romper esta barrera y contar con una fuerza laboral diversa independientemente del sector en el que se desarrolle la actividad.

Casos de éxito

- ***Orienta-T – Endesa.*** Inspirando a los jóvenes para mejorar el liderazgo femenino y la empleabilidad en carreras *STEM*.
- ***Santander Universidades – Banco Santander.*** Fomentando la inclusión y la igualdad de oportunidades a través de programas de becas e iniciativas de emprendimiento.
- ***Educación para la salud: cuentos divulgativos sobre ciencia - Pfizer.*** Acercando la medicina y la ciencia a los más pequeños a través de cuentos.

Para más información ver el Anexo II.

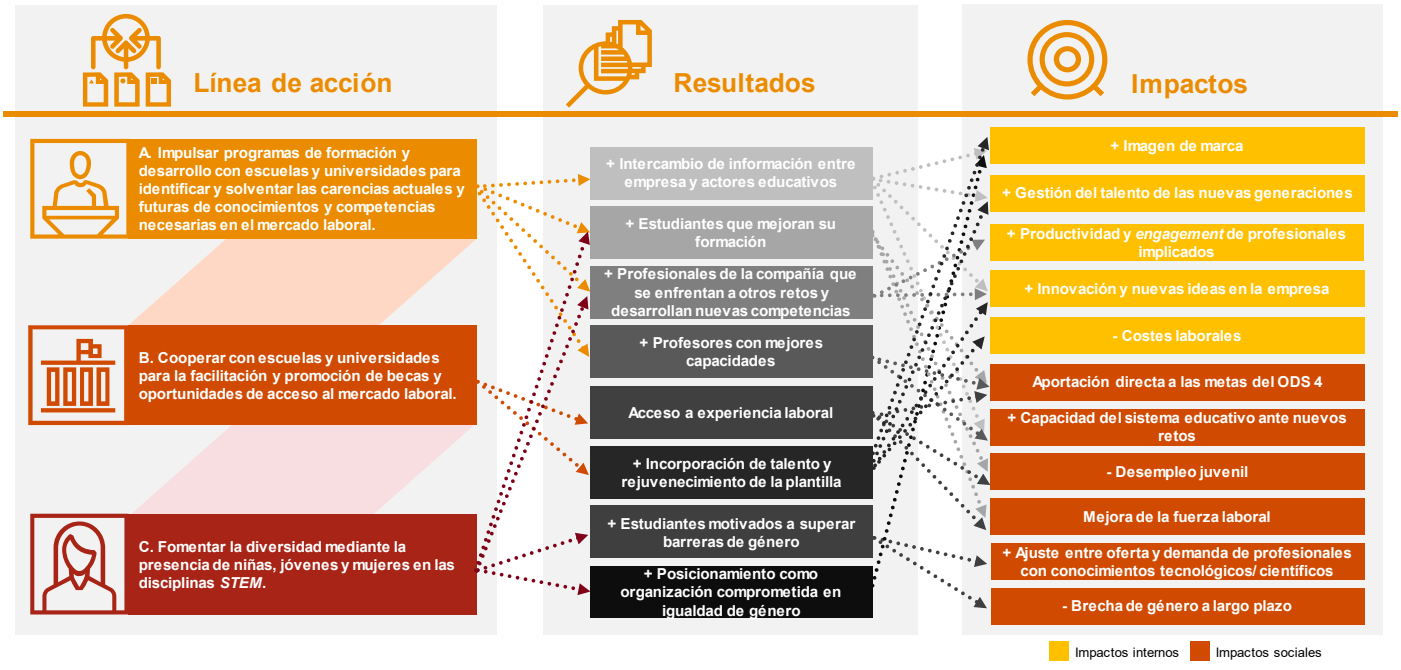
Reflexiones preliminares para la medición de impacto

A nivel interno, el impulso de programas de formación con escuelas y universidades contribuye a mejorar la imagen de marca, ayuda a lograr un mayor entendimiento de las nuevas generaciones gracias a la colaboración directa con el sistema educativo y fomenta la innovación mediante el intercambio de información. Asimismo, en el caso de que esta colaboración la lleven a cabo empleados voluntarios, esta tiene un impacto sobre su desarrollo y compromiso con la empresa.

A nivel externo, estas actuaciones incrementan la capacidad del sistema educativo para afrontar los nuevos retos que implica nuestro entorno, así como una fuerza laboral más competente y mejor formada a largo plazo.

En cuanto a la facilitación y promoción de becas y oportunidades de acceso al mercado laboral, al incorporar talento joven se mejora la imagen de marca corporativa y marca como empleador, se conocen mejor las expectativas de las nuevas generaciones, se fomenta la innovación y se reducen costes laborales. A su vez, facilitar el acceso a una primera experiencia laboral repercute directamente en la consecución del ODS 4, dado que se mejoran las capacidades de los jóvenes para incrementar su empleabilidad, afrontándose otros retos como el desempleo juvenil y la mejora de la fuerza laboral.

Por último, fomentando el interés de niñas, jóvenes y mujeres en disciplinas *STEM* mediante la formación o el *mentoring* se logra atraer a un colectivo de talento esencial a estas disciplinas, ajustándose a largo plazo la oferta y demanda de profesionales con conocimientos tecnológicos y científicos e incrementándose la diversidad en las organizaciones.



Acción social

Las empresas son conscientes de que el desarrollo de su actividad impacta en sus grupos de interés y en el entorno en el que operan y, en este marco, reafirman cada vez más su **compromiso de apoyar y contribuir de manera positiva en el desarrollo de la sociedad.** En este sentido, aunque las empresas tienen cada vez más asumida la necesidad de evolucionar su acción en Responsabilidad Social Corporativa desde un punto de vista filantrópico a uno estratégico, gran parte del sector privado ha logrado alinear exitosamente su acción social dentro de su estrategia.

En este contexto, aunque cada compañía debe encontrar la senda social que esté más alineada con su modelo de negocio y su estrategia corporativa, la **educación es un ámbito de actuación completamente transversal** que afecta a todas las empresas y países.

Las alianzas: claves para una acción social efectiva

Las organizaciones que pertenecen al tercer sector son las que generalmente conocen de manera más cercana las problemáticas sociales sobre las que esta palanca de actuación se basa. En este sentido, resulta fundamental que el sector empresarial se apoye en alianzas con dichas entidades. Sin embargo, los objetivos del sector empresarial y del tercer sector cuando colaboran suelen ser muy distintos y dichas alianzas implican un esfuerzo para su gestión. Por ello, se recomienda realizar un esfuerzo en seleccionar a los *partners* adecuados, de manera que es preferible disponer de pocas alianzas realmente efectivas que intentar colaborar con muchas organizaciones en diversas iniciativas. Este hecho, además de facilitar la gestión por parte de la empresa, ayuda a que esta priorice sus acciones y alianzas hacia donde pueda tener un mayor impacto. Esto es especialmente importante cuando existe gran fragmentación a nivel local de los actores necesarios para llegar a ciertos colectivos. Para estos últimos casos, se recomienda fomentar la creación de una plataforma que aglutine a dichos actores, de manera que estos puedan coordinarse mejor y reducir el número de interlocutores empresa-tercer sector.

En cualquier caso, a la hora de formar una alianza, conviene empezar por pequeños proyectos de forma que las organizaciones implicadas puedan conocerse mejor y acostumbrarse a sus particularidades y flujos de trabajo, así como tener en cuenta los motivos que llevan a las organizaciones del Tercer Sector a colaborar con empresas[30].

Por ello, en materia de acción social el sector privado tiene la oportunidad de crear opciones de futuro para las personas mediante programas de educación y capacitación, como se recoge en las tres líneas propuestas:

A. Apoyar **programas de formación y orientación laboral**, accesibles para los colectivos más vulnerables, orientados a minimizar el fracaso escolar y la reinserción en el mercado laboral.

B. Fomentar el **voluntariado corporativo** en materia de educación orientado a cubrir las posibles brechas entre la educación y el mercado laboral.

C. Fomentar un crecimiento sostenible a través de **iniciativas que mejoren el acceso a la educación en los países menos desarrollados donde las compañías desarrollen su actividad.**

A. Apoyar programas de formación y orientación laboral, accesibles para los colectivos más vulnerables, orientados a minimizar el fracaso escolar y la reinserción en el mercado laboral

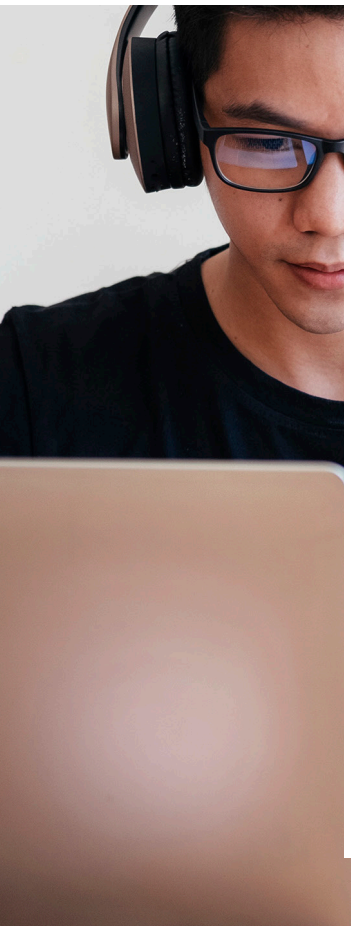
Metas a las que se contribuye

- **4.4.** De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.
- **4.5.** De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.
- **4.6.** De aquí a 2030, asegurar que todos los jóvenes y una proporción considerable de los adultos, tanto hombres como mujeres, estén alfabetizados y tengan nociones elementales de aritmética.

¿Qué impulsa este tipo de iniciativas?

Existe una estrecha **relación entre la educación y exclusión socia**l tal y como se reflejan en las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística en 2019. En estas estadísticas, se recoge que 33,8% de la población que solo ha alcanzado un nivel educativo equivalente a educación secundaria de primera etapa estaban en situación de pobreza, mientras que cuando el grado alcanzado es el de educación superior, dicha tasa se reduce hasta el 12,6%.

(30) Se puede encontrar más información práctica relacionada en el estudio *"La colaboración efectiva en las ONG - Alianzas estratégicas y redes"*. PwC y ESADE.



Ayudando en la digitalización de la educación

A raíz de la crisis del COVID-19, el sistema educativo se ha enfrentado a un reto sin precedentes en el que ha tenido que cambiar su modelo educativo y pasar de un modelo educativo presencial a un modelo educativo *online*. En este sentido, la Fundación Cotec en su informe "COVID-19 Y EDUCACIÓN I: problemas, respuestas y escenarios" expone que se han puesto de manifiesto tres brechas que actualmente sufren los estudiantes debido a su situación socioeconómica o geográfica: la brecha de acceso, relativa a tener o no tener acceso a conexión y dispositivos tecnológicos; la brecha de uso, relativa al tiempo de uso y calidad de la conexión; y la brecha escolar, relativa a las diferencias respecto a las habilidades del profesorado, la disponibilidad de recursos y la adecuación de plataformas *online* de apoyo a la enseñanza.

El mundo empresarial tiene una oportunidad muy buena para contribuir en este ámbito, ayudando directamente al sistema educativo a reducir o eliminar estas brechas. Esto puede ser, además, realizando alianzas donde distintos actores aporten sus capacidades diferenciadas. Por ello, el establecimiento de alianzas donde los distintos actores aporten sus capacidades es clave. En este sentido Telefónica, Cisco e IBM han desarrollado un proyecto de colaboración conjunta en el que Telefónica aporta 20.000 líneas móviles de Movistar mediante el envío de tarjetas SIM de 40 Gbs mensuales por línea a estudiantes de Bachillerato y FP de Grado Medio y Grado Superior con dificultades para continuar su formación de manera telemática, Cisco aporta en este proyecto 'Cisco Webex', una herramienta de colaboración que conecta a docentes y alumnos en tiempo real e IBM aporta a la comunidad docente soporte para el proceso de adopción y uso de la plataforma tecnológica, contando con trabajadores voluntarios que asesoran a estos docentes en materia de enseñanza *online*.

La vinculación entre educación, desigualdad y exclusión en las sociedades contemporáneas es sumamente compleja. La desigualdad y exclusión en la sociedad suele determinar la desigualdad y exclusión en la educación, lo cual a su vez aumenta en estos grupos la exclusión social creándose un círculo vicioso. En este sentido, las estadísticas reflejan que, entre otros aspectos, la probabilidad de éxito escolar está fuertemente correlacionada con el nivel de estudios de los progenitores[31] y, por tanto, con sus ingresos. Sin embargo, la educación también puede ser un medio para reducir las desigualdades y la exclusión en la sociedad.

La educación es la vía de entrada de la empresa privada de cara a abordar la problemática, pudiendo actuar directamente sobre los colectivos vulnerables en forma de intervención temprana. Por ello, la empresa debe actuar especialmente en aquellas etapas críticas de los jóvenes en las que se forma el *gap,* formándoles en competencias que aumentarán su motivación para no abandonar precozmente sus estudios e influyendo directamente en su empleabilidad. Asimismo, la organización puede actuar sobre las personas que ya están fuera del mercado laboral o sobre personas que no han tenido la oportunidad de acceder al mismo, como las personas con discapacidad.

¿Cuál es la situación de la exclusión social en España?

De acuerdo con los resultados de la última Encuesta de Condiciones de Vida elaborado por el Instituto Nacional de Estadística realizado en 2018, el 26,1% de la población de España se encuentra en riesgo de exclusión social.

Si bien se ha logrado recuperar parte del terreno perdido durante los años de la crisis económica, se puede observar una creciente evolución de las desigualdades y de los sistemas de estratificación social, caracterizado por unas diferencias cada vez mayores entre diferentes sectores de la población.

En el contexto social actual, el empleo emerge como uno de los canales más relevantes para lograr la plena participación de todas las esferas sociales, lo que otorga al sector privado la oportunidad de aflorar como uno de sus principales actores.

(31) *Mother's Education and Children's Outcomes: How Dual-Generation Programs Offer Increased Opportunities for America's Children*, Donald J. Hernandez, Hunter College and the Graduate Center, City University of New York; Jeffrey S. Napierala, University at Albany. 2014.

Retos y cómo superarlos

Resolver el problema del alto nivel del desempleo juvenil en general y de los colectivos vulnerables en particular para garantizar su plena inserción, inclusión y participación en la sociedad es tarea de todos los actores implicados con la sociedad. En este contexto, el sector empresarial no puede ser ajeno al rol social que tiene, es decir, su papel como empleador y su responsabilidad con el empleo del futuro (o, dicho de otro modo, la gestión del talento).

Sin embargo, el sector privado no puede enfrentarse solo al reto de recuperar a los jóvenes que han salido de forma prematura del circuito escolar o están cerca de hacerlo, o de aquellos colectivos que requieren una atención especial. Para paliar esta problemática la empresa necesita el apoyo y la acción del sector público en colaboración con las entidades del tercer sector.

En este sentido, la intervención y las políticas a llevar a cabo en el caso de los colectivos vulnerables pasan, en gran medida, por el trabajo que se realiza desde las entidades del tercer sector, quienes conocen en profundidad al beneficiario y la complejidad que conlleva la exclusión social, que va más allá de la formación y el empleo. Dentro del itinerario establecido por las organizaciones sociales, que comprende desde la acogida y el acompañamiento hasta su reinserción, el sector privado tiene que analizar y estudiar dónde puede actuar o donde su acción puede repercutir en un mayor impacto.

Generalmente, esta actuación se debe realizar en las últimas etapas del proceso en la medida en que representan el eslabón final de la cadena; dado que es el lugar en el que el joven podrá desarrollarse laboralmente aportando sus capacidades.

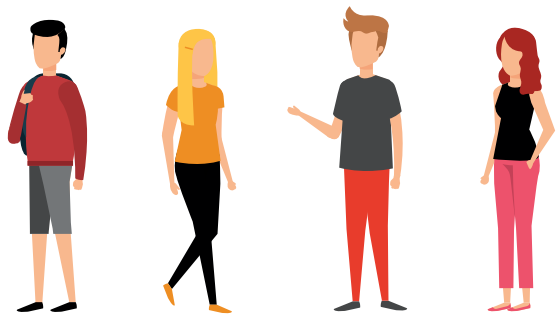
Casos de éxito

- ***Juntos por el empleo - Accenture.*** Desarrollando soluciones digitales para mejorar el ecosistema y autoempleo.
- ***Escuela de Verano 2019-Empieza x Educar - Altamar Capital Partners.*** Desarrollando competencias clave para el crecimiento personal de alumnos de entornos con alto nivel de fracaso escolar.
- ***DesafíoPRO - Lilly.*** Trabajando en equipo para convertir las ideas en realidad.
- ***Fab Labs Sociales - Fundación Orange.*** Favoreciendo la inclusión social y la empleabilidad en jóvenes vulnerables.
- ***DigiCraft- Fundación Vodafone.*** Desarrollando competencias digitales para infancia a través del juego y la experimentación.

Para más información ver el Anexo II.

Ejemplos de indicadores de seguimiento específicos

Descripción del indicador	Fuente	Indicador
Inversión total realizada en programas educativos para la sociedad, en concreto hacia sus grupos más vulnerables.	Estándares GRI	201-1 203-1
Número de colaboraciones de la empresa con las autoridades nacionales o locales para ayudar a aumentar la matriculación escolar (o reducir el abandono), mejorar el acceso a la atención infantil o mejorar la calidad de la educación.	*UN Global Compact Oxfam Poverty Footprint Indicators Guidance*	PF – 15.8
Número total de personas, segregadas por sexo, que reciben formación por parte de la empresa.	*Business Call to Action*	No aplica
Cantidad total invertida en formación para todas las personas que reciben capacitación.	*Business Call to Action*	No aplica
Porcentaje de personas que han encontrado empleo antes de un año de acabar la formación.	No aplica	No aplica



B. Fomentar el voluntariado corporativo en materia de educación orientado a cubrir las posibles brechas entre la educación y el mercado laboral

Metas a las que se contribuye

- **4.4.** De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.
- **4.5.** De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.
- **4.6.** De aquí a 2030, asegurar que todos los jóvenes y una proporción considerable de los adultos, tanto hombres como mujeres, estén alfabetizados y tengan nociones elementales de aritmética.

¿Qué impulsa este tipo de iniciativas?

Adicionalmente a la formación para el empleo, el voluntariado es una de las principales líneas de actuación para que los empleados participen en la mejora de sus comunidades y de su propio bienestar, logrando impulsar la cohesión social y los valores en la sociedad y la ciudadanía. En este contexto, el sector privado no debe quedar al margen.

Uno de los medios para lograrlo es el desarrollo de una estrategia de voluntariado corporativo que incluya la transferencia de conocimiento desde el mundo empresarial hacia los colectivos más vulnerables de la sociedad, contribuyendo a que el talento de sus profesionales ayude a **afrontar los retos sociales que estén más alineados con la actividad y los valores de la organización**. En este marco, el voluntariado en el ámbito de educación orientado a mejorar las competencias y la empleabilidad de los colectivos más vulnerables de la sociedad emerge como un aspecto clave.

Asimismo, el adecuado desarrollo de estos programas con la comunidad conlleva un impacto interno en las empresas que lo incorporan. Los profesionales valoran cada vez más formar parte de una entidad que sea conocedora de que sus actividades se desarrollan en un entorno no siempre favorable, por lo que el fomento y la promoción de la solidaridad entre los empleados es una buena oportunidad para mejorar el clima laboral, incrementar su orgullo de pertenencia y potenciar sus capacidades profesionales, como habilidades de liderazgo o trabajo en equipo, entre otras.

Por último, el voluntariado corporativo puede ser una **herramienta clave para la gestión e identificación del talento,** al dar la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades a los empleados que participan en estas actividades que, normalmente, no desarrollarían en los roles que desempeñan.

Retos y cómo superarlos

La primera barrera a la que se enfrentan las organizaciones es definir el tipo de voluntariado que desean realizar, así como los objetivos de los diferentes planes. En este contexto, las empresas deben **alinear estas iniciativas con los valores y la estrategia de la compañía** y conocer en profundidad las motivaciones de los empleados para fortalecer su implicación.

En este sentido, para lograr el compromiso de los empleados, es clave que la compañía asuma el rol de facilitador del servicio y de seguimiento de las actividades de voluntariado. Para ello, es importante **conocer el perfil de la plantilla y sus demandas**, las inquietudes sociales que les preocupan, así como sus propias limitaciones, que generalmente se deben a la escasez de tiempo o a excesivas responsabilidades en su puesto de trabajo.

Para ello, la cesión de horas laborales puede facilitar el impulso de estas iniciativas entre profesionales que de otra forma no podrían hacerlas. Por otra parte, organizar actividades de voluntariado el fin de semana beneficia a todos aquellos empleados que prefieren realizarlas fuera del horario laboral.

Otra fórmula existente es el apoyo de la empresa a proyectos de voluntariado ya desarrollados o apoyados por su propio

capital humano. Por último, además de adaptarse a los tiempos de los empleados, también se deben tener en cuenta sus preferencias. En este sentido, puede resultar clave ofrecer voluntariado corporativo en el que se implique a las familias de los empleados o bien al conjunto del equipo de trabajo reforzando los lazos laborales.

Asimismo, otro de los retos que las empresas enfrentan es el empleo de métricas adecuadas que permitan dimensionar correctamente el impacto real de los programas de voluntariado. En este sentido, una de las principales dificultades gira entorno a la forma en la que muchas empresas definen el éxito de estos programas, limitándose a reportar el porcentaje de la plantilla que ha participado y las horas que han destinado como principales indicadores de impacto en esta materia. Una medición más precisa del impacto y el retorno social de los programas de voluntariado permitiría definir, con mayor precisión, dónde deben centrarse los esfuerzos de las organizaciones en esta materia.

El tercer y último reto es la **involucración de la alta dirección** en estas iniciativas, aspecto que puede marcar la diferencia para generar un mayor *engagement* por parte de los empleados. Seleccionar una iniciativa inicial que se relacione con la misión y visión empresarial, así como la puesta en valor del voluntariado corporativo y los casos de éxito de otras compañías, pueden ser puntos de apoyo para lograrlo.

Casos de éxito

- ***Escuela Solidaria de Derecho - Uría Menéndez.*** Acercando el Derecho a las escuelas.
- ***GIRA Mujeres – Coca-Cola.*** Capacitación para fomentar el empoderamiento y emprendimiento femenino.
- ***Educación financiera junto a la Fundación Junior Achievement– ING.*** Compartiendo conocimientos financieros y experiencias laborales a los jóvenes.
- ***Deloitte Schooling– Deloitte.*** Oportunidades de voluntariado en materia de educación.

Para más información ver el Anexo II.

Ejemplos de indicadores de seguimiento específicos

Descripción del indicador	Fuente	Indicador
Impacto socioeconómico de las iniciativas.	Estándares GRI	413-1
Número de voluntarios y horas totales de voluntariado de empleados relativas a educación.	Estándares GRI	413-1

C. Fomentar un crecimiento sostenible a través de iniciativas que mejoren el acceso a la educación en los países menos desarrollados donde las compañías desarrollen su actividad

Metas a las que se contribuye

Las metas a las que se contribuye pueden variar según la naturaleza de los proyectos implementados que, en este caso concreto, pueden abarcar desde iniciativas orientadas a contribuir a que los niños y niñas terminen la enseñanza primaria y secundaria (meta 4.1), hasta el desarrollo de programas de alfabetización de adultos (meta 4.6) o programas de educación en desarrollo sostenible (meta 4.7).

¿Qué impulsa este tipo de iniciativas?

La educación juega un papel determinante en el desarrollo humano de las personas, ayudando a garantizar una evolución socioeconómica positiva en cualquier sociedad, siendo este uno de los aspectos clave para salir de la pobreza. Sin embargo, 57 millones de niños de edad primaria permanecen fuera de la escuela, una realidad que se agrava en países en vías de desarrollo.

Si bien esta situación no refleja del todo la realidad de España, perímetro en el que se centra principalmente este informe, el sector empresarial y en especial las compañías multinacionales tienen la oportunidad de extender su compromiso con la educación de calidad (ODS4) al resto de países en los que operan.

A través del apoyo de programas de educación en distintos países, las empresas pueden contribuir a **reducir la brecha en materia de educación** que se observa en las distintas regiones (ver gráficos 14 y 15), garantizar la igualdad de oportunidades de todos los niños, jóvenes y adultos, además de apoyar el desarrollo sostenible de las comunidades menos desarrolladas.

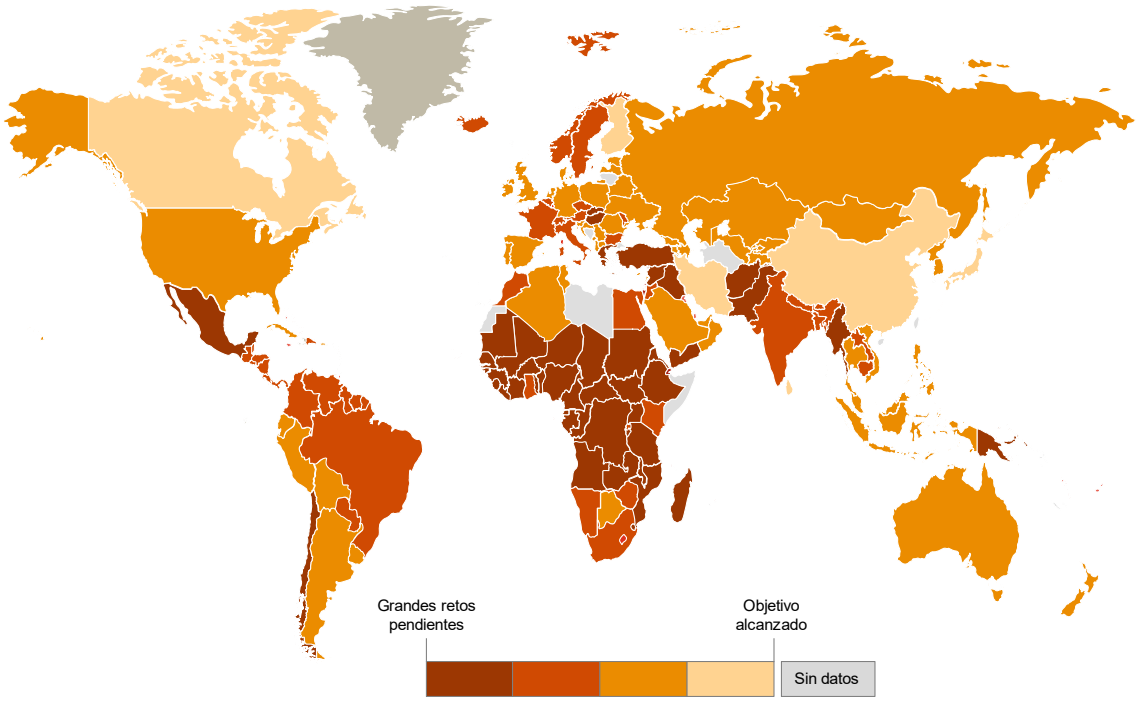
Retos y cómo superarlos

La principal barrera que las empresas se pueden encontrar en este ámbito, más que centradas en el desarrollo de actividades de acción social, es lograr la aceptación de las comunidades locales para que compañías extranjeras puedan desarrollar sus actividades empresariales en su entorno.

En este sentido, diferentes actores de la comunidad local pueden estar preocupados por el riesgo de dejar los recursos nacionales en manos de empresas multinacionales y de provocar, con ello, posibles distorsiones del mercado local.

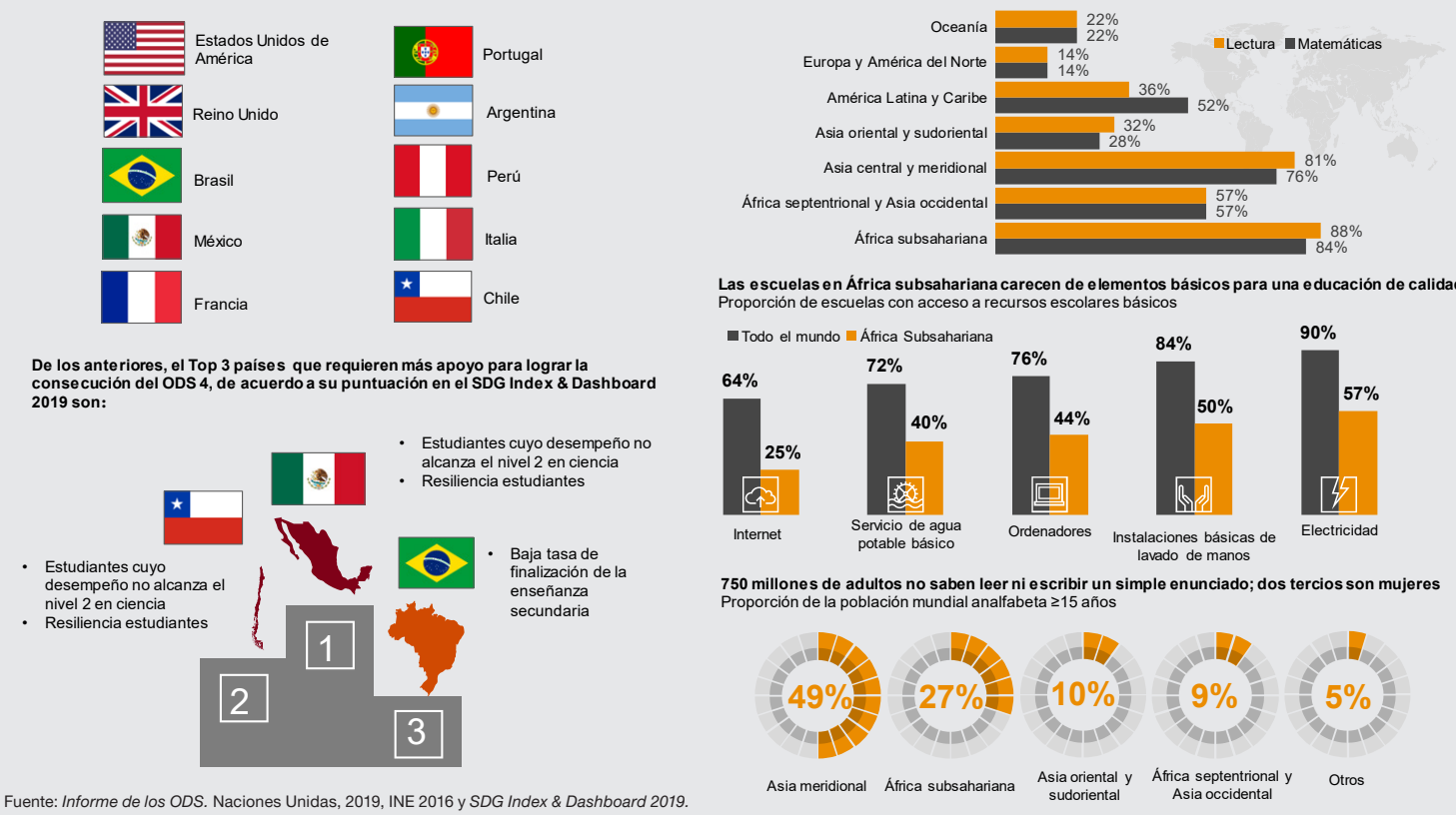
Para revertir esta reticencia inicial, la presencia del sector privado no debe limitarse exclusivamente a desarrollar su negocio. En este contexto, el desarrollo de

Gráfico 14: Brecha en materia de educación en las distintas regiones del mundo



Fuente: *Sustainable Development Report 2019. Bertelsmann Stiftung and Sustainable Development Solutions Network (SDSN).* Sachs, J., Schmidt-Traub, G., Kroll, C., Lafortune, G., Fuller, G., 2019.

Gráfico 15: Principales mercados y sus retos



Fuente: *Informe de los ODS.* Naciones Unidas, 2019, INE 2016 y *SDG Index & Dashboard 2019.*

iniciativas de cooperación al desarrollo puede contribuir a obtener la necesaria licencia social para operar, **generando "valor compartido"**, es decir, beneficios comerciales y de desarrollo para la comunidad en la que opera.

El desarrollo de iniciativas vinculadas al ODS 4 puede representar una oportunidad reputacional para la compañía, posicionándose en la comunidad frente a las problemáticas del país y aportando respuestas a las mismas. Adicionalmente, la empresa puede contribuir a la creación de una comunidad más próspera a través de la formación de la población que, a la vez, permita **disponer de una fuerza laboral local más preparada.**

Para lograrlo, si bien es necesario crear un marco de cooperación a nivel global basado en la estrategia, la misión y la visión del negocio, cada localización debe disponer de suficiente libertad y flexibilidad para adaptarlo en función de las necesidades de la ubicación específica. En esta línea, es totalmente recomendable que la compañía se apoye a lo largo de este proceso con actores locales que conocen la realidad y las carencias de la comunidad, guiando los pasos que debe seguir la empresa para una cooperación al desarrollo realmente efectiva.

Casos de éxito

- ***Juntos Sumamos - Ferrovial.*** Duplicando las aportaciones económicas de los empleados para favorecer a personas en riesgo de vulnerabilidad.
- ***Mochila completa - Sacyr.*** Dando una segunda vida al papel para proveer de material básico para niños de educación primaria.

Para más información ver el Anexo II.

Ejemplos de indicadores de seguimiento específicos

Descripción del indicador	Fuente	Indicador
Impacto socioeconómico de las iniciativas.	Estándares GRI	413-1
Inversión en programas educativos en las comunidades.	Estándares GRI	201-1 203-1
Número total de personas al año que reciben formación por parte de la empresa, incluyendo a miembros de la comunidad, entre otros.	*Business Call to Action*	No aplica
Número de colaboraciones de la empresa con las autoridades nacionales o locales para ayudar a aumentar la matriculación escolar (o reducir el abandono), mejorar el acceso a la atención infantil o mejorar la calidad de la educación.	*UN Global Compact Oxfam Poverty Footprint Indicators Guidance*	PF – 15.8

Reflexiones preliminares para la medición de impacto

Todas las líneas de actuación de la presente palanca están generalmente relacionadas con el voluntariado y tienen impactos similares. Estas iniciativas mejoran la imagen de marca y la confianza de los grupos de interés locales, generan un mayor compromiso y *engagement* con los empleados implicados a la vez que desarrollan otras competencias y contribuyen a disminuir las desigualdades sociales, dotando a los beneficiarios de nuevas capacidades para superar barreras socioeconómicas y mejorando la empleabilidad de los colectivos vulnerables. Todo ello repercute directamente en el ODS 4 y mejora la fuerza laboral del país implicado.

En el caso concreto de que estas iniciativas se lleven a cabo en un marco internacional, se tiene la oportunidad de impulsar la colaboración entre las distintas regiones y departamentos de la empresa, mejorar la comunicación y lograr una mayor productividad de los profesionales y compañías locales implicadas.

Posicionamiento estratégico

El capital intelectual, es decir, la información y el conocimiento del que dispone y puede hacer uso una compañía, está emergiendo de forma acelerada como factor diferencial frente a otros factores como la disponibilidad de capital o materias primas. En este sentido, posicionarse como referencia en las temáticas claves relacionadas con su actividad puede ser un **activo intangible de valor estratégico para la compañía**, a la vez que una oportunidad para influir en el sistema educativo.

Este posicionamiento estratégico se puede realizar de una manera que impacte directamente en la consecución del ODS 4 en España. En el caso nacional, existe la necesidad de evolucionar desde un modelo productivo basado en el turismo, la construcción y una agricultura intensiva en mano de obra, hacia un **modelo productivo con mayor valor añadido basado en el conocimiento**. Para ello, el sistema educativo debe tener en cuenta las nuevas demandas en cuanto a modelos de enseñanza y nuevas competencias de la sociedad actual.

Sin embargo, a la hora de hacerlo, el sistema público debe contar con la información necesaria para actuar y con los incentivos adecuados para la colaboración con el mundo empresarial. Así pues, el disponer de participación en foros industriales o temáticos o a través de colaboraciones directas en forma de alianzas estratégicas con actores del sistema educativo, pueden ser herramientas de diálogo y de transmisión de información que ayuden a asegurar la coherencia entre lo que se enseña y lo que demanda, y demandará, el mercado.

Para lograr un liderazgo y posicionamiento estratégico en materia de conocimiento, si bien todas las líneas de acción que se han enunciado hasta ahora en las tres palancas de actuación pueden resultar de utilidad, en esta sección del informe nos centramos en un primer término en las realizadas a más alto nivel y de forma colaborativa. Asimismo, otra tercera línea de actuación identificada en materia de posicionamiento estratégico es la educación en sostenibilidad, la cual supone en si misma una meta concreta del ODS 4. En este sentido, afrontar esta meta puede ser una oportunidad para mostrar liderazgo en materia de sostenibilidad, algo que cada vez más influye a inversores a la hora de apostar por una empresa, empleados a la hora de optar la compañía o mantenerse en ella y clientes a la hora de comprar productos y servicios:

A. **Alianzas estratégicas** a largo plazo con actores del sistema educativo a través del desarrollo de cátedras universitarias, proyectos de investigación y observatorios.

B. **Pertenencia y colaboración con foros y asociaciones sectoriales o temáticas.**

C. Posicionarse como **líder en sostenibilidad** mediante la concienciación sobre la importancia de los ODS y de la formación en materia de desarrollo sostenible.

A. Alianzas estratégicas a largo plazo con actores del sistema educativo a través del desarrollo de cátedras universitarias, proyectos de investigación y observatorios

Metas a las que se contribuye

- **4.3.** De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.
- **4.4.** De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.
- **4.5.** De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.

¿Qué impulsa este tipo de iniciativas?

Desde el punto de vista de las instituciones educativas existe una necesidad de comprender mejor los retos a los que se enfrenta la industria. En este contexto, una colaboración directa con ella es la mejor manera de tomar el pulso a las **necesidades de conocimiento del mundo empresarial,** pudiendo contar con ella a la hora de actualizar los planes de estudio e impulsar nuevo conocimiento.

Por ello, la empresa tiene un rol que ejercer a la hora de comunicar sus necesidades y de compartir información necesaria para mejorar los planes educativos. Asimismo, este tipo de colaboraciones puede perseguir otros objetivos tales como la **innovación incremental, la identificación de talento, el posicionamiento de la marca de la empresa como líder sectorial o de conocimiento** sobre un tema en particular, el desarrollo a largo plazo de nuevas tecnologías o el contacto sistemático con *start-ups* y con representantes de alto nivel de la Administración Pública.

Retos y cómo superarlos

Si bien los beneficios de las colaboraciones entre universidad y sector educativo son claros, ambos actores pueden encontrar barreras para la colaboración debido a **modelos culturales y de gobernanza esencialmente distintos**. En este sentido, una cultura universitaria caracterizada por una gobernanza distribuida y una gran autonomía del profesorado y de los grupos de investigación puede chocar frontalmente con los modelos organizativos más comunes a nivel empresarial. Distintos objetivos para cumplir, incentivos no alineados o ritmos de trabajo diferentes pueden también suponer problemas que entorpezcan la colaboración.

En este contexto, desde el punto de vista empresarial se recomienda definir primero los objetivos de negocio que se persiguen con la colaboración con el sector educativo. Una vez definidos los objetivos se debe elegir a los actores con los que colaborar, así como el formato de colaboración, definiendo adecuadamente las personas, procesos y estructuras organizativas e indicadores de seguimiento que van a guiar esta colaboración. Es especialmente importante identificar y seleccionar adecuadamente el número de interlocutores y su perfil de cara a una gestión más eficiente.

En este sentido, es importante tener en cuenta el **alineamiento entre los valores corporativos y del socio con el que se va a colaborar** y la compatibilidad de procesos, formas de trabajar, o nivel de calidad alcanzado en los trabajos. Simplificar, en la medida de lo posible, los procesos y crear relaciones de confianza son dos claves de éxito para este tipo de colaboraciones.

Por último, es importante a la hora de crear colaboraciones exitosas tener en cuenta los objetivos perseguidos por la otra organización. Realizar una propuesta de valor por parte de la empresa que vaya más allá de la dotación de recursos económicos, como por ejemplo la involucración de profesionales en formaciones, puede ayudar a fomentar el interés en colaborar de estos actores.

Casos de éxito

- ***Cátedra en Discapacidad, Empleo e Innovación Social – Fundación Randstad.*** Desarrollando herramientas para ayudar a la formación e incorporación laboral de personas con discapacidad.
- ***Cátedra TENDAM con ISEM Fashion Business School - Tendam.*** Impulsando el talento joven en el mundo de la moda.

Para más información ver el Anexo II.

Ejemplos de indicadores de seguimiento específicos

Descripción del indicador	Fuente	Indicador
Número de programas (cátedras, proyectos de investigación, observatorios, etc.) organizados o en los que se ha participado.	No aplica	No aplica
Inversión total realizada en estos programas.	No aplica	No aplica
Número de proyectos conjuntos realizados.	No aplica	No aplica

B. Pertenencia y colaboración con foros y asociaciones sectoriales o temáticas

Metas a las que se contribuye

- **4.3.** De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.
- **4.4.** De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.
- **4.5.** De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.

¿Qué impulsa este tipo de iniciativas?

La colaboración directa con otras organizaciones tales como la administración pública, sector educativo, tercer sector y otras empresas incluyendo competidores, a través de foros o asociaciones temáticas o sectoriales es una de las mejores plataformas para difundir mensajes que puedan influir a la administración pública y al sector educativo a la hora de **crear o actualizar modelos de enseñanza más acordes con las necesidades del mercado.**

Esta colaboración se puede realizar a través del desarrollo de actos en los que se compartan experiencias o mediante la elaboración de informes que permitan a todos los agentes disponer de una fuente de conocimiento relevante.

Además, compartiendo las experiencias y los avances técnicos y sectoriales más punteros, la sociedad en su conjunto se puede beneficiar de datos actualizados y un conocimiento ampliado. Asimismo, estos foros y asociaciones son a menudo ecosistemas que fomentan la innovación. Por último, la mera pertenencia a estas asociaciones o foros es un escaparate que la empresa puede usar para posicionarse como referente en una materia concreta.

Retos y cómo superarlos

Uno de los mayores retos a los que se enfrenta la empresa a la hora de colaborar en forma de asociaciones o foros con otras compañías es la transparencia, tanto con la propia asociación o foro debido a cuestiones de confidencialidad de los datos que comparte con la competencia, como con una sociedad cada vez más interesada en los actores que pueden llegar a influir en los poderes públicos mediante *lobbying.* Para superarlo, la empresa debe entender que el **compartir información es una oportunidad de transparencia con sus grupos de interés y en especial para crear nuevas ideas de forma colaborativa.**

Además, al igual que la agregación de la marca de la empresa junto con otros actores puede ser positivo para su reputación, siempre es importante valorar a todos los agentes involucrados de cara a evitar posibles vinculaciones no deseadas.

Casos de éxito

- ***Educar para el Futuro – Fundación Ibercaja.*** Respondiendo a las nuevas necesidades en educación a través de la innovación.
- ***Retina - Prisa.*** Transformación digital, sin dejar a nadie atrás.

Para más información ver el Anexo II.

Ejemplos de indicadores de seguimiento específicos

Descripción del indicador	Fuente	Indicador
Número de foros o asociaciones organizados o en los que se ha participado.	No aplica	No aplica
Número de asistentes.	No aplica	No aplica
Número de publicaciones realizadas.	No aplica	No aplica

C. Posicionarse como líder en sostenibilidad mediante la concienciación sobre la importancia de los ODS y de la formación en materia de desarrollo sostenible

Metas a las que se contribuye

- **4.7.** De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.

¿Qué impulsa este tipo de iniciativas?

La integración de los valores y las prácticas del desarrollo sostenible a lo largo de todo el ciclo educativo de nuestros jóvenes se considera como un elemento crucial para **lograr las transformaciones y los cambios necesarios que garanticen un futuro sostenible**. Para ello, es clave preservar en el futuro la integridad del medio ambiente y lograr una sociedad justa y equitativa a la vez que se afianza el desempeño económico. Sin embargo, cómo educar en desarrollo sostenible sigue siendo una gran cuestión.

Para educar en sostenibilidad es necesario **incorporar en los sistemas educativos los temas fundamentales en esta materia** como son el bienestar y la salud o el cambio climático, entre otros aspectos, que ayuden a los alumnos a adquirir los conocimientos, las competencias y los valores necesarios que contribuyan a modificar su conducta y afrontar el futuro en términos sostenibles.

Por todo ello, la implicación del sector empresarial en los programas de educación en sostenibilidad es necesaria e imprescindible dado que, más allá de su potencial de financiación o mecenazgo, pueden **aportar sus mejores prácticas y casos de éxito en la materia.**

En este sentido, la empresa puede cubrir la necesidad de educar en desarrollo sostenible y suponer, a su vez, una oportunidad para ella misma para posicionarse como líder en sostenibilidad. Este posicionamiento, en un mercado en el cual las cuestiones medioambientales, sociales y de gobernanza se tienen cada vez más en cuenta puede ser una ventaja estratégica.

Retos y cómo superarlos

El primer gran reto para poner en marcha un programa de educación para el desarrollo sostenible consiste en sensibilizar de la necesidad de reorientar la educación para lograr la sostenibilidad. Para lograrlo, el sector empresarial debe comprometerse y crear asociaciones, más allá de las escuelas de negocios, con las que colaborar para promover la educación para el desarrollo sostenible y conectarla con las aptitudes laborales y las trayectorias profesionales.

En este sentido, **los educadores y las entidades académicas necesitan ejemplos de experiencias empresariales prácticas** y de las implicaciones que de ellas se derivan. Para cubrir este *gap*, las empresas pueden ayudar a integrar cuestiones prácticas de desarrollo sostenible en el diseño de cursos y programas, compartiendo las lecciones aprendidas sobre aquellos aspectos que tienen un mayor o menor impacto en este ámbito.

Sin embargo, la empresa tiene que asegurar que el desarrollo de estas iniciativas no sea

Ejemplos de indicadores de seguimiento específicos

Descripción del indicador	Fuente	Indicador
Número de formaciones que la compañía proporciona a los empleados, proveedores y subcontratistas sobre temas sociales y ambientales.	*UN Global Compact Oxfam Poverty Footprint Indicators Guidance*	PF – 12.8
Número e impacto de las iniciativas de sostenibilidad diseñadas para aumentar la concienciación, compartir conocimientos e influir en el cambio de comportamiento, y los resultados obtenidos.	Suplemento del Sector de Organizadores de Eventos de GRI	EO11
Número de programas lanzados/apoyados en materia de sostenibilidad.	No aplica	No aplica
Número de colaboraciones con entidades educativas.	No aplica	No aplica
Número de estudiantes formados.	No aplica	No aplica

visto por los grupos de interés como acciones desarrolladas únicamente para su propio interés comercial. Para ello, es recomendable que las temáticas concretas que se abarquen guarden relación con el *expertise* y con la propuesta de valor de la compañía, creando así valor compartido para la empresa y la sociedad.

Más allá de su papel como dinamizador en el ámbito académico, la empresa también tiene la oportunidad de educar e involucrar a otras partes interesadas de la sociedad, desde los propios empleados o los proveedores hasta inversores y clientes. En este contexto, pueden motivar a su propio capital humano a través de ejemplos reales de desarrollo sostenible que conectan a los empleados con el propósito y los valores de la compañía, a la vez que contribuyen a "desmitificar" el desarrollo sostenible describiéndolo como una parte normal de la vida empresarial.

Casos de éxito

- ***Curso online sobre ODS – Técnicas Reunidas.*** Concienciando a todos los empleados de la importancia de su contribución a la Agenda 2030.
- ***Set Veintiuno – Santillana.*** Afrontando los retos del planeta desde la niñez.
- ***Hazlo Verde – Leroy Merlin.*** Retando la creatividad e imaginación en las aulas para conseguir un hábitat mejor.

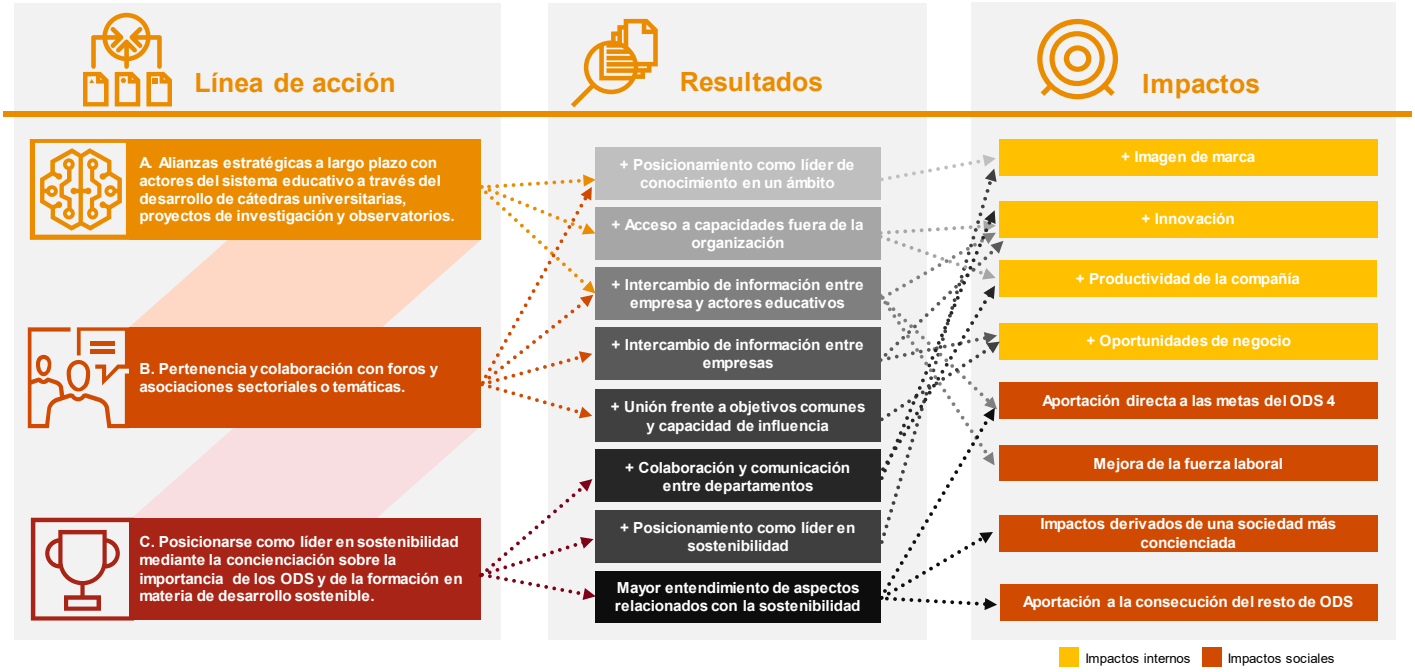
Para más información ver el Anexo II.

Reflexiones preliminares para la medición de impacto

El valor diferencial de estas iniciativas de posicionamiento estratégico es influir en la imagen de la marca, ya sea aumentando la percepción de los grupos de interés de la empresa como líder de conocimiento, mediante colaboración y asociación de esta con empresas y universidades de renombre o como líder en materia de sostenibilidad.

A su vez, la colaboración entre actores puede dar lugar a procesos de innovación a través de la generación de nuevas ideas y el intercambio de información. Si este intercambio de información se realiza con actores del sistema educativo se mejoran las capacidades de estos actores. Si el intercambio sucede entre empresas pueden surgir nuevas oportunidades mediante la unión frente a objetivos comunes, haciendo uso de una capacidad de influencia conjunta.

La concienciación en materia de sostenibilidad a nivel interno fomenta una relación más estrecha entre los distintos departamentos y genera nuevas oportunidades de innovación y mejora de la productividad. A nivel externo, este tipo de iniciativas deriva en un mayor entendimiento de aspectos relacionados con la sostenibilidad, contribuyendo directamente a una de las metas del ODS 4, así como al resto de ODS, con el impacto positivo sobre la sociedad y el medio ambiente que esto supone.



5 Anexos

Anexo I. Metas del Objetivo de Desarrollo 4 – Educación de Calidad

El ODS 4 tiene asociado un total de 10 metas, cada una de ellas con objetivos específicos y medibles orientados a cubrir un amplio rango de los aspectos de la educación. En este sentido, de las 10 metas del Objetivo 4, siete de ellas son resultados esperados mientras que las tres restantes son medios de implementación, es decir, medios necesarios para lograr la consecución de estos resultados.

Metas

Meta	Descripción
4.1	De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños terminen la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados de aprendizaje pertinentes y efectivos.
4.2	De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y educación preescolar de calidad, a fin de que estén preparados para la enseñanza primaria.
4.3	De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.
4.4	De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.
4.5	De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.
4.6	De aquí a 2030, asegurar que todos los jóvenes y una proporción considerable de los adultos, tanto hombres como mujeres, estén alfabetizados y tengan nociones elementales de aritmética.
4.7	De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.

Medios de implementación

Medio	Descripción
4.a	Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos.
4.b	De aquí a 2020, aumentar considerablemente a nivel mundial el número de becas disponibles para los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países africanos, a fin de que sus estudiantes puedan matricularse en programas de enseñanza superior, incluidos programas de formación profesional y programas técnicos, científicos, de ingeniería y de tecnología de la información y las comunicaciones, de países desarrollados y otros países en desarrollo.
4.c	De aquí a 2030, aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados, incluso mediante la cooperación internacional para la formación de docentes en los países en desarrollo, especialmente los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo.

Anexo II. Casos de éxito

Formación y *engagement*

A. Proporcionar formación a los empleados, tanto en competencias técnicas como en *soft skills*, teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades

***Digital Fitness App* – PwC**

Vivimos en una era digital en la que la capacidad de aprendizaje constante en los profesionales ha pasado a ser una de las competencias clave para la adaptación de los perfiles a los nuevos puestos de trabajo y a las continuas actualizaciones digitales. En respuesta a esta situación, **PwC** ha desarrollado la solución ***Digital Fitness App***, disponible tanto para clientes como para uso interno, que tiene como finalidad ayudar a los profesionales a potenciar sus capacidades y conocimientos digitales.

Para ello, a través de un *assessment* inicial, los profesionales pueden autoevaluarse y conocer su grado de conciencia digital en función de la puntuación obtenida, que se desglosa en 4 apartados: *mindset, skills, relationships* y *behavior* para conocer en mayor detalle las áreas a desarrollar. Una vez seleccionado el tiempo que se quiere dedicar y la intensidad del aprendizaje, la *app* propone planes de aprendizaje con contenidos en abierto en formato de pequeñas píldoras formativas. La puntuación obtenida irá evolucionando conforme el profesional va realizando la formación asignada.

Con esta *app*, los profesionales aprenden sobre la importancia de tener una mentalidad digital y los tipos de comportamientos que apoyan las interacciones digitales en el entorno laboral. Además, facilita tanto al profesional como a los administradores de la formación, la puntuación que te permite conocer el nivel digital tanto individual como por colectivos.

Está *app* empodera a los empleados, marcando su propio ritmo y dando flexibilidad al estar disponible sólo en formato aplicación por lo que puede acceder en cualquier momento y en cualquier lugar. Desde su lanzamiento a nivel internacional en el año 2017, más de 100 mil profesionales de PwC lo han realizado, unos 1.500 en España (lanzamiento en enero del 2019); y ha sido mencionada como una de las mejores aplicaciones en la tercera edición de los premios *World Changing Ideas* 2019.

C. Facilitar a los empleados el acceso a la educación preescolar de sus hijos mediante la dotación de escuelas infantiles en el lugar de trabajo o la asistencia financiera

Centros de Educación Infantil en Bloques Logísticos – Mercadona

En el año 2001, **Mercadona** fue pionera en instalar por primera vez en España de un **centro primer ciclo de educación infantil**[32] en uno de sus bloques logísticos para ayudar a la conciliación familia-trabajo y a la movilidad de los trabajadores de la compañía. En la actualidad, Mercadona dispone de un total de cuatro centros de educación con un proyecto educativo y curricular individualizado.

Más allá de posibilitar un lugar para que sus empleados tuvieran dónde dejar a sus hijos mientras trabajaban, abriendo así las puertas a la conciliación laboral y familiar, además de hacerse cargo de los costes de los mismos y evitando que tuvieran que pagar este servicio.

En este sentido, los equipos de los centros de educación infantil están compuestos por profesionales multidisciplinares del sector, entre los que se encuentran psicopedagogos, logopedas y personal docente. Asimismo, los niños se organizan por edades y se aplica una programación reglada que abarca de septiembre a junio, donde se trabaja en la creación de hábitos y la adquisición de sus propias capacidades. Por otro lado, los meses de verano se dedican a realizar actividades más lúdicas, orientadas al fomento de la creatividad y la adquisición de conocimientos.

Adicionalmente, cada alumno cuenta con una evaluación personalizada, analizando los puntos de progresión y la biomotricidad, entre otros aspectos. Gracias a ello, se ayuda a detectar problemas y se pone a disposición a los educadores especiales de los centros que se adaptan a la programación que necesite cada niño.

(32) *https://www.youtube.com/watch?v=tWezaBewTe0&feature=youtu.be.*

Gestión del talento y del *gap* formativo

A. Impulsar programas de formación y desarrollo con escuelas y universidades para identificar y solventar las carencias actuales y futuras de conocimientos y competencias necesarias en el mercado laboral

Cisco *Networking Academy* – Cisco Systems

Es un programa global educativo sin ánimo de lucro presente en España desde el año 2000, cuyo objetivo es mejorar las habilidades tecnológicas de estudiantes y desempleados, ofreciéndoles cursos tecnológicos con certificaciones Cisco.

El programa está desarrollado por expertos en educación y *networking*, resultado de una alianza de éxito entre **Cisco Systems,** docentes, gobiernos y organizaciones internacionales que preparan a los alumnos para aprender los conocimientos demandados en el ámbito de redes, ciberseguridad, sistemas operativos y tecnologías emergentes. En este sentido, la iniciativa tiene unas cualidades únicas: acerca la experiencia de la empresa al mundo educativo, reduciendo la brecha de conocimientos entre ambos mundos; ofrece cursos y contenidos de alta calidad, todo de forma gratuita e integrados en los programas formativos oficiales; cuenta con una comunidad de más de 800 profesores de centros educativos colaborando de forma activa con el programa; y está orientado a la empleabilidad.

Desde su implementación en España, Cisco ha ayudado a más de 50.000 jóvenes a certificarse en tecnologías Cisco, logrando que 7 de cada 10 estudiantes del programa hayan encontrado un trabajo antes de los primeros seis meses posteriores a obtener un certificado Cisco.

Aprendemos Juntos - BBVA

En plena era de la transformación, donde los entornos son cada vez más volátiles e inciertos, es necesario que los jóvenes del siglo XXI adquieran competencias intelectuales, tecnológicas, personales y sociales para desenvolverse y crecer. Esta realidad es el motor que ha impulsado la iniciativa **BBVA Aprendemos Juntos**, en colaboración con **El País y Santillana**, innovadora tanto en los contenidos que desarrolla como en la forma de trasladarlos a los diferentes públicos.

El programa canaliza su apoyo a través dos líneas de actuación: uno con carácter divulgativo a través de redes sociales, con contenidos audiovisuales de los mejores maestros, pedagogos, psicólogos, neurocientíficos y personajes de la cultura enfocados a inspirar y sensibilizar sobre las cuestiones que afectan a los jóvenes, además de dar pautas para conocer mejor a los alumnos e hijos; y otro de carácter formativo centrado en las aulas y en las familias, aportando herramientas prácticas muy eficaces en destacados retos y metodologías de aprendizaje gratuitas y universales que les ayudarán a desarrollar competencias fundamentales para vivir en el siglo XXI.

Desde su lanzamiento se han producido más de 630 millones de visualizaciones y más de 4.000 colegios trabajan con su contenido. Asimismo, ha cosechado un gran número de premios y reconocimientos, destacando que la ONU lo eligió por su impacto en los ODS para incluirlo en la cumbre del G20.

Knowledge & Skills Transfer – Amadeus IT Group

En colaboración con las administraciones locales, instituciones educativas, clientes y organizaciones de desarrollo, el pilar estratégico de ***Knowledge & Skills Transfer*** **de Amadeus** tiene como objetivo promover el talento y mejorar la capacitación y empleabilidad de los jóvenes que quieran desarrollar su carrera profesional en el sector del turismo y viaje. Esta iniciativa pretende hacer frente al doble reto de reducir la brecha en la cualificación de los profesionales de este sector, motivada entre otras por la transformación tecnológica del empleo, así como a la necesidad de atraer y retener talento.

Para ello, Amadeus facilita de forma gratuita o bonificada formación especializada tanto *online* como presencial, así como certificaciones de los conocimientos adquiridos. Para ello, Amadeus genera colaboraciones público-privadas, en los que involucran a sus socios sectoriales (instituciones educativas y clientes) de diversas formas: se identifica con ellos las habilidades y deficiencias en materia de formación y empleo del sector, se les implica en el propio proceso formativo o se fomenta su compromiso de ofrecer oportunidades laborales a los jóvenes que hayan culminado la formación.

En 2018, 823 jóvenes se beneficiaron de los proyectos educativos de Amadeus en 9 países. En la actualidad, Amadeus implementa este programa con 44 instituciones educativas en 17 países.

Samsung *Smart School* – Samsung

Samsung *Smart School* se inició en el curso 2014-15 como resultado de un acuerdo de colaboración entre **Samsung**, el Ministerio de Educación y Formación Profesional y las Comunidades Autónomas. Gracias a ello, ha sido capaz de articular un programa para la correcta integración de la tecnología en las aulas, propiciando el cambio metodológico que la educación del siglo XXI está demandando a la sociedad, sustentado en el uso de herramientas digitales y alineado con la educación digital.

En esta iniciativa, la tecnología actúa como elemento integrador, inclusivo y reductor de la brecha digital, mientras que el intercambio de experiencias se convierte en herramienta para una mayor y más rápida aceptación y uso de las tecnologías por parte de los profesores; todo ello, centrando los esfuerzos en idear el aula del futuro en beneficio de los alumnos y de la creación de prácticas colaborativas y contenidos digitales con recursos en la nube.

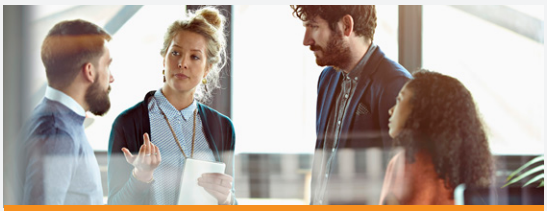
A este respecto, cabe destacar que todos los centros seleccionados para este proyecto han sido centros públicos en riesgo de brecha digital, bien por estar situados en zonas rurales alejadas, o centros donde existe un alto índice de inmigración o de abandono escolar. Asimismo, otra de las claves del éxito de este proyecto ha sido la formación del profesorado, introduciendo la tecnología de forma transparente en el aula, como una herramienta más de aprendizaje y nunca como un fin.

Campus 42 – Telefónica

El **campus 42** llega por primera vez a España gracias a su concepto innovador y disruptivo, y de la mano de **Fundación Telefónica**. A partir de 18 años los alumnos pueden convertirse en profesionales de alto nivel en 42, sin titulaciones ni formación previa. Sólo necesitan ser perseverantes y tener ganas de aprender. 42 es gratuito, presencial y está abierto las 24 horas del día, los 365 días del año, para que puedan trabajar y aprender a su ritmo. Aprenderán a pensar, a hacer, a adaptarse y a evolucionar para superar cualquier reto de hoy o de mañana.

La metodología que propone 42, basada en la gamificación y el aprendizaje entre pares, desarrolla la parte más racional del cerebro, pero también estimula muchas de las competencias transversales que demanda el mercado laboral como la comunicación, el trabajo en equipo o la tolerancia a la frustración. Además, de forma particular, 42 fomenta la creatividad y la inteligencia emocional para conectar con la mitad más creativa del cerebro. Para ello, el diseño del campus promueve espacios de encuentro para la reflexión, el debate, la cultura o, incluso, la desconexión digital. Además, 42 ha roto la barrera pedagógica de la edad: 42 cuenta en su campus con alumnos cuyas edades van de los 18 a los 61 años, lo que supone un acercamiento y una oportunidad de colaboración y aprendizaje intergeneracional.

B. Cooperar con escuelas y universidades para la facilitación y promoción de becas y oportunidades de acceso al mercado laboral



Formación Profesional Dual - Bankia

Bankia es la única entidad financiera con su propio programa de **Formación Profesional Dual,** puesto en marcha en el año 2015, el cual se ha convertido en una fuente de incorporación de talento a la compañía y en una alternativa de estudios con unas tasas altas de empleabilidad al tratarse de una formación práctica-teórica de gran calidad. La iniciativa tiene el objetivo de dotar a estudiantes del ciclo superior de Administración y Finanzas de una formación como gestores de entidades financieras fuertemente orientada hacia la práctica, que les permita adquirir las competencias demandadas por el mercado laboral y una experiencia que dispare su empleabilidad.

Para lograrlo, la implicación de la compañía en el proyecto es transversal y abarca el asesoramiento al profesorado de los centros de formación, el diseño del plan de formación de los estudiantes junto con los centros educativos y la realización de diversas actividades formativas a cargo de profesionales de la entidad. En esta línea, los estudiantes reciben formación, además de en su centro, en aulas de Bankia, en oficinas de particulares y centros de empresas de la entidad, con una integración completa en los distintos equipos profesionales. El programa consta de once meses de formación en sus centros y nueve meses en Bankia, donde perciben una beca mensual de 520 euros.

Casi medio centenar de estudiantes se han incorporado a Bankia como gestores de clientes tras haber completado su formación.

Santander Universidades – Banco Santander

Banco Santander apoya la educación superior con el objetivo de cumplir con su misión de contribuir al progreso de las personas y de las empresas. Y lo hace a través de una iniciativa única en el mundo, **Santander Universidades.**

A través de Santander Universidades, el banco mantiene acuerdos de colaboración con más de 1.000 universidades e instituciones académicas de más de 20 países. Centrando nuestros esfuerzos en apoyar la educación, el emprendimiento y el empleo universitario. El Banco ha creado uno de los mayores programas de becas y ayudas del mundo financiado por una empresa privada. **Desde 2005 se han entregado más de 430.000 Becas Santander** y sólo en 2019 ha habido más de 68.600 beneficiarios a través de becas de estudio y movilidad, prácticas profesionales y ayudas al emprendimiento, entre otras.

A través de la *web* de Becas Santander, la comunidad universitaria puede encontrar becas y ayudas de 14 países de Latinoamérica y Europa. Desde su lanzamiento en julio de 2018 la *web* ha recibido más de 11,8 millones de visitas. La plataforma incluye criterios de diversidad (socioeconómicos, género, raza…), permite a los estudiantes participar en más programas al unificar la oferta en la herramienta y facilita a las universidades con las que colaboran la gestión de varias convocatorias de becas.

El resultado fue el reconocimiento como la empresa que más invierte en educación en el mundo (Informe Varkey) y como el único banco europeo incluido en el ranking *´Change the World´* de las empresas que contribuyen a mejorar el mundo por su impacto positivo en la sociedad (Revista Fortune). Además, el banco también apoya el emprendimiento universitario. La plataforma Santander X aspira a convertirse en la mayor comunidad de emprendimiento universitario del mundo, conectando a los emprendedores con los recursos más importantes que necesitan: talento, clientes y financiación. Ha sido elegida como buena práctica por la Red Española del Pacto Mundial para alcanzar los ODS en 2030. En este contexto, destacan las ayudas y premios al emprendimiento y la innovación que Banco Santander impulsa en Argentina, Brasil, Chile, España, México, Portugal y Reino Unido.

Primera Experiencia Profesional – Meliá Hotels International

El proyecto **Primera Experiencia Profesional**, liderado por Pinardi y que cuenta con el apoyo de **Meliá Hotels International** desde hace cinco años, tiene como objetivo impulsar un modelo de trabajo social innovador que contribuya a que jóvenes que han abandonado sus estudios tengan una primera experiencia laboral real en un entorno profesional.

Con el fin de mejorar sus posibilidades de integración laboral, 23 hoteles de Meliá y un equipo de más de 40 profesionales de diferentes áreas se han convertido en auténticos entornos de formación en los que se ya se han formado más de 80 jóvenes, 30 de los cuales se encuentran trabajando actualmente en Meliá. El nivel de éxito del proyecto es fruto del trabajo conjunto de los equipos de Pinardi y Meliá desde la fase de configuración de cada grupo de jóvenes, en que el que los equipos de RRHH de Meliá ponen al servicio de Pinardi su experiencia y conocimientos en la identificación de talento, valorando las competencias y habilidades requeridas en la industria hotelera, así como su nivel de alineamiento con el entorno laboral de un hotel y los propios valores de Meliá.

Asimismo, los participantes cuentan con espacios de encuentro con directores de la compañía, que comparten sus conocimientos hoteleros y realizan *mentoring* individualizado con el equipo de RRHH, que les permite conocerse mejor, analizar sus habilidades, puntos de mejora y fijarse retos futuros.

C. Fomentar la diversidad mediante la presencia de niñas, jóvenes y mujeres en las disciplinas *STEM*

Orienta-T – Endesa

El programa educativo **Orienta-T**, que ha contado un año más con la colaboración de **Endesa** junto con la Fundación Junior Achievement y otras empresas, está dirigido a estudiantes de 3º ESO (de 14 a 16 años) y profesores de Educación Secundaria.

A través de esta iniciativa, se pretende crear un espacio referente para la orientación profesional, a través de una serie de eventos que combinan ponencias con historias inspiradoras, tanto personales como profesionales, de voluntarios de Endesa y talleres prácticos, con el objetivo de dar a conocer entre los jóvenes las oportunidades de empleabilidad en las carreras *STEM* y fomentar el rol de liderazgo de la mujer en este ámbito.

En el programa de 2018 contó con la implicación de voluntarios de la compañía que colaboraron tanto a través de charlas en las aulas de los colegios de los jóvenes como en los eventos que se han celebrado a nivel nacional. Asimismo, a través de esta iniciativa Endesa ha llegado a más de 6.000 alumnos a través de los 25 programas que han desarrollado sus voluntarios.

Educación para la salud: cuentos divulgativos sobre ciencia - Pfizer

Pfizer ha puesto en marcha una colección de cuentos divulgativos para niños y niñas a partir de 6 años orientados, por un lado, a acercar la ciencia a los más pequeños y, por otro, transmitirles valores, como el respeto por la naturaleza, el valor de la diferencia y la inclusión.

El primer cuento, ***'El sueño mágico de Shamán',*** del doctor Miguel Ángel Hernández-Presa de la Unidad Médica de **Pfizer**, explica el proceso científico que hace posible que los medicamentos curen enfermedades o alivien sus síntomas. Con este cuento, además, se pretende transmitir de manera sencilla y amena otros valores, como el respeto y el cuidado de la naturaleza, fuente de potenciales medicamentos, y la implicación que tiene la sociedad en la prevención y curación de enfermedades.

El segundo cuento es ***'La cigüeña añil'***, cuyo autor es Roberto Ferrero Gómez, delegado especialista en Endocrinología y Trasplante en la Unidad de Enfermedades Raras de Pfizer. La historia la cuenta Vehia, quien describe el día a día de su hermana Naila, que tiene una enfermedad rara. El cuento pone de manifiesto el valor de la diferencia y la importancia de ponerse en la piel del otro.

Acción social

A. Apoyar programas de formación y orientación laboral, accesibles para los colectivos más vulnerables, orientados a minimizar el fracaso escolar y la reinserción en el mercado laboral

Juntos por el empleo - Accenture

La Iniciativa **Juntos por el empleo** se lanzó en junio del 2012 y, hasta la fecha, ha logrado reunir a más de 1.500 organizaciones del tercer sector, sector público y privado con el objetivo de hacer más eficiente el ecosistema de empleo y autoempleo en España.

Desde entonces, **Fundación Accenture** canaliza los servicios de consultoría gratuita en esta iniciativa de impacto colectivo. Para ello, se destinan unas 80.000 horas anuales a combinar el ingenio humano con las tecnologías más innovadoras que, junto con los esfuerzos de las diferentes organizaciones, se co-crean soluciones digitales ofrecidas de forma gratuita como *SaaS* desde una plataforma alojada en la nube de **Accenture**, para ayudar a las personas a prosperar en la economía digital.

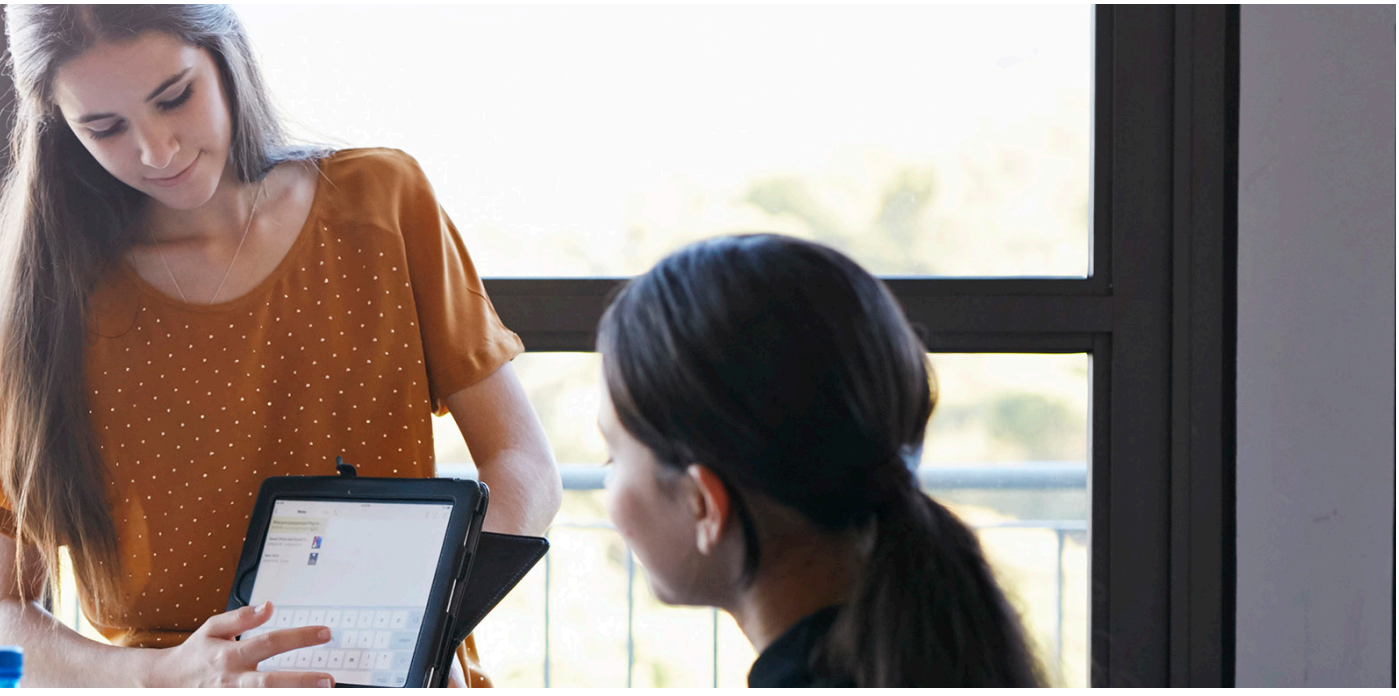
Hasta la fecha se han desarrollado un total de 23 soluciones, en su mayoría digitales, para ponerlas al servicio de las organizaciones sociales de manera abierta y gratuita con el fin de mejorar las oportunidades laborales de los colectivos más vulnerables, que han impactado en más de 515.000 beneficiarios formados, de los cuales más de 99.000 se han insertado en el mercado laboral.

Escuela de Verano 2019 - ExE ("Empieza x Educar") - Altamar Capital Partners

El programa **Escuela de Verano 2019**, del que la **Fundación Altamar** forma parte, está orientado a apoyar a alumnos de entornos con alto nivel de fracaso escolar, con el objetivo de mejorar los resultados académicos y aumentar las competencias en matemáticas, lengua e inglés de los alumnos participantes apoyando el desarrollo de competencias clave para su crecimiento personal.

Para lograrlo, el programa lucha contra la desigualdad educativa a través de la formación impartida por profesores especializados en centros con alto grado de fracaso escolar. El equipo **ExE** acompaña a los docentes participantes en su desarrollo mediante sesiones formativas durante 5 semanas.

A través de esta iniciativa, 300 niños de entornos desfavorecidos han sido formados en matemáticas, lengua e inglés en la Escuela de Verano 2019 gracias a la ayuda de 60 profesores.



DesafíoPRO - Lilly

DesafíoPRO es una iniciativa destinada a combatir el abandono escolar a través del emprendimiento social, desarrollada por la Fundación United Way, la asociación Punto JES y **Lilly**, orientada a que los jóvenes descubran cómo las ideas pueden convertirse en realidad gracias a una buena formación y al trabajo en equipo, mientras descubren salidas profesionales que les motiven a seguir formándose.

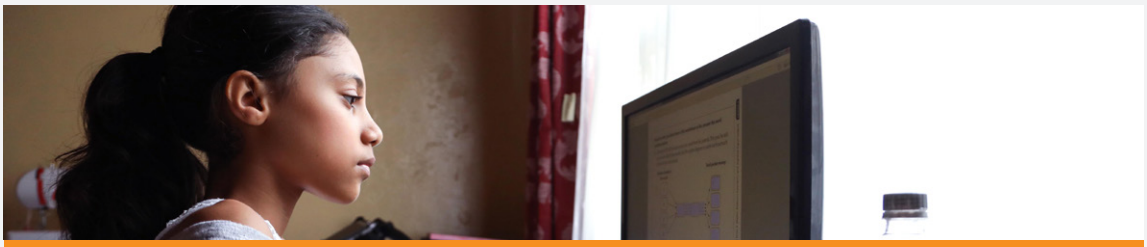
La primera edición se desarrolló el pasado curso y en ella participaron 117 alumnos que, agrupados en equipos y con la ayuda de 32 voluntarios de **Lilly**, identificaron una problemática social e intentaron darle una respuesta a través de metodologías utilizadas en el emprendimiento social. De este modo, los jóvenes trabajaron en proyectos para educar en el respeto a la diversidad, promover acciones educativas para la prevención del acoso sexual, reducir la violencia o concienciar sobre problemas como la depresión, entre otros.

El evento de cierre **DesafíoPRO** tuvo lugar en las instalaciones de **Lilly**, donde los empleados de la empresa farmacéutica pudieron ver el resultado final de las iniciativas planteadas por los alumnos en una "feria de proyectos". La segunda edición se **DesafíoPRO** se inició en octubre de 2019 y en ella se involucraron 150 alumnos y 22 voluntarios.

***Fab Labs* Sociales - Fundación Orange**

La **Fundación Orange** desarrolla, a través de diferentes iniciativas, su proyecto ***Fab Labs* Sociales**, un programa formativo en torno a la fabricación digital, tecnologías creativas y cultura maker, destinado a jóvenes vulnerables para favorecer su inclusión social y la mejora de su empleabilidad.

En este sentido, *Fab Labs* Sociales se engloba en el programa internacional *Solidarity FabLabs* desarrollado por Fondation Orange en 11 países que tienen como objetivo promover el uso de las tecnologías de creación digital como herramienta para apoyar el futuro de los jóvenes. En el marco de esta iniciativa, Fundación Orange ha estado desarrollando iniciativas de educación digital para jóvenes desde 2016, destacando los programas ***Garage Labs*** (proyecto de cocreación de espacios digitales y transformadores en Escuelas de Segunda Oportunidad y centros educativos donde se imparte Formación Profesional Básica) y ***Breakers*** (programa formativo de aprendizaje distribuido en el que se estimula tanto el aprendizaje de habilidades técnicas de diseño, prototipado electrónico o fabricación digital, como otras competencias transversales), de las que se han beneficiado más de 2.000 jóvenes.



DigiCraft - Fundación Vodafone.

DigiCraft es un programa educativo de **Fundación Vodafone**, cuyo objetivo es formar y potenciar las competencias digitales de niños de entre 6 y 12 años (con especial foco en la infancia vulnerable), proponiéndose romper la brecha digital, para permitirles así acceder al futuro y educación que ellos y ellas decidan sin limitaciones. Luchar por la igualdad de género en las carreras *STEAM* es otro de los objetivos de **DigiCraft**, mostrando a todos los niños el potencial de las nuevas tecnologías, permitiendo abrir la mente de los más pequeños a otros campos y conocimientos técnicos y promover así el interés por carreras técnicas.

La metodología **DigiCraft** es una propuesta didáctica innovadora para desarrollar la competencia digital a través del juego y la experimentación y ha sido diseñada por la Universidad de Salamanca para la **Fundación Vodafone** España. El programa se articula en dos líneas:

- Presencial: en colaboración con entidades del tercer sector y con la Administración Pública para impartir itinerarios formativos durante el curso escolar. La formación al profesorado en esta línea es clave, ya que juegan un papel fundamental como facilitadores, como magos ilusionistas y guías de viaje en el aprendizaje y desarrollo de las habilidades digitales en el aula.

- *Online*: a través de la plataforma *web* de **DigiCraft** se proponen una serie de actividades lúdico-educativas separadas en tres categorías para involucrar a niños, familias y educadores cuyo objetivo es acercar el programa a todos los niños del país.

Las bases de la metodología son cuatro: el juego como elemento motivador, la experimentación para descubrir creando, la adaptación de las competencias digitales a cada edad y la combinación del mundo físico y digital.

B. Fomentar el voluntariado corporativo en materia de educación orientado a cubrir las posibles brechas entre la educación y el mercado laboral

Escuela Solidaria de Derecho - Uría Menéndez

La acción social de **Uría Menéndez** se canaliza principalmente a través de su fundación que trabaja cuatro áreas, una de ellas la educación. La **Fundación Profesor Uría** impulsa la educación y la formación como instrumentos de emancipación social y desarrollo personal de individuos y colectivos.

Por ello, han diseñado una serie de programas educativos que, dirigidos a los colectivos más vulnerables de la sociedad, utilizan el conocimiento del Derecho, así como de otras materias para favorecer la convivencia, la integración, la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Entre estas iniciativas destaca la **Escuela Solidaria de Derecho**, un programa específico diseñado por la Fundación, cuyo objetivo principal es que los alumnos de primaria (5º y 6º) y de secundaria (1º y 2º) se inicien en el conocimiento del Derecho como herramienta para la convivencia, la integración, la resolución de conflictos de forma no violenta y la defensa de los derechos fundamentales.

El programa consiste en cuatro sesiones que se imparten en los propios centros educativos por abogados y empleados del Despacho. Los contenidos que se tratan giran en torno a la Constitución, las leyes y la importancia de su cumplimiento. En cada sesión, los voluntarios exponen conceptos básicos de Derecho y realizan una o varias actividades prácticas con los alumnos en el aula.

GIRA Mujeres – Coca-Cola

GIRA Mujeres es un proyecto innovador de capacitación personal y laboral que, mediante talleres presenciales y el uso de la tecnología, tiene por objeto fomentar el empoderamiento y el emprendimiento femenino a través de la capacitación personal y profesional de mujeres con perfiles muy diversos. El programa se desarrolla tanto en España como en Portugal y está dirigido a mujeres de entre 18 y 60 años del entorno rural y urbano que quieran acceder al mercado laboral o que deseen hacer realidad una idea de negocio vinculada a la cadena de valor del sector de la alimentación y bebidas.

GIRA Mujeres, que cuenta con la participación de organizaciones como Cruz Roja, Alma Natura, Fundación Mujeres Dona Activa e *Impact Hub* que posibilitan su desarrollo, cuenta con tres itinerarios para adaptarse a los diferentes objetivos de las participantes: *Trazando un nuevo camino*, dirigido a mujeres en situación de vulnerabilidad que necesitan mejorar su empleabilidad; *Viaje al emprendimiento*, dirigido a mujeres con interés en emprender, pero sin una idea de negocio desarrollada; *GIRA Mujeres Weekend* (*Bora Mulheres* en Portugal), para emprendedoras con una idea de negocio definida.

Coca-Cola puso en marcha este programa a finales de 2016, enmarcado en *5 by 20*, el compromiso global de empoderar a 5 millones de mujeres para 2020 en todo el mundo. En sus tres ediciones, GIRA Mujeres ha impactado en más de 13.870 mujeres y en la cuarta edición, ya en marcha, se espera volver a superar las 4.000 mujeres beneficiadas por este programa. Además, gracias a GIRA Mujeres han surgido diferentes proyectos empresariales de la iniciativa de sus participantes que están suponiendo un impacto económico y social muy positivo en los entornos en los que se han puesto en marcha.

Educación financiera junto a la Fundación Junior Achievement– ING

ING colabora desde el año 2001 con la **Fundación Junior Achievement** proporcionando educación financiera a los más pequeños, haciendo además llegar a los alumnos la importancia que tiene continuar sus estudios al tiempo que toman conciencia de las habilidades, facilitada por voluntarios de la entidad. En total, desde el inicio de esta colaboración más de 10.000 estudiantes de centros públicos, privados y concertados han recibido formación presencial. Aproximadamente 350 profesionales del banco han acudido como voluntarios a compartir su conocimiento y experiencia laboral dedicando más de 1.700 horas de formación dentro de su horario laboral.

Además de promover los valores del emprendimiento y la importancia de la educación financiera, estos programas trabajan otras habilidades clave para el éxito profesional: flexibilidad, trabajo en equipo, toma de decisiones, gestión de la incertidumbre, independencia, planificación, resiliencia, etc. A su vez, los voluntarios desarrollan diferentes habilidades que no siempre pueden poner en práctica en su día a día. El voluntariado contribuye a mejorar, entre otras, sus habilidades sociales, su capacidad de empatía con las próximas generaciones, el trabajo en equipo con otros compañeros del banco o hablar en público.

Deloitte *Schooling* - Deloitte

Deloitte engloba en su programa **"Deloitte *Schooling*"** actuaciones que contribuyen a la mejora de la Formación, Educación y/o adquisición de habilidades que permitan acceder a mejores oportunidades de empleo, entre ellas:

- Talleres de Refuerzo Formativo: los profesionales voluntarios de Deloitte colaboran en el diseño y facilitación de talleres formativos (bien en las oficinas de Deloitte o en las sedes de las Fundaciones), con el objetivo de dar la oportunidad a los jóvenes de conocer la utilidad práctica de algunas de las materias que aprenden en clase, y familiarizarse con un entorno profesional y con los voluntarios, lo cual habitualmente les aporta confianza y tranquilidad en futuras experiencias. Algunos de los Talleres son, por ejemplo: RRHH (preparación del CV y entrevistas personales), Atención al Cliente, Emprendimiento, Ciberseguridad, Tecnología, RRSS, Organización de Eventos, etc.

- *Mentoring*, que desarrollan voluntarios de la Firma para orientar y motivar a algunos alumnos de sus entidades sociales aliadas.

- "Tour Picasso": se invita a alumnos a conocer la empresa y sus distintos departamentos, con la colaboración de voluntarios de estos que intentan acercarles su día a día.

- Trabajos ProBonos para optimizar la gestión de determinadas entidades sociales dedicadas al empoderamiento de jóvenes vulnerables.

- Cooperación Internacional: junto con la Fundación Coprodeli, un equipo de voluntarios viaja cada verano a Perú para apoyar el programa educativo de la Fundación en terreno.

A través de estas iniciativas se pretende contribuir también al reto "*World Class*" de Deloitte a nivel mundial, que busca apoyar el futuro de 50M de personas, hasta 2030, a través de iniciativas educativas y formativas.

C. Fomentar un crecimiento sostenible a través de iniciativas que mejoren el acceso a la educación en los países menos desarrollados donde las compañías desarrollen su actividad

Juntos Sumamos - Ferrovial

El programa **Juntos Sumamos**, creado en 2005, se basa en el compromiso compartido de **Ferrovial** y sus empleados con la mejora de las condiciones de vida de las personas en riesgo de vulnerabilidad social. El programa tiene como objeto el apoyo a proyectos llevados a cabo por organizaciones privadas sin ánimo de lucro legalmente constituidas y registradas en España, que se focalicen en los siguientes ámbitos: acción social en España; Cooperación Internacional para el desarrollo; o Conservación del capital natural y la biodiversidad.

El presupuesto del programa corresponde a la suma de las cantidades donadas por los empleados de Ferrovial a través de sus nóminas, más la aportación de la compañía, que será la misma cantidad que la total aportada por sus empleados. En total se han apoyado desde su lanzamiento 35 proyectos, 11 de los cuales han tenido un impacto en la mejora del acceso a la educación (9 en países en desarrollo), que han permitido beneficiar a más de 170.000 personas y han supuesto una inversión de 1,7 millones de euros.

Un proyecto destacado de esta iniciativa ha sido la reconstrucción de una escuela en Burundi con la Fundación Entreculturas.

Mochila completa - Sacyr

Sacyr México ha firmado una alianza con la organización benéfica Dignifica Tu Vida con el fin de colaborar en el programa **Mochila Completa.** En el marco de esta colaboración, la compañía dona papel para reciclaje, cuyos ingresos son destinados a la provisión de materiales escolares, ropa y calzado y artículos de higiene personal para niños y niñas matriculados en educación primaria.

Gracias a esta alianza, Sacyr ha entregado en 2018 casi 900 kg de papel, colaborando con ello a la entrega de 1.172 mochilas completas.

Adicionalmente, se apoya la promoción de educación financiera, la prevención de racismo y no discriminación y se realizan talleres dirigidos a las niñas, niños, madres, padres y personal docente en derechos, equidad de género, ahorro y cuidado de los recursos.

Posicionamiento estratégico

A. Alianzas estratégicas a largo plazo con actores del sistema educativo a través del desarrollo de cátedras universitarias, proyectos de investigación y observatorios

Cátedra en Discapacidad, Empleo e Innovación Social – Fundación Randstad

La **Cátedra en Discapacidad, Empleo e Innovación Social,** lanzada en 2019 y que tendrá una duración de tres años y cuenta con una aportación de más de 100.000 euros, se construye a partir de una codirección -académica y técnica- entre la Universitat Oberta de Catalunya y la **Fundación Randstad**, con la finalidad de trabajar coordinadamente entre la academia y el sector empresarial.

El objetivo del proyecto es incrementar el número de personas con discapacidad matriculadas en alguna universidad española, romper con la brecha digital de estas personas y aumentar sus posibilidades de acceder a un mercado de trabajo de calidad a través del análisis e investigación para desarrollar herramientas que, de manera pedagógica, ayuden a la formación para personas con discapacidad y a que las empresas avancen en su diversidad e inclusión y lleven a cabo propuestas de políticas públicas en este sentido.

Cátedra Tendam con ISEM *Fashion Business School* - Tendam

Fruto de la colaboración durante varios años con ISEM - Centro de la Universidad de Navarra, la cual es primera escuela de negocios especializada en empresas de moda de España, nace la **cátedra Tendam** para impulsar el talento joven y motivar su crecimiento profesional como pilares estratégicos para fomentar la empleabilidad. **Tendam** comparte el objetivo de formar a profesionales con capacidades de negociación y liderazgo para trabajar en la industria de la moda.

Asimismo, en el marco de esta colaboración se ha lanzado el proyecto Atelier by ISEM, la primera aceleradora de *startups fashtech* a través de la que Tendam fomenta nuevas alianzas con emprendedores y *start-ups* y poder incorporar las nuevas tecnologías en el desarrollo del tejido industrial en el sector del *retail* especializado en moda.

B. Pertenencia y colaboración con foros y asociaciones sectoriales o temáticas

Educar para el Futuro – Fundación Ibercaja

Fundación Ibercaja colabora con la comunidad educativa para contribuir a la educación académica de los más jóvenes y apoyar en la formación de sus valores con el fin de prevenir el fracaso escolar y garantizar una educación de calidad. Su principal programa en este ámbito es la iniciativa **Educar para el Futuro** que, con nueve ediciones, promueve una educación de calidad, apostando por la reducción de desigualdades y por generar alianzas entre el conjunto de la comunidad educativa.

En este sentido, Educar para el Futuro es un programa de formación continua cuyo objetivo es acercar desde el rigor y calidad las novedades educativas a los distintos agentes educativos de la sociedad dando respuesta a las nuevas necesidades que se plantean en educación apostando por la innovación educativa. Para ello, se invita a un amplio panel de expertos de prestigio nacional e internacional a exponer distintos temas de actualidad e innovación educativa en foros de debate. Cada año, fruto de una cuidada labor de investigación y de un minucioso trabajo de campo se diseña un hilo conductor y una temática específica. Gracias a ello, se ofrecen, por una parte, conferencias plenarias dirigidas al público en general con carácter inspirador y por otra una formación intensiva con un objetivo capacitador, en un entorno denominado EDULABI.

En dicho espacio se llevan a cabo actividades prácticas donde a través de talleres, *master class* o seminarios, los distintos ponentes ofrecen a los participantes la oportunidad de formarse de una manera especializada sobre los distintos temas propuestos en cada edición.

Retina - Prisa

Retina es líder en divulgación y concienciación social sobre la nueva era tecnológica, y una herramienta para fomentar la inclusión y reducir la brecha digital. Su acción la realiza a través de la *web*, que es referencia en información y formación, con contenidos multimedia diarios (vídeo, audio, infografías interactivas, periodismo de datos), para explicar, analizar y profundizar. Es accesible, con una gran presencia en redes sociales y periodísticamente innovador.

Esta tarea se complementa con eventos y talleres formativos para profesionales y ciudadanos, como Retina LTD y Observatorio Retina, en los que se analizan las tendencias del futuro. Retina LTD es el encuentro anual para los líderes mundiales de la transformación digital, concebido para directivos que quieran profundizar en una visión estratégica y global, acelerar el cambio en sus organizaciones y estar al día de las últimas tendencias tecnológicas. Además, cada mes, la revista Retina ofrece contenidos más accesibles centrados en la transformación digital y los cambios que la tecnología provoca en los negocios, la economía, el arte o las relaciones sociales.

C. Posicionarse como líder en sostenibilidad mediante la concienciación sobre la importancia de los ODS y de la formación en materia de desarrollo sostenible

Curso *online* sobre Objetivos de Desarrollo Sostenible – Técnicas Reunidas

Consciente del desconocimiento general de los ODS y que el conocimiento que se tiene en la empresa no cruza la barrera de ciertos departamentos, **Técnicas Reunidas** ha llevado a cabo la primera formación exclusiva en ODS a nivel empresarial, con el **Curso *e-learning* sobre Objetivos de Desarrollo Sostenible para empleados** dirigido a todos los trabajadores de la compañía, con la idea de concienciar sobre la Agenda 2030 y los Diez Principios de Pacto Mundial.

El contenido se presenta con una introducción conceptual e histórica de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, pasando a explicarse a continuación cada uno de los 17 objetivos con sus respectivas 169 metas asociadas. Además, se exponen de forma sencilla a través de videos tanto las formas que tiene la compañía de contribuir al cumplimiento de los ODS como prácticos consejos para que los empleados puedan colaborar tanto en el ámbito laboral como fuera del mismo.

Al ser un curso dirigido a todos los empleados de Técnicas Reunidas, tanto de oficina como de obra, el público objetivo inicial superó las 8.500 personas de manera directa, a las que habría que añadir, de manera indirecta, tanto a las personas del entorno de los alumnos, los suministradores y los subcontratistas con los que Técnicas Reunidas trabaja en más de 35 países.

En 2019 el curso ha sido realizado por más de 1000 personas, demostrando una gran acogida por parte de los empleados de la compañía.

Set Veintiuno – Santillana

Set Veintiuno es una iniciativa de **Santillana** para dotar a los estudiantes de 6 a 16 años de las habilidades del siglo XXI necesarias para afrontar los retos del planeta. Cuenta con 10 programas distintos que abordan, de una manera transversal y sistematizada, conocimientos, habilidades y destrezas vinculadas al desarrollo de la autoconciencia en relación a la sociedad y el planeta; la creación de tecnología en el marco del aprendizaje servicio; el impulso del espíritu emprendedor enfocado a la innovación social; la reflexión, el análisis y la búsqueda de soluciones a los problemas del entorno, entre otros, teniendo como una de sus claves el alineamiento con la consecución de los ODS en sus programas.

Este programa se basa en una metodología activa, en la que el alumno es el centro del aprendizaje. Siempre se parte de una pregunta motivadora que genera un reto para el que no hay una única solución. Lo verdaderamente importante es el proceso de aprendizaje, en el que se intenta integrar el trabajo colaborativo, la motivación, la autonomía del alumno, la creatividad y el pensamiento crítico.

De esta manera, Santillana ofrece a colegios públicos, concertados y privados la posibilidad de complementar sus clases con un programa que pretende ayudar a la mejora de la conciencia social de los estudiantes, fomentar el emprendimiento sostenible, mejorar las relaciones con la sociedad y el entorno y por supuesto, mejorar su empleabilidad futura.

Hazlo Verde – Leroy Merlin

Hazlo Verde es el programa de educación y sensibilización medioambiental de **Leroy Merlin** dirigido a escolares de toda España con el objetivo de promover la educación en sostenibilidad desde la infancia y empoderar a los niños como agentes que lideren el cambio para conseguir un hábitat mejor, desde las aulas a su entorno más directo.

El programa está dirigido a alumnos de 3º a 6º de primaria e incluye material didáctico y un concurso con el que se plantea a los niños un reto para que pongan en práctica los conocimientos adquiridos y aporten sus ideas con creatividad e imaginación. Cada grupo-aula deberá presentar un trabajo que recoja un proyecto de aprendizaje-servicio que tenga un impacto dentro y fuera del aula, ya que combina el servicio a la comunidad con el aprendizaje curricular. Además, colaboradores voluntarios de Leroy Merlin imparten talleres de sostenibilidad para los niños de 3º y 4º, con una participación de más de 1300 voluntarios en el curso 2018/2019.

Hazlo Verde es un proyecto consolidado en la comunidad educativa, en las tres primeras ediciones han participado más de 380.000 niños y niñas de toda España. Para el curso 2019/2020 se ha lanzado la 4ª edición del programa con una nueva misión: #*PlasticFree* con el objetivo de concienciar sobre el uso de plástico y reducir su impacto en el medio ambiente.

TAXI DRIVING

6 Bibliografía

- *22nd Annual Global CEO Survey. CEOs' curbed confidence spells caution.* PwC, 2019.
- *COVID 19 Y EDUCACIÓN I: problemas, respuestas y escenarios*. Fundación Cotec. 2020.
- *Déficit de talento y desajuste de competencias.* Randstad Research, 2018.
- *Desglosar el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4: Educación 2030.* UNESCO, 2016.
- *Documento de reflexión para una Europa sostenible en 2030.* Comisión Europea, 2019.
- *Educación de calidad: por qué es importante.* NacionesUnidas, 2015.
- *El Desarrollo Sostenible comienza por la educación.* Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2014.
- *El futuro laboral del sector Tecnología.* Randstad Research, 2019.
- *Guardería & Familia 2018.* Edenred, 2018.
- *Guía de voluntariado corporativo.* Voluntare, 2013.
- *How To Establish A Culture Of Employee Engagement.* Forbes, 2018.
- *Index and Dashboards Report.* Red de Soluciones para el Desarrollo Sostenible (SDSN), 2019.
- *Informe Infoempleo ADECCO. Oferta y demanda de empleo en España 2016.* Grupo Adecco e Infoempleo, 2017.
- *Informe PISA 2015. Programa para la evaluación internacional de los alumnos.* Secretaría General Técnica. MECD, 2016.
- *La colaboración efectiva en las ONG - Alianzas estratégicas y redes.* PwC y ESADE, 2013.
- *La contribución de las empresas españolas a los objetivos de desarrollo sostenible. Segundo informe.* Observatorio de los ODS (iniciativa impulsada por la Fundació Bancària "laCaixa" y ESADE), 2019.
- *La empleabilidad de los jóvenes en España: Explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica.* Almudena Moreno Mínguez, 2015.
- *Las empresas españolas ante la Agenda 2030. Análisis, propuestas, alianzas y buenas prácticas.* Red Española del Pacto Mundial, 2018.
- *Marco para la participación del mundo empresarial en la educación.* UNESCO, UNICEF y Pacto Mundial de las Naciones Unidas, 2013.
- *Mejores negocios un mundo mejor.* Business and Sustainable Development Commission, 2017.

- *Mother's Education and Children's Outcomes: How Dual-Generation Programs Offer Increased Opportunities for America's Children*. Donald J. Hernandez, Hunter College and the Graduate Center, City University of New York; Jeffrey S. Napierala, University at Albany, 2014.
- *Mujeres jóvenes ante el empleo Girls Get Equal Job.* PwC, 2018.
- *Navigating the SDGs: a business guide to engaging with the UN Global Goals.* PwC, 2016.
- *¿Para qué educamos? Estudio sobre las bases de un marco amplio de éxito escolar.* Fundación PwC y Ashoka, 2017.
- *Parents and the high cost of child care.* Child Care Aware of America, 2017.
- *¿Por qué las chicas no quieren ser ingenieras?* Olga R. Sanmartín y Álvaro Matilla. El Mundo, julio de 2015.
- *Progresos realizados para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Informe del Secretario General.* Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, 2018.
- *SDG Challenge 2019: Creating a Strategy for a Better World.* PwC, 2020.
- *Secure Your People Experience. Tercer capítulo: Tus empleados te piden ser únicos: dáselo.* PwC, 2019.
- *Solucionar la Escasez de Talento Crear, Atraer, Compartir y Tranformar.* Manpower, 2018.
- *Sustainable development in the European Union. Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context.* Eurostat, 2019.
- *The BusinessGreen Guide to the SDGs: SDG4 - Quality Education.* BusinessGreen, 2018.
- *The femmale millenial: A new era of talent*. PwC, 2015.
- *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution.* World Economic Forum, 2016.
- *Trabajar en 2033.* PwC, 2014.
- *Will Robots really steal our jobs? An international analysis of the potential long term impact of automation.* PwC, 2018.
- *Winning the fight for female talent. How to gain the diversity edge through inclusive recruitment.* PwC, 2017.
- *Women in work index.* PwC, 2017.

Agradecimientos

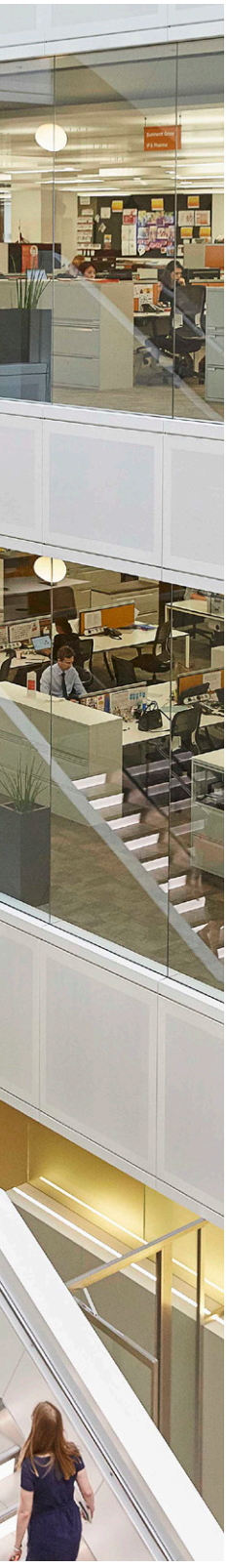
Para la elaboración de este informe se ha contado con la colaboración de un conjunto de empresas que han participado en los LabS relativos al ODS 4 “Educación de Calidad”, aportando su visión e iniciativas específicas en materia de educación, así como las buenas prácticas desarrolladas en este ámbito.

Gracias a su colaboración se ha podido profundizar los principales retos y oportunidades relativos al ODS 4 y diseñar una serie de recomendaciones que permitan tanto a las empresas como a España avanzar en el grado de consecución de este ODS.

Por todo ello, queremos trasladar nuestro más sincero agradecimiento a las organizaciones que han participado en el desarrollo de este trabajo y agradecer a todas las empresas que anónimamente han respondido a la encuesta lanzada con motivo de este informe.

- Accenture
- Altamar Capital Partners
- Amadeus IT Group
- Banco Santander
- Bankia
- BBVA
- Cisco Systems
- Coca-Cola
- Deloitte
- Endesa
- Ferrovial
- Fundación Ibercaja
- Fundación Orange
- Fundación Randstad
- Fundación Vodafone
- ING
- Leroy Merlin
- Lilly
- Meliá Hotels International
- Mercadona
- Pfizer
- Prisa
- Sacyr
- Samsung
- Santillana
- Técnicas Reunidas
- Telefónica
- Tendam
- Uría Menéndez

Contactos



Fundación PwC

Santiago Barrenechea
Presidente de la Fundación PwC
santiago.barrenechea@pwc.com

Marta Colomina
Directora General de la Fundación PwC
marta.colomina@pwc.com

PwC

Pablo Bascones
Socio de Sostenibilidad y ESG de PwC
pablo.bascones.ilundain@pwc.com

Fundación SERES

Ana Sainz
Directora General de la Fundación SERES
asainz@fundacionseres.org

Lucila García
Subdirectora General de la Fundación SERES
lucilagarcia@fundacionseres.org

Equipo de trabajo

Teresa Moreno
Senior manager de Sostenibilidad y ESG de PwC

Michele Menghini
Fundación PwC

Ferran Álvarez
PwC

Salvador Doncel
PwC

Cristina Aliaga
Gestora de Empresas de la Fundación SERES

Beatriz de la Fuente
Gestora de Empresas de la Fundación SERES

© 2020 Fundación PricewaterhouseCoopers. Todos los derechos reservados. “PwC” se refiere a Fundación PricewaterhouseCoopers, firma miembro de PricewaterhouseCoopers International Limited; cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente.